

Distribuição dos trabalhadores e diferenciais de salários entre os mercados de trabalho regulamentado e não-regulamentado*

MARIA CRISTINA CACCIAMALI**
REYNALDO FERNANDES**

Este artigo tem por objetivo examinar o debate originário da literatura acadêmica brasileira, a respeito da existência de segmentação no mercado de trabalho entre estratos regulamentados e não-regulamentados. Parte-se, inicialmente, de características apresentadas em estudos empíricos contrapondo-as com hipóteses teóricas construídas para examinar a existência de segmentação no mercado de trabalho. Adicionalmente, foram enfatizadas questões relacionadas à decisão de a empresa operar em cada um dos dois mercados de trabalho — regulamentado ou não-regulamentado —, destacando-se o impacto fiscal. Por fim, defende-se a idéia de que a segmentação presumivelmente observada no mercado de trabalho entre trabalhadores registrados e não-registrados pode ser, em parte, independente da existência de legislação trabalhista.

1 - Introdução

A existência, no Brasil, de assalariados contratados à margem da legislação trabalhista é um fator intrigante. Isso ocorre tanto pelo fato de sua expressiva participação no mercado de trabalho, como em virtude dos menores salários por eles percebidos. Além disso, as evidências apontam um ligeiro crescimento da participação desses trabalhadores na década de 80.

Como explicar a ocorrência e a evolução de um setor não-regulamentado tão grande? Como justificar os diferenciais de salários observados? Quais as consequências de um setor não-regulamentado para o bem-estar dos trabalhadores e para a arrecadação fiscal? Responder a questões como essas tem mobilizado esforços de

* A primeira versão deste trabalho foi apresentada no seminário "Labor market roots of poverty in Brazil", realizado no IPEA, Rio de Janeiro, de 12 a 14 de agosto de 1992.

**Da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, Campus de São Paulo e de Ribeirão Preto, respectivamente.

vários analistas do mercado de trabalho brasileiro, especialmente nos últimos 10 anos.

Este trabalho tem por objetivo refletir sobre o debate recente desse tema no Brasil, conferindo especial atenção à hipótese de segmentação no mercado de trabalho, e adicionar nessa discussão pontos levantados na literatura sobre a economia submersa.¹ Desse modo, não se pretende realizar nem um *survey* extensivo da literatura, contemplando todas as matrizes analíticas, nem uma análise da evolução histórica dessas idéias. Busca-se apenas explorar algumas hipóteses com o objetivo de construir uma racionalidade no âmbito da interpretação dual do mercado de trabalho.

O artigo foi desenvolvido em cinco seções, além desta introdução: a Seção 2 expõe, a partir de uma resenha da literatura recente, as principais características diagnosticadas sobre o mercado de trabalho não-regulamentado no Brasil; a Seção 3 é dedicada à apresentação do desenvolvimento de uma explicação teórica para a existência dos diferenciais de salários entre esses dois estratos do mercado de trabalho; a Seção 4 enfoca as justificativas para que empresas operem com salários acima do equilíbrio de mercado; a Seção 5 trata dos processos de decisão das empresas que escolhem operar com mão-de-obra registrada ou não-registrada; e por fim, na Seção 6 tecem-se as considerações finais.

2 - Algumas características do mercado de trabalho não-regulamentado

Uma série de estudos empíricos foi realizada no Brasil, sobretudo nos últimos 10 anos, com o objetivo de caracterizar o mercado de trabalho não-regulamentado. Entre os principais aspectos diagnosticados, podem ser destacados os seguintes:

a) os pontos de trabalho sem registro, além de constituírem uma expressiva fonte de absorção de mão-de-obra, não têm mostrado tendência de reduzir sua participação relativa no total dos empregados urbanos, embora as estatísticas oficiais, ao contrário, apontem um aumento relativo e absoluto na participação desse tipo de emprego ao longo de toda a última década;

b) os salários médios auferidos pelos assalariados do mercado de trabalho regulamentado são bem mais elevados do que aqueles percebidos pelos assalariados sem carteira de trabalho assinada pelo empregador; e

c) a condição de trabalhar sem registro é mais freqüente entre os trabalhadores menos qualificados.

1 O termo está sendo empregado neste trabalho para definir as atividades econômicas que de alguma forma operam à margem das regulamentações governamentais, fenômeno que tem sido alvo de investigação em muitos países industrializados [ver, por exemplo, Cacciamali (1991)].

2.1 - A expansão do assalariamento não-registrado

As estatísticas oficiais mostram que, entre os ocupados, a proporção dos empregados não-registrados com relação ao total dos empregados aumentou de 23,38% em 1976 para 33,69% em 1989 (ver tabela a seguir). Essa participação varia inversamente com o nível de desenvolvimento econômico das macrorregiões brasileiras, o nível médio de organização das atividades econômicas e a qualidade dos atributos produtivos dos trabalhadores [cf. Cacciomali (1991)].

Vale a pena ressaltar que, em 1985, entre os trabalhadores assalariados no setor privado, do sexo masculino e chefes de família que residiam em uma das nove áreas metropolitanas do país, a inserção no mercado de trabalho não-regulamentado atingiu aproximadamente 16% [cf. Barros e Varandas (1987a)]. O fato de uma parcela significativa de chefes de família encontrar-se nessa situação, com implicações diretas sobre os processos de reprodução das desigualdades sociais, veio corroborar a necessidade de aprofundar as investigações sobre esse fenômeno.

Distribuição dos empregados não-agrícolas do setor privado segundo registro em carteira de trabalho — 1976, 1979 e 1981/89

(Em %)

Anos	Empregados do setor privado	
	Registrados	Não-registrados
1976	71,62	28,38
1979	71,25	28,75
1981	70,91	29,09
1982	67,36	32,64
1983	67,17	32,83
1984	65,34	34,66
1985	65,67	34,33
1986	66,23	33,77
1987	65,80	34,20
1988	66,24	33,76
1989	66,31	33,69

FONTE: Elaborada pelos autores a partir das PNAD.

OBS.: Excluídos os empregados na administração pública e os trabalhadores engajados nas frentes de trabalho no Nordeste entre 1981 e 1983.

2.2 - Diferenciais de salários entre os assalariados registrados e não-registrados

Um dos aspectos que mais têm atraído a atenção dos analistas refere-se ao menor nível de qualificação exigido pelos postos de trabalho não registrados e às menores remunerações que oferecem quando comparados com aqueles inseridos no mercado de trabalho regulamentado.² Assim, os diferenciais de salários entre esses dois grupos de trabalhadores, qualquer que seja o corte metodológico adotado para analisar as informações, mostram-se bastante significativos.

Novamente, para uma amostra de trabalhadores assalariados no setor privado, do sexo masculino e chefes de família que residiam, em 1985, em uma das nove áreas metropolitanas do país, estudos recentes indicam que os assalariados não-registrados *vis-à-vis* aqueles registrados percebem, em média, 40% a menos em termos de salário-hora [cf. Barros e Varandas (1987a)]. Adicionalmente, informações para a área metropolitana de São Paulo indicam que, para o total amostrado de assalariados do setor privado, durante o período compreendido entre 1985 e 1986, os trabalhadores não-registrados percebem, em média, um salário mensal 70% menor do que os registrados [cf. Dieese/Seade (1986)].

Neste ponto, torna-se necessário expor algumas qualificações sobre as informações utilizadas para a variável salário. Na maioria dos estudos, a variável utilizada deriva de pesquisas diretas em unidades familiares e o critério de coleta é a renda bruta.

Esses fatos levam a duas considerações: a primeira refere-se à capacidade de captar corretamente o dado, sobretudo numa economia altamente inflacionária e, particularmente, quando o informante não é o próprio trabalhador; a segunda é que para o assalariado não-registrado não existe diferença entre salário bruto e líquido e, desse modo, em termos líquidos, os diferenciais encontram-se superestimados.

Assim, não se pode deixar de mencionar que uma comparação mais rigorosa entre os salários desses trabalhadores teria que levar em consideração quanto eles avaliam, em média, os benefícios pecuniários e não-pecuniários que fazem jus quando registrados, o que representa uma questão metodológica de difícil solução. É preciso deixar claro que o uso desses diferenciais para classificar bons ou maus empregos implicitamente supõe que a diferença entre os salários bruto e líquido dos assalariados com registro é uma boa medida para avaliar os benefícios associados ao exercício do trabalho com carteira assinada. Essa hipótese pode ser pouco aderente à realidade, tendo em vista um motivo geral associado tanto à assimetria de aquisição de informações entre os agentes econômicos como a uma causa

² A variável qualificação é mensurada neste estudo pelos anos de escolaridade formal e idade do trabalhador.

particular relativa à crise financeira do Estado brasileiro, que, a partir dos anos 80, mal consegue prover os benefícios previstos em lei para os assalariados registrados.

2.3 - Menores índices de escolaridade e de grau de qualificação

Os assalariados contratados à margem da regulamentação do mercado de trabalho, quando comparados àqueles do setor regulamentado, possuem, em média, menos anos de escolaridade formal e inserem-se entre os trabalhadores situados nas faixas etárias mais jovens e mais velhas [cf., por exemplo, Cacciamali (1993)].

Essas características poderiam sugerir que o diferencial de salários existente entre esses dois grupos de trabalhadores estaria a ocorrer em virtude da maior concentração de trabalhadores pouco qualificados no setor não-regulamentado. Entretanto, estudos recentes [cf. Barros, Rodriguez e Reis (1989), Barros e Varandas (1987b) e Barros, Pontes e Varandas (1988)] mostram que, embora os diferenciais de salários tendam a diminuir com o número de variáveis de controle, especialmente com relação à variável ocupação, eles ainda permanecem em níveis relativamente elevados quando atributos observáveis, como idade, educação e área de residência, são controlados.

Por exemplo, Barros, Rodriguez e Reis (1989), trabalhando com uma amostra composta de trabalhadores do sexo masculino, chefes de família, residindo em uma das nove áreas metropolitanas do país, que não possuem ensino superior completo ou incompleto e exercendo ocupações típicas da construção civil, estimaram um diferencial de salário da ordem de 18 a 30%, dependendo do ano considerado, a favor dos empregados com carteira de trabalho assinada. Esse diferencial diminui pouco quando as variáveis educação, idade e região são controladas, fixando-se em torno de 15 a 26%, mas reduz-se significativamente quando a variável controlada é a ocupação, situando-se em torno de 5 a 11%.

Entretanto, cabe indagar sobre o significado de controlar esses diferenciais pela variável ocupação, tendo em vista que uma das características dos mercados regulamentado e não-regulamentado — ainda não estudada para o caso brasileiro — pode ser exatamente uma divisão de tipos de postos de trabalhos e de ocupações. Tanto para as discussões de segmentação como de discriminação no mercado de trabalho, a questão relevante é saber se existem pessoas igualmente produtivas recebendo, em média, diferentes remunerações. É mais provável que isto seja revelado por diferentes postos de trabalho que premiam de forma distinta trabalhadores igualmente capazes. Assim, ao controlar os diferenciais de salários pela variável ocupação, pode-se estar desconsiderando, pelo menos em parte, a questão básica proposta para o estudo. E, deste ponto de vista, os diferenciais de salários encontrados por Barros, Rodriguez e Reis ganham maior significância, uma vez que eles já partem de um conjunto bastante restrito de ocupações.

3 - Diferenças salariais entre os assalariados não-registrados e registrados: em busca de uma explicação

A literatura tem dado destaque a duas explicações para a existência de diferenciais de salários no mercado de trabalho: as teorias do capital humano e da segmentação do mercado de trabalho,³ nas suas mais distintas interpretações.

A concepção de que as diferenças de capital humano entre os trabalhadores registrados e não-registrados constituem uma explicação para os diferenciais de salários entre esses dois grupos parece pouco polêmica. A questão que deve ser analisada é se todo o diferencial observado pode ser explicado apenas pelas diferenças de atributos produtivos entre os indivíduos inseridos nesses dois estratos do mercado e de utilidades que eles depreendem de sua relação de trabalho.

Em caso de resposta negativa à questão anterior, torna-se necessário avaliar as características do mercado de trabalho que impedem a equalização dos salários entre indivíduos que tenham os mesmos atributos produtivos e idênticas funções-utilidade e que ocupem postos de trabalho indiferentes do ponto de vista da utilidade gerada, ou seja, nessa situação os mecanismos que geram processos de segmentação no mercado de trabalho passam a ser temas centrais de investigação.⁴

Identificar empiricamente a existência de segmentação, todavia, constitui uma difícil tarefa. A teoria do capital humano há muito tem alertado que comparar salários entre indivíduos, num período de tempo específico, pode ser um procedimento totalmente arbitrário, podendo-se mesmo argumentar que os diferenciais de salários entre esses dois grupos de trabalhadores estão associados a atributos não-observáveis. E um diferencial de salários ao redor de 20%, como detectado no mercado de trabalho brasileiro entre os trabalhadores registrados e não-registrados, poderia ser explicado por meio dessas racionalizações. Entretanto, deseja-se destacar dois pontos sobre essa matéria:

a) o primeiro, já destacado anteriormente, é que os diferenciais observados podem estar, na realidade, subestimando o verdadeiro diferencial de salários entre esses dois grupos de trabalhadores em termos de bem-estar, tendo em vista os benefícios associados aos postos de trabalho no mercado regulamentado e aos problemas referentes ao corte amostral, freqüentemente bastante restritos;⁵ e

3 Os aspectos teóricos da discriminação no mercado de trabalho, por encerrarem forte valoração social, não serão abordados neste trabalho.

4 Mercados de trabalho segmentados são apresentados aqui como a incapacidade dos mecanismos de mercado em equalizar os rendimentos de trabalhadores que apresentam utilidades derivadas dos postos de trabalho e atributos produtivos idênticos.

5 Em caso de existência de atributos não-observáveis, não temos qualquer garantia de que, ao incluí-los no controle dos diferenciais, estes deveriam se reduzir. Poderia muito bem ocorrer o inverso, uma vez que, por se tratar de variável omitida, nenhuma conclusão poderia ser tirada *a priori*. Por exemplo, Barros, Pontes e Varandas (1988) mostram que os diferenciais de renda entre assalariados registrados e trabalhadores por conta própria tendem a aumentar, ao invés de diminuir, quando variáveis de controle são acrescentadas.

b) o segundo é que existem evidências empíricas que sugerem que os postos de trabalho do setor regulamentado são preferíveis àqueles do setor não-regulamentado e que, pelo menos em parte, os trabalhadores inseridos neste último setor tenham potencial para ocupar um posto de trabalho regulamentado.

Barros e Varandas (1987a) mostram que os empregos não-registrados são relativamente mais fáceis de encontrar e mais efêmeros (a duração média de um emprego sem carteira corresponde a menos da metade do tempo de duração de um emprego com carteira). Quanto ao motivo do desligamento, esses autores verificaram que a grande maioria dos empregados com carteira (77%) desligou-se de seu emprego em virtude de dispensa, enquanto no outro grupo de trabalhadores quase metade dos chefes de família desligou-se por vontade própria.⁶ Por outro lado, Sedlacek, Barros e Varandas (1991) estimam que cerca de 50% dos empregados não-registrados, num determinado instante do tempo, ocupam um posto de trabalho registrado um ano depois, o que dá uma idéia de que muitos trabalhadores não-registrados têm potencial para ocupar um posto de trabalho registrado.

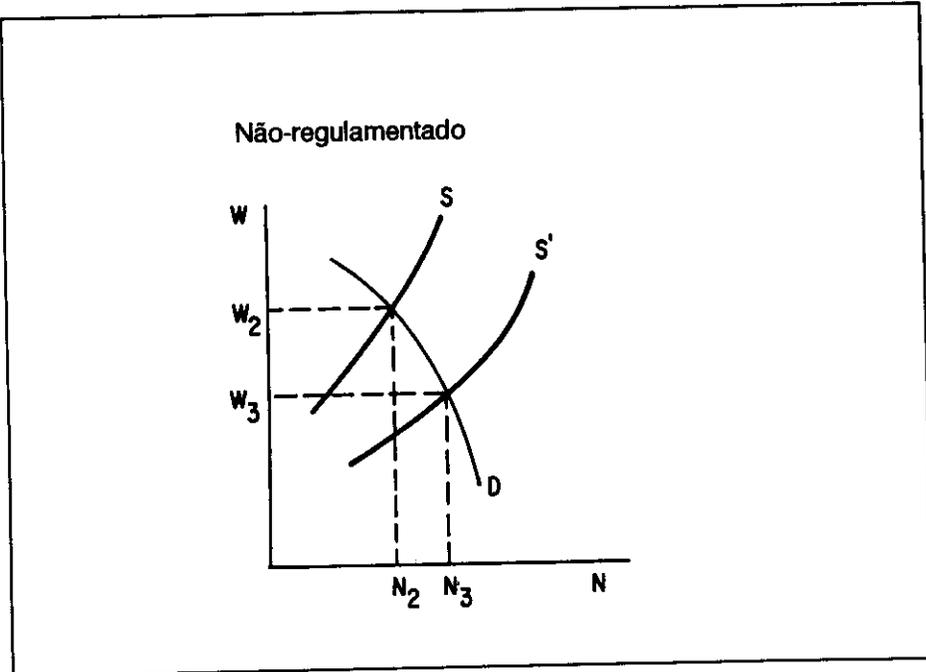
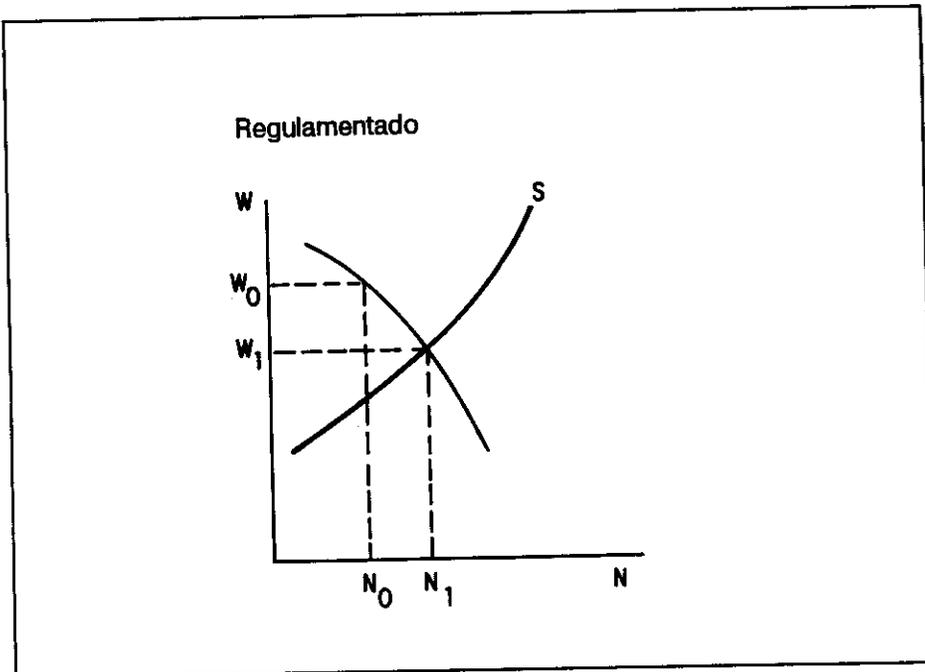
Essas evidências podem conduzir a interpretar que os trabalhadores, em média, preferem um posto de trabalho no mercado de trabalho regulamentado, sendo que para muitos, embora possuam capacidade para exercê-lo, não é possível encontrá-lo. Assim, eles podem ocupar um emprego não-registrado (que tem características de livre entrada) enquanto aguardam uma oportunidade para se inserirem no estrato regulamentado.

Uma forma de representar esta questão é admitir a existência de um mercado de trabalho dual, como exposto no gráfico a seguir: o primeiro mercado opera no interior do marco regulador institucional (regulamentado), enquanto o segundo não pratica a regulamentação estabelecida (os contratos ocorrem sem registro legal).

Adicionalmente, para desenvolver o argumento, admite-se que existam dois grupos de trabalhadores: um com os atributos A e B e o outro apenas com o atributo A. O atributo A pode ser considerado como nato e, por hipótese, se encontra disponível para todos os trabalhadores, enquanto o atributo B é adquirido via investimento em capital humano (educação formal e treinamento) e se encontra disponível apenas para uma parcela dos trabalhadores.

Num primeiro momento, admite-se que as empresas do setor regulamentado necessitam, para operar, de trabalhadores que possuem o atributo B, enquanto as empresas do mercado não-regulamentado, tecnologicamente mais atrasadas, necessitam apenas de trabalhadores com atributo A. Os dois mercados encontram-se em equilíbrio nos pontos (w_1, N_1) e (w_2, N_2) e, neste exercício, o maior salário de equilíbrio no mercado de trabalho regulamentado ($w_1 > w_2$) está refletindo, desconsiderando-se os diferenciais não-pecuniários, apenas as diferenças de produ-
ti-

⁶ Esta última informação deve ser vista com cautela, pois as indenizações em caso de a empresa demitir o trabalhador registrado podem levar alguém a forçar sua própria demissão ao desejar se desligar da empresa.



vidade dos trabalhadores nesses dois mercados de trabalho e nenhuma segmentação está presente.⁷

Nesse esquema de análise, se o setor regulamentado remunerasse com um salário acima do equilíbrio (por exemplo, W_0), um conjunto de trabalhadores que possuem atributo B, representado por $N_0 N_1$, não conseguiria encontrar emprego nesse mercado. Em tal situação, esses trabalhadores, dependendo de seu salário de reserva e da sua expectativa em encontrar um posto de trabalho registrado, buscariam emprego no setor não-regulamentado a um salário menor. Esse movimento, por outro lado, irá pressionar a oferta de trabalho, com atributo A, nesse último mercado de S para S' , reduzindo ainda mais o salário nesse setor.⁸ E, ao final, o diferencial de salários entre esses dois mercados será maior do que aquele explicado pelas diferenças de produtividade do trabalho.

Uma hipótese mais razoável seria, talvez, admitir que, enquanto as empresas do setor não-regulamentado valorizam apenas o atributo A dos trabalhadores, as que operam no setor regulamentado necessitam tanto de trabalhadores empregados pelo seu atributo A como de trabalhadores ocupados pelo seu atributo B — relembrando que o salário pago aos trabalhadores ocupados pelo atributo A é menor do que aquele desembolsado para os trabalhadores empregados pelo atributo B. Neste caso, a fixação de um salário no setor regulamentado acima do equilíbrio geraria postos de trabalho racionados para os dois grupos de trabalhadores. Assim, ao considerar dois trabalhadores que possuem os mesmos atributos produtivos, sendo um ocupado no setor regulamentado e o outro no setor não-regulamentado, é de se esperar um diferencial de salários a favor do primeiro. Entretanto, como o setor não-regulamentado não valoriza o atributo B, o diferencial esperado será maior no caso em que os dois trabalhadores possuam os atributos A e B do que no caso em que eles só possuam o atributo A.

Esta análise, portanto, pode explicar o fato de trabalhadores com atributos produtivos idênticos receberem salários diferentes por participarem de mercados de trabalho diferentes, indicando também uma situação de segmentação no mercado de trabalho. Além do mais, seria de esperar que os diferenciais de salários, entre trabalhadores igualmente produtivos, se elevassem à medida que grupos de trabalhadores com atributos mais valorizados fossem considerados.⁹

7 Num modelo de capital humano “puro”, o diferencial de renda verificado nesses dois mercados deveria ser equivalente aos custos envolvidos para que um trabalhador adquira o atributo B. Entretanto, se admitirmos a existência de grupos não-competitivos, no sentido de John Stuart Mill, esse diferencial seria maior do que o explicado pelo custo de aquisição do atributo B.

8 Observe-se que os trabalhadores desempregados no setor registrado que não aceitarem um posto de trabalho sem registro possuem uma classificação dúbia quanto ao seu *status* de desemprego voluntário ou involuntário.

9 Existem, de fato, evidências de que o diferencial de salários a favor dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada tende a aumentar para os trabalhadores mais educados. Entretanto, evidência oposta é encontrada para os grupos de idade, ou seja, o diferencial de salário é maior entre os mais jovens e os mais velhos [ver Barros *et alii* (1992)].

Outras questões, no entanto, podem ser formuladas sobre aspectos característicos do comportamento das empresas que atuam nesses diferentes mercados e não podem ser respondidas por meio da análise simplificada apresentada. É o caso, por exemplo, das seguintes:

a) Por que as empresas que operam no mercado de trabalho regulamentado optam por pagar um salário maior do que aquele de equilíbrio quando podem contratar os mesmos trabalhadores por um salário menor?

b) Por que algumas empresas optam por contratar mão-de-obra à margem da legislação trabalhista?

c) Por que os trabalhadores e as empresas que participam do setor não-regulamentado do mercado de trabalho são os menos produtivos?

A seção seguinte procurará responder a cada um desses pontos. No entanto, uma qualificação adicional deve ser apresentada. A forma de atuação diferenciada das empresas do setor regulamentado pode advir não da situação de seguir as normas legais para contratar mão-de-obra, mas de outras razões que independem desse fato. Nesse caso, existiria apenas uma coincidência entre as empresas que, por outras razões, remuneram salários reais maiores que o de equilíbrio e aquelas que respeitam o marco legal do mercado de trabalho. Se assim for, deve ser notado que mudanças na legislação trabalhista pouco ou nada alterariam a estrutura dual do mercado de trabalho. E a ocorrência de mão-de-obra não-registrada num determinado conjunto de empresas apenas estaria sinalizando a existência de segmentação causada por outras razões, como, por exemplo, o porte e os estados tecnológicos e organizacionais das empresas.

4 - Fixação de salários acima do equilíbrio de mercado

A partir da literatura especializada sobre segmentação no mercado de trabalho, três argumentos devem ser destacados para justificar por que esse mercado pode operar com um salário acima daquele do equilíbrio de mercado: a) a legislação do salário mínimo; b) a existência de mercados internos de trabalho (MIT); e c) a teoria do salário-eficiência. Essas três racionalizações podem ser aplicadas para explicar o comportamento das firmas que no mercado de trabalho regulamentado determinam o salário acima do nível de equilíbrio do mercado.

4.1 - A legislação do salário mínimo

No caso específico do salário mínimo, se o equilíbrio no mercado de trabalho regulamentado, para os trabalhadores de menor qualificação, ocorrer a um salário inferior ao fixado por lei, existiria, para esses trabalhadores, um racionamento no mercado de trabalho. Esse fato, inclusive, seria uma explicação adicional para a

maior incidência de trabalhadores pouco qualificados no mercado de trabalho não-regulamentado. Nota-se, no entanto, que o estabelecimento de salários mínimos legais de valor muito reduzido, abaixo do equilíbrio do mercado, implicam uma restrição inoperante.¹⁰

Cabe ressaltar que, se a legislação de salário mínimo for uma restrição operante, o seu impacto dar-se-ia fundamentalmente sobre os trabalhadores menos qualificados (os mais jovens, os mais velhos e os menos educados). Neste caso, seria de esperar que os diferenciais de salários fossem maiores entre os menos qualificados. Como observado anteriormente, existe evidência empírica para esta hipótese quando se trata do atributo idade, mas não para o atributo educação.¹¹

Uma compatibilização desse último argumento com aquele apresentado na seção anterior, de que os diferenciais de salários crescem com a educação mas não com a idade, pode ser feita da seguinte maneira:

a) Suponha-se que as empresas do setor regulamentado estejam dispostas a pagar um salário acima do equilíbrio de mercado para todas as categorias de trabalhadores (por exemplo, 10%).

b) Suponha-se, também, que mesmo as empresas que operam no mercado não-regulamentado necessitam de trabalhadores com alguma “experiência”, ou seja, o atributo A não é tão nato assim. Essa “experiência” mínima, por outro lado, encontra-se ausente tanto nos trabalhadores mais jovens — que não a adquiriram completamente — quanto nos mais velhos — que já a perderam, em parte. E, desse modo, as empresas requerem alguma “indenização”, na forma de redutor salarial, para contratar esses grupos de trabalhadores — mais jovens e mais velhos.

c) A efetivação de uma legislação de salário mínimo, por outro lado, passa a exigir que as empresas do setor regulamentado paguem a esses últimos trabalhadores um salário acima dos 10% que elas já estavam dispostas a pagar sobre o salário de equilíbrio.

De acordo com o esquema de análise apresentado na seção anterior, pode-se pensar em três grupos de trabalhadores: os que possuem atributos A, B e C; os que possuem atributos A e C; e os que possuem apenas o atributo C, que, na verdade, é o atributo A imperfeito. As empresas do setor regulamentado pagam 10% acima do equilíbrio de mercado aos trabalhadores ocupados pelos atributos A e B, mas em virtude da legislação de salário mínimo este percentual é fixado acima de 10% para os trabalhadores ocupados pelo atributo C.

Assim, retomando a análise apresentada na seção anterior, espera-se um diferencial de salário maior entre dois trabalhadores com atributos idênticos, ocupados em diferentes mercados, quando estes possuem os atributos A, B e C, do que quando

10 O impacto do salário mínimo no mercado de trabalho brasileiro é um tema controvertido. A esse respeito, ver Reis (1991) e Cacciamali, Portela e Figueredo (1993).

11 Note-se que este argumento é diferente do utilizado na seção anterior, onde foi suposto que existia uma restrição no mercado de trabalho regulamentado para todos os grupos de trabalhadores, enquanto que aqui a restrição ocorre apenas para os trabalhadores menos qualificados.

eles possuem apenas os atributos A e C. Mas é possível que o diferencial seja maior para os trabalhadores que possuem apenas o atributo C do que para os que possuem os atributos A e C.

No âmbito desta análise, faltaria explicar por que as empresas estariam dispostas a pagar um salário 10% acima do equilíbrio de mercado para todas as categorias de trabalhadores. Este é o tema da próxima subseção.

4.2 - As hipóteses dos mercados internos de trabalho e do salário-eficiência

As firmas representativas do mercado de trabalho regulamentado podem ser vistas por gerirem suas relações trabalhistas por meio de mercados internos de trabalho (MIT) e/ou por operarem sob a hipótese de salário-eficiência.

No caso dos mercados internos de trabalho, a explicação para a existência de um salário acima do equilíbrio de mercado pode ser associada tanto a regras consuetudinárias vigentes nas firmas (na visão não-neoclássica dos MIT) como a processos de minimização de custos de firmas maximizadoras frente a problemas de externalidades, indivisibilidades, etc. (na visão neoclássica dos MIT). E, a partir da teoria do salário eficiência, entende-se que as firmas do setor regulamentado têm a produtividade dos trabalhadores influenciada pelos seus níveis salariais.¹²

Para os propósitos deste artigo, deseja-se destacar que esses dois últimos argumentos encontram-se mais fortemente associados ao porte e ao estado tecnológico das firmas que ao marco regulador do mercado de trabalho. Por esses argumentos, o racionamento de trabalhadores no mercado regulamentado dar-se-ia fundamentalmente, como será apresentado na próxima seção, porque as empresas maiores e tecnologicamente mais modernas são exatamente as que têm menor incentivo para burlar a legislação trabalhista.

Deste modo, parte da segmentação presumivelmente observada pode advir da legislação de salário mínimo, enquanto a outra parte se deve ao porte e ao estado tecnológico das empresas. Neste último caso, a posse da carteira de trabalho funciona como um sinalizador, que revela uma segmentação preexistente, antes que um elemento gerador de segmentação.

12 Uma resenha recente sobre essas teorias pode ser encontrada em Springer (1992).

5 - A decisão da empresa de operar no mercado não-regulamentado

A justificativa mais utilizada pelas empresas para a burla fiscal é que tal procedimento é uma reação aos controles do Estado quando estes se elevam de forma expressiva. Assim, no interior dessa lógica, o nível e a complexidade da carga tributária e trabalhista e a moralidade fiscal do setor público são os fatores preponderantes que influenciam a magnitude do setor não-regulamentado [cf. Cacciamali (1991)].

Traduzindo esses argumentos no bojo de um modelo simplificado, admitem-se inicialmente: existência de concorrência nos mercados de produto e de trabalho; trabalhadores identicamente produtivos; e uma firma operando com uma função de produção de comportamento padrão. E entende-se que, em virtude de seus custos, caberá à empresa decidir se irá operar no mercado de trabalho regulamentado ou não-regulamentado. Caso ela opte por participar do setor regulamentado, seus custos serão dados por:

$$CT = wN + vN + apq + t(N)$$

onde:

CT = custo total;

w = salário líquido do trabalhador registrado;

N = número de trabalhadores;

v = encargos sociais pagos pela empresa por trabalhador, representado por um percentual sobre o salário, g (então, $v = gw$);

a = alíquota dos impostos indiretos;

p = preço do produto da firma;

q = quantidade produzida; e

$t(N)$ = custos indiretos do trabalho de cumprir a legislação trabalhista, $t'(N) > 0$ e $t''(N) < 0$.

E, sob a hipótese de maximização de lucros,¹³ a firma contratará o número de trabalhadores que satisfaça a seguinte condição:

$$PFMgN = (w/p) * [(1 + g)/(1 - a)] + t'(N)/p(1 - a)$$

¹³ Admitindo-se que $q''(n) < t''(n)/p(1-a)$.

onde:

$PFMgN$ = produto físico marginal do trabalho; e

$(1 + g)/(1 - a)$ = cunha fiscal.

Assim, para um dado número de trabalhadores N , quanto maiores as alíquotas dos encargos sociais (g) e dos impostos indiretos (a), menor será o salário real (w/p) de equilíbrio.

Por outro lado, caso a empresa decida operar no mercado de trabalho não-regulamentado, seus custos serão:

$$CT = w^*N + B(N)$$

onde:

CT = custo total;

w^* = salário pago no mercado não-registrado; e

$B(N)$ = custo da empresa manter-se na ilegalidade, o que corresponde ao valor da multa vezes a probabilidade de a empresa ser autuada.

Admite-se que as empresas tornam-se mais visíveis quanto maior for o número de trabalhadores que emprega. Assim, $B'(N) > 0$ e $B''(N) > 0$. Nesse caso, a empresa maximizadora de lucros empregará um número de trabalhadores de tal forma a:

$$PFMgN = w^*/p + [B'(N)/p]$$

Considerando que todos os trabalhadores sejam igualmente produtivos e que valoram da mesma maneira os benefícios associados à relação de assalariamento com registro, o equilíbrio dar-se-á no mercado de trabalho quando:

$$w^* = rw \quad r > 1$$

onde:

r = multiplicador que representa o quanto os trabalhadores avaliam os benefícios que fazem jus quando inseridos no setor regulamentado (férias, FGTS, aposentadoria, 13º salário etc.).

Assim, a empresa manter-se-ia no setor regulamentado enquanto:¹⁴

$$(w/p) * \{(1 + g)/(1 - a)\} + t'(N)/p(1 - a) < rw/p + B'(N)/p$$

ou:

$$w\{(1 + g)/(1 - a) - r\} < B'(N) - t'(N)/(1 - a)$$

Isto é, a empresa manter-se-ia no setor regulamentado enquanto a diferença entre a cunha fiscal associada a um trabalhador e sua avaliação dos benefícios a que faz jus for menor que a diferença entre os custos marginais de manter-se na ilegalidade e de cumprir a legislação trabalhista. Assim, dado r , quanto maiores forem g , a e $t'(N)$ e quanto menor for $B'(N)$, maior será a chance de a empresa passar a ingressar no mercado de trabalho não-regulamentado.

Pode-se imaginar, adicionalmente, que existam k empresas operando nesses mercados, cada uma delas com uma função de produção que diverge com relação ao estoque de capital e tecnologia, de modo que:

$$f'_k(N) > f'_{k-1}(N) \dots > f'_2(N) > f'_1(N)$$

Supondo, inicialmente, que a cunha fiscal seja zero e que, portanto, todas as empresas estejam no setor regulamentado, a k -ésima firma irá operar com o maior número de trabalhadores e com o maior lucro de todas as firmas, enquanto a primeira firma irá produzir com o menor número de empregados e com o menor lucro. Nesse quadro, o estabelecimento de um nível de cunha fiscal implicará que algumas firmas se desloquem para o mercado não-regulamentado de trabalho. E, como a cunha fiscal independe do tamanho da firma e as condições propostas no modelo foram que $B''(N) > 0$ e $t''(N) < 0$, as pequenas firmas serão as primeiras candidatas a dirigirem-se para o setor não-regulamentado à medida que a cunha fiscal for aumentando.

Admitindo ainda que uma parcela da cunha fiscal seja repassada aos preços de mercado, um aumento em seu nível tenderia a: a) reduzir os salários de todos os trabalhadores; b) aumentar o número de empresas que operam no setor não-regulamentado, sendo que este movimento ocorrerá das empresas menores para as

¹⁴ Observe-se que a receita marginal é idêntica nos dois casos. A empresa na situação de a produtividade marginal do trabalho ser menor, quando inserida no setor regulamentado, contrata um maior número de trabalhadores *vis-à-vis* a situação de estar operando no setor não-regulamentado. Isso equivale a dizer que, na primeira situação, a empresa está operando com uma função de custo marginal menor e, portanto, com um lucro maior.

maiores; e c) permitir o surgimento de novas empresas no mercado de trabalho não-regulamentado.¹⁵ Por outro lado, sob as hipóteses adotadas, os diferenciais de salários entre os dois mercados de trabalho permanecerão fixos.

Esse resultado poderá ser modificado ao admitir que os trabalhadores avaliem diferentemente os benefícios associados ao emprego no setor regulamentado. Nesse caso, os trabalhadores que valoram menos esses benefícios seriam os primeiros candidatos a se deslocar para esse setor. Desse modo, o diferencial de salários seria dado por $w^*/w = r_j$ ($r_j > 1$), onde r_j é o multiplicador que representa o quanto o j -ésimo trabalhador que se desloca para o setor não-regulamentado avalia os benefícios a que faz jus quando ocupado num posto de trabalho registrado.

O diferencial de salários entre os dois mercados de trabalho, a partir dessa hipótese, aumentará diretamente com a elevação da cunha fiscal.¹⁶ É importante notar que, se os trabalhadores são igualmente produtivos, o salário pago no mercado de trabalho não-regulamentado é no mínimo igual ao salário pago no mercado de trabalho regulamentado. Entretanto, deve ser lembrado que w foi definido como sendo o salário líquido recebido pelo assalariado registrado. Numa situação em que os diferenciais de salários fossem medidos, como é comum nas estatísticas oficiais, em termos de salário bruto esta relação poderia inverter-se.¹⁷

Supondo, para ser compatível com a função de produção adotada, que os trabalhadores mais produtivos sejam equivalentes a um múltiplo dos trabalhadores menos produtivos, a inserção de um maior número desses trabalhadores no mercado de trabalho não-regulamentado pode ser explicada ao admitir que eles valorem menos os benefícios associados ao emprego registrado, comportamento não improvável em virtude da assimetria de informações no mercado de trabalho.¹⁸

5.1 - A existência de trabalhadores heterogêneos

Uma explicação mais adequada para os diferenciais de salários, contudo, torna necessário abandonar a função de produção simplificada que está sendo adotada e assumir a hipótese de que os trabalhadores não sejam substitutos perfeitos. Como ressaltado anteriormente, se os trabalhadores são heterogêneos com relação aos atributos produtivos e se as empresas mais produtivas — com maior estoque de capital e tecnologia mais avançada — necessitam, para serem eficientes, de traba-

15 Empresas que sem a cunha fiscal operariam, em seu ponto ótimo, com emprego nulo, após a elevação dos preços poderiam operar com emprego positivo no setor não-regulamentado.

16 Deseja-se destacar que este fato reduz o impacto do aumento da cunha fiscal em deslocar firmas para o setor não-regulamentado, uma vez que se eleva à medida que os trabalhadores vão se deslocando para o setor não-regulamentado.

17 Desde que o trabalhador valore menos os benefícios que faz jus *vis-à-vis* a diferença entre o salário líquido e o salário bruto.

18 A hipótese aqui é que os trabalhadores menos produtivos sejam menos informados sobre os benefícios da legislação trabalhista.

lhadores também mais produtivos,¹⁹ há uma melhor justificativa para o fato de trabalhadores menos qualificados terem maior probabilidade de se situarem no estrato não-regulamentado do mercado de trabalho.

Então, o diferencial de salários entre os dois mercados de trabalho tenderia a aumentar com a cunha fiscal²⁰ não apenas porque trabalhadores igualmente produtivos e que mais valoram os benefícios associados ao mercado de trabalho regulamentado passam a se deslocar para o mercado não-regulamentado, mas também porque as empresas cada vez mais produtivas e, portanto, que valoram relativamente mais o capital humano dos trabalhadores passam a se movimentar nessa mesma direção.²¹

Por esse ponto de vista, o crescimento da participação dos trabalhadores não-registrados no total dos trabalhadores assalariados, verificado nos anos 80 na economia brasileira, pode ser explicado, pelo menos em parte, pelo aumento da cunha fiscal por parte do Estado. Entretanto, segundo essa interpretação, seria de esperar uma redução dos diferenciais de salários, medidos em termos de w/w^* , o que não tem sido confirmado pelas evidências [ver Barros *et alli* (1992)]. A ocorrência de choques simultâneos e alterações cíclicas no nível de atividade pode estar dificultando a interpretação dessa correlação. Por mais que o argumento da cunha fiscal na explicação do comportamento do setor não-regulamentado seja recorrente, existe uma grande escassez de estudos empíricos que busquem analisar este impacto.

5.2 - Heterogeneidade das firmas

Em toda a análise desenvolvida anteriormente, foi suposta a existência de firmas heterogêneas, em termos de estoque de capital e estado tecnológico, de modo que, dado um aumento na cunha fiscal relativamente ao custo de sonegação, seriam as pequenas empresas — tecnologicamente mais atrasadas — as primeiras a se deslocar para o setor não-regulamentado. Esta idéia, além de intuitiva, mostra-se aderente aos dados disponíveis.²²

19 Conforme verificaram McNab e Psacharopoulos (1981). O atributo educação influi em todos os setores do mercado de trabalho, mas sua importância é relativamente menor nos setores que apresentam os menores salários.

20 Note-se que o diferencial de salário foi definido nesta seção como w^*/w . No caso de definir o diferencial de salário, como é mais usual, por w/w^* , ele tenderia a diminuir com o aumento da cunha fiscal.

21 A hipótese subjacente nesse caso é que o deslocamento de um trabalhador do setor regulamentado para o não-regulamentado tem maior impacto sobre o salário médio do mercado de trabalho não-registrado.

22 Por exemplo, Cacciamali (1993), com base nos dados da Fundação Seade, mostra que, para a Grande São Paulo, 16% dos assalariados do setor privado são não-registrados, sendo que esta proporção se eleva para 57% quando apenas os assalariados em empresas privadas com até cinco empregados são considerados.

Todavia, esta interpretação levanta algumas questões. Como explicar a coexistência de dois estados da natureza, isto é, firmas pequenas e tecnologicamente atrasadas *vis-à-vis* firmas grandes e tecnologicamente modernas? Como, num processo de seleção natural, não seria de esperar a eliminação das empresas tecnicamente menos eficientes? Por que as pequenas empresas são, em média, tecnologicamente mais atrasadas?

Lidar com questões como essas é importantes para melhor compreender os movimentos que ocorrem na participação dos trabalhadores não-registrados no total de assalariados do setor privado. Por exemplo, supondo uma dada distribuição de trabalhadores, com respeito a atributos produtivos, pode-se pensar em dois movimentos distintos que elevariam a participação dos trabalhadores não-registrados:

a) um aumento na cunha fiscal com relação ao custo de sonegação, fixada a distribuição de firmas, em termos de estoque de capital e tecnologia (situação analisada anteriormente); ou

b) um aumento da proporção de pequenas empresas, fixada a cunha fiscal e o custo de sonegação.

Assim, os determinantes da distribuição das firmas, em termos de porte e estado tecnológico, são elementos importantes para o entendimento do objeto de estudo deste artigo.

Com relação ao porte, as firmas podem divergir em virtude de produzirem bens heterogêneos. Não há por que pensar que a planta ótima de uma fábrica de veículos deva ter dimensão similar a um salão de cabeleireiros, por exemplo. Mesmo num único setor pode ocorrer diversidade de tamanhos nas empresas devido a problemas de descontinuidades. Por exemplo, num mercado onde o equilíbrio ocorre com a produção de 500 unidades, sendo que a planta ótima da tecnologia mais eficiente é de 200 unidades, o mercado tenderia a operar com duas firmas em escala ótima, e o restante da produção seria oferecido por empresas menores.

Quanto à heterogeneidade dos processos produtivos, as firmas podem divergir em virtude da heterogeneidade do próprio desenvolvimento técnico. Não há por que esperar que o avanço técnico ocorra de maneira homogênea entre os setores. Além do mais, a existência de técnicas mais avançadas não elimina obrigatoriamente o uso de técnicas mais atrasadas, fenômeno que pode ocorrer inclusive em virtude da própria heterogeneidade dos trabalhadores.

Suponha-se que uma “necessidade” de um consumidor possa ser atendida, embora não de forma indiferente, por dois bens: X, que pode ser considerado inferior, e Y, considerado normal. A existência de um conjunto significativo de trabalhadores com baixa qualificação (portanto, com baixa renda) explicaria a existência de firmas produzindo o bem X. Se, para produzir o bem X, tecnologicamente mais atrasado, for necessário apenas trabalhadores pouco qualificados,²⁴ a própria existência de um conjunto de trabalhadores pouco qualificados justificaria a diferenciação dos processos produtivos.

Tais argumentos podem ser utilizados para racionalizar a heterogeneidade do porte e de estado tecnológico das firmas, mas pouco têm a dizer sobre a correlação entre esses dois aspectos. A questão aqui é saber se a própria intervenção do Estado gera um viés de seleção entre tamanho, tecnologia e setor não-regulamentado. Apresentam-se, então, dois argumentos que vão nessa direção.

O primeiro diz respeito ao incentivo da cunha fiscal na criação de pequenas empresas no setor não-regulamentado, já mencionado anteriormente. Suponha-se que, em determinado setor, a tecnologia mais moderna imponha uma planta de tamanho A2. Sejam A3 e A1 plantas ótimas de tecnologias mais atrasadas, onde A3 implica empresas de maior porte e A1 empresas menores, relativamente a A2. Se nenhuma intervenção do Estado estivesse presente, e desconsiderando questões de descontinuidades, todas as empresas tenderiam a operar com plantas de tamanho A2. Se o custo de sonegação se der de acordo com o tamanho da empresa, a implementação de uma cunha fiscal poderia tornar as empresas de planta A1 competitivas com A2, desde que elas venham a operar no setor não-regulamentado. As empresas com plantas A3, todavia, em hipótese alguma seriam selecionadas.

Assim, é possível pensar em um equilíbrio que opere com empresas com plantas A2 no setor regulamentado e empresas com plantas A1 no setor não-regulamentado. Existiria, deste modo, uma correlação positiva entre porte das empresas, tecnologia mais tradicional e operação no setor não-regulamentado.

O segundo argumento recorre à existência de postos de trabalho racionados, seja por legislação do salário mínimo ou por salário-eficiência. Existiria, assim, uma série de trabalhadores dispostos e com habilidades para ocupar esses postos de trabalho, mas que no momento não são capazes de encontrá-los. Este grupo de trabalhadores seria formado por pessoas que por alguma razão deixaram seu antigo posto de trabalho e por novos entrantes no mercado. Como alternativa ao desemprego, estes trabalhadores poderiam estar dispostos a ocupar, momentaneamente, um posto de trabalho a um salário menor, enquanto aguardam a possibilidade de encontrar uma nova ocupação.

Este fato, por outro lado, poderia abrir espaço para o surgimento de empresas que se especializassem em contratar trabalhadores transitoriamente. Dado o menor salário, estas empresas poderiam ser tecnologicamente menos eficientes e deveriam ter um baixo custo de rotatividade da mão-de-obra. Portanto, estas empresas não requerem treinamento específico e, como trabalhadores mais qualificados possuem salários de reserva mais elevados, elas se especializam em contratar trabalhadores pouco qualificados.²³ Como a legislação trabalhista eleva o custo de rotatividade da mão-de-obra, existe um incentivo para que estas empresas passem a operar no setor não-regulamentado. Mas, em virtude da visibilidade, para que se possam viabilizar nesse setor, elas teriam que ser pequenas. Aqui, novamente, há um argumento a favor de uma correlação positiva entre pequeno porte, tecnologia mais atrasada e mercado de trabalho não-regulamentado.

²³ Esta idéia de postos de trabalho "estágios" está presente na literatura de "mercado informal de trabalho" e em modelos do tipo Harris-Todaro.

6 - Considerações finais

O mercado de trabalho não-regulamentado tem atraído a atenção dos pesquisadores brasileiros em virtude dos elevados e persistentes níveis de pobreza ali observados. Deve-se destacar, entretanto, que, se a posse ou não da carteira de trabalho assinada pelo empregador pode ser considerada um bom sinalizador de bons e maus empregos, ela em si não se constitui, necessariamente, numa justificativa da pobreza ou de segmentação no mercado de trabalho.

Os argumentos teóricos e as evidências empíricas usuais que constam na literatura especializada para justificar a presença de segmentação nesse mercado encontram-se, em grande parte, associados ao porte e ao estado tecnológico das empresas. A legislação de salário mínimo ainda parece um dos melhores argumentos para a existência de segmentação institucional no mercado de trabalho, embora seja insuficiente para justificar toda segmentação que presumivelmente se verifica. Este fato é um argumento em prol da posição de que, no mercado de trabalho brasileiro, a presença de registro não seja uma determinação para a existência de segmentação no mercado de trabalho. Ela pode estar apenas revelando segmentação já existente. O problema é que a própria distribuição das empresas, com relação ao porte e à tecnologia, pode estar sendo afetada pela legislação trabalhista, o que torna mais intrincada a discussão dessa questão.

A legislação pode, por um lado, estar incentivando o surgimento de novas pequenas empresas tecnologicamente tradicionais que passariam a atuar no setor não-regulamentado e, por outro, estar dificultando que se viabilizem empresas de maior porte que ofereçam postos de trabalho transitórios.

A disposição das firmas e de trabalhadores em participar do mercado de trabalho não-regulamentado relaciona-se, de um lado, com os custos de cumprir a legislação trabalhista por parte das empresas e, de outro, com a avaliação que os trabalhadores têm dos benefícios originários da proteção legal. Desse modo, um aumento da cunha fiscal que não fosse acompanhado pelo aumento dos benefícios, segundo a avaliação dos trabalhadores, produziria pelo menos três efeitos no mercado de trabalho: a redução dos salários de todos os trabalhadores, independentemente da sua inserção nos setores regulamentados; a expansão da proporção dos trabalhadores não-registrados; e a diminuição dos diferenciais de salários entre estes dois estratos do mercado de trabalho. E, dessa maneira, por esse enfoque, o aumento da proporção de trabalhadores não-registrados verificado no Brasil na década de 80 pode ser interpretado como uma consequência dos aumentos impostos pela política econômica desse período nas alíquotas fiscais.

Abstract

This paper analyzes the Brazilian controversy on segmented labor markets considering workers with and without sign permits. First of all, the study examines the empirical evidences presented in the literature side by side with theoretical hypothesis in order to

detect segmented labor markets. In addition, this interpretation emphasizes aspects related with the options of the firm in contracting workers with or without permits, stressing fiscal variables. Finally, this article argues that the segmentation presumably verified might be independent of the Brazilian Labour Code.

Bibliografia

- AKERLOF, G., YELLEN, J. *Efficiency wage model of the labor market*. New York: Cambridge University Press, 1988.
- BARROS, R. P. *et alii Informal labor contracts: a solution or a problem?* Rio de Janeiro, 1992, mimeo.
- BARROS, R. P., PONTES, J. P., VARANDAS, S. Diferenciais de salários: questão metodológica. *Revista de Econometria*, v. 7, n. 2, 1988.
- BARROS, R. P., RODRIGUEZ, J., REIS, J. G. A. *Segmentação no mercado de trabalho: a carteira de trabalho na construção civil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1989, mimeo.
- BARROS, R. P., VARANDAS, S. A carteira de trabalho e as condições de trabalho e remuneração dos chefes de família no Brasil. *Revista da Anpec*, v. 10, n. 12, 1987a.
- . *Uma avaliação do impacto da carteira de trabalho sobre as condições de trabalho e remuneração dos chefes de família na construção civil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1987b, mimeo.
- CACCIAMALI, M. C. A expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal no Brasil. *Estudos Econômicos*, v. 19, n. especial, 1989a.
- . A informalização recente do mercado de trabalho no Brasil. *Literatura Econômica*, 1989b.
- . As economias informal e submersa: conceitos e distribuição de renda. In: CAMARGO, J. M., GIAMBIAGI, F. (eds.) *A distribuição de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- . *Características e evolução do mercado de trabalho não regulamentado na Grande São Paulo*. Trabalho apresentado no Seminário "Instituciones laborales frente a los cambios en América Latina". Santiago: IILS/Prealc, 24-27 maio 1993.
- CACCIAMALI, M. C., PORTELA, A., FIGUEREDO, E. *O papel do salário mínimo: novas observações para o caso brasileiro*. São Paulo: IPE/FEA, 1993 (Texto para Discussão, 7/93).
- CAIN, G. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey. *The Journal of Economic Literature*, v. XIV, n. 10, 1976.

- CAMARGO, J. M. Informalização e renda no mercado de trabalho. In: SEDLACEK, G. L., BARROS, R. P. (orgs.). *Mercado de trabalho e distribuição de renda no Brasil: uma coletânea*. Rio de Janeiro: IPEA, 1989 (Série Monográfica, 35).
- DIEESE/SEADE. *Pesquisa de emprego e desemprego*. São Paulo, 1986.
- FIELDS, G. Labor market modelling and the urban informal sector: theory and evidence. In: THURNAM, D. et alii (eds.). *The informal sector revisited*. Paris: OCDE, 1990.
- IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Rio de Janeiro, diversos anos.
- MENAB, R., PSACHAROPOULOS, G. Further evidence on the relevance of the dual labor market hypothesis for the U.K. *Journal of Human Resources*, v. 16, 1981.
- RAMOS, L., REIS, J. G. A. Distribuição de renda: aspectos teóricos e o debate no Brasil". In: CAMARGO, J. M., GIAMBIAGI, F. (eds.) *A distribuição de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- REIS, J. G. A. Salário mínimo e distribuição de renda. *Perspectivas da Economia Brasileira - 1992*. Rio de Janeiro: IPEA, 1991.
- REIS, J. G. A., BARROS, R. P. Desigualdade salarial: resultados de pesquisas recentes. In: CAMARGO, J. M., GIAMBIAGI, F. (eds.) *A distribuição de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- TAUBMAN, P. E., M. WATCHER, M. Segmented labor markets. *Handbook of Labor Economics*. North-Holland, 1986.
- SEDLACEK, G. L. Uma análise empírica do efeito de mudanças no nível de atividade econômica na proporção dos empregados com carteira assinada. In: SEDLACEK, G. L., BARROS, R. P. (orgs.). *Mercado de trabalho e distribuição de renda no Brasil: uma coletânea*. Rio de Janeiro: IPEA, 1989 (Série Monográfica, 35).
- SEDLACEK, G. L., BARROS, R. P., VARANDAS, S. Segmentação e mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise da região metropolitana de São Paulo. *Perspectivas da Economia Brasileira - 1992*. Rio de Janeiro: IPEA, 1991.
- SPRINGER, P.F. de. *Oferta e demanda de mão-de-obra na determinação de diferenciais de salários; uma análise para cinco gêneros manufatureiros da Grande São Paulo*. São Paulo: USP, 1992 (Dissertação de Mestrado).

(Originais recebidos em outubro de 1992. Revistos em abril de 1993.)