

YVANA CHORCHORDIN

**O DIFERENCIAL DE SALÁRIOS ENTRE O SETOR FORMAL E INFORMAL NO
PARANÁ**

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Fim de Curso como requisito parcial à conclusão do Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Luiz Alberto Esteves

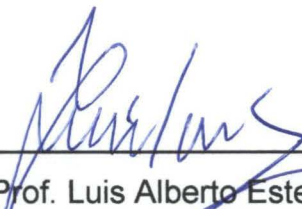
CURITIBA
2009

TERMO DE APROVAÇÃO

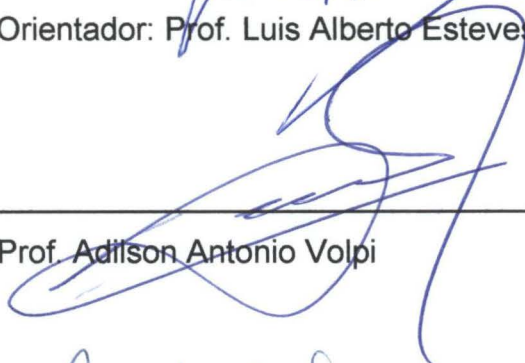
YVANA CHORCHORDIN

O DIFERENCIAL DE SALÁRIOS ENTRE O SETOR FORMAL E INFORMAL NO PARANÁ

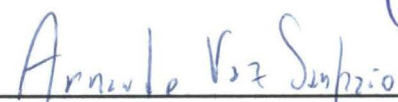
Monografia aprovada como requisito parcial para a conclusão do curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Orientador: Prof. Luis Alberto Esteves



Prof. Adilson Antonio Volpi



Prof. Armando Vaz Sampaio

Curitiba, 07 de dezembro de 2009

RESUMO

O presente trabalho procura, por meio da aplicação da econometria, avaliar o diferencial de salários entre os indivíduos do setor formal e informal no estado do Paraná, entre o intervalo de 2001 a 2004, e compreender tal discrepância do ponto de vista da teoria econômica. Ao longo do trabalho será comprovada a existência deste diferencial, onde trabalhadores formais apresentaram níveis salariais mais elevados que os informais, mesmo quando se procurou controlar a heterogeneidade da mão-de-obra. Há, portanto, um prêmio salarial de formalidade o qual é explicado pelo processo de segmentação do mercado de trabalho. Em relação ao período estudado identificou-se, ainda, momentos em que este prêmio salarial oscilou, indicando momentos de queda do diferencial e momentos de crescimento. Neste ponto, aplica-se a análise dos agregados macroeconômicos, a fim de averiguar o possível efeito das variáveis econômicas sobre o prêmio. Os resultados obtidos foram alcançados por meio da utilização do Método de Mínimos Quadrados Ordinários, usando como base a equação salarial proposta por Jacob Mincer e tendo como fonte de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

Palavras-chave: Diferencial de salários. Prêmio salarial de formalidade. Segmentação do mercado de trabalho. Agregados macroeconômicos. Método de Mínimos Quadrados Ordinários.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DOS PEQUENOS EMPREENDIMENTOS NA ÁREA URBANA DO BRASIL DE 1997 A 2003.....	19
GRÁFICO 2 – TAXAS DE DESEMPREGO, POR SEXO, BRASIL 2003 A 2007.....	25
GRÁFICO 3 – EVOLUÇÃO DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004.....	44
GRÁFICO 4 – EVOLUÇÃO DA INFLAÇÃO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004.....	45
GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO PIB, DO DESEMPREGO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE, INCLUINDO OS SETORES, TODOS DO PARANÁ, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004.....	46
GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DA TAXA SELIC, DO SALÁRIO MÍNIMO REAL, DO SALÁRIO REAL MÉDIO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004.....	47

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR TIPO DE EMPRESA, SEGUNDO AS REGIÕES BRASILEIRAS DE 1997 A 2003.....	20
TABELA 2 - NÚMERO DE EMPRESAS DO SETOR INFORMAL POR UNIDADE DE FEDERAÇÃO, BRASIL 2003.....	22
TABELA 3 - PESSOAS OCUPADAS EM EMPRESAS DO SETOR INFORMAL POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO 2003.....	23
TABELA 4 - RESULTADOS FINANCEIROS, POR TIPO DE EMPRESA DO SETOR INFORMAL, BRASIL-1997/2003.....	24
TABELA 5 - PESSOAS OCUPADAS NAS EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, SEGUNDO OS GRUPOS DE ATIVIDADES, PARANÁ – 2003.....	26
TABELA 6 - EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR SEXO DO PROPRIETÁRIO, SEGUNDO O MOTIVO QUE OS LEVOU A INICIAR O NEGÓCIO, PARANÁ – 2003.....	27
TABELA 7 - TOTAL DE PESSOAS OCUPADAS NAS EMPRESAS DOS SETOS INFORMAL, SEGUNDO O SEXO E O NÍVEL DE INSTRUÇÃO, PARANÁ – 2003.....	28
TABELA 8 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO SETOR FORMAL E INFORMAL, PARANÁ 2001 E 2002.....	35
TABELA 9 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO SETOR FORMAL E INFORMAL, PARANÁ 2003 E 2004.....	36
TABELA 10 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2001.....	37
TABELA 11 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2002.....	38
TABELA 12 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2003.....	38
TABELA 13 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2004.....	39
TABELA 14 - VALORES DOS COEFICIENTES E ERROS-PADRÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO DE REGRESSÃO, PARA O ANO DE 2001 E 2002.....	41
TABELA 15 - VALORES DOS COEFICIENTES E ERROS-PADRÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO DE REGRESSÃO, PARA O ANO DE 2003 E 2004.....	42

LISTA DE SIGLAS

- ECINF – Economia Informal Urbana
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MQO – Método dos Mínimos Quadrados Ordinários
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- PME – Pesquisa Mensal de Emprego
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- PREALC – Programa Regional de Emprego para a América Latina e o Caribe

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS	8
2.2 DEFININDO SETOR INFORMAL	11
2.3 TEORIA DO CAPITAL HUMANO.....	13
2.4 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.....	15
3 INFORMALIDADE NO BRASIL	19
3.1 INFORMALIDADE NO PARANÁ.....	26
4 ANÁLISE EMPÍRICA	29
4.1 MODELO SALARIAL DE JACOB MINCER.....	29
4.2 ESPECIFICAÇÕES QUANTO AO MÉTODO E O MODELO EMPREGADO... 30	
4.2.1 Método dos Mínimos Quadrados Ordinários e a abordagem matricial.....	30
4.2.2 Modelo Econométrico.....	32
4.3 DESCRIÇÕES DOS DADOS.....	34
4.4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	34
4.4.1 Estatísticas Descritivas.....	35
4.4.2 Regressão e prêmios salariais.....	40
4.4.3 Evolução do prêmio e agregados macroeconômicos.....	43
5 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

A cada dia uma gama significativa de atividades econômicas ocorre no âmbito informal. A quantidade de trabalhadores inseridos neste setor tornou-se crescente ao longo do tempo, sobretudo a partir da década de 90, os quais encontraram e ainda encontram na informalidade a fuga da miséria e uma fonte de obtenção de renda.

O crescimento da informalidade – cuja ocupação já se fazia presente desde o início da formação do mercado de trabalho – é fruto do processo de desestruturação ocorrido no mercado de trabalho na década de 90, decorrente da adoção de políticas neoliberais adotadas pelos representantes do país associadas às transformações do cenário econômico na década em questão (baixo crescimento econômico, altas taxas de inflação, troca de moeda, crises políticas). Como resultado tem-se o aumento do desemprego e precarização das relações de trabalho.

Segundo Sabadini e Nakatani (2002) o grau de informalidade no Brasil que era de 36,6% em 1986, aumentou para 37,6% em 1990, chegando a 50,8% em 2000. O setor informal, em 2003, apresentava cerca de 13.860.868 pessoas ocupadas, um aumento de 8% em relação ao período de 1997. O Paraná naquele ano ocupava a sexta posição entre os estados do Brasil com os maiores percentuais de indivíduos trabalhando no referido setor.

A informalidade acarreta uma série de implicações para o mercado de trabalho, este estudo, no entanto, se restringirá ao impacto causado sobre os salários, isto é, a geração de um diferencial de salários entre os trabalhadores do setor formal e informal.

Baseado nisso, o objetivo geral será analisar o diferencial de salários entre os trabalhadores dos respectivos setores para o estado do Paraná nos períodos de 2001, 2002, 2003 e 2004, através de dados retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), utilizando, contudo, da econometria para fazer as análises e conclusões do tema abordado. Os objetivos específicos serão: quantificar o tamanho deste diferencial, avaliar sua trajetória para o intervalo indicado, compreendê-lo do ponto de vista da teoria econômica e analisar o possível efeito

dos agregados macroeconômicos sobre o prêmio salarial de formalidade, o referido diferencial de salários.

O presente trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos. No primeiro é feito um levantamento do referencial teórico, com uma apresentação sucinta da determinação dos salários seguida de uma análise sobre a definição do setor informal. No final do capítulo são apresentadas duas teorias que servirão de base teórica para o estudo: a Teoria do Capital Humano e a Segmentação do Mercado de Trabalho.

No segundo capítulo, tem-se um levantamento sobre a informalidade no Brasil e no Paraná, onde são apresentadas algumas características deste setor, utilizando principalmente dados retirados da Economia Informal Urbana (Ecinf) para os períodos de 1997 e 2003 – os anos de realização da pesquisa.

O terceiro capítulo fará uma apresentação sobre a metodologia abordada no trabalho, especificando o método utilizado, no caso o Método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), juntamente com a abordagem matricial e o modelo empregado. Posteriormente, será feita a descrição dos dados utilizados e a análise dos resultados obtidos com as respectivas estimações acerca do diferencial de salários. Por último têm-se as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente, este referencial teórico terá como ponto de partida a identificação dos fatores que permeiam a determinação dos salários no mercado de trabalho, seguida de uma análise sobre a definição do conceito de informalidade, apresentando os mais empregados, e por fim, será feito um aprofundamento das teorias do Capital Humano e da Segmentação do Mercado de Trabalho, as quais serão as bases teóricas deste trabalho.

2.1 DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

No mercado de trabalho os níveis salariais e de emprego são influenciados pelas forças da demanda e oferta de mão-de-obra. Num ambiente de livre concorrência, os salários (assim como o preço de qualquer bem analisado na microeconomia) são determinados pela interação dessas curvas (oferta e demanda), as quais podem ser afetadas por uma série de fatores. O movimento das curvas ou o deslocamento ao longo delas alteram o resultado do mercado de trabalho.

Os fatores mencionados e que podem afetar o equilíbrio nesse ambiente referem-se a questões como discriminações, existentes entre grupos com características semelhantes; educação; experiência; sindicatos; ocupação; tamanho da empresa; idade; localização geográfica; entre outros. A compreensão dessas questões permite não só identificar as variáveis que influenciam os salários, mas também encontrar possíveis explicações para a existência de um diferencial de ganhos entre os indivíduos.

Ao se analisar a ocorrência de um diferencial de ganhos dentro de grupos de trabalhadores cujas características produtivas são idênticas, o referido trabalho homogêneo, remete-se a possibilidade da discriminação, tanto em termos de raça, sexo como de etnia. Neste caso, o mercado de trabalho remunera os trabalhadores com base em atributos não-produtivos.

Em média, as mulheres no mercado de trabalho apresentam níveis inferiores de salários quando comparados aos dos homens. Esse diferencial persiste mesmo

quando se trata da mesma ocupação desempenhada. Os ganhos que são influenciados pelas horas de trabalho e pelos anos de experiência, tendem a ser menores no caso feminino, uma vez que estas, em média, possuem menos horas de trabalho como também menos anos de experiência devido, em partes, a jornada dupla que elas desempenham: em casa, incluindo cuidar dos filhos, e no trabalho.

Assim como no caso exposto acima, o diferencial de ganhos para indivíduos homogêneos pode ser explicado pela discriminação existente entre etnias e também entre raça, embora a discriminação mais significativa gire em torno do gênero. Em termos de raça, os homens brancos tendem em geral a receber salários mais elevados que os homens negros. Isso, em parte, está relacionado às diferenças existentes entre nível de escolaridade - causada por condições desfavoráveis, a raça negra tende a frequentar escolas de qualidade inferior que a dos brancos - e experiência de trabalho- como o desemprego tende a ser menor entre estes do que aqueles, a experiência acumulada pelo trabalho acaba naturalmente sendo menor para os negros. Por mais que este fato seja uma realidade, tem-se realizado avanços no intuito de reduzir tal discriminação.

Outro ponto relevante a ser comentado envolve a questão da educação, melhor dizendo, o investimento em capital humano. A expressão capital humano seria uma espécie de conjunto de qualificações (habilidades) apresentadas pelos trabalhadores e adquiridas por meio de um investimento, sobretudo em educação e treinamento. Segundo Ehrenberg e Smith (2000), há muitas formas pelas quais os trabalhadores efetivos podem aumentar sua capacidade de ganho, uma delas é a própria educação. A Teoria do Capital Humano enfatiza haver uma relação direta entre demanda pela educação com níveis salariais, portanto, indivíduos que realizam maiores investimentos em educação (maior escolaridade) apresentarão salários mais elevados. Esses investimentos são realizados na esperança de que trarão dividendos no futuro do "investidor" em questão.

Há quatro padrões empíricos observados pelos autores Ehrenberg e Smith (2000, p. 337) ao se embasarem na Teoria do Capital Humano:

1. Os trabalhadores de tempo integral apresentam ganhos médios mais elevados à medida que cresce o nível de educação;
2. É no começo da vida de trabalho que ocorre aumentos mais rápidos nos ganhos, tanto no caso de mulheres como no dos homens, por isso os perfis idades/ganhos apresentam uma forma convexa.

3. A relação idade/ganhos tende a se espalhar, isto é, as diferenças de ganhos dos trabalhadores, ocasionadas pela educação, são menores no início da carreira do que posteriormente.
4. Os perfis idade/ ganhos dos homens tendem a se espalhar mais e a serem mais convexos em relação ao gênero oposto.

Como já fora dito anteriormente, os ganhos são influenciados pelo investimento em capital humano, isto é, quanto maior o nível de escolaridade (maior investimento em educação) mais elevado tende a ser o salário do indivíduo.

Os perfis idade/ganhos tendem a se elevar rapidamente na juventude e a decair posteriormente, apresentando um formato convexo. Sendo assim, os aumentos salariais são significativos no começo da vida de trabalho do que nos anos subsequentes. Para a Teoria do Capital Humano isso é explicado em função do treinamento no emprego, que ocorre com maior intensidade nos primeiros anos na execução da função quando os custos de oportunidade são mais baixos (EHRENBERG; SMITH, 2000).

Os ganhos, baixos inicialmente devido aos investimentos em treinamentos, elevam-se rapidamente à medida que novas qualificações são adquiridas. À medida que os trabalhadores envelhecem, no entanto, o ritmo dos investimentos em treinamento se reduz e o mesmo ocorre com a taxa em que aumenta a produtividade. Ao fim da vida de trabalho, as qualificações podem ter se depreciado como resultado da falta de continuidade de investimentos e do processo de envelhecimento, ao ponto em que a aposentadoria, semi-aposentadoria ou uma mudança de emprego é necessária para muitos trabalhadores. (EHRENBERG; SMITH, 2000, p. 341).

O terceiro padrão apresentado refere-se à distribuição dos perfis idade/ganhos, em que trabalhadores com diferentes experiências profissionais apresentam diferenças de ganhos mais significativas à medida que envelhecem. Novamente, segundo a teoria já exposta, os trabalhadores que investem mais na educação também farão maiores investimentos no treinamento no emprego após o período escolar. E essa tendência explica o porquê dos seus perfis idade/ganhos começarem baixos e depois se elevarem, mesmo quando o perfil de outros trabalhadores com menor escolaridade já se equilibraram. Os ganhos daqueles se elevam rapidamente e por um tempo mais longo, em comparação ao de outros trabalhadores, devido ao investimento intenso realizado no treinamento do emprego (EHRENBERG; SMITH, 2000, p. 342).

O último padrão levantado nos remete a questão do gênero. A diferença deste padrão se verifica entre homens e mulheres em função da jornada dupla desempenhada por elas, o que reduz o seu tempo de vida no emprego. Diante dessa circunstância, os empregadores esperando um tempo de vida profissional mais curto oferecem menos oportunidades de treinamento no emprego. Acrescenta-se ainda, o fato de que elas próprias, ao esperarem um tempo mais curto de trabalho, estarão menos dispostas a buscarem empregos que exigem um alto nível de treinamento, bem como a realização de investimentos em educação, acumulando assim menores níveis de capital humano, de treinamento e experiência (EHRENBERG; SMITH, 2000). Tais características permitem explicar o porquê do perfil idade/ganhos dos homens se espalharem mais com o tempo de carreira e apresentarem, em relação ao caso feminino, uma elevação mais rápida nos ganhos no início de suas vidas profissionais.

Embora tal padrão empírico se verifique, têm ocorrido mudanças significativas no perfil feminino que além de apresentarem quantidades maiores de treinamento, à medida que sua vida profissional se expande, elas estão realizando e sendo incentivadas a investirem mais em capital humano, sobretudo em educação.

2.2 DEFININDO SETOR INFORMAL

Um ponto primordial antes de se aprofundar na análise do diferencial de salários é definir o conceito de informalidade. Há uma grande discussão na literatura nacional sobre a conceituação de tal setor, as controvérsias neste sentido decorrem de se analisar sobre diferentes aspectos: trabalhador, setor e atividade.

A definição mais utilizada relaciona a informalidade à regulamentação do mercado de trabalho. Nesta abordagem, o setor formal seria composto pelos trabalhadores com carteira assinada, o que comprovaria o vínculo empregatício do trabalhador com o empregador; enquanto que, os informais seriam aqueles cuja carteira de trabalho não é assinada ausente, portanto, de direitos e deveres a serem cumpridos pelas partes envolvidas. Uma segunda abordagem seria a proposta

desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ¹, em 1972, baseada no critério de subordinação. Neste caso, as atividades desempenhadas pelo setor informal preencheriam os espaços deixados pela atividade capitalista. O setor informal, com isso, seria representado pela pequena unidade de produção, onde não há uma separação do proprietário dos meios de produção. Podem-se mencionar as pequenas empresas familiares, o trabalhador autônomo (não o liberal) e o serviço doméstico não-remunerado. (Machado; Oliveira; Antigo, 2008).

Esta concepção veio a ser concretizada na 15ª Conferência de Estatísticos do Trabalho promovida pela OIT, em 1993, enfocando o conceito de informalidade na unidade de produção e não no trabalhador individual. Tal abordagem esta presente em vários estudos e é utilizada nas pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sobre a economia informal urbana².

Assim, setor informal são as unidades produzindo bens e serviços com o objetivo de gerar emprego e renda para seus participantes, excluídas aquelas engajadas apenas na produção de bens e serviços para autoconsumo. Portanto, essa conceituação afirma que o setor informal é formado por um conjunto de unidades produtivas de baixa capitalização, que produzem em pequena escala, sem acesso a crédito, e é quase inexistente a separação entre capital e trabalho enquanto fatores de produção. Essas unidades usam técnicas de produção obsoletas, não importando o local onde desenvolvem a atividade produtiva, a utilização de ativos fixos ou a duração desta, isto é, se permanente, sazonal ou ocasional. O fato de essas unidades produtivas terem ou não registros não serve de critério para a definição de informal, pois o que importa é o modo de organização e funcionamento da unidade econômica e não o *status* legal. (MELO; TELES, 2000, p.8-9).

¹ O próprio termo "informal" começou a ganhar forma nos estudos empreendidos pela OIT, no início dos anos 60, durante análise da economia africana. No final da mesma década, a OIT lança o Programa Mundial de Emprego (PME), que visava avaliar nas economias em desenvolvimento os efeitos gerados, sobre a renda e o emprego, pelo processo de industrialização. Mais tarde, década de 70, a OIT lança o Programa Regional de Emprego para a América Latina e o Caribe (PREALC).

² Em 1997, o IBGE realiza a primeira pesquisa voltada para analisar a informalidade no Brasil, a Economia Informal Urbana (Ecinf), a qual abriga todos os domicílios situados em regiões urbanas no país. Esta pesquisa tem como objetivo avaliar a dimensão da informalidade na economia brasileira, por meio da identificação dos trabalhadores informais.

Tal definição caracteriza como o setor informal as unidades de produção de posse de trabalhadores por conta própria³ e de empregadores com até cinco empregados. Sendo assim, o proprietário do empreendimento desempenha ao mesmo tempo a função de patrão e empregado; participa das atividades de gestão e produção, objetivando o rendimento dos trabalhadores envolvidos no negócio e não o lucro, intenção típica de uma produção capitalista; destaca-se ainda a facilidade de ingresso para novas empresas.

Buscar a definição mais coerente de informalidade é importante não só para reduzir a heterogeneidade presente no setor informal, mas também para realizar estudos mais fiéis a realidade, uma vez que os trabalhadores podem recorrer ao referido setor por diferentes motivos: uns pela falta de oportunidade no setor formal, o que os leva pela questão de sobrevivência a buscarem formas alternativas de ganhos (o que não seria necessariamente uma escolha), e outros, por própria opção, neste caso os trabalhadores por conta própria ao almejarem maior flexibilidade na jornada de trabalho, controle próprio, questão familiar, ou até maior rendimento, etc. (MACHADO; OLIVEIRA; ANTIGO, 2008). A heterogeneidade presente neste setor pode ser tanto em termos de atividade como de rendimento, o qual pode abrigar desde profissionais bem sucedidos até aqueles que vivem à margem da miséria.

2.3 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A teoria do capital humano é utilizada pela teoria econômica como alternativa para explicar o diferencial de salários, partindo do pressuposto de que os trabalhadores são heterogêneos, isto é, que eles possuem e incorporam diferentes quantidades de capital humano, e, portanto, a qualidade da mão-de-obra e conseqüentemente a produtividade seria diferente entre os indivíduos. O capital

³ Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2005), o trabalhador por conta própria refere-se ao indivíduo que trabalha em seu próprio negócio, executando tal atividade sozinho ou com algum sócio, podendo contar com auxílio de trabalhador não-remunerado, membro do domicílio, sem, contudo possuir empregados. Já o empregador refere-se ao indivíduo que trabalha em seu próprio negócio, podendo contar com o auxílio de trabalhador não-remunerado, membro do domicílio e apresentando pelo menos um empregado.

humano representa o conjunto de qualidades (habilidades) apresentadas pelos trabalhadores e que podem ser adquiridas por meio do investimento em educação e treinamento.

De maneira análoga ao investimento efetuado por uma empresa em capital físico, o trabalhador investe em capital humano esperando um retorno, neste caso, os salários; em se tratando de um mercado em concorrência perfeita (CACCIAMALI; FREITAS, 1992). Este investimento é fruto de uma decisão racional tomada pelo indivíduo e baseada na comparação de taxas: taxas de retorno e taxa de juros no mercado, assim como no caso de outros investimentos. Estas comparações, realizadas pelo trabalhador, serão cruciais na determinação da quantidade de anos que uma pessoa frequentará a escola e, conseqüentemente, sobre o nível de sua renda. (LIMA, 1980).

Na medida em que o investimento em capital humano é realizado, sobretudo em educação (muito particularmente em educação formal), as diferenças de qualidade de mão-de-obra são vistas principalmente como diferenças em habilidade cognitiva. (LIMA, 1980, p. 219).

Desta forma, estabelece-se um vínculo envolvendo habilidade cognitiva e produtividade de mão-de-obra e, por sua vez com um determinado nível de renda.

Tal teoria, desenvolvida por Theodore W. Schultz⁴ nos anos de 1960, inovadora no sentido de analisar as qualificações dos trabalhadores como variáveis endógenas, propõem existir uma relação direta entre distribuição de rendimentos e capital humano; maiores gastos (investimento) em educação, por exemplo, estariam associados assim a maiores níveis de renda.

Os salários seriam então influenciados tanto pelas habilidades inatas (não-observáveis) como pelas adquiridas (observadas). As inatas seriam aquelas que são intrínsecas ao indivíduo, como: inteligência, qualidade de educação, criatividade, dedicação, sexo, raça, origem geográfica, etc. As adquiridas correspondem aos investimentos feitos em capital humano; nessas o indivíduo tem total controle, isto é, ele tem a livre escolha de optar por adquiri-las ou não. Seriam elas: principalmente educação, treinamento, cuidados com a saúde, etc. (LIMA, 1980).

⁴ Destacam-se ainda, na formulação das bases teóricas da Teoria do Capital Humano, as figuras de Jacob Mincer (1958) e Gary Backer (1975).

O modelo apresenta duas premissas básicas: o primeiro é que o mercado de trabalho é contínuo (por contínuo entende-se que, no mercado em questão não existem barreiras que impeçam o “trânsito”, mobilidade dos trabalhadores de um serviço para outro em busca de maiores salários ou outros fins. A educação em si se constituiria no instrumento que permitiria essa mobilidade ocupacional.) e o segundo é que, rendas maiores estariam associadas a maiores habilidades cognitivas, isto é, a uma maior produtividade.

Assim, um aumento na qualidade de mão-de-obra (aumento da habilidade cognitiva) via investimento em capital humano se traduziria em maiores níveis de renda, mas para que isso ocorra o mercado de trabalho deve funcionar nos moldes neoclássicos, ou seja, remunerando os fatores de produção (neste caso, o trabalho) conforme sua produtividade marginal (LIMA, 1980).

Esta teoria, portanto, considera como variáveis cruciais na determinação dos níveis salariais, bem como a “entrada” ou oportunidade de emprego no mercado de trabalho, as características individuais do trabalhador, como a qualidade de mão-de-obra e suas habilidades específicas, privilegiando assim o lado da oferta. Dessa maneira, a TCH fornece uma possível explicação para o diferencial de salários existente entre os setores formais e informais. Os trabalhadores formais recebem uma remuneração mais elevada devido a sua maior qualificação, já os informais por possuírem atributos inferiores de capital humano, recebem uma remuneração mais baixa.

Diante das várias críticas a este embasamento teórico, as quais começaram a surgir, sobretudo, a partir de 1970, foi desenvolvido um modelo alternativo para explicar tal desigualdade, conhecido como Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, que por sua vez destaca outras variáveis relevantes na determinação do nível salarial.

2.4 TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O modelo de segmentação do mercado de trabalho (cujas bases teóricas podem ser encontradas em estudos realizados por Peter Doeringer e Michael Piore, em 1971, a respeito da dicotomia existente neste mercado) analisa os trabalhadores

como sendo igualmente produtivos e devido ao fato do mercado de trabalho não operar de forma adequada, o que leva a sua segmentação, procura explicar a ocorrência do diferencial de salários. Segundo tal teoria, este mercado pode ser dividido em primário e secundário, e em virtude disso também é chamado de Teoria do Mercado Dual. É importante destacar que nesta análise o mercado de trabalho não é visto como contínuo e linear, como estava presente no modelo neoclássico.

Segundo Lima (1980), o mercado primário é representado pelos seguintes elementos: alta produtividade, progresso técnico, salários elevados, estabilidade no emprego, oferecimento por parte das empresas de treinamento aos seus funcionários, possibilidades de promoções no emprego, entre outros; diferindo justamente aqui do mercado secundário, que se caracteriza por: salários baixos, alta rotatividade da mão-de-obra, instabilidade no emprego, baixa produtividade, estagnação tecnológica, menor capacitação e qualificação do trabalhador, oportunidades mínimas de promoção, etc. Neste segmento os empregos encontram-se dispostos em pequenas firmas competitivas, enquanto que naquele os empregos estão vinculados a firmas grandes, às vezes oligopolistas. O mercado primário pode ser caracterizado pelos setores formais, enquanto que o secundário é típico de uma economia informal.

O desenvolvimento tecnológico tem diferentes efeitos sobre os dois segmentos de análise. No primário (setor formal), a elevada remuneração dos trabalhadores incentiva empregadores a investirem em novas formas de tecnologia e assim poupar mão-de-obra, há também um incentivo em capacitar os trabalhadores em função das próprias inovações tecnológicas, os quais contribuem para elevar a produtividade de cada trabalhador bem como seus salários. Já no secundário (setor informal), caracterizado por salários inferiores, não existe um estímulo ao desenvolvimento de técnicas avançadas que economizem mão-de-obra, há neste ramo estagnação tecnológica. Percebe-se, diante desta realidade, claramente, uma tendência de remunerações maiores no mercado primário o que contribui para a geração de um diferencial de salários entre os distintos trabalhadores (LIMA, 1980).

O elemento educação, nesta teoria, tem pouca relevância para explicar o diferencial de salários entre os setores. Esta teria importância na alocação dos trabalhadores entre os mesmos, fornecendo sinais e “credenciais” (como diplomas) que definiriam para qual segmento o trabalhador estaria apto. A educação, em si, funcionaria como um meio de selecionar os indivíduos, uma vez que ela reforça as

características pessoais determinadas previamente, seja pela própria família ou pelo ambiente em que se vive, e distribuí-los entre as áreas de trabalho (LIMA, 1980). As características pessoais, portanto, irão influenciar no acesso ao segmento de emprego. E, em função da importância dada a estas características, a segmentação do mercado de trabalho baseia-se no lado da oferta de mão-de-obra.

O nível de educação formal funcionaria em grande parte como um certificado de que o indivíduo apresenta determinados traços que o identificam como adequado para o preenchimento de posto de trabalho, dentre eles, a capacidade de aceitação do treinamento, a persistência no alcance de objetivos, e o grau que alcançou quando seu desempenho foi observado no sistema educacional. (MACEDO⁵ *et al.*, 1982, *apud* SILVA *et al.*, 2006)

O foco do modelo está no ambiente em que os salários dos trabalhadores são produzidos, em outras palavras, está no próprio mercado de trabalho. Seriam as próprias características internas de cada segmento que “ditariam” os níveis salariais. Estes estariam relacionados com o tipo de emprego em que os trabalhadores têm acesso (sua forma de organização, remuneração, etc.) do que com as características particulares dos indivíduos. De acordo com Lima (1980, p.255), “Depois que uma pessoa é alocada em um determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção.”

Os trabalhadores formais recebem remunerações maiores devido à própria característica do mercado formal, que é de constituir-se em um setor mais avançado, mais organizado que oferece salários mais elevados aos seus empregados. Enquanto que os informais recebem menos em função da realidade do setor informal.

Com base nas hipóteses levantadas pelos autores Doeringer e Piore (1971, *apud* RICARDO LIMA), são as características pessoais dos trabalhadores que influenciam na alocação destes entre os segmentos do mercado de trabalho, sendo tais características apontadas como as possíveis causas do processo de segmentação (esta dicotomia, entre setor formal e informal, é segundo a teoria apresentada, o fator que irá influenciar na distribuição de renda). O enfoque

⁵ MACEDO, R. *et al.* **Os salários na Teoria Econômica**. Série PNPE 2. Rio de Janeiro: IPEA/ INPES, 1982

mencionado pelos autores nas características pessoais é apenas uma das abordagens existentes para explicar a questão da estratificação deste mercado.

No decorrer deste trabalho, serão realizados testes empíricos a fim de demonstrar e avaliar a existência do diferencial de salários entre os trabalhadores do setor formal e informal, para o estado do Paraná, ao longo de quatro anos consecutivos. As duas teorias relatadas anteriormente, além de serem teorias econômicas relevantes, consideram o efeito de variáveis distintas sobre os níveis de salários.

3 INFORMALIDADE NO BRASIL

Nas últimas décadas a informalidade no Brasil se encontrou em níveis elevados, com pequenas variações. Ela evoluiu muito, na década de 90, com a abertura econômica, aumento da concorrência entre as empresas e a Constituição de 1988, a qual contribuiu significativamente para o encarecimento da mão-de-obra trabalhadora. O exército de reserva, gerado pelas transformações ocorridas no mercado de trabalho ⁶, sem oportunidade de inserção no setor formal, acabou encontrando na informalidade uma alternativa de sobrevivência.

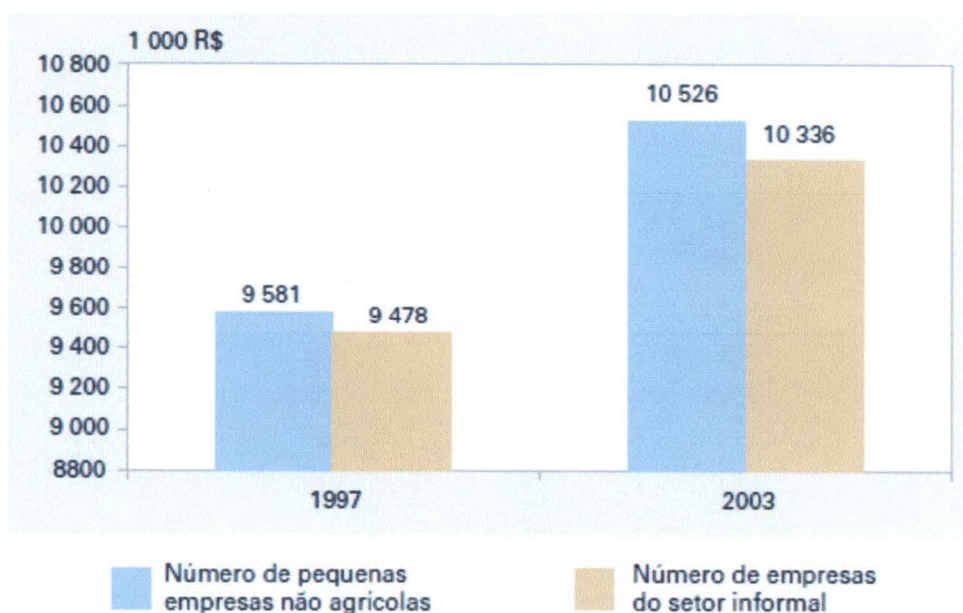


GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DOS PEQUENOS EMPREENDIMENTOS NA ÁREA URBANA DO BRASIL DE 1997 A 2003

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Economia Informal Urbana 1997/2003

⁶ A respeito do crescimento da informalidade, podem-se encontrar as raízes a partir da década de 80, conhecida como a “década perdida”, onde se registrava baixas taxas de investimento, de crescimento econômico, processo inflacionário e elevação da dívida externa. As consequências deste cenário aliado às políticas neoliberais, adotadas inicialmente no governo Fernando Collor (1989-1992) e intensificadas mais tarde no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), contribuíram não só para a desestruturação do mercado de trabalho, mas também para a estagnação econômica, dependência do capital financeiro em detrimento dos investimentos produtivos e crescimento das taxas de desemprego (SABADINI; NAKATANI, 2002). A sobrevalorização cambial aliada à diminuição das tarifas aumentou a concorrência com os bens importados (os preços dos produtos estrangeiros tornaram-se mais atraentes frente aos bens domésticos), o que por sua vez reduziu a lucratividade do setor industrial interno levando à sua reorganização com: desemprego, mudanças tecnológicas e organização do trabalho. Tal situação alterou a composição das atividades produtivas, bem como do emprego e das ocupações. A ocupação evoluiu estruturada na expansão do setor terciário, nos trabalhos por conta própria e no trabalho sem registro (CACCIAMALI, 2000). Configurava-se o crescimento da informalidade.

Nota-se no decorrer da década de 90 até início dos anos 2000, um aumento da informalidade no país. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, sobre o funcionamento da economia informal urbana⁷ - a qual leva em consideração a definição de informalidade relacionada à unidade de produção -, em 1997 existiam aproximadamente 9,478 milhões de empresas informais (dando ocupação para 12.870.421 pessoas), já em 2003 esse número foi para 10,336 milhões de empresas, um aumento de aproximadamente 9% no total de empresas informais (gráfico 1). O número de pessoas ocupadas neste setor (trabalhadores por conta própria, pequenos empregadores, trabalhadores não-remunerados e trabalhadores com e sem carteira de trabalho) aumentou em torno de 8%, atingindo a marca de 13.860.868 pessoas.

Em relação à mesma pesquisa efetuada em 1997, ocorreu um aumento de 10% nas pequenas empresas não-agrícolas⁸ no país; 99% dessas empresas, com até cinco empregados, faziam parte do setor informal em 1997, já em 2003 essa porcentagem caiu para 98% indicando um pequeno aumento nos empreendimentos formais.

TABELA 1 - EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR TIPO DE EMPRESA, SEGUNDO AS REGIÕES BRASILEIRAS DE 1997 A 2003

Regiões Brasileiras	Ano 1997			Ano 2003		
	Tipo de empresas do setor informal			Tipo de empresas do setor informal		
	Total	Conta própria	Empregador	Total	Conta própria	Empregador
Centro-oeste	680 952	560 198	120 754	656 124	558 318	97 807
Nordeste	2 484 350	2 192 976	291 373	2 732 552	2 460 889	271 663
Norte	513 714	454 044	59 670	756 936	668 336	88 600
Sudeste	4 334 048	3 696 191	637 857	4 665 141	4 131 552	533 588
Sul	1 464 910	1 248 207	216 704	1 525 209	1 277 817	247 392

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados da Economia Informal Urbana de 1997 e 2003

NOTA: Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

⁷ A pesquisa da economia informal urbana, cuja periodicidade é quinquenal, é executada em duas etapas, a primeira corresponde à listagem, onde é feito o cadastramento dos domicílios, e a segunda corresponde ao processo das entrevistas a cada um dos domicílios cadastrados. A Ecinf utiliza dois tipos de questionários: o individual que investiga a unidade produtiva e o domicílio que investiga as características das pessoas ocupadas no setor.

⁸ De acordo com o IBGE (2005) empresa não-agrícola com até cinco empregados representa o negócio ou atividade econômica desempenhada sozinha ou com ajuda de sócios, de trabalhadores não-remunerados (membros da unidade domiciliar) e/ou empregados, com ou sem estabelecimento, de posse de trabalhadores por conta própria ou empregadores (com até cinco empregados).

Quando se analisa o crescimento do setor informal por região brasileira, verificam-se distintos movimentos, como mostra tabela 1. O sudeste, tanto em 1997 quanto em 2003, superou às demais regiões em termos de quantidade de empresas informais, isso, em partes, deve-se ao fato da região sudeste concentrar grande quantidade de atividades e por ser o principal centro econômico do Brasil (durante o intervalo analisado apresentou um aumento da informalidade em torno de 7,64%). Já a região norte em 1997 ocupava a última posição em termos de empresas informais; em 2003, perde tal posição para a região centro-oeste, a qual diferentemente das demais áreas apresentou uma queda na informalidade em 3,65%. Segundo a pesquisa realizada pelo IBGE, a Ecinf, em 2003 o norte se destacou como a área em que a informalidade mais cresceu, um aumento significativo de 47,35%, o número de empresas informais passou de 513.714 para 756.936. A região sul apresentou um aumento de 4,12% na quantidade de empresas informais, já o nordeste apresentou um aumento de 10%.

Em 2003, praticamente todas as regiões brasileiras apresentaram um aumento no número de empresas informais de posse de trabalhadores por conta própria, com exceção para o centro-oeste, em que este tipo de empresa decresceu. Já as empresas de posse de empregadores apresentaram uma queda, quando comparadas à pesquisa anterior, com exceção para as regiões do norte e sul, em que este tipo de empresa aumentou.

Na última pesquisa efetuada os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Bahia e Rio Grande do Sul juntamente concentravam 57,7% do total de empresas informais do Brasil e, 56,4% de trabalhadores informais. Só o estado de São Paulo concentrava 25% do total de empresas informais, seguido de Minas Gerais com 10,2% e Rio de Janeiro com 8,4%. O estado do Paraná situava-se na sexta posição neste ranking juntamente com Pernambuco, os quais apresentavam um total de 5,5% de empresas. Já o estado de Roraima situava-se na última posição, com 0,1%. Tais dados podem ser constatados na tabela a seguir.

TABELA 2 – NÚMERO DE EMPRESAS DO SETOR INFORMAL POR UNIDADE DE FEDERAÇÃO, BRASIL 2003

Unidades da federação	Número de empresas do setor informal	Distribuição %
Brasil	10 335 962	100,0
Rondônia	76 456	0,7
Acre	28 447	0,3
Amazonas	166 099	1,6
Roraima	14 647	0,1
Pará	361 989	3,5
Amapá	35 419	0,3
Tocantins	73 880	0,7
Maranhão	254 937	2,5
Piauí	155 975	1,5
Ceará	397 316	3,8
Rio Grande do Norte	136 503	1,3
Paraíba	202 817	2,0
Pernambuco	565 598	5,5
Alagoas	162 288	1,6
Sergipe	104 789	1,0
Bahia	752 870	7,3
Minas Gerais	1 049 774	10,2
Espírito Santo	170 112	1,6
Rio de Janeiro	863 435	8,4
São Paulo	2 581 820	25,0
Paraná	565 026	5,5
Santa Catarina	258 736	2,5
Rio Grande do Sul	701 447	6,8
Mato Grosso do Sul	131 903	1,3
Mato Grosso	135 523	1,3
Goiás	292 978	2,8
Distrito Federal	95 720	0,9

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados da Economia Informal Urbana de 2003

NOTA: Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

TABELA 3 - PESSOAS OCUPADAS EM EMPRESAS DO SETOR INFORMAL POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO - 2003

Unidades da federação	Pessoas ocupadas	Distribuição %
Brasil	13 860 868	100,0
Rondônia	113 296	0,8
Acre	37 865	0,3
Amazonas	202 307	1,5
Roraima	15 897	0,1
Pará	492 1041	3,6
Amapá	43 415	0,3
Tocantins	100 594	0,7
Maranhão	354 491	2,6
Piauí	217 734	1,6
Ceará	532 907	3,8
Rio Grande do Norte	178 368	1,3
Paraíba	285 978	2,1
Pernambuco	750 245	5,4
Alagoas	205 267	1,5
Sergipe	123 690	0,9
Bahia	948 062	6,8
Minas Gerais	1 380 084	10,0
Espírito Santo	254 937	1,8
Rio de Janeiro	1 073 074	7,7
São Paulo	3 417 899	24,7
Paraná	831 021	6,0
Santa Catarina	386 304	2,8
Rio Grande do Sul	996 389	7,2
Mato Grosso do Sul	190 694	1,4
Mato Grosso	189 231	1,4
Goiás	400 023	2,9
Distrito Federal	138 993	1,0

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados da Economia Informal Urbana de 2003

NOTA: Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

A tabela acima apresenta a quantidade de pessoas ocupadas no setor informal em 2003, por estado brasileiro. Dentre as amostras, destacam-se os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Bahia e Paraná com os maiores percentuais de indivíduos trabalhando no setor informal (24,7%, 10%, 7,7%, 7,2%, 6,8% e 6%, respectivamente). Já o estado de Roraima destaca-se como a região com o menor percentual apresentado, 0,1%.

TABELA 4 - RESULTADOS FINANCEIROS, POR TIPO DE EMPRESA DO SETOR INFORMAL, BRASIL-1997/2003

Resultados financeiros	Ano 1997 (1)			Ano 2003		
	Tipo de empresas do setor informal (2)			Tipo de empresas do setor informal (2)		
	Total	Conta própria	Empregador	Total	Conta própria	Empregador
Receita mensal média	2 183	1 446	6 622	1 754	1 164	6 033
Despesa mensal média	1 666	1 001	4 647	1 326	813	4 312
Lucro médio	977	760	2 351	911	671	2 360
Investimento	5 853	4 493	9 902	4 373	2 951	8 797

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados da Economia Informal Urbana de 1997 e 2003

NOTA: (1) Valores corrigidos para 2003 pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo (IPCA).

(2) Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

Embora a informalidade tenha crescido no país (aumento do número de empresas informais), conforme análise das pesquisas efetuada pelo IBGE nos períodos de 1997 e 2003, em geral, o lucro médio e a receita média declinou no setor informal (tabela 4). Em 1997, 93% das empresas informais eram lucrativas, já em 2003 esta porcentagem cai para 73% (Ecinf, 2005).

A receita média para os empregadores reduziu em 8,9%, aproximadamente, enquanto que os trabalhadores por conta própria se viram diante de uma redução em torno de 19,5%. Já o lucro médio para os trabalhadores por conta própria reduziu 11,71%, enquanto que os empregadores obtiveram uma pequena alta, próximo de 0,4%. Observa-se, com isso, que as unidades produtivas faturaram mais em 1997 do que em 2003. Uma possível explicação para este cenário está na concorrência gerada pelo aumento das empresas informais. O aumento da concorrência acaba inibindo o poder das empresas de determinação dos preços, o que por sua vez, contribui para a redução do faturamento médio destas. Soma-se a isso o fato, segundo análise da Ecinf (2005), de ter ocorrido um baixo crescimento econômico no país no período estudado, decorrente da instabilidade gerada na economia devido às crises externas. Tais evidências permitem explicar a queda apresentada nos resultados financeiros das empresas informais.

O fato do lucro médio e da receita média ser superior para os empregadores, em relação aos trabalhadores por conta própria, está nas vantagens que aqueles detêm sobre estes, tais como: melhor relacionamento com instituições bancárias, maior nível de instrução, maiores níveis de formalização, etc. Tais características contribuem para um melhor desempenho financeiro (Ecinf, 2005).

Entre as pessoas ocupadas no setor informal tem-se que, em 2003, aproximadamente 69% do total eram trabalhadores por conta própria, em contraste contra os 67% em 1997; o percentual de empregadores que antes representavam 12% cai para 10%; já os empregados sem carteira assinada apresentaram o mesmo percentual que na pesquisa efetuada em 1997, cerca de 10%; os trabalhadores com carteira assinada passaram de 7%, em 1997, para 6%, em 2003, enquanto que os não-remunerados passaram de 4% para 5% do total, segundo a última pesquisa. Os trabalhadores por conta própria e o empregadores correspondem às ocupações com a maior participação nas empresas do setor informal, tanto no Brasil como no Paraná, fato que já se verificava desde 1997. Do total de indivíduos ocupados nas empresas do setor informal no Brasil, em 2003, mais da metade eram compostas pela mão-de-obra masculina (64%), semelhante ao que foi encontrado na pesquisa em 1997 (Ecnf, 2005).

Nos anos 90 começo dos anos 2000 o Brasil apresentava elevadas taxas de desemprego e conseqüentemente elevados índices de informalidade, em função das próprias circunstâncias do período. Porém este cenário começa a mudar a partir de 2003, onde as taxas de desemprego iniciam uma tendência de queda (gráfico 2), indicando o aumento da capacidade de absorção do mercado de trabalho.

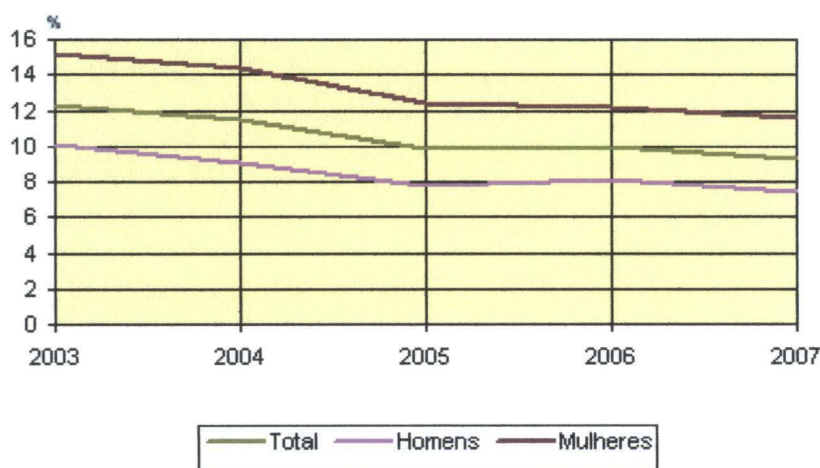


GRÁFICO 2 – TAXAS DE DESEMPREGO, POR SEXO, BRASIL 2003 A 2007
 FONTE: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego

3.1 INFORMALIDADE NO PARANÁ

No caso do Paraná, percebe-se que entre as atividades que mais se destacaram em termos de geração de postos de empregos informais, em 2003, foram as atividades de comércio e reparação com 34,5% de participação, seguida da construção civil com 17,7% aproximadamente, e no terceiro lugar a indústria de transformação e extrativa com 17,6% do total de empregos gerados (tabela 5). Entre as pessoas ocupadas no setor informal, em 2003, os trabalhadores por conta própria representavam a maior parcela dos informais, com 61,3%, seguido dos empregadores com 13,9%, empregados com carteira assinada (9,3%), empregados sem carteira assinada (11,3%) e por último os não-remunerados com 3,72%.

TABELA 5 – PESSOAS OCUPADAS NAS EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, SEGUNDO OS GRUPOS DE ATIVIDADES, PARANÁ - 2003

Grupos de atividade	Posição na ocupação						
	Total	Conta própria	Empregador	Empregado com carteira assinada	Empregado sem carteira assinada	Não remunerado	Sem declaração
Total	831021	509633	115 766	77033	93 931	30 902	3 757
Indústrias de Transformação e Extrativa	146265	95889	17944	10255	18212	3187	779
Construção Civil	146754	101891	16400	403	25521	1388	1152
Comércio e Reparação	286395	154586	44283	42694	26488	17513	830
Serviços de Alojamento e Alimentação	60519	25420	13479	8006	5510	8103	-
Transporte, Armazenagem e Comunicações	54184	44748	3510	3146	2668	53	60
Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas	52889	34211	7166	7000	4384	128	-
Educação, Saúde e Serviços Sociais	27449	13279	6363	4455	2821	532	-
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	50319	34266	6143	845	8129	-	936
Outras Atividades	2461	1557	478	229	198	-	-
Atividades mal definidas	3787	3787	-	-	-	-	-

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados da Economia Informal Urbana de 2003

NOTA: Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

Há vários motivos que podem conduzir os trabalhadores à economia subterrânea (informalidade). A tabela 6 lista os principais deles, no caso particular do Paraná, em 2003.

TABELA 6 – EMPRESAS DO SETOR INFORMAL, POR SEXO DO PROPRIETÁRIO, SEGUNDO O MOTIVO QUE OS LEVOU A INICIAR O NEGÓCIO, PARANÁ - 2003

Motivo que os levou a iniciar o negócio	Empresas do setor informal (2)		
	Total (1)	Homens	Mulheres
Total	565 026	385 900	179 127
Não encontrou emprego	141 669	112 879	28 790
Oportunidade de fazer sociedade	6 431	2 912	3 519
Horário flexível	13 217	5 682	7 535
Independência	102 755	70 400	32 355
Tradição familiar	46 827	39 157	7 670
Complementação da renda familiar	100 376	32 676	67 701
Experiência na área	61 714	54 057	7 657
Negócio promissor	48 405	38 146	10 260
Era um trabalho secundário	15 325	11 841	3 484
Outro motivo	28 067	17 911	10 156
Sem declaração	238	238	-

FONTE: Elaborado a partir de dados da Economia Informal Urbana de 2003

NOTA: (1) Inclusive os proprietários sem declaração de sexo.

(2) Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

O maior percentual refere-se ao motivo falta de emprego com 25,07% das escolhas, isso quer dizer que, o principal fator que leva os indivíduos a apelarem à informalidade é a escassez de oferta de empregos formais; muitos trabalhadores sem perspectiva e oportunidade de emprego no setor formal acabam procurando formas alternativas de obtenção de renda, recorrendo, portanto, à informalidade como meio de sobrevivência. No segundo lugar, está o motivo independência com 18,2%, seguido da complementação da renda familiar com 17,8% das escolhas. Já o fator oportunidade de fazer sociedade apresentou o menor percentual entre os motivos destacados, com apenas 1,14% do total; uma pequena parcela dos trabalhadores informais inicia tal atividade tendo como meta a formação de sociedades.

No entanto, quando se distingue tais trabalhadores por sexo observam-se algumas peculiaridades. No caso da mão-de-obra masculina, o motivo mais destacado corresponde à falta de empregos formais com 29,3%, visto que na

maioria das famílias o homem representa a fonte de renda familiar, apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho. Em segundo lugar está o fator independência com 18,2% do total. Já no caso feminino, em primeiro lugar tem-se a complementação da renda familiar, com 37,8% aproximadamente, seguido do motivo independência (18,06%).

Segundo a tabela 7, os homens no Paraná correspondem à maior parcela de indivíduos ocupados no setor informal, eles representam 66,3% contra 33,7% das mulheres. Uma causa para isso está no fato de que a maior parte da mão-de-obra trabalhadora é composta por homens; apesar dos avanços ocorridos no mercado de trabalho, muitas mulheres ainda se dedicam à atividade restrita ao lar.

Em relação ao nível de instrução dos trabalhadores informais, em 2003, apenas 7,7% possuía o ensino superior completo, enquanto que aproximadamente 32,3%, correspondente ao maior percentual de instrução listado, possuíam o ensino fundamental incompleto. Esta realidade caracteriza o setor informal como o segmento que tende a empregar mão-de-obra com baixa qualificação profissional.

TABELA 7 – TOTAL DE PESSOAS OCUPADAS NAS EMPRESAS DOS SETOS INFORMAL, SEGUNDO O SEXO E O NÍVEL DE INSTRUÇÃO, PARANÁ - 2003

Sexo e nível de instrução	Total
Total (1)	831 021
Homens	551 303
Mulheres	279 719
Nível de instrução	
Sem instrução ou menos de um ano de estudo	47 599
Ensino fundamental ou 1º grau incompleto	268 064
Ensino fundamental ou 1º grau completo	136 950
Ensino médio ou 2º grau incompleto	87 072
Ensino médio ou 2º grau completo	192 301
Superior incompleto	34 295
Superior completo	64 027

FONTE: Elaborado a partir de dados da Economia Informal Urbana de 2003

NOTA: (1) Inclusive os proprietários sem declaração de sexo.

(2) Neste caso, o setor informal está relacionado com o conceito explorado pelo IBGE de informalidade, o qual se foca na unidade de produção e não no trabalhador individual.

4 ANÁLISE EMPÍRICA

Para alcançar os objetivos deste trabalho será recorrido à estimação de uma equação que contempla os elementos que afetam o nível salarial. Partindo deste ponto, as estimações a serem realizadas terão como base as equações-salário Minceriana. Inicialmente, neste capítulo, será feita uma explanação da função salário proposta por Mincer, seguido das especificações do método e do modelo empregado, posteriormente será feita uma descrição dos dados utilizados. Por fim, tem-se a análise dos resultados.

4.1 MODELO SALARIAL DE JACOB MINCER

A equação de salários Minceriana compõe, na literatura econômica atual, a base de muitos modelos econométricos para avaliar a questão dos rendimentos, principalmente quando se trata de analisar o diferencial destes. O modelo salarial de Jacob Mincer, proposto em 1974, considera haver uma associação entre rendimentos e fatores como escolaridade, experiência, além da possibilidade da inclusão de atributos, como: raça, gênero, idade, localização, entre outros, de modo que os rendimentos dos trabalhadores seriam influenciados por tais variáveis (NERI, 2009).

A equação típica Minceriana, a qual apresenta como variável dependente os rendimentos, configura-se da seguinte forma:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + u_i \quad (1)$$

onde:

w é o rendimento do trabalhador;

s é a escolaridade, medida em anos de estudo;

x é o número de anos de experiência no mercado de trabalho;

x^2 é a experiência ao quadrado;

u_i é o termo de erro estocástico.

O coeficiente β_1 mede o quanto que um ano a mais de estudo acrescenta no rendimento do trabalhador. O beta corresponde ao prêmio do atributo em questão, o retorno do investimento em educação. Os coeficientes β_2 e β_3 , associados a experiência e experiência ao quadrado respectivamente, representam o impacto do treinamento no emprego e do acúmulo de capital humano sobre o nível de rendimento.

Segundo Salvato e Silva (2008) a idéia principal do modelo é que aumentos no tempo de escolaridade e de experiência provocam acréscimos nos rendimentos, indicando, assim, o sinal positivo para os coeficientes β_1 e β_2 . No entanto, no caso da variável experiência pode haver retornos decrescentes, isto é, com o passar do tempo o aumento na experiência provoca acréscimos nos salários cada vez menores, indicando o sinal negativo para β_3 , assim, a função entre salários e experiência apresenta um formato côncavo.

O modelo incorporou uma variável *proxy* para a experiência, construída a partir da hipótese de que os trabalhadores iniciam os estudos, em média, com sete anos de idade e completam o período escolar em $s+7$ anos de idade. Deste modo, obtém-se a variável experiência conforme indicação abaixo:

$$X = \text{idade} - s - 7 \quad (2)$$

4.2 ESPECIFICAÇÕES QUANTO AO MÉTODO E O MODELO EMPREGADO

Nesta seção serão especificados o método e a abordagem empregada seguida da identificação do modelo de regressão linear múltiplo a ser estimado.

4.2.1 Método dos mínimos quadrados ordinários e a abordagem matricial

Na econometria há uma variedade de métodos que podem ser utilizados para estimar os parâmetros de um modelo de regressão. No presente trabalho será feito uso do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), considerado o mais

utilizado. Este método parte do princípio de minimização dos resíduos, somando-os de forma que este seja o menor possível. Basicamente, o MQO procura estimar os parâmetros sobre os verdadeiros valores da amostra, conseguindo, assim, maximizar o grau de ajuste do modelo (R^2). Uma das vantagens deste é a facilidade de cálculo.

Segundo Gujarati (2006) o Método de Mínimos Quadrados Ordinários, parte das seguintes premissas:

1. O modelo é linear nos parâmetros;
2. Os valores dos regressores são fixos em amostras repetidas;
3. O valor médio (ou valor esperado) do termo de erro é igual a zero;
4. Ocorrência de homocedasticidade, ou seja, variância igual de u_i para todas as observações;
5. Ausência de autocorrelação entre os termos de erro;
6. Ausência de covariância entre u_i e cada variável explanatória, ou seja, covariância igual a zero;
7. A quantidade de observações deve ser maior que a quantidade de variáveis explicativas;
8. Presença de variabilidade nos valores dos regressores;
9. O modelo a ser estimado está especificado corretamente, não existindo, portanto, erro de especificação;
10. Não há multicolinearidade exata, ou seja, não existe relação linear perfeita entre as variáveis explicativas incorporadas no modelo.

Sendo assim, os parâmetros do modelo de regressão linear múltiplo, o qual será especificado posteriormente, serão obtidos através da seguinte abordagem matricial:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} (X'Y) \quad (3)$$

onde:

$\hat{\beta}$ = é o vetor coluna de tamanho $K \times 1$, apresenta os parâmetros estimados de MQO, sendo K a quantidade de variáveis explanatórias incluídas no modelo;

X = é a matriz de tamanho $n \times K$, sendo n o tamanho da amostra. Tal matriz apresenta as observações sobre as variáveis explicativas do modelo. A primeira

coluna desta matriz, a qual é expressa pela unidade um, representa o termo de intercepto;

X' = é a matriz transposta de X de tamanho $K \times n$;

$(X'X)^{-1}$ = é a matriz inversa de $X'X$ de tamanho $K \times K$;

Y = é o vetor coluna de tamanho $n \times 1$, apresenta as observações sobre a variável explicada do modelo.

4.2.2 Modelo Econométrico

Ao fundamentar o estudo na análise do diferencial de salários entre os setores formais e informais no estado do Paraná, serão feitas alterações na equação Minceriana apresentada na primeira seção deste capítulo, a fim de completar o objetivo proposto. Para tanto, serão feitas inclusões de um contingente maior de variáveis na equação que exercem influência sobre os rendimentos dos indivíduos, alcançando com isso um aumento da confiabilidade e da consistência na estimação.

Foram acrescentadas as seguintes variáveis qualitativas: gênero (masculino ou feminino), raça (branca ou negra), formal (representa em que setor o trabalhador está inserido, podendo ser o formal ou informal) e atividade (representa o ramo de atividade desempenhada pelo indivíduo; engloba atividades agrícolas, industriais, de prestação de serviços, de comércio, de administração pública, de transporte e comunicação social, entre outros). Assim, a equação que será utilizada no presente trabalho passa a ser chamada de Regressão Minceriana Aumentada, a qual se apresenta da seguinte forma:

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{formal} + \beta_2 \text{escolaridade} + \beta_3 \text{experiência} + \beta_4 \text{experiência}^2 + \beta_5 \text{raça} + \beta_6 \text{gênero} + \beta_7 \text{atividade} + u_i \quad (4)$$

onde:

- formal: é uma variável dummy, assume o valor 1 se o indivíduo está no setor formal e 0 se está no informal;

- escolaridade: representa os anos de estudo do indivíduo, é uma variável quantitativa;

- experiência: é uma variável *proxy*, a qual será calculada por meio da exposição já relatada ($\text{experiência} = \text{idade} - \text{escolaridade} - 7$);
- experiência²: é uma variável *proxy*, a qual será obtida elevando a variável experiência ao quadrado;
- raça: é uma variável dummy, assume o valor 1 se o indivíduo é branco e 0 se o indivíduo é negro;
- gênero: é uma variável dummy, assume o valor 1 se o indivíduo for homem e 0 se for mulher;
- atividade: é uma variável dummy que representa do ramo de atividade desempenhada pelo indivíduo no trabalho principal na semana de referência;
- u_i : é o termo de erro estocástico; representa todas as demais variáveis que foram omitidas do modelo, mas que exercem influência na variável dependente salário (w);
- $\ln w$: é o logaritmo natural dos salários por hora trabalhada, o qual é obtido através da divisão do salário mensal do trabalho principal pela quantidade de horas trabalhadas em cada mês (em função da irregularidade da quantidade de dias presente em cada mês, será considerado que em média há 4,3 semanas por mês)⁹.

O modelo recorre ao logaritmo natural para obter uma distribuição simétrica dos rendimentos, devido à possibilidade de que o salário não varie linearmente.

Os β_0 , β_1 , β_2 , β_3 , β_4 , β_5 , β_6 e β_7 representam os parâmetros que serão estimados. Tais coeficientes indicam o quanto que cada variável isoladamente, *ceteris paribus*, impacta sobre o nível salarial. O β_0 é o termo de intercepto do modelo.

Como a pretensão é avaliar o diferencial de rendimentos no Paraná, a unidade federal limitar-se-á a região paranaense.

Vale ressaltar que ao utilizar este modelo, baseado na equação salarial de Jacob Mincer, pode-se incorrer em dois problemas: endogeneidade (quando uma variável explicativa do modelo pode ser explicada pela variável dependente) e viés de seleção, uma vez que os trabalhadores não são distribuídos aleatoriamente entre os segmentos, mas selecionados para tais.

⁹ A média considerada de 4,3 semanas por mês é obtida dividindo a quantidade de dias por ano, no caso 365, pelo número de meses ao ano, no todo doze, e depois pelo total de dias em cada semana, ou seja, sete.

4.3 DESCRIÇÕES DOS DADOS

Os dados que serão utilizados no estudo foram retirados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para os anos de 2001, 2002, 2003 e 2004; tal pesquisa é realizada anualmente com exceção para os anos de realização dos Censos Demográficos. O uso desta base de dados permite comparar o setor formal e informal (diferentemente da pesquisa sobre a economia informal urbana cuja análise se restringe ao setor informal), diante deste benefício será possível avaliar o diferencial de salários dos respectivos segmentos, ao longo dos quatro anos, o qual se espera obter salários mais elevados no setor formal.

Foram considerados nos dados os indivíduos com idade entre 16 e 65 anos de cor branca, do sexo masculino e na condição de ocupados na semana de referência, restringindo, contudo, a amostra para o estado do Paraná.

Para facilitar as regressões será considerada a definição de informalidade mais utilizada nos estudos contemporâneos, a qual associa formalidade à regulamentação do mercado de trabalho, onde os informais seriam os trabalhadores sem carteira assinada enquanto que os formais seriam aqueles que detivessem a mesma assinada, no trabalho, portanto, os formais nas regressões serão representados pelos empregados com carteira e pelos trabalhadores domésticos com carteira.

Foi utilizado o peso do indivíduo na amostra como fator de ponderação, a fim de facilitar o estudo dos indivíduos com as mesmas características. Considerou-se o salário mensal do trabalho principal dos indivíduos.

Para as estimações será feito uso do *software* estatístico Stata 9.2.

4.4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os principais resultados do estudo empírico.

4.4.1 Estatísticas Descritivas

Após a inclusão dos dados da PNAD, para o caso particular do Paraná, respectivo corte das variáveis e agrupamento destas, pode-se observar que, tanto para o ano 2001 como para 2002, a média do salário por hora no estado era maior no setor formal que no informal, assim como no caso da variável escolaridade (representada pelos anos estudo), gênero e raça, conforme tabela abaixo. Entende-se que, no setor formal os indivíduos apresentaram, nos períodos citados, uma quantidade maior de anos de estudo como também um salário hora maior. Destaca-se ainda no referido setor, em média, uma quantidade maior de homens e de pessoas brancas trabalhando.

TABELA 8 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO SETOR FORMAL E INFORMAL, PARANÁ 2001 E 2002

Variáveis	Ano 2001		Ano 2002	
	Formal	Informal	Formal	Informal
	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	3.23 (4.05)	2.23 (3.65)	3.50 (4.09)	2.49 (3.88)
escolaridade (%)	9.35 (4.24)	7.65 (4.21)	9.68 (4.11)	7.88 (4.17)
experiência (%)	16.73 (12.55)	17.43 (13.87)	16.65 (12.65)	17.65 (14.38)
experiência ² (%)	437.49 (558.11)	496.13 (624.62)	437.28 (550.73)	518.25 (656.59)
gênero (%)	0.61 (0.49)	0.55 (0.50)	0.60 (0.49)	0.55 (0.50)
raça (%)	0.77 (0.42)	0.71 (0.46)	0.77 (0.42)	0.71 (0.45)

FONTE: O autor (2009)

Novamente, quando se calcula a média das variáveis incluídas no modelo para os anos de 2003 e 2004 (tabela 9) destaca-se a mesma observação feita acima, ou seja, prevalece entre os indivíduos do setor formal um nível de escolaridade maior, em função de uma média de anos de estudo maior, assim como um rendimento superior que o informal, em função da maior média salário por hora. Como já fora relatada anteriormente, o setor formal tende a empregar indivíduos com maior escolaridade, ou seja, com maior qualificação.

Diante disso, compreende-se que à medida que a média de anos de estudo aumenta a média dos salários, no caso salário por hora, aumenta também indicando, assim, a existência de uma relação diretamente proporcional entre as variáveis, conforme análise abordada pela Teoria do Capital Humano, em que um aumento na qualidade da mão-de-obra via investimento em capital humano, sobretudo em educação e treinamento, se traduz em maiores níveis de renda. Tal relação pode ser verificada em todos os anos tanto para o setor formal como para o informal, com exceção para o ano de 2004 no setor informal, em que a média da escolaridade caiu um pouco em relação a 2003, mas a média do salário por hora aumentou.

TABELA 9 - MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO SETOR FORMAL E INFORMAL, PARANÁ 2003 E 2004

Variáveis	Ano 2003		Ano 2004	
	Formal	Informal	Formal	Informal
	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	3.71 (4.53)	2.58 (3.45)	4.20 (4.44)	2.61 (2.93)
escolaridade (%)	9.81 (4.01)	8.28 (4.28)	10.10 (3.98)	8.09 (4.23)
experiência (%)	16.34 (12.52)	17.40 (14.61)	16.28 (12.20)	17.67 (14.56)
experiência ² (%)	423.71 (538.68)	516.05 (656.73)	414.03 (515.33)	524.27 (656.75)
gênero (%)	0.60 (0.49)	0.51 (0.50)	0.60 (0.49)	0.51 (0.50)
raça (%)	0.75 (0.43)	0.68 (0.47)	0.76 (0.43)	0.67 (0.47)

FONTE: O autor (2009)

Destaca-se ainda nos anos de 2003 e 2004 uma média mais elevada no setor formal para as variáveis gênero e raça (assim como nos anos anteriores), com exceção da proxy experiência e experiência², as quais apresentaram nos quatro anos médias superiores no setor informal.

A variável gênero que é representada pelo sexo masculino apresentou, em todos os anos, uma média superior no setor formal do que no informal, no caso de 2004, por exemplo, em média, 60% da mão-de-obra trabalhadora do setor formal era masculina, enquanto que no informal era de 51%.

No caso da variável raça, novamente verifica-se em todos os anos médias superiores para o setor formal. No ano de 2004, por exemplo, o setor formal empregava em média 76% de indivíduos brancos, enquanto que o informal 67%. Essas diferenças relatam a possibilidade de existência de discriminação tanto em termos de gênero como de raça, seja inter ou intrasetorial.

Quando se analisa as médias e desvios padrão das variáveis, para o mesmo intervalo, controlando o gênero dos indivíduos, observam-se os seguintes valores:

TABELA 10 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2001

	Homens - 2001		Mulheres - 2001	
	Formal	Informal	Formal	Informal
Variáveis	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	3.54 (4.59)	2.39 (4.35)	2.75 (2.99)	2.03 (2.57)
escolaridade (%)	8.83 (4.20)	7.28 (4.07)	10.16 (4.15)	8.08 (4.34)
experiência (%)	17.37 (12.49)	17.65 (13.85)	15.76 (12.58)	17.18 (13.90)
experiência ² (%)	457.80 (571.29)	503.10 (637.32)	406.35 (536.00)	487.75 (609.40)
raça (%)	0.75 (0.43)	0.66 (0.47)	0.81 (0.39)	0.76 (0.43)

FONTE: O autor (2009)

TABELA 11 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2002

Variáveis	Homens - 2002		Mulheres - 2002	
	Formal	Informal	Formal	Informal
	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	3.85 (4.56)	2.75 (4.79)	2.97 (3.18)	2.18 (2.33)
escolaridade (%)	9.18 (4.08)	7.66 (4.07)	10.42 (4.05)	8.15 (4.26)
experiência (%)	17.37 (12.77)	17.89 (14.71)	15.59 (12.39)	17.37 (13.97)
experiência ² (%)	464.73 (567.67)	536.30 (686.46)	396.39 (522.01)	496.47 (618.35)
raça (%)	0.75 (0.44)	0.70 (0.46)	0.80 (0.40)	0.72 (0.45)

FONTE: O autor (2009)

TABELA 12 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2003

Variáveis	Homens - 2003		Mulheres - 2003	
	Formal	Informal	Formal	Informal
	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	4.05 (5.24)	2.80 (3.89)	3.20 (3.09)	2.35 (2.91)
escolaridade (%)	9.35 (3.10)	8.12 (4.20)	10.52 (3.92)	8.46 (4.36)
experiência (%)	16.91 (12.70)	17.36 (14.70)	15.47 (12.18)	17.44 (14.53)
experiência ² (%)	447.18 (565.24)	516.92 (673.15)	387.82 (493.37)	515.13 (639.40)
raça (%)	0.72 (0.45)	0.66 (0.47)	0.80 (0.40)	0.70 (0.46)

FONTE: O autor (2009)

TABELA 13 – MÉDIA E DESVIO PADRÃO DAS VARIÁVEIS DA REGRESSÃO, SEGUNDO O GÊNERO E SETOR, PARANÁ 2004

Variáveis	Homens - 2004		Mulheres - 2004	
	Formal	Informal	Formal	Informal
	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)	Média (Desvio padrão)
salário por hora (R\$)	4.55 (4.76)	2.87 (3.64)	3.67 (3.87)	2.33 (1.86)
escolaridade (%)	9.62 (3.95)	7.80 (4.28)	10.80 (3.91)	8.40 (4.16)
experiência (%)	17.00 (12.31)	17.84 (14.90)	15.22 (11.97)	17.50 (14.20)
experiência ² (%)	440.64 (534.55)	539.90 (692.63)	374.84 (483.15)	507.72 (616.43)
raça (%)	0.74 (0.44)	0.65 (0.48)	0.79 (0.41)	0.69 (0.46)

FONTE: O autor (2009)

Nos quatro anos analisados no Paraná, observou-se que a média da variável experiência apresentou ser superior para os homens, tanto no setor formal como no informal, isso em partes esta relacionado à jornada dupla desempenhada pelas mulheres, o que acaba influenciado negativamente nas horas de trabalho destas assim como nos anos de experiência. A única exceção aconteceu no ano de 2003, no caso particular do setor informal, em que as mulheres apresentaram uma média superior que a dos homens, mas uma diferença pouco significativa.

Verificou-se também que a média do salário por hora dos homens foi superior que o apresentado pelas mulheres em todos os anos, tanto no setor formal como no informal, esta discrepância remete a questão da discriminação em termos de gênero - assunto abordado no referencial teórico - o qual gira em torno do maior nível de experiência acumulado pelos homens assim como no papel duplo desempenhado pela mulher, como profissional e como dona de casa, fato que contribui para um menor acúmulo de experiência e tempo de trabalho.

A variável escolaridade foi a mais representativa no caso das mulheres, tanto no setor formal como no informal, visto que apresentaram, em todos os anos estudados, uma média mais elevada que a dos homens.

Destaca-se ainda o fato da variável raça apresentar nos quatro anos média superior no caso das mulheres tanto no setor formal como no informal, significando que, em média, há uma quantidade maior de mulheres brancas trabalhando no setor

formal e informal do que homens brancos nos respectivos setores. No ano de 2004, por exemplo, existiam em média 74% de homens brancos trabalhando no setor formal, enquanto que no caso das mulheres brancas havia em média 79%; no informal havia em média 65% de homens brancos empregados, enquanto que no caso oposto, havia em média 69% de mulheres brancas empregadas.

4.4.2 Regressão e prêmios salariais

Nas tabelas abaixo, tem-se os valores dos parâmetros estimados do modelo de regressão apresentado anteriormente, para os anos de 2001, 2002, 2003 e 2004. Tais valores mostram o quanto que cada variável isoladamente, tudo mais constante, impacta sobre o nível salarial.

A variável formal representa o prêmio salarial da formalidade, ou seja, o quanto que um indivíduo inserido no setor formal recebe a mais quando comparado a outro indivíduo participante do setor informal. Ao longo das regressões verificou-se que mesmo quando se controla características como: escolaridade, experiência, experiência², gênero e raça no modelo (I) e, no modelo (II) com o controle daquelas e da variável atividade o prêmio salarial de formalidade persistia. Tal situação é hipoteticamente explicada pela segmentação do mercado de trabalho.

Neste ponto retoma-se a abordagem feita pela Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, a qual permite explicar a existência de um diferencial de ganhos entre indivíduos igualmente produtivos. Segundo ela, os rendimentos são influenciados pelas características internas de cada setor, ou seja, os rendimentos dos trabalhadores estão relacionados com o tipo de emprego em que eles têm acesso, sua forma de organização e remuneração. Portanto, os trabalhadores formais obtêm salários mais elevados em função das características do segmento formal, que é de constituir-se em um setor mais avançado, mais organizado e que remunera melhor seus empregados, diferentemente do setor informal, que se caracteriza como um segmento mais atrasado onde há estagnação tecnológica, falta de estímulos para capacitar os empregados e assim por diante, prevalecendo neste caso remunerações inferiores para os empregados. O foco do modelo concentra-se no ambiente em que os salários dos trabalhadores são produzidos, isto é, no próprio

mercado de trabalho e não nas características dos indivíduos. Este relato fornece, hipoteticamente, uma explicação teórica para a existência e permanência do prêmio salarial.

TABELA 14 – VALORES DOS COEFICIENTES E ERROS-PADRÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO DE REGRESSÃO, PARA O ANO DE 2001 E 2002

Variáveis	Ano 2001 Coeficientes (Erro-padrão)		Ano 2002 Coeficientes (Erro-padrão)	
	Modelo (I)	Modelo (II)	Modelo (I)	Modelo (II)
formal (%)	0.2067 (0.0186)***	0.1526 (0.0189)***	0.1665 (0.0180)***	0.1163 (0.0189)***
escolaridade (%)	0.1059 (0.0026)***	0.0914 (0.0027)***	0.1039 (0.0025)***	0.0923 (0.0027)***
experiência (%)	0.0454 (0.0020)***	0.0452 (0.0020)***	0.0452 (0.0020)***	0.0444 (0.0019)***
experiência ² (%)	-0.0006 (0.00004)***	-0.0006 (0.00004)***	-0.0006 (0.00004)***	-0.0006 (0.00004)***
gênero (%)	0.2625 (0.0176)***	0.2760 (0.0191)***	0.2592 (0.0168)***	0.2500 (0.0194)***
raça (%)	0.0758 (0.0202)***	0.0598 (0.0196)***	0.1302 (0.0193)***	0.1094 (0.0189)***
constante	-1.0661 (0.0390)***	-0.7904 (0.0830)***	-0.9785 (0.0379)***	-0.4218 (0.1229)***

FONTE: O autor (2009)

NOTA: (1) significativo a 0,01 (***), 0,05 (**) e 0,1 (*).

(2) Modelo (I): sem dummies de atividade; Modelo (II): com dummies de atividade.

(3) Pesos amostrais utilizados.

Na tabela 14, observa-se que ao considerar indivíduos paranaenses com o mesmo nível de escolaridade, experiência, mesmo gênero (no estudo optou-se pelo sexo masculino) e mesma raça (selecionou-se os indivíduos declarados como brancos) os trabalhadores formais apresentaram em média um ganho de 20,67% a mais que os informais, com características idênticas as relatadas. Quando se acrescentava a variável atividade (modelo II), tal diferencial caía para 15,26%, no ano de 2001.

No ano de 2002, no modelo (I) o prêmio salarial da formalidade era de 16,65%, já no modelo (II) o prêmio caía para 11,63%. Tal situação foi verificada também nos outros anos, onde o prêmio caía de 22,45% para 15,46%, no ano de 2003, e de 23,19% para 17,57%, no ano de 2004.

TABELA 15 – VALORES DOS COEFICIENTES E ERROS-PADRÃO DAS VARIÁVEIS DO MODELO DE REGRESSÃO, PARA O ANO DE 2003 E 2004

Variáveis	Ano 2003 Coeficientes (Erro-padrão)		Ano 2004 Coeficientes (Erro-padrão)	
	Modelo (I)	Modelo (II)	Modelo (I)	Modelo (II)
formal (%)	0.2245 (0.0171)***	0.1546 (0.0180)***	0.2319 (0.0164)***	0.1757 (0.0172)***
escolaridade (%)	0.1005 (0.0024)***	0.0873 (0.0026)***	0.1005 (0.0023)***	0.0885 (0.0024)***
experiência (%)	0.0438 (0.0018)***	0.0430 (0.0018)***	0.0363 (0.0018)***	0.0356 (0.0018)***
experiência ² (%)	-0.0006 (0.00004)***	-0.0006 (0.00003)***	-0.0004 (0.00003)***	-0.0004 (0.00003)***
gênero (%)	0.2263 (0.0160)***	0.2445 (0.0187)***	0.2443 (0.0151)***	0.2533 (0.0173)***
raça (%)	0.0930 (0.0180)***	0.0669 (0.0177)***	0.0955 (0.0170)***	0.0776 (0.0167)***
constante	-0.8608 (0.0359)***	-1.0158 (0.6352)	-0.7301 (0.0343)***	-0.3923 (0.0937)***

FONTE: O autor (2009)

NOTA: (1) significativo a 0,01 (***) , 0,05 (**) e 0,1 (*).

(2) Modelo (I): sem dummies de atividade; Modelo (II): com dummies de atividade.

(3) Pesos amostrais utilizados.

Deve-se ainda relatar o efeito da inclusão das atividades sobre as outras variáveis do modelo. No caso da escolaridade, no ano de 2001, um ano a mais de estudo, *ceteris paribus*, aumentava em média o rendimento por hora em 10,59%, no entanto quando se analisava tal impacto no segundo modelo observa-se uma queda; um ano a mais de estudo afetava, em média, os rendimentos por hora na ordem de 9,14%. Essa queda do retorno da escolaridade ao se controlar as atividades é

verificada nos demais anos. O mesmo constata-se para as variáveis experiência e raça.

No ano de 2004, por exemplo, a variável raça afetava, em média, o salário por hora em 9,55%, quer dizer, indivíduos de cor branca ganhavam, em média, 9,55% a mais que trabalhadores de outra raça, modelo (I). Já quando se controlava as atividades, eles passavam a receber, em média, 7,76% a mais que outros. Esta queda com a incorporação das atividades verifica-se para cada ano.

No ano 2003, a variável experiência, *ceteris paribus*, afetava em média os salários por hora em 4,38%, isto é, um ano a mais de experiência aumentava, em média, os salários por hora em 4,38%. No modelo (II) a porcentagem cai para 4,30%.

No caso do gênero, a incorporação das atividades aumentou o efeito positivo do sexo masculino sobre os rendimentos, com exceção para o ano de 2002 que apresentou uma pequena queda: no modelo (I), o gênero masculino proporcionava, em média, um aumento nos salários por hora, *ceteris paribus*, de 25,92%, já no modelo (II), o fato da mão-de-obra ser masculina aumentava, em média, os salários por hora em 25%, mantendo tudo mais constante.

Todas as variáveis explicativas do modelo apresentaram efeito positivo sobre a variável dependente do modelo (salário por hora), exceto a experiência² (em todas as regressões o sinal deste parâmetro mostrou-se negativo, devido à possibilidade de haver retornos decrescentes). As variáveis mostraram-se significativas a 1%.

4.4.3 Evolução do prêmio e agregados macroeconômicos

Com base nas tabelas da seção anterior, o prêmio salarial da formalidade apresentou ao longo do intervalo analisado um comportamento peculiar, tanto no modelo (I) quanto no modelo (II): de 2001 para 2002 constata-se um queda deste, seguido nos próximos anos de uma retomada, ou seja, o diferencial de salários entre trabalhadores formais e informais cai em 2002, já em 2003, este diferencial aumenta, assim como no ano de 2004, quando aumenta ainda mais (gráfico 3).

Nesta seção será considerado o prêmio do modelo (II), visto que não se faz necessário, nesta análise, a distinção entre os dois modelos.

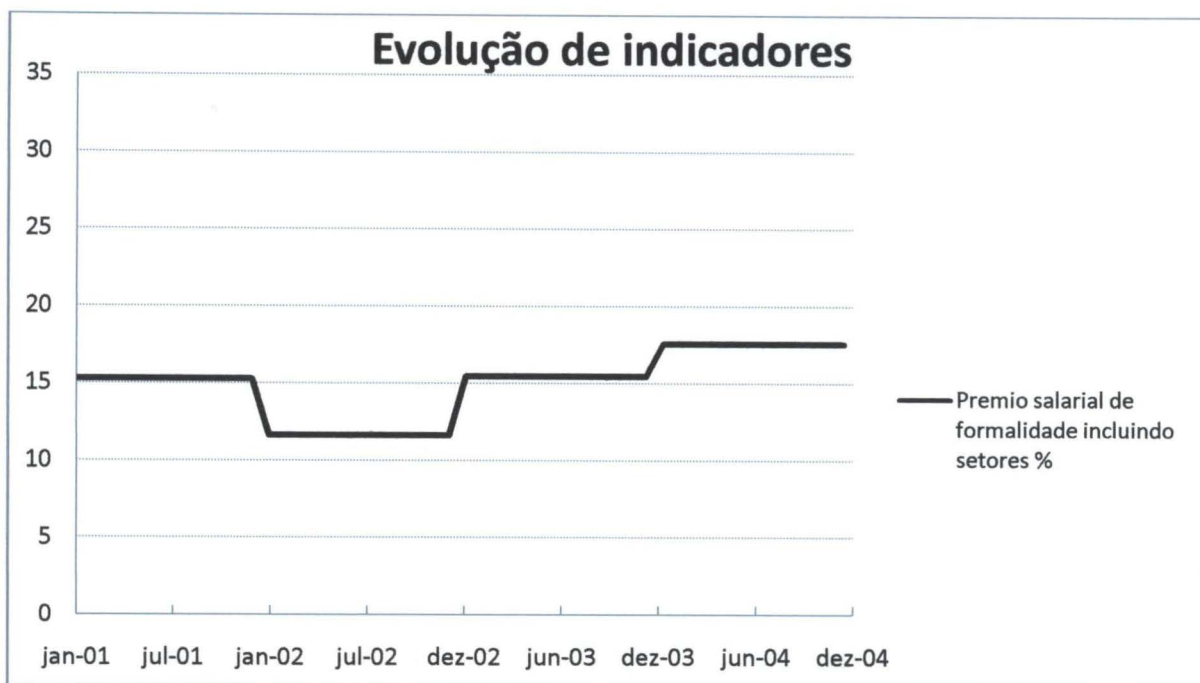


GRÁFICO 3 – EVOLUÇÃO DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004

FONTE: O autor (2009)

Para tentar compreender o porquê desta queda, serão avaliados alguns agregados macroeconômicos no período de 2001 a 2004, a fim de averiguar uma possível relação destes com o prêmio salarial.

Dos agregados levantados, pode-se notar a existência de uma possível relação entre a inflação e o diferencial de salários, em outras palavras, o prêmio salarial de formalidade. Do gráfico 4, observa-se que no período em que a inflação esteve em níveis “controláveis” (mesmo que a inflação tenha se mantido em taxas inferiores a dos outros momentos do intervalo estudado, ela ficou ao longo dos quatro anos superior as metas estabelecidas) no decorrer de 2001, 2004 e na segunda metade de 2003 o prêmio salarial manteve-se elevado, já em meados de 2002 e início de 2003 quando ocorre uma aumento abrupto da inflação, alcançando patamares significativos, o prêmio reduziu. Tal situação indica a possibilidade de haver uma correlação negativa entre as variáveis.

A partir desta possível correlação, entende-se que embora a inflação prejudique (distorça) o poder de compra tanto dos trabalhadores formais quanto dos informais, o salário real acaba diminuindo mais no caso dos formais, visto que em

períodos de inflação significativa o prêmio salarial de formalidade diminuiu, indicando uma queda no diferencial de salários entre os trabalhadores formais e informais (segunda metade de 2002, início de 2003). Assim, percebe-se que a inflação provavelmente acaba afetando mais os indivíduos do setor formal.

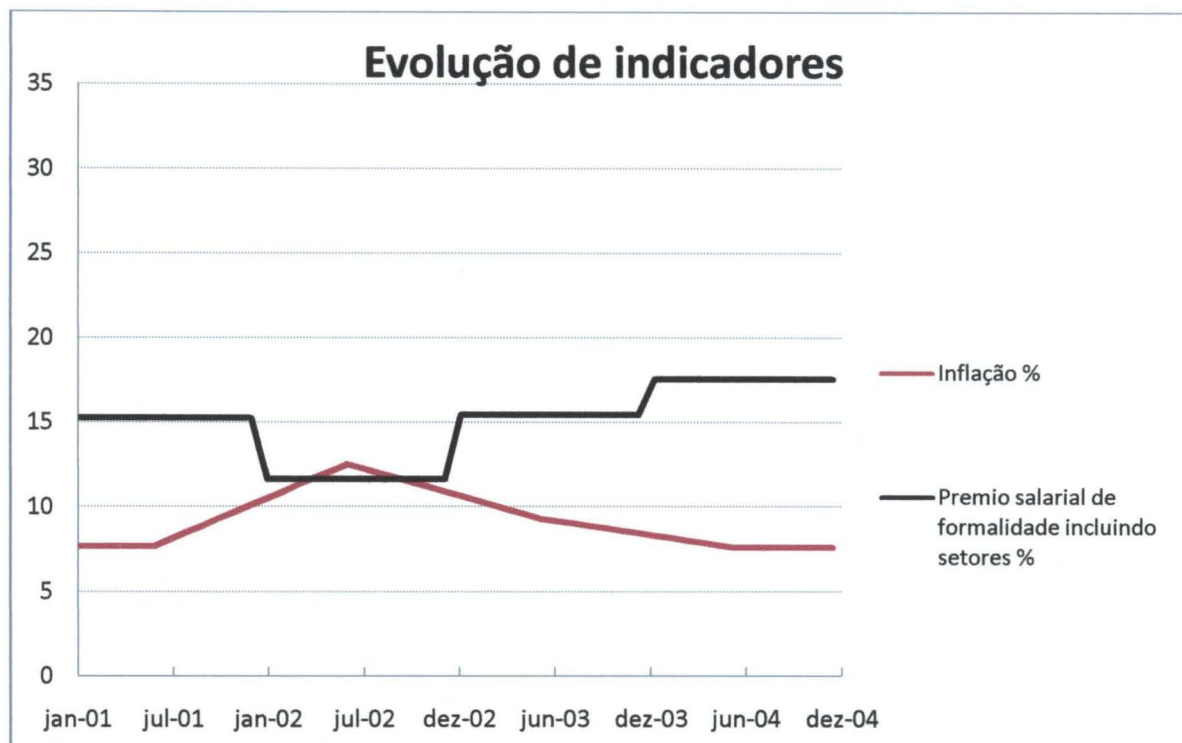


GRÁFICO 4 – EVOLUÇÃO DA INFLAÇÃO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados do IBGE

NOTA: Inflação medida pelo IPCA.

Quando se estuda conjuntamente o efeito da variável Produto Interno Bruto (PIB) e desemprego, ambos do Paraná, sobre o prêmio salarial constata-se que, em períodos de desaceleração da economia paranaense e queda do desemprego o diferencial de salários diminui. No outro extremo, quando se retoma o crescimento do PIB e aumento do desemprego, o diferencial cresce. Há neste caso um indício de uma possível correlação positiva do PIB e do desemprego com o prêmio salarial de formalidade, para os três primeiros anos. Tal relação, no entanto não se verifica para 2004, onde há uma queda do crescimento do PIB e do desemprego e um aumento do prêmio (gráfico 5).

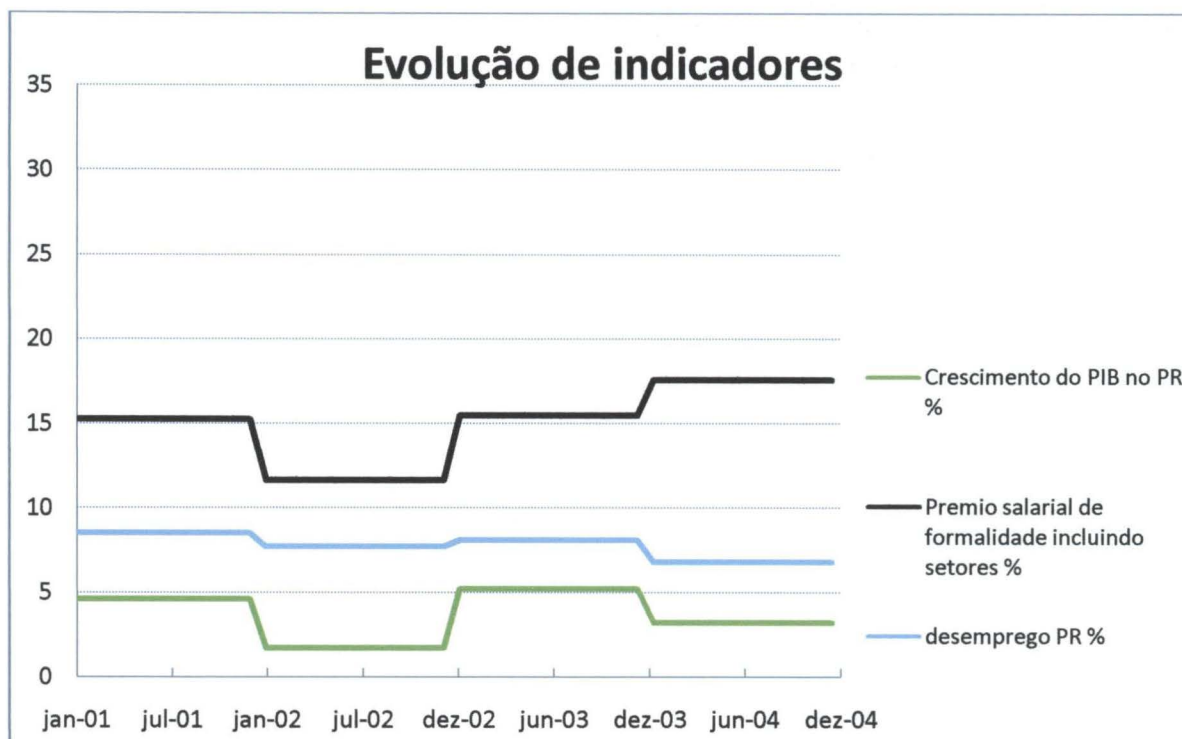


GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DO CRESCIMENTO DO PIB, DO DESEMPREGO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE, INCLUINDO OS SETORES, TODOS DO PARANÁ, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados do IBGE

No gráfico abaixo, tem-se o levantamento de outros agregados macroeconômicos; no período estudado, contudo, não se verificou a possibilidade de uma correlação significativa entre tais com o prêmio salarial de formalidade.

Do total de agregados estudados a variável inflação, desemprego e crescimento do PIB foram as que apresentaram a possibilidade de uma correlação mais significativa com o prêmio salarial de formalidade. Nesta seção, contudo, a variável inflação foi a que dentro do período selecionado apresentou maior aderência com o prêmio salarial. Pode-se observar claramente a possível existência de uma forte correlação, em todo o intervalo, entre a taxa de inflação e o prêmio do Paraná.

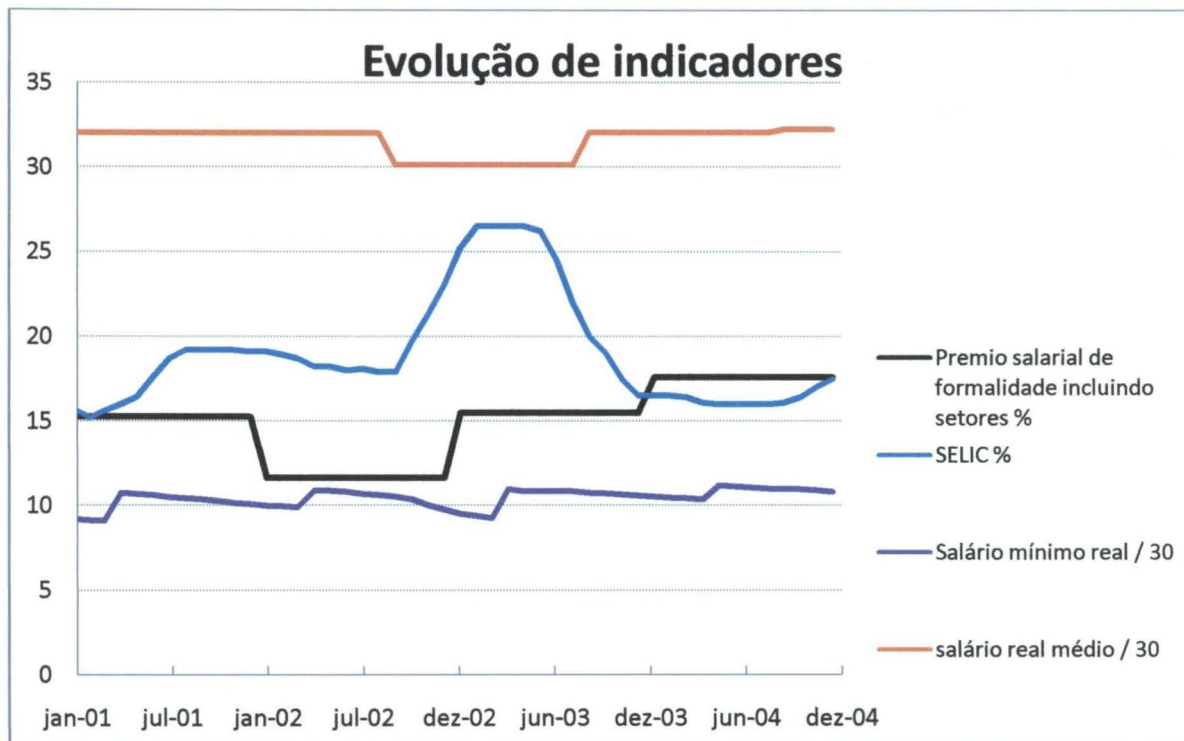


GRÁFICO 6 - EVOLUÇÃO DA TAXA SELIC, DO SALÁRIO MÍNIMO REAL, DO SALÁRIO REAL MÉDIO E DO PRÊMIO SALARIAL DE FORMALIDADE DO PARANÁ, INCLUINDO OS SETORES, DE JANEIRO DE 2001 A DEZEMBRO DE 2004

FONTE: Elaborado a partir de dados retirados do DIEESE, IBGE e IPEA

5 CONCLUSÃO

Diante do aprofundamento realizado neste trabalho, constatou-se que a informalidade - a qual cresceu ao longo da década de 90, início dos anos 2000, atingindo níveis significativos, não só no Brasil, mas também no Paraná considerado o ponto de partida deste estudo - gera conseqüências sobre o mercado de trabalho, uma delas é a existência de um diferencial de salários entre trabalhadores formais e informais. Por meio da econometria, foi possível demonstrar o tamanho deste diferencial (representado pelo prêmio salarial de formalidade) para os períodos de 2001, 2002, 2003 e 2004 para o estado paranaense, analisar sua evolução e avaliar o possível efeito das variáveis macroeconômicas.

Ficou evidente no estudo a existência de um prêmio salarial para os indivíduos inseridos no setor formal: os trabalhadores formais apresentaram, em todos os anos, médias de salários por hora superiores que os informais. Mesmo quando, por meio das regressões, procurou-se estudar trabalhadores paranaenses com as mesmas características - escolaridade, experiência, gênero, raça e atividade - mas inseridos em segmentos diferentes (formal ou informal) o diferencial persistia; indício de que havia outras variáveis exercendo influência sobre os salários, além daquelas abordadas pela Teoria do Capital Humano. Segundo tal teoria, quanto maior fosse o nível de instrução/qualificação do trabalhador, maior seria seu rendimento o qual é determinado, seja no setor formal como no informal, pelas características inatas (gênero, raça, origem geográfica, etc.) e pelas adquiridas dos indivíduos (educação, experiência, etc.).

Uma hipótese para a permanência do referido diferencial é a possibilidade de que os salários sejam influenciados pela segmentação do mercado de trabalho, ou seja, os próprios segmentos exercendo influência sobre os rendimentos, conforme abordagem levantada pela Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. Segundo esta teoria, os trabalhadores do setor formal recebem remunerações maiores devido à própria característica do mercado formal, que é de constituir-se em um setor mais avançado, mais organizado, com maior desenvolvimento tecnológico e profissional, o qual oferece salários mais elevados aos seus empregados. Diferentemente do informal, que é caracterizado por ser um setor mais atrasado, com estagnação tecnológica, falta de treinamento dos

trabalhadores, além de outras precariedades, as quais contribuem para uma remuneração menor dos empregados.

Ao longo dos quatro primeiros anos da década de 2000 o prêmio oscilou; apresentando uma queda em 2002 e crescendo novamente nos próximos anos, indicando um crescimento do diferencial entre os salários dos trabalhadores formais e informais. Por meio da análise dos agregados macroeconômicos, observaram-se prováveis influências macroeconômicas sobre o prêmio salarial.

Dos agregados analisados, constatou-se que a taxa de inflação foi a variável que apresentou, entre as demais, maior aderência com o prêmio salarial de formalidade, em todo o intervalo analisado. Embora a inflação prejudique tanto o salário real dos trabalhadores formais quanto dos informais, ela parece exercer um efeito maior sobre o poder de compra dos formais, em vista da redução do prêmio em períodos de inflação significativa. No caso oposto, em períodos de queda da inflação o prêmio aumentou. Há neste caso uma provável correlação negativa entre inflação e prêmio salarial.

Pode-se ainda, comentar a possibilidade de haver uma correlação em menor grau do desemprego e do crescimento do PIB, ambos do Paraná, com o diferencial de salários - quando o desemprego e o crescimento do PIB do Paraná se elevaram o prêmio salarial aumentou. No outro extremo, quando ocorre uma queda do crescimento do PIB e do desemprego, há uma queda do prêmio. As prováveis relações positivas foram observadas nos três primeiros os anos, já em 2004 tal associação não se verifica.

Ao longo deste estudo foi possível demonstrar: o efeito do capital humano sobre a determinação dos salários, caso das características particulares dos indivíduos; a abordagem da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho para explicar, hipoteticamente, a existência de um diferencial de salários para indivíduos com as mesmas características, mas inseridos em segmentos diferentes (formal *versus* informal). E finalmente, a possível influência dos agregados macroeconômicos sobre a evolução do prêmio salarial de formalidade no intervalo analisado.

REFERÊNCIAS

CACCIAMALI, M. C. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 9, n. 14, p. 153-174, jun. 2000. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/docdownload/publicacoes/instituto/revistas/economia-e-sociedade/V9-F1-S14/06-Cacciamali.pdf>>. Acesso em: 01/09/2009.

CACCIAMALI, M. C.; FREITAS, P. S. de. Do capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da grande São Paulo. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 343-368, ago. 1992. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/53/790>>. Acesso em: 04/09/2009.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

GUJARATI, D. **Econometria Básica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

HIRATA, G. I.; MACHADO, A. F. Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 123-143, jun. 2008. Disponível em: <<http://www.uff.br/revistaeconomica/v10n1/guilherme.pdf>>. Acesso em: 26/08/2009.

IBGE. **Economia Informal Urbana 1997**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/default.shtm>>. Acesso em: 05/10/2009.

IBGE. **Economia Informal Urbana 2003**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/2003/default.shtm>>. Acesso: 03/10/2009.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr. 1980. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/497/439>>. Acesso: 10/08/2009.

MACHADO, A. F., OLIVEIRA A. M. H. de; ANTIGO, M. Evolução do diferencial de rendimentos entre setor formal e informal no Brasil: o papel das características não observadas. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 355-388, maio/ago. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rec/v12n2/07.pdf>>. Acesso: 02/08/2009.

MELO, H. P. de; TELES, J. L. Serviços e informalidade: o comércio ambulante no Rio de Janeiro. **IPEA**, Rio de Janeiro, dez. 2000 (Texto para discussão, n. 773). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0773.pdf>. Acesso em: 03/08/2009.

MENEZES FILHO, N. A.; MENDES, M.; ALMEIDA, E.S. de. O diferencial de salários formal-informal no Brasil: segmentação ou viés de seleção? **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 235-248, abr./jun. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71402004000200005&script=sci_arttext>. Acesso em: 02/09/2009.

NERI, M. **Equação de Salários Minceriana**. Curso Políticas Sociais, FGV 2009. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cps/pesquisas/Politicassociaisalunos/2009/Site/Handouts/9EquacaoMinceriana.pdf>>. Acesso em: 26/10/2009.

SABADINI, M. S.; NAKATANI, P. Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura**, Caracas, Venezuela, v. VIII, n. 2, p. 265-290, jul./dic. 2002. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/364/36480212.pdf>>. Acesso: 08/08/2009.

SALVATO, M. A.; SILVA, D. G. O Impacto da educação nos rendimentos do trabalhador: uma análise para a região metropolitana de Belo Horizonte. In: SEMINÁRIO SOBRE ECONOMIA MINEIRA DE DIAMANTINA, XVIII, 2008, Diamantina, Minas Gerais. **Anais do XVIII Seminário sobre Economia Mineira de Diamantina**. Diamantina, Minas Gerais, 2008. Disponível em: <<http://cedeplar.ufmg.br/seminarios/seminariodiamantina/2008/D08A070.pdf>>. Acesso em: 27/10/2009.

SCHMIDT FILHO, R.; ANDRADE, M. A.; CAMPOS, M. de F. S. de S. A Evolução das Desigualdades por Categorias de Escolaridade no Brasil entre 1996 e 2004: Uma Análise com Regressões Quantílicas para a população urbana. In: ENCONTRO REGIONAL De ECONOMIA ANPEC-SUL, XI, 2008, Curitiba. **Anais do XI Encontro Regional de Economia ANPEC-SUL**, Curitiba, 2008. Disponível em: <http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a4/ANPEC-Sul-A4-02-a-evolucao_das_desiguald.pdf>. Acesso em: 28/10/2009.

SILVA, I. *et al.* Teorias do Emprego Segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. **Revista Fapese**, Aracaju, v. 2, n. 2, p. 129-140, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.fapese.org.br/revistafapese/v2n2/artigo8.pdf>>. Acesso em: 10/08/2009.

ULYSSEA, G. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 4, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-31572006000400008&script=sciarttext&tlng=pt>>. Acesso em: 20/10/2009.