

Vozes

nova
da **Classe
Média**

caderno

04



Caderno 4
Classe Média e Emprego Assalariado

Brasília, agosto de 2013

DATA POPULAR



CAIXA

Secretaria de
Assuntos Estratégicos

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO E PAÍS SEM POBREZA



Governo Federal
Presidência da República
Secretaria de Assuntos Estratégicos

Esplanada dos Ministérios
Bloco O, 7º, 8º e 9º andares
Brasília – DF / CEP 70052-900
<http://www.sae.gov.br>

Ministro Marcelo Côrtes Neri

Parceiros

Caixa Econômica Federal (CAIXA)
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Apoio

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)
Confederação Nacional da Indústria (CNI)
Instituto Data Popular

Colaboradores da edição

Ministro Marcelo Côrtes Neri (SAE/PR)
Carlos Henrique Corseuil (IPEA)
Ministro Manoel Dias (MTE)
Clemente Ganz Lúcio (DIEESE)
Vagner Freitas de Moraes (CUT)
Renato Meirelles (Instituto Data Popular)
João Paulo de Resende Cunha (Instituto Data Popular)
Maíra Saruê Machado (Instituto Data Popular)

Editores

Ricardo Paes de Barros (SAE/PR)
Diana Grosner (SAE/PR)
Daniela Gomes (PNUD)

Coordenação e produção

Arnaldo Montalvão (PNUD)
Alessandra Bortoni Ninis (SAE/PR)
Eduardo Carvalho Nepomuceno Alencar (SAE/PR)

Redação

Ricardo Paes de Barros (SAE/PR)
Diana Grosner (SAE/PR)
Rosane Mendonça (SAE/PR)
Léa Nóbrega (SAE/PR)
Mirela de Carvalho (Consultora SAE/PNUD)
Diana Moreira (Department of Economics/Harvard Business School)

Produção estatística

Samuel Franco (IETS)
Andrezza Rosalém (IETS)
Arnaldo Montalvão (PNUD)
Pedro Borges Griesse (SAE/PR)

Revisão e edição:

Diana Grosner (SAE/PR)
Rosane Mendonça (SAE/PR)
Léa Nóbrega (SAE/PR)
Diana Moreira (Department of Economics/Harvard Business School)
Mirela de Carvalho (Consultora SAE/PNUD)
Bruna de Paula Miranda Pereira (SAE/PR)

Projeto gráfico

Rafael Willadino Braga (SAE/PR)

Diagramação e impressão

Cidart – Cidadania e Arte



Sumário

Prefácio

Classe média, formalização e estabilidade no emprego9

Manoel Dias (Ministro do Trabalho e Emprego)

Nova classe média? Uma ideia que incomoda.....15

Clemente Lúcio (Diretor técnico do DIEESE)

O Brasil e a nova classe média.....19

Vagner Freitas de Moraes (Presidente Nacional da CUT)

Apresentação.....23

1. O mundo do trabalho no Brasil.....27

2. A relação entre nova classe
média e emprego privado no Brasil 41

3. O que determina o aumento na renda
das famílias: emprego, formalização, salário 57

4. Dando continuidade ao crescimento da remuneração dos empregos formais 75
5. O novo desafio: empregos mais estáveis e produtivos para uma classe média fortalecida 87

Artigos

O trabalho para a classe média brasileira 95

Renato Meirelles (Presidente do Data Popular)

João Paulo de Resende Cunha (Data Popular)

Máira Saruê Machado (Data Popular)

Subsídios empíricos para proposta de redesenho do abono salarial e do salário-família e de cursos profissionalizantes para empregados formais de baixa renda 103

Marcelo Côrtes Neri (Ministro interino da SAE/Presidente do Ipea)

Carlos Henrique Corseuil (Ipea)



Prefácio

Classe Média, formalização e estabilidade no emprego

Nos últimos anos, o Brasil tem registrado um vigoroso processo de avanço das políticas de trabalho, emprego e renda que tem resultado na geração de mais e melhores empregos e na expansão da cobertura da proteção social. O mercado de trabalho brasileiro, impulsionado pelo dinamismo da economia, cresceu de forma mais expressiva a partir de 2004, o que vem se convertendo progressivamente em bem-estar social e melhoria de qualidade de vida de amplas parcelas da nossa população. De acordo com o relatório “O Mundo do Trabalho 2013” da Organização Internacional do trabalho - OIT, divulgado em junho de 2013, um dos destaques apontados refere-se ao crescimento de 16% da classe média brasileira entre 1999 e 2010. Segundo esta organização, duas políticas estão no cerne deste fato: a política de recuperação do salário mínimo e o Programa Bolsa-família, que possibilitaram a redução da pobreza no país e o fortalecimento da economia nacional.

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que abrangem os empregos estatutários e celetistas, o emprego formal cresceu a uma taxa média de 5,8% ao ano entre 2004 a 2011, equivalente à geração de 2,095 milhões de empregos formais. Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) indicam que somente o montante de empregos celetistas já supera a marca de dois milhões entre 2004 e 2012. Embora os dados de emprego sinalizem uma perda de dinamismo nos anos de 2011 e 2012, o que pode estar sendo impactado pelos efeitos da crise internacional, o mercado de trabalho formal tem apresentado uma expansão contínua de geração de empregos, que tem refletido no aumento da taxa de formalização da força de

trabalho, redução da informalidade, declínio sistemático da taxa de desemprego e no aumento dos rendimentos.

Apesar da turbulência internacional, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) mostram que os números do mercado de trabalho no Brasil vêm sendo marcados por intensa formalização, independente do conceito utilizado para medir a evolução desses indicadores. A taxa de formalização medida pelo conceito de contribuição dos trabalhadores à Previdência Social, acrescida dos trabalhadores militares e estatutários, mostra uma tendência ascendente contínua a partir de 2003, tendo registrado uma taxa de 46,5% em 2004, que se elevou para 58,5% em 2011, um diferencial de 12 pontos percentuais.

Esse processo de formalização ocorreu paralelamente a uma queda significativa da taxa de desemprego, em níveis mínimos históricos. Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), esta taxa caiu de 12,36% no ano de 2003 para 5,5% em 2012, um diferencial de 6,8 pontos percentuais. Utilizando a mudança nesta taxa de desemprego como indicador, verifica-se que o Brasil, em relação a vários países, foi aquele que demonstrou uma reação mais rápida com relação ao mercado de trabalho no período após a crise financeira internacional.

Esse ambiente de acelerada formalização é amplamente favorável para os rendimentos formais, os quais vêm sendo beneficiados pela recuperação expressiva do valor do salário mínimo nos últimos anos, cujos reflexos incidem com mais intensidade nas faixas de remuneração mais baixas. Este processo possibilita que segmentos da população historicamente marginalizados dos circuitos financeiros tenham à sua disposição linhas de crédito e bens de consumo antes inacessíveis. O salário mínimo foi aquele que apresentou maior ganho real no período de 2004 a 2012, comparativamente aos demais rendimentos.

O exemplo brasileiro recente mostra que a negociação coletiva tem assumido um papel cada vez mais preponderante nas relações entre capital e trabalho. Os acordos firmados entre os empregadores e os sindicatos de trabalhadores têm sido importante mecanismo de distribuição de renda, de manutenção e geração de empregos e fatores alimentadores do desenvolvimento econômico nacional. O crescente ganho real dos rendimentos, a elevação expressiva do emprego, associada à redução da taxa de desemprego que tem atingido os patamares mais baixos da história, têm se traduzido em avanços na redução da desigualdade social, cujo índice de Gini, que mede a concentração de renda, diminuiu de 0,524 em 2009 para 0,508 em 2011.

Os indicadores do mercado de trabalho mostram um quadro altamente positivo, mesmo com sinais de arrefecimento no ritmo de crescimento apresentado nos últimos meses, o que pode estar atrelado ao cenário internacional e à perda de dinamismo da economia brasileira. No âmbito do MTE, por meio do Sistema Mais Emprego, a qualificação profissional ganhou novos impulsos, a intermediação e o seguro-desemprego tiveram o atendimento ampliado e melhorado, estando suas ações integradas, permitindo inclusive uma redução no número de requerentes desse benefício. Porém, ainda persiste um grande déficit social no Brasil, e, no mundo do trabalho, existem inúmeros desafios que o Ministério tem enfrentado. Um deles é a taxa de rotatividade, caracterizada pelo grande volume de entrada e saída de trabalhadores – cujo reflexo incide sobre o tempo reduzido de permanência no emprego –, que tem se mantido em um patamar elevado ao longo dos anos, apesar da obtenção de inúmeros recordes de geração de empregos. Dessa forma, surgem os seguintes questionamentos. Como aumentar a produtividade com essas altas taxas de rotatividade? Como investir na formação profissional com vínculos de trabalho de curtíssima duração? Essas e outras questões estão no centro das preocupações do Ministério do Trabalho. Nosso esforço tem sido no sentido de aperfeiçoar os instrumentos da política de emprego, trabalho e renda, por intermédio do sistema Mais Emprego, do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) e do Programa de Geração do Emprego e Renda (Proger), e por meio do fornecimento de um conjunto de linhas de crédito a juros diferenciados ao investimento produtivo em pequenos e microempreendedores. Todo este contexto amplia nossa responsabilidade de qualificar nossa mão de obra, investir em tecnologia, ciência, pesquisa e inovação e, principalmente, enfrentar a questão da rotatividade, que é um desafio fundamental para a construção de um mercado de trabalho mais estruturado e homogêneo.

Neste contexto, cabe destacar que o Brasil é o país onde o processo de participação popular nos rumos e diretrizes das políticas públicas mais avançou. Como parte desta trajetória, o Ministério do Trabalho e Emprego coordenou, em agosto de 2012, a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNETD), que possibilitou o debate amplo e a formulação de propostas relacionadas aos conteúdos da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) e do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD) como elementos norteadores de uma estratégia de combate à pobreza, às desigualdades e à exclusão social. Entre os temas debatidos, destacam-se a questão do desemprego juvenil, a informalidade, os elevados índices de rotatividade no emprego, as desigualdades de gênero, de raça/etnia, de pessoas com deficiência e as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural.

O processo da I CNETD permitiu avançar no debate sobre a importância de fortalecer o emprego como objetivo central das políticas macroeconômicas e financeiras, de crédito e investimento, acompanhado da afirmação plena dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e do diálogo social, na perspectiva da erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais. A iniciativa representou um grande desafio para o governo e para os atores representativos do mundo do trabalho, empregadores e trabalhadores, numa composição tripartite e paritária e com representação da sociedade civil que sustentou um debate ativo e formulação de propostas relacionadas a essa temática.

As resoluções da I CNETD assumem importância renovada em um momento no qual os grandes programas do Governo Federal, a exemplo das obras do PAC, Minha Casa Minha Vida, Brasil Sem Miséria, Plano Brasil Maior, Pronatec, Viver Sem Limites, entre outros, avançam na perspectiva de concretizar a meta central do Governo da Presidenta Dilma Rousseff de erradicação da pobreza extrema que ainda afeta milhões de pessoas em nosso país.

Manoel Dias

Ministro do Trabalho e Emprego



Prefácio

Nova Classe Média? Uma ideia que incomoda

A sociedade brasileira acumulou expressivas conquistas desde 2000. A redução de diversas formas de manifestação da desigualdade, o resgate de uma perspectiva de futuro melhor e a melhoria de condições de vida e trabalho certamente se incluem entre as principais mudanças positivas para o país. Mais especificamente, no âmbito das relações de trabalho, confirmam esse movimento favorável a queda do desemprego, o avanço das formas de relações de trabalho – que contam com mais garantias legais e sindicais (basicamente o assalariamento com carteira assinada) – e a elevação dos rendimentos do trabalho – em especial, dos salários de base (salário mínimo, pisos estaduais e pisos de categorias). As negociações coletivas e as mobilizações de trabalhadores também se fortaleceram no período, como decorrência do maior poder de pressão do movimento sindical. O reconhecimento, de direito, das centrais sindicais, consolidou o papel e a atuação, de fato, que elas já desempenhavam no interior da democracia brasileira.

Nesse período, o Estado brasileiro revigorou-se e passou a desenvolver ações propensas a alcançar um processo de desenvolvimento cujos resultados sejam bem distribuídos. Os programas de transferência de renda, a política de valorização do salário mínimo negociada com as centrais, as medidas voltadas para acesso ao nível superior de ensino e as ações de ampliação do mercado interno de massa transformaram o país.

Todo esse processo de mudança resultou em melhoria das condições de vida e de consumo das famílias brasileiras, em particular dos trabalhadores da base da estrutura social, e deu ensejo à identificação do que seria uma “nova classe média”. Existem diversas concepções do que sejam classes sociais, conforme sintetiza André Singer, no livro *Os sentidos do lulismo*. Numa linha mais afeita ao pensamento de Max Weber, a “situação de classe” seria definida pela possibilidade de acesso a bens e ativos e pelo status. Os estudos que privilegiam essa abordagem tendem a escolher indi-

cadres de renda, consumo ou escolaridade para estabelecer fronteiras entre os estratos sociais. Uma visão que se desdobra dessa perspectiva considera as classes conforme a posição nas faixas de distribuição de renda (em gradações do tipo: ricos, classe média e pobres). Já para Karl Marx, as classes sociais se efetivam na disputa política, na “luta de classes”, uma vez que elas expressam diferentes funções nas relações de produção e, em consequência, desenvolvem interesses divergentes. Uma terceira vertente associa as classes sociais à quantidade de riqueza e à identidade, nas dimensões temporal (durabilidade da identificação), cultural (compartilhamento de valores, hábitos e referências simbólicas) e coletiva (ação política).

Na atual contingência brasileira, a ideia expressa de classe média carrega um conjunto de atributos referentes à renda, ao acesso a bens, educação, cultura e cidadania, entendida como a resposta dada pelo Estado para o atendimento ao cidadão. Do ponto de vista profissional, um trabalhador de classe média insere-se, tipicamente, de forma mais estável, com perspectiva de desenvolvimento e ascensão na carreira e alcance, ao longo da vida, da posse de “ativos”, como a casa própria. Apesar da formalização recente e da consequente melhora nos rendimentos, a insegurança relacionada à inserção nos postos de trabalho submete parte dos trabalhadores à possibilidade de bruscas variações na renda e no padrão de vida, o que não se coaduna com a percepção do que seja a “classe média”. Assim, a limitação da rotatividade pelas empresas, a melhoria do sistema educacional – em particular da educação profissional –, e a conquista de maiores salários e menores jornadas continuam na ordem do dia, a fim de se alcançar, para o conjunto dos trabalhadores, padrões de vida hoje restritos.

A concepção de “nova classe média”, além de traduzir a suposta mobilidade econômica ascendente, deveria evidenciar também a necessidade de alcançar, integralmente, esse conjunto de dimensões. Deveria realçar, ainda, como essa mobilidade, quando se tornar completa, terá se traduzido em profundas transformações da atual estrutura de desigualdades (simultaneamente social, econômica, política e cultural). Constitui-se, portanto, uma agenda para o Estado e os atores sociais em direção a um processo de desenvolvimento que eleve a geração de valor (mercantil e não mercantil) e aumente a renda *per capita* com diminuição significativa da desigualdade de renda, o que requer mais do que apenas o repasse dos ganhos de produtividade aos salários. Ademais, o desenvolvimento deve promover uma revolução na educação e na cultura, distribuir o crescimento pelo território, transformar a presença do Estado na vida da sociedade com base nos princípios de equidade e garantia dos direitos cidadãos de saúde, educação, moradia e mobilidade.

A “nova classe média” é um conceito que expressa uma mudança, mas que enuncia uma enorme ausência: aquilo que se quer como padrão de classe média, vale dizer, de inequívoca qualidade e valorização social. “Nova classe média” implica, portanto, uma agenda de mudanças a serem processadas e continuadas. Não deve ser um conceito que acomoda. Deve ser um conceito que incomoda e coloca Estado e sociedade em movimento para novas e sucessivas transformações.

Clemente Ganz Lúcio
Diretor Técnico do DIEESE



Prefácio

O Brasil e a nova classe média

Economia em desenvolvimento, políticas de geração de emprego e renda e políticas sociais abrangentes, como o ProUni, são os pilares que vêm transformando fortemente o mundo do trabalho brasileiro nos últimos 12 anos e, consequentemente, o perfil social da classe trabalhadora.

São muitos os exemplos de políticas com potencial transformador, mas começo citando o que considero uma das mais significativas que é a política de valorização do salário mínimo, resultado de uma histórica negociação entre o governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva e o movimento sindical. Essa política é hoje um dos mais importantes instrumentos de distribuição de renda e de mobilidade social do Brasil. Mais que isso: ela favorece o desenvolvimento econômico do país, principalmente nas comunidades rurais e pequenas cidades, por conta da repercussão nos reajustes dos benefícios da Previdência Social.

O salário mínimo nacional subiu de R\$ 200,00 para R\$ 678,00, entre 2002 e 2013, o que equivale a um aumento real de 70,49%, impactando enormemente o poder de compra e melhorando as condições de vida de mais de 10 milhões e 900 mil aposentados que recebem 1 salário mínimo, segundo dados da Previdência Social. Não podemos esquecer que toda a classe trabalhadora também foi beneficiada por esta política, visto que a valorização do salário mínimo contribuiu decisivamente para a elevação do piso de praticamente todas as categorias profissionais do país, inclusive as médias e altas. Segundo o IBGE, o aumento da massa salarial elevou a participação dos salários no PIB (Produto Interno Bruto) de 46,26% para 58,40%, entre 2003 e 2012.

Já as políticas de fortalecimento do emprego e do mercado interno, praticadas mesmo durante a crise financeira internacional de 2008 – a qual continua atingindo a maioria dos países da Europa –, garantiram que a classe trabalhadora brasileira não sofresse com medidas de contenção de crédito, corte de benefício, nem arrocho salarial e desemprego. Enquanto os trabalhadores europeus sofrem as consequências de uma forte recessão, a ascensão social dos brasileiros é inegável, pois mais de 37 milhões de brasileiros saíram da pobreza e entraram na classe média nos últimos 10 anos. Quanto ao emprego, mais de 47 milhões de trabalhadores/as têm registro em carteira, ou seja, estão empregados/as formalmente com todos os direitos que a legislação trabalhista garante. Só no Governo Lula (2003 a 2010), a geração de empregos formais superou a marca de 15 milhões de novos postos de empregos formais, crescimento de 53,63% ao longo do período, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego. O desemprego encontra-se no menor patamar da história – passou de 12,3% em 2003, para 5,5% em 2012, uma queda de mais de 55%, segundo dados do Dieese.

Não poderia deixar de citar as políticas voltadas especialmente para estimular os micro-empREENhedores, que vêm funcionando como um motor acelerado da economia do país nos últimos anos. O número de empreendedores individuais saltou de 45 mil para 2,7 milhões, entre 2009 e 2012.

Os avanços são inegáveis, mas é preciso refletir sobre os desafios que precisamos enfrentar para garantir o aprofundamento do projeto de uma sociedade com desenvolvimento econômico, distribuição de renda, inclusão social e trabalho decente, todas estas bandeiras históricas da CUT – Central Única dos Trabalhadores. Um dos maiores desafios é a implantação de uma política industrial que coloque o Brasil como protagonista da cena econômica mundial, não um mero exportador de commodities. Neste sentido, o Plano Brasil Maior é um bom começo. Os objetivos do plano são significativos: a promoção de um salto tecnológico, o estímulo à geração de empregos mais qualificados e o aumento do valor agregado à produção industrial. Alcançar esses objetivos, no entanto, vai depender muito da capacidade propositiva e de mobilização das centrais sindicais e dos segmentos sindicais setoriais.

Não podemos deixar de registrar a importância da política voltada para a agricultura familiar. Já somos o maior produtor mundial de muitos produtos agrícolas, mas continuamos investindo muito neste setor.

O desafio que nós da CUT temos no horizonte para erradicar a miséria, colocar cada vez mais pessoas no mercado de trabalho, com chances reais de ascensão social, é fortalecer cada vez mais a democracia brasileira. Não é possível imaginar uma nação soberana, com desenvolvimento sustentável, distribuição de renda e inclusão social sem democracia sólida.

O Brasil vem passando pela maior transformação social da sua história. Tudo isto ao mesmo tempo em que vivemos o maior período de democracia no país. Reconhecemos que precisamos avançar mais, precisamos superar as pressões dos bancos e especuladores financeiros que querem aumentar os juros; precisamos manter a política de inflação baixa e sob controle; precisamos resolver o câmbio, garantindo preços acessíveis para nossas exportações e manter a política de integração econômica e social tanto do Nordeste quanto do Norte.

Para pertencer a todos, o Brasil precisa estar voltado para todas as regiões e para a economia do campo e das cidades. Para qualificar nossa vida, além dos benefícios econômicos, é fundamental valorizar a educação de qualidade para todas nossas crianças e adolescentes, além de direcionar o ensino superior para as principais demandas do país.

Finalmente, precisamos garantir que essas políticas públicas deste governo sejam transformadas em políticas de Estado, consolidando a nova classe média e a democracia brasileira.

Vagner Freitas de Moraes
Presidente Nacional da CUT



Apresentação

A taxa de desemprego no Brasil atingiu o seu menor valor histórico. O grau de formalização nunca foi tão elevado: pela primeira vez a proporção de trabalhadores formais superou a de informais. A renda do trabalho no setor formal também cresceu. E o setor informal não ficou para trás. A escolaridade média do trabalhador brasileiro também aumentou de forma acelerada. Na escala da distribuição de renda, a remuneração dos mais vulneráveis cresceu mais do que a dos menos vulneráveis. As consequências deste processo e a contribuição de cada um desses fatores para a expansão da renda e do tamanho da classe média no Brasil serão examinadas nesta edição.

Dentre as diversas posições nas ocupações possíveis, aquela representada pelo emprego assalariado no setor privado (que, aliás, também segue em franca expansão) é a que abrange o maior contingente da força de trabalho brasileira e, ainda, a que guarda mais íntima relação com a classe média. Por esta razão, o foco da quarta edição do caderno Vozes da Nova Classe Média é dedicado a esse universo de trabalhadores.

No contexto desse cenário favorável – e sem precedentes – no mercado de trabalho, quem são os que estão nas melhores posições? Quem são os mais vulneráveis? Quais são os desafios que permanecem? O que poderia ser feito para manter o progresso na qualidade do mercado de trabalho no Brasil e garantir a melhoria contínua daqueles que se encontram hoje nas piores posições?

Para oferecer resposta concreta a essas perguntas, a publicação traz uma dupla proposta de ajuste no desenho de políticas já existentes voltadas para o mercado de trabalho. A ideia é conferir maior objetividade e complementaridade das ações em curso e aprimorar o sólido sistema público de atenção ao trabalhador brasileiro. A edição traz ainda, ao final, artigo elaborado no Ipea, que examina em que medida as propostas apresentadas pela SAE/PR poderiam efetivamente beneficiar aqueles grupos tradicionalmente excluídos, do ponto de vista socioeconômico.

Marcelo Côrtes Neri

Ministro Chefe da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República

Jorge Fontes Hereda

Presidente da Caixa Econômica Federal

Jorge Chediek

Representante Residente do PNUD no Brasil



1. O mundo do trabalho no Brasil

1.1. O papel do trabalho para o crescimento na renda das famílias

Ao longo da última década, a renda *per capita* das famílias brasileiras cresceu de forma significativa (3% ao ano), sendo a renda, em 2011, 33% maior que a observada em 2001 (Tabela 1). Como essa expansão foi acompanhada de substanciais reduções no grau de desigualdade, o incremento na renda da classe média¹ foi ainda maior (mais de 4% ao ano). Para essa classe, a renda das famílias em 2011 era 50% superior que há uma década.

Tabela 1: Evolução da renda *per capita* - 2001 e 2011

Indicadores	Total das famílias	Classe Média
Renda <i>per capita</i> (R\$/mês)		
2001	591	382
2011	783	576
Variação percentual (2001-2011)		
Total	32,6	50,6
Anual	2,9	4,2

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

O acentuado crescimento na renda das famílias brasileiras foi resultante, principalmente, do trabalho, embora a transição demográfica e a crescente generosidade das transferências públicas também tenham colaborado para essa realidade. Os dados mostram que, mesmo se o crescimento na renda do trabalho tivesse sido a única mudança sucedida, ainda assim, mais da metade do acentuado crescimento na renda *per capita* das famílias brasileiras teria sido observado (Tabela 2b).

¹ Para a SAE/PR, a classe média corresponde ao conjunto da população que vive com renda familiar *per capita* entre R\$291 e R\$1.019 (valores de abril de 2012). Para referência, consulte <http://www.sae.gov.br/site/?cat=503>

Tabela 2a: Evolução dos fatores determinantes da renda entre 2001 e 2011

Renda per capita e seus determinantes	2001	2011	Diferença (2001 - 2011)	Diferença (em %)
Renda <i>per capita</i> (R\$/mês)	591	783	192	33
Proporção de adultos (%)	71	77	5	8
Renda não derivada do trabalho por adulto (R\$/mês)	185	238	53	28
Renda do trabalho por adulto (R\$/mês)	645	784	139	22
Proporção da renda familiar derivada do trabalho (%)	78	77	-1	-1

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Tabela 2b: Contribuição dos fatores determinantes para explicar o aumento na renda entre 2001 e 2011

Determinantes	Renda per capita resultante de variações nos fatores (R\$/mês)	Contribuição acumulada dos fatores para a diferença	Contribuição acumulada dos fatores (em %)	Contribuição individual de cada fator (em %)
Linha de base	591
Proporção de adultos	636	46	24	24
Renda não derivada do trabalho por adulto	677	86	45	21
Renda do trabalho por adulto	783	192	100	55

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Especificamente no que diz respeito à classe média, a importância do trabalho para a sua ascensão foi ainda maior. Quase 60% do crescimento na sua renda, verificado na última-década, teria ocorrido mesmo que o aumento na renda do trabalho tivesse sido a única mudança sucedida (Tabela 3b).

Tabela 3a: Evolução dos fatores determinantes da renda da classe média entre 2001 e 2011

Renda per capita e seus determinantes	2001	2011	Diferença (2001 - 2011)	Diferença (em %)
Renda <i>per capita</i> (R\$/mês)	382	576	193	51
Proporção de adultos (%)	75	80	5	7
Renda não derivada do trabalho por adulto (R\$/mês)	110	173	63	57
Renda do trabalho por adulto (R\$/mês)	400	543	143	36
Proporção da renda familiar derivada do trabalho (%)	78	76	-3	-3

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Tabela 3b: Contribuição dos fatores determinantes para explicar o aumento na renda da classe média entre 2001 e 2011

Determinantes	Renda <i>per capita</i> resultante de variações nos fatores (R\$/mês)	Contribuição acumulada dos fatores para a diferença	Contribuição acumulada dos fatores (em %)	Contribuição individual de cada fator (em %)
Linha de base	382
Proporção de adultos (%)	410	28	14	14
Renda não derivada do trabalho por adulto (R\$/mês)	461	78	41	26
Renda do trabalho por adulto (R\$/mês)	576	193	100	59

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Essa importância do trabalho para a renda familiar já era esperada, uma vez que a renda dele proveniente responde por mais de 3/4 da renda familiar. Sua relevância, no entanto, seria apenas potencial, caso essa renda não tivesse crescido de forma tão significativa ao longo da década. Em 2011, a renda do trabalho por adulto era mais de 20% maior que há uma década (em 2001) para o conjunto das famílias, e quase 40% maior entre as famílias que formam a classe média (Tabelas 2a e 3a). Em suma, a acentuada melhoria na distribuição de renda brasileira, em particular a expansão da classe média, foi protagonizada pelo trabalho. Neste capítulo, buscamos documentar as acentuadas transformações que marcaram o mundo do trabalho no período de 2001 a 2011. Tratamos da ampliação das oportunidades de trabalho e, também, de melhorias na qualificação do trabalhador e na qualidade dos postos de trabalho.

1.2. Expansão das oportunidades de trabalho

Ao longo desse período, o número de postos de trabalho no país cresceu em 16 milhões (Tabela 4). Em 2001, eram 76 milhões de postos de trabalho², com evolução para 92 milhões em 2011. Na década, portanto, ocorreu uma expansão de 20% nas oportunidades de trabalho. Graças a essa expansão, a taxa de desemprego declinou sistematicamente, alcançando seu mínimo histórico em 2011 (Gráfico 1).

O aumento na disponibilidade de trabalho, no entanto, foi muito similar ao da população em idade ativa, contribuindo para a estabilidade da sua taxa de ocupação (porcentagem da população em idade ativa que se encontra ocupada). De fato, a população com 15 anos ou mais no país cresceu 19% entre 2001 e 2011, o que levou a taxa de ocupação desse grupo a permanecer praticamente estável em 60% (Tabela 4).

² Na verdade, esse é o número de trabalhadores ocupados no ano. O número de postos de trabalho disponíveis é ainda mais elevado dado que um trabalhador muitas vezes trabalha em mais de um posto.

Tabela 4: Evolução da disponibilidade de trabalho no Brasil, 2001 e 2011

Indicadores	2001	2011	Diferença (2001- 2011)	Variação percentual total (%)	Variação percentual anual (%)
Taxa de ocupação (%)	62	63	1
População em Idade Ativa (PIA) (milhões)	123	146	23	19	1,7
Total de ocupados (milhões)	76	92	16	20	1,9
Grau de assalariamento (%)*	62	69	7
Assalariados (milhões)	47	62	15	32	2,8
Emprego público (estatutário) (milhões)	8	11	3	32	2,8
Emprego no setor privado (milhões)	33	45	12	38	3,3
Emprego com carteira assinada no setor privado (milhões)	21	34	13	64	5,1
Emprego sem carteira assinada no setor privado (milhões)	12	11	-1	-8	-0,9
Grau de formalização entre assalariados no setor privado (%)	63	75	12
Grau de informalização entre assalariados no setor privado (%)	37	25	-12
Empregados domésticos (milhões)	6	7	1	17	1,6
Grau de assalariamento formal (%)	38	49	11
Trabalhadores não remunerados (milhões)	9	6	-2	-26	-3
Trabalhadores não remunerados em relação ao total de ocupados (%)	11	7	-4

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

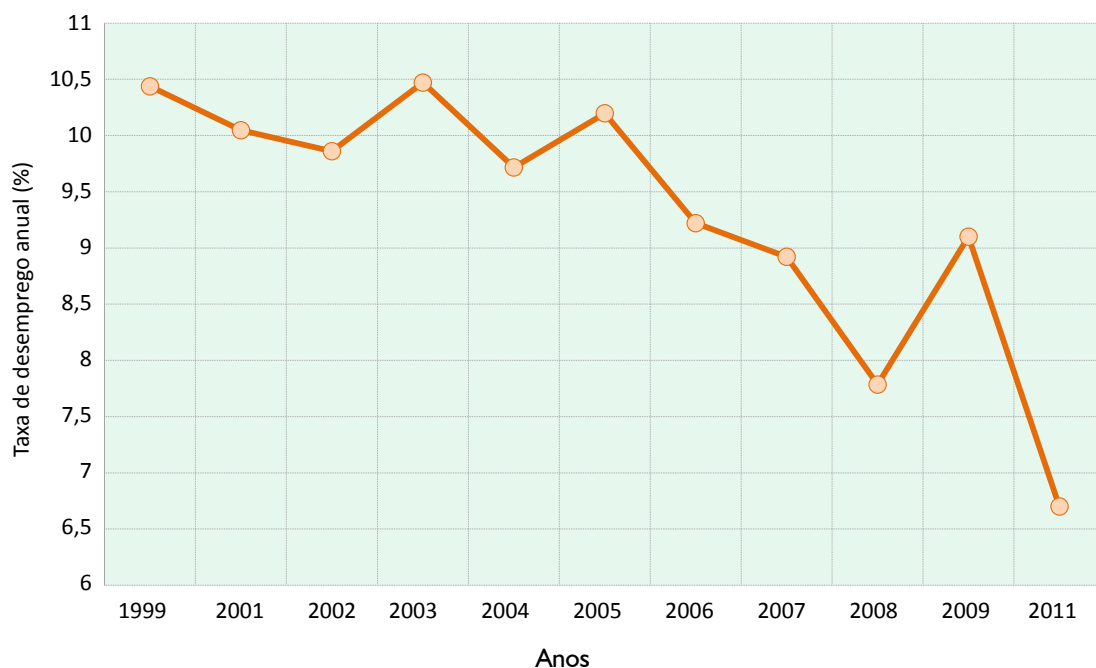
*Empregados do setor privado (incluindo-se domésticos) e do setor público em relação ao total dos ocupados.

Nem todos os segmentos do mercado de trabalho brasileiro foram igualmente beneficiados por essa expansão na oferta de postos de trabalho. O trabalho assalariado, seja no setor público, seja no privado, dominou esse quadro. Dos 16 milhões de novos postos de trabalho, 15 são de assalariados, em ambos os setores, sem incluir os trabalhadores domésticos (Tabela 4). Dessa forma, aumentou, de forma significativa, o grau de assalariamento da força de trabalho brasileira (porcentagem dos ocupados que são empregados assalariados, incluindo trabalhadores domésticos), que passou de 62% para 69% em uma década.

O crescimento da disponibilidade de oportunidades de trabalho assalariado foi particularmente evidente no setor privado. Em uma década, o número de assalariados cresceu quase 38%, praticamente o dobro da taxa de crescimento do total de postos de trabalho no país (Tabela 4). Em 2011 a porcentagem dos trabalhadores ocupados que

tinham emprego assalariado formal alcançou praticamente a metade do total de postos de trabalho disponíveis.

Gráfico 1: Evolução da taxa anual de desemprego - 1999 a 2011



Fonte: Disoc/Ipea com base na PNADs (IBGE), 1999 a 2011.

Ainda em relação aos assalariados no setor privado, destaca-se o crescimento mais acelerado dentre aqueles com carteira de trabalho assinada. Enquanto, na última década, a disponibilidade total de trabalho cresceu 20%, a de trabalho assalariado formal superou 60% (Tabela 4). Em outras palavras, o aumento na disponibilidade de postos de trabalho assalariados formais foi mais de três vezes maior a oferta geral de postos de trabalho. Logo, dos 16 milhões de novos postos de trabalho criados ao longo da última década, 13 milhões foram empregos assalariados com carteira de trabalho assinada.

Como a oferta de empregos assalariados sem carteira declinou, o grau de formalização dentre os assalariados no setor privado cresceu de forma intensa. Hoje, pela primeira vez, 3/4 dos assalariados no setor privado têm carteira de trabalho assinada (Tabela 4).

Tradicionalmente, menos da metade da população ocupada no país tinha emprego assalariado formal (seja assalariada com carteira no setor privado, seja empregada no setor público). Graças ao crescimento do emprego formal no setor privado e ao crescimento do

emprego no setor público, pela primeira vez, a partir de 2010, o conjunto dos empregados formais passou a representar a metade da força de trabalho ocupada no país (Tabela 4).

Em suma, os últimos dez anos presenciaram um marcante crescimento das oportunidades de trabalho e, como consequência, uma acentuada redução na taxa de desemprego. A expansão na oferta de postos de trabalho trouxe com ela também uma mudança qualitativa na direção do trabalho assalariado, em particular do trabalho assalariado formal. Pela primeira vez, mais da metade dos ocupados no Brasil são trabalhadores assalariados formais e mais de 3/4 dos assalariados no setor privado têm uma carteira de trabalho assinada. A conexão dessas transformações no mundo do trabalho com a ascensão da classe média não poderia ser mais direta, uma vez que mais de 60% dos empregados com carteira no setor privado vivem em famílias dessa classe (Tabela 5).

Tabela 5: Participação de grupos de trabalhadores na classe média em 2011

Grupos de trabalhadores	Participação na classe média (%)
Total de ocupados	54
Empregados assalariados	58
Empregados no setor privado	61
Empregados com carteira	62

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.

1.3. Crescimento da remuneração do trabalho

Como a população em idade ativa brasileira ainda cresce a taxas elevadas, a maior disponibilidade de postos de trabalho foi fundamental para garantir uma taxa de ocupação estável (embora tenha também levado a uma redução na taxa de desemprego). Assim, o incremento na renda do trabalho ocorrido na última década, que respondeu por mais da metade do crescimento na renda familiar (em particular da classe média), não é motivado por uma proporção mais elevada de adultos ocupados nas famílias, já que a taxa de ocupação permaneceu no mesmo nível. De fato, o que explica esse aumento na renda é a progressiva remuneração dos ocupados.

A remuneração média dos trabalhadores brasileiros cresceu 24% ao longo da última década (em média, 2% ao ano). Para os trabalhadores na classe média, o crescimento foi ainda mais acelerado, sendo mais que 31% no período (em média, quase 3% ao ano) (Tabela 6).

Tabela 6: Evolução da remuneração do trabalho principal no Brasil, 2001- 2011 (R\$/mês)

Indicadores	2001	2011	Variação percentual (%)	
			Total	Anual
Todos	976	1215	24	2,2
Ocupados na classe média	655	858	31	2,7
Empregados no setor privado	967	1.141	18	1,7
Empregados do setor privado na classe média	812	980	21	1,9

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.
 Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Esse significativo aumento na remuneração dos ocupados resulta da combinação de dois fatores. Em primeiro lugar, verificaram-se importantes melhorias na qualificação dos trabalhadores. Em segundo lugar, ocorreram mudanças na qualidade dos postos de trabalho: i) houve uma realocação da força de trabalho na direção de segmentos capazes de oferecer melhores oportunidades - exemplo disso é o crescimento da formalização das relações de trabalho, ocorrida na última década, e ii) constatou-se o avanço substancial da remuneração nos segmentos modernos e tradicionais, como no trabalho por conta própria e assalariado.

1.4. Qualificação do trabalhador

A produtividade e a remuneração do trabalho resultam da combinação da qualificação do trabalhador com a qualidade do posto de trabalho. Não obstante ambos os fatores tenham contribuído para o acentuado crescimento na remuneração do trabalho ao longo da última década, a melhoria na qualificação da mão de obra teve importância relativa maior.

Abordando especificamente a questão da qualidade da mão de obra, o nível educacional é de particular relevância. Ao longo da última década, a força de trabalho brasileira tornou-se substancialmente mais escolarizada, com crescimento acelerado (27%), passando de 6,7 anos de estudo em 2001 para 8,5 em 2011 (Tabela 7). Todavia, o nível de escolaridade da força de trabalho permanece bastante limitado, apenas ligeiramente acima de um fundamental completo.

Tabela 7: Evolução da escolaridade da força de trabalho brasileira, 2001 e 2011

Grupos de trabalhadores	Escolaridade média				Porcentagem com ao menos ensino médio completo (%)	
	2001	2011	Variação absoluta	Variação percentual total (%)	2001	2011
Todos os trabalhadores	6,7	8,5	1,8	27	29	47
Ocupados na classe média	7,1	8,0	0,9	12	30	43
Empregados no setor privado	7,3	9,0	1,7	23	32	52
Empregados no setor privado na classe média	7,7	8,6	0,9	12	34	48

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

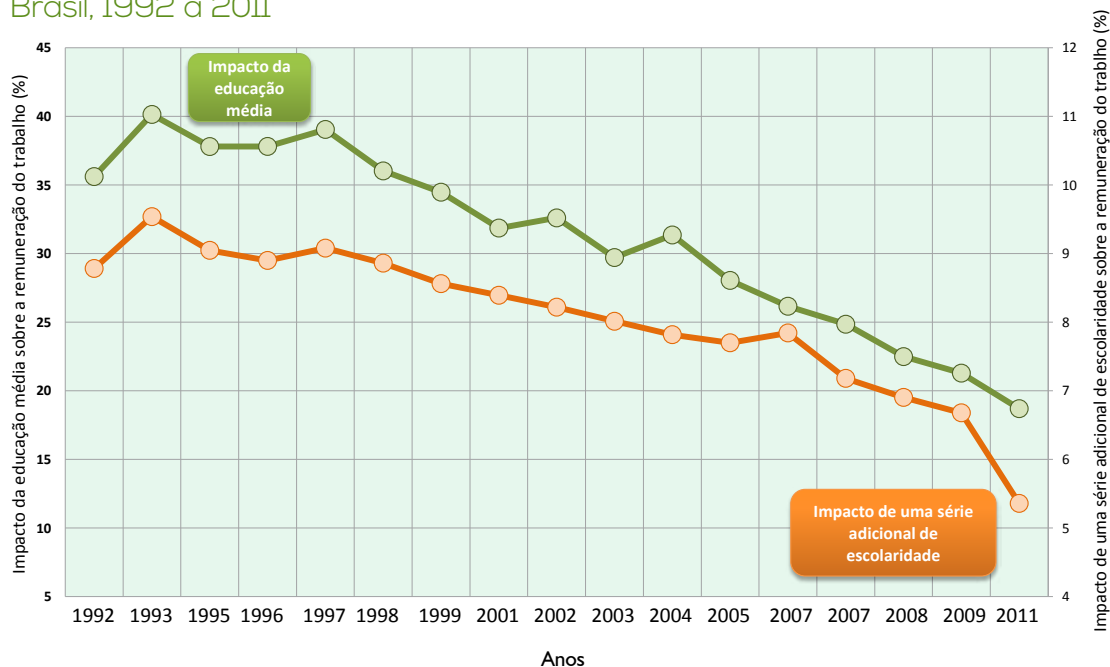
Dentre os assalariados no setor privado, o crescimento da escolaridade foi um pouco menos acentuado: em 2011, era 23% maior que em 2001. Em média, a escolaridade dos assalariados no setor privado (9 anos de estudo) é apenas ligeiramente acima da média ao se comparar com a força de trabalho como um todo (8,5 anos de estudo) (Tabela 7). Como cada série adicional de escolaridade resulta num crescimento na produtividade e da remuneração do trabalho próxima a 8% (Gráfico 2), apenas devido a esse crescimento na escolaridade estima-se que a remuneração média do trabalho deveria ter crescido 13% na década³. Portanto, apenas a melhoria na escolaridade da força de trabalho já explica quase a metade do crescimento na remuneração dos trabalhadores no período.

Vale ressaltar, no entanto, que a importância da educação para a determinação da remuneração do trabalho vem declinando. Se, no início da década, um trabalhador com ensino médio tinha, em média, uma remuneração 32% superior a de um trabalhador com apenas o fundamental completo, hoje esse mesmo diferencial de remuneração foi reduzido a quase metade (19%) (Gráfico 2).

A redução nos diferenciais de remuneração por nível educacional tem vantagens e desvantagens. Uma vantagem evidente é o fato de esta redução ser uma das bases para o declínio da desigualdade no Brasil. Num país com elevadas desigualdades educacionais, qualquer diminuição no diferencial de remuneração entre trabalhadores mais e menos escolarizados implica em substancial redução de desigualdade.

³ Considerou-se um retorno médio de 7% na década: $7 \times 1,8$ que é aproximadamente igual a 13.

Gráfico 2: Impacto da escolaridade sobre a remuneração do trabalho no Brasil, 1992 a 2011



Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base em dados da PNAD 1992 a 2011

A desvantagem é que a redução nestes diferenciais limita a capacidade da educação de acelerar o crescimento na remuneração do trabalho. Há uma década, o aumento de uma série na escolaridade da força de trabalho levaria a um incremento na remuneração do trabalho em cerca de 8%. Hoje, o mesmo aumento na escolaridade provocaria uma elevação na remuneração de pouco mais de 5% (Gráfico 2).

1.5. Qualidade dos postos de trabalho

Se cerca da metade do crescimento na remuneração do trabalho ao longo da última década resultou da melhoria da qualificação da força de trabalho, a outra metade decorreu de melhorias na qualidade dos postos de trabalho. Uma das faces dessa melhoria na qualidade dos postos de trabalho foi o já ressaltado substancial aumento nos graus de assalariamento e de formalização.

Todo avanço na qualidade dos postos de trabalho pode ser decomposto em duas parcelas. Uma parcela devida às mudanças na composição setorial (por posição na ocupação), que leva à expansão de segmentos que tradicionalmente oferecem melhores oportunidades e

à contração daqueles que oferecem piores oportunidades, como, por exemplo, aumento de empregos assalariados e formais. A segunda parcela decorre da melhoria na qualidade dos postos de trabalho em cada compartimento - por exemplo, o aumento da remuneração dos assalariados formais. Nos últimos dez anos, os dois fatores concorreram para a melhoria da qualidade dos postos de trabalho no Brasil.

1.5.1. Formalização das relações de trabalho

Pelo lado da composição, contribuíram a redução do trabalho não remunerado e do emprego sem carteira. Em uma década deixaram de trabalhar de forma não remunerada mais de 2 milhões de trabalhadores, fazendo com que a fração da força de trabalho nessa situação declinasse quase 5 pontos percentuais (Tabela 4). No caso do emprego assalariado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, o número de postos ocupados declinou, ao longo da década, em quase 1 milhão. Por conseguinte, dentre os assalariados no setor privado, a porcentagem dos - informais caiu, no período, de quase 40% para 25%. (Tabela 4)

Tabela 8: Remuneração e formalização no mercado de trabalho no Brasil, 2001 e 2011

Indicadores	Ocupação (milhões)		Remuneração (R\$/mês)		Crescimento na remuneração (%)
	2001	2011	2001	2011	
Assalariados formais*	29	45	1.300	1.447	11,3
Outros ocupados, exceto assalariados formais	47	47	776	991	27,7
Total	76	92	976	1.215	24,5
Efeito da substituição do trabalho não remunerado e informal pelo assalariado formal	1.165	1.215	4,3

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNADs 2001 e 2011.

Nota: valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012

*Este grupo inclui empregados no setor público e aqueles com carteira no setor privado

Em contrapartida a essa contração do trabalho não remunerado e informal, o assalariamento formal cresceu em 16 milhões, tanto no setor privado como no público (Tabela 8). Note que o crescimento foi particularmente intenso no setor privado: o número de postos de trabalho formais em 2011 era mais de 60% superior ao observado em 2001. Como resultado desta expansão, a porcentagem da força de trabalho total trabalhando de forma

assalariada e formal cresceu mais de 10 pontos percentuais, alcançando, pela primeira vez, cifras muito próximas à metade da força de trabalho brasileira (Tabela 4).

Estima-se que, apenas devido a essa substituição do trabalho não remunerado e informal pelo assalariamento formal, a remuneração do trabalho deva ter crescido mais de 4% ao longo da década (Tabela 8). Portanto, pode-se atribuir a estas importantes mudanças na distribuição da força de trabalho entre segmentos do mercado de trabalho, cerca de 18% do crescimento na remuneração média do trabalho.

1.5.2. Melhoria na qualidade dos postos de trabalho formais e informais

Ao longo da última década, não só melhorou a qualificação da força de trabalho e reduziu-se o trabalho não remunerado e informal, como também cresceram as remunerações dos trabalhadores em cada segmento do mercado de trabalho. Assim, aqueles que já eram formais e os que permaneceram informais tiveram importantes ganhos de remuneração.

Avalia-se que trabalhadores que permaneceram no mesmo segmento (por exemplo, eram e permaneceram empregados com carteira, ou eram e permaneceram trabalhando por conta própria) tiveram, ao longo da década, um ganho de remuneração próximo a 7%. Dado que a remuneração média cresceu 24,5%, este fator, como os demais, contribuiu com aproximadamente 1/3 do aumento na remuneração do trabalho.

Esses ganhos de remuneração não ficaram restritos aos segmentos formais em expansão (emprego público e assalariados com carteira no setor privado). Na verdade, a remuneração também cresceu de forma substancial tanto entre os assalariados informais e empregados domésticos como também entre os trabalhadores por conta própria. Ganhos generalizados de remuneração desse tipo apontam na direção de aumentos de produtividade beneficiando todos os segmentos do mercado de trabalho.

Esse crescimento relativamente balanceado da remuneração nos diversos segmentos do mercado de trabalho, em que os ganhos não estão concentrados nos segmentos mais formais e modernos, tem vantagens e desvantagens. Pelo lado positivo, é benéfico para a contenção da desigualdade. Caso o crescimento se concentrasse nos setores mais formais e modernos, levaria a aumentos no grau de desigualdade. Para a contenção da desigual-

dade e redução na pobreza, é preferível que os ganhos tenham beneficiado igualmente os segmentos mais informais e tradicionais, como os empregados sem carteira e trabalhadores por conta própria. Esse crescimento balanceado, no entanto, mantém constantes os diferenciais entre os segmentos formal e informal, limitando, dessa forma, a contribuição que a formalização possa dar para o crescimento da remuneração média. De fato, quanto maior o diferencial de remuneração entre os segmentos formal e informal, maior será a capacidade da formalização em contribuir para o aumento na remuneração do trabalho.

1.6. Rotatividade da mão de obra

Conforme enfatizado anteriormente, ao longo da última década o mundo do trabalho passou por profundas transformações que foram definitivas para a expansão da classe média no Brasil. Expandiram-se substancialmente as oportunidades de trabalho, levando a reduções na taxa de desemprego; melhorou consideravelmente a qualificação dos trabalhadores; as relações de trabalho se tornaram mais formais; o assalariamento se difundiu; e, devido talvez a ganhos gerais de produtividade, a remuneração do trabalho aumentou para os trabalhadores em todos os compartimentos do mundo do trabalho.

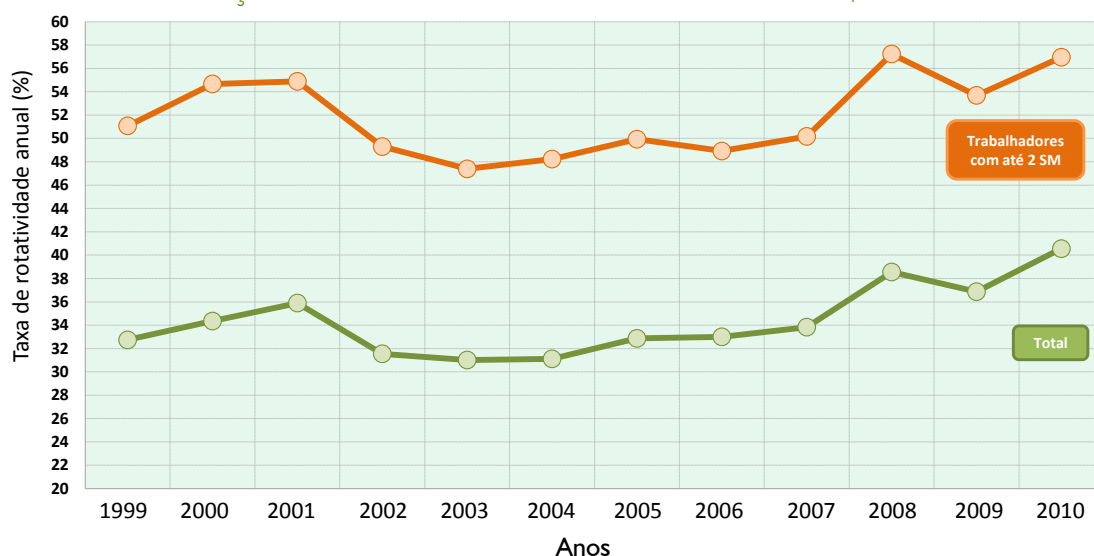
Nem todas as transformações ocorridas na década, no entanto, foram favoráveis. A que mais tem recebido atenção e é alvo de crescente preocupação é o elevado nível e sistemático aumento na taxa de rotatividade da mão de obra brasileira empregada no setor formal.

O segmento formal do setor privado brasileiro sempre sofreu com altas taxas de rotatividade. No Brasil, em média, 40% da força de trabalho muda de emprego a cada ano (Gráfico 3). Esta alta taxa de rotatividade é ainda maior entre os trabalhadores com baixa qualificação e com baixos salários (que são aqueles que recebem até dois salários mínimos). Entre os trabalhadores que ganham até dois salários mínimos, a taxa de rotatividade⁴ chega a 57% ao ano.

O desempenho do Brasil ao longo da última década é ainda mais preocupante, uma vez que a taxa de rotatividade, além de ser elevada, é crescente. No início da década, a taxa de rotatividade anual encontrava-se próxima a 30% e, portanto, muito inferior aos atuais valores, que já superaram 40% (Gráfico 3).

⁴ A taxa de rotatividade foi obtida pela razão entre o número de admissões ou desligamentos (usando-se o que apresentou menor valor) e o número total de trabalhadores ocupados.

Gráfico 3: Evolução da taxa de rotatividade anual no Brasil, 1999-2010



Fonte: Estimativas produzidas pela SAE a partir das bases RAIS/CAGED 1999 - 2010.

Taxas de rotatividade dessa magnitude preocupam pelas mais variadas razões. Dentre elas, destaca-se a percepção de que possam dificultar a integralização de ganhos de produtividade associados ao acúmulo de experiência dos trabalhadores na empresa. Em princípio, o produto de cada empresa tem características específicas. A forma como organiza sua produção também tem suas particularidades. Assim, nesse ambiente, o trabalhador tem que adquirir conhecimentos específicos que não serão de grande utilidade caso ele mude de trabalho. Por conseguinte, sua produtividade cresce com o tempo que permanece, sendo que esse crescimento é tão mais importante quanto mais a empresa investe no trabalhador e o trabalhador na empresa.

Quando a rotatividade é elevada, o tempo do trabalhador na empresa é pequeno. Por um lado, esses ganhos de produtividade não são possíveis de serem acumulados. Por outro, trabalhadores e empresas, ao perceberem que a relação será pouco duradoura, não investem um no outro. Isso resulta em relações de curta duração com pouco investimento e, portanto, em poucos ganhos de produtividade.

Em suma, num ambiente com alta rotatividade da mão de obra, possíveis ganhos de produtividade associados ao acúmulo de experiência na empresa não são integralizados. Essa perda pode ter consequências negativas sobre a produtividade e competitividade das empresas, inclusive sobre a evolução da remuneração dos trabalhadores ao longo do seu ciclo de vida. Pode também limitar a expansão da classe média e a continuada ascensão daqueles que já fazem parte dessa classe.



2. A relação entre nova classe média e emprego privado no Brasil

2.1. Trabalho e emprego no Brasil

Participar do mercado de trabalho pode se dar de variadas formas, como empregador, empregado, conta própria e até mesmo como trabalhador sem remuneração. Atualmente, no Brasil, 7% da população ocupada é composta por trabalhadores não remunerados, que são tradicionalmente aqueles que se dedicam a empreendimentos agrícolas de subsistência, à construção de algo para uso próprio ou ao negócio familiar em áreas urbanas (Tabela 1). Os demais 93% que compõem a força de trabalho são remunerados. Entre estes, a maioria é formada por trabalhadores com vínculo empregatício (69%), em especial, por assalariados no setor privado (50%), razão pela qual esta seção se dedica a investigar a relação entre o maior segmento do mercado de trabalho e a nova classe média brasileira.

Tabela 1: Composição da força de trabalho no Brasil, 2011

Trabalhadores	Participação (%)
Trabalhadores sem remuneração	7
Trabalhadores remunerados	93
Trabalhadores domésticos	7
Trabalhadores por conta-própria	21
Empregadores	3
Funcionários públicos*	12
Empregados no setor privado	50

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.

*Inclui estatutários e não estatutários

No universo dos assalariados do setor privado, qual a contribuição da formalização, da sindicalização, para a expansão da classe média no país? Onde a classe média expandiu mais, entre os empregados formais ou entre os informais⁵? Quem trabalha numa grande empresa está em melhores condições do que quem trabalha numa pequena? Por quê? Essas perguntas são respondidas ao longo desta seção.

2.2. Três evidências da associação entre classe média e emprego no setor privado

Embora em todos os subgrupos de trabalhadores existam membros na classe média, no caso dos empregados no setor privado, esta relação é particularmente mais significativa. Três indicadores ilustram tal associação. O primeiro deles é o próprio tamanho da classe média entre os empregados no setor privado. Dos 46 milhões desses empregados, 61% pertencem à classe média. Por outro lado, entre os trabalhadores pertencentes à classe média (47 milhões), 55% estão empregados no setor privado (28 milhões). Por fim, essa estreita relação é também dinâmica: dos novos trabalhadores que ingressaram na classe média (19 milhões), 67% são empregados no setor privado.

Tabela 2: Evolução do tamanho das classes de renda entre trabalhadores em geral e entre empregados do setor privado no Brasil

Grupo de trabalhadores	Classe Baixa			Classe Média				Classe Alta			
	1996	2011	Declínio	1996	2011	Expansão		1996	2011	Expansão	
	(%)	(%)		(%)	(%)	Absoluta	Relativa	(%)	(%)	Absoluta	Relativa
Trabalhadores	40	19	21	42	54	13	62	18	26	8	38
Empregados*	35	15	20	48	61	12	62	17	24	7	38
Com carteira	25	11	15	54	62	8	57	21	27	6	43
Sem carteira	51	29	22	39	56	17	76	10	15	5	24
Em grandes empresas	23	10	13	54	60	6	51	23	29	6	49
Em pequenas empresas	48	22	26	42	61	19	73	10	17	7	27
Sindicalizados	21	10	12	52	58	6	52	27	33	6	48
Não sindicalizados	39	17	22	47	61	14	63	14	22	8	37
Indústria da transformação	26	11	15	56	63	8	51	18	26	7	49
Construção civil	47	25	22	46	62	16	72	7	13	6	28
Serviços pessoais	35	16	19	52	67	15	81	13	17	3	19

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

*Este grupo refere-se aos empregados do setor privado, não domésticos.

⁵ Considera-se empregado formal o trabalhador assalariado com carteira de trabalho assinada.

2.2.1. Grande parte dos empregados no setor privado pertence à classe média

Uma vez que 54% de toda a força de trabalho brasileira já pertence à classe média, não surpreende a alta prevalência de empregados do setor privado nesta classe de renda. No entanto, evidência mais forte da relação entre classe média e emprego no setor privado é a prevalência dessa classe entre os empregados do setor privado: para um empregado no setor privado, a probabilidade de pertencer à classe média é de 61% (10% maior do que a observada para o universo total de trabalhadores, correspondente a 54%) (Tabela 2).

2.2.2. Grande parte da classe média está empregada no setor privado

O fato de que 55% dos trabalhadores na classe média estão empregados no setor privado não seria um indício de forte associação, se nas outras classes também houvesse alta prevalência de empregados neste setor. Ocorre que não só os empregados no setor privado são maioria no conjunto total dos trabalhadores nas três classes de renda (50% da força de trabalho é empregada no setor privado), mas, entre os trabalhadores que pertencem à classe média, a probabilidade de estar empregado no setor privado é de 55% (superior em 10% àquela verificada para o conjunto dos trabalhadores nas três classes).

2.2.3. Geração de novos postos de trabalho e expansão da classe média

A associação entre classe média e emprego no setor privado possui também um forte componente dinâmico. Dos 19 milhões de trabalhadores que ingressaram na nova classe média nos últimos 15 anos, 2/3 estão empregados no setor privado, fenômeno este que tem, a princípio, dois determinantes imediatos: i) a própria expansão do emprego privado e ii) uma crescente participação relativa do emprego privado no estoque de postos de trabalho da classe média.

Dos 24 milhões de novos postos de trabalho gerados nos últimos quinze anos, cerca de 3/4 foram empregos no setor privado e este segmento, que representava 42% da força de trabalho, passou a responder por 50%. Tudo mais constante, apenas esta expansão

acelerada já justificaria a forte associação entre novos membros da classe média e o emprego no setor privado, dado que, ao se tomar apenas os trabalhadores da classe média, a participação no emprego privado cresceu menos (foi de 49% em 1996 para 55% em 2011). Tal aumento no setor contribuiu com 67% da expansão dos trabalhadores de classe média e com 77% da expansão do número total de trabalhadores no país, entre 1996 e 2011.

Em suma, o emprego privado foi fundamental para expandir a classe média entre 1996 e 2011 não porque gerou relativamente mais postos nesta classe do que nas outras, mas simplesmente porque os postos neste setor cresceram generalizadamente.

2.2.4. Determinantes imediatos da expansão da classe média

Os empregados no setor privado são um grupo heterogêneo formado por diversos subgrupos. Na distribuição de renda dos empregados desse setor, o tamanho de cada uma das três classes (alta, média e baixa) pode ser expresso como a média ponderada do tamanho da classe em cada subgrupo, sendo os pesos a fração populacional que corresponde ao subgrupo.

Assim sendo, toda expansão ou contração do tamanho da classe na distribuição de renda dos empregados no setor privado pode sempre ser decomposta em três fatores: i) expansão ou contração do tamanho da classe média nos subgrupos menos vulneráveis, ii) expansão ou contração do tamanho da classe média nos subgrupos mais vulneráveis e iii) mudanças na composição, isto é, mudanças no tamanho relativo dos subgrupos.

A relação entre a expansão da classe média e a formalização ilustra este mecanismo. Em quinze anos, a classe média entre os empregados no setor privado cresceu 13 pontos percentuais. Tal crescimento é o resultado de expansões da classe média entre os empregados formais (8 pontos percentuais) e entre os informais (17 pontos percentuais), além de um aumento no grau de formalização, que passou de 62% para 75%, considerando todas as classes de renda. Mas qual a contribuição real de cada movimento desses para a expansão da classe média entre os empregados no setor privado?

Caso a expansão da classe média entre os empregados formais tivesse sido a única mudança ocorrida, a classe média entre os empregados no setor privado teria crescido ape-

nas 6 pontos percentuais. Se a classe média tivesse se expandido unicamente entre os empregados informais, a classe média entre os empregados no setor privado teria crescido apenas 4 pontos percentuais. Por fim, caso a formalização tivesse sido o único movimento observado, a expansão da classe média entre os empregados no setor privado teria sido de apenas 2 pontos percentuais (Tabelas 3a e 3b).

Tabela 3a: Evolução dos fatores determinantes da composição da classe média entre trabalhadores formais e informais em 1996 e 2011

Determinantes	1996	2011	Diferença (2011-1996)
Proporção de trabalhadores formais (%)	62	75	13
Proporção de trabalhadores informais (%)	38	25	-13
Tamanho da classe média entre os trabalhadores formais (%)	54	62	8
Tamanho da classe média entre os trabalhadores informais (%)	39	56	17

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

Tabela 3b: Contribuição de trabalhadores formais e informais para a expansão da classe média entre 1996 e 2011

Determinantes	Tamanho da Classe Média	Expansão	
		Absoluta	Relativa
Composição da classe média entre os trabalhadores em 1996	48
Expansão do processo de formalização	50	2	15
Expansão da classe média entre os trabalhadores informais	54	4	35
Expansão da classe média entre os trabalhadores formais	61	6	50

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

Dessa forma, a formalização em si (mudança de composição) respondeu por 15% (2 pontos percentuais de contribuição em 13) da expansão da classe média entre os empregados no setor privado e, portanto, foi um fator menos preponderante do que o aumento da classe média no interior dos subgrupos formal e informal.

No caso da sindicalização (mudança no percentual de trabalhadores sindicalizados), não se poderia atribuir a ela contribuição relevante, uma vez que houve declínio ao longo dos últimos quinze anos. Considerando estes subgrupos, temos que quase toda a expansão

da classe média entre os empregados no setor privado se originou de aumentos entre os não sindicalizados (91%), com o aumento da classe média dentre os sindicalizados tendo contribuído com menos de 10% (Tabelas 4a e 4b).

Isso não quer dizer que os empregados sindicalizados estejam em uma situação desfavorável. Conforme será tratado mais adiante, este segmento avança expressivamente na classe alta.

Tabela 4a: Evolução dos fatores determinantes da composição da classe média entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados em 1996 e 2011

Determinantes	1996	2011	Diferença (2011-1996)
Proporção de trabalhadores sindicalizados (%)	20	17	-3
Proporção de trabalhadores não sindicalizados (%)	80	83	3
Tamanho da classe média entre os trabalhadores sindicalizados (%)	52	58	6
Tamanho da classe média entre os trabalhadores não sindicalizados (%)	47	61	14

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

Tabela 4b: Contribuição de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para a expansão da classe média entre 1996 e 2011

Determinantes	Tamanho da Classe Média	Expansão	
		Absoluto	Relativo
Composição da classe média entre os trabalhadores em 1996	48
Declínio no percentual geral de trabalhadores sindicalizados	48	0	1
Expansão da classe média entre trabalhadores não sindicalizados	60	11	91
Expansão da classe média entre trabalhadores sindicalizados	61	1	8

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

Também houve aumento do emprego em grandes empresas⁶, subgrupo em que a classe média tende a ser maior. Enquanto, em 1996, metade do emprego estava em pequenas empresas, em 2011, houve uma inversão e mais da metade passou a se concentrar em grandes empresas. Tal mudança de composição, no entanto, contribuiu com 12% da expansão da classe média entre os empregados no setor privado. Cerca de 60% veio do

⁶ Por limitações da base de dados utilizada (PNAD), considerou-se grande empresa aquela que possui mais de 10 empregados, sendo as demais consideradas pequenas.

aumento da classe média nas pequenas empresas. O restante (30%) se originou da expansão da classe média nas grandes empresas (Tabelas 5a e 5b).

Tabela 5a: Evolução dos fatores determinantes da composição da classe média entre trabalhadores em grandes e pequenas empresas em 1996 e 2011

Determinantes	1996	2011	Diferença (2011-1996)
Proporção de trabalhadores em grandes empresas (%)	51	59	8
Proporção de trabalhadores em pequenas empresas (%)	49	41	-8
Tamanho da classe média entre os trabalhadores de pequenas empresas (%)	42	61	19
Tamanho da classe média entre os trabalhadores de grandes empresas (%)	54	61	7

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

Tabela 5b: Contribuição de trabalhadores em grandes e pequenas empresas para a expansão da classe média entre 1996 e 2011

Determinantes	Tamanho da Classe Média	Expansão	
		Absoluta	Relativa
Composição da classe média entre os trabalhadores em 1996	48
Expansão do número de trabalhadores em grandes empresas	49	1	8
Expansão da classe média entre trabalhadores de pequenas empresas	57	8	61
Expansão da classe média entre trabalhadores de grandes empresas	61	4	30

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR a partir da PNAD de 1996 e 2011.

2.3. Posição dos diferentes tipos de assalariados na evolução da distribuição de renda

Conforme discutido no número anterior do caderno Vozes da Classe Nova Média, na medida em que a renda *per capita* de um país cresce continuamente, a distribuição de renda passa teoricamente por oito etapas.

A primeira caracteriza-se por uma situação em que a maioria da população está concentrada na classe baixa, a classe alta alcança no máximo 10% da população e a classe média alcança um pouco mais.

Com uma expansão da renda *per capita*, o tamanho das classes de renda se altera um pouco e a sociedade se enquadra em uma segunda etapa de desenvolvimento na qual a

classe baixa deixa de representar a maioria da população, porém permanece o maior grupo, seguida pela classe média. Este Movimento tende a ser breve, se o tamanho da classe média rapidamente ultrapassar o da classe baixa, tornando a classe média o maior dos três grupos (etapa terceira).

Com nova expansão da renda *per capita*, a classe média então começa a concentrar a maioria da população e a classe baixa, embora em contração, ainda é maior do que a classe alta (quarta etapa). De tal ponto em diante, a classe baixa continua a declinar de tamanho até se tornar menor do que a classe alta.

O começo da retração da classe média dá início à quinta etapa de desenvolvimento, que após atingir um ápice, dá espaço ao crescimento da classe alta, que ocorre de forma cada vez mais acelerada.

Duas curtas etapas acontecem a partir de então: sexta e sétima etapas. Na sexta etapa de expansão da renda, a classe média ainda é a maior de todas, mas não concentra a maioria da população. Na sétima etapa, a classe alta se torna a maior das classes, sem, no entanto, representar a maioria. Por fim, a etapa oitava prevê a maioria absoluta das pessoas concentradas na classe alta.

2.3.1. Distribuição de renda entre todos os trabalhadores *versus* empregados no setor privado

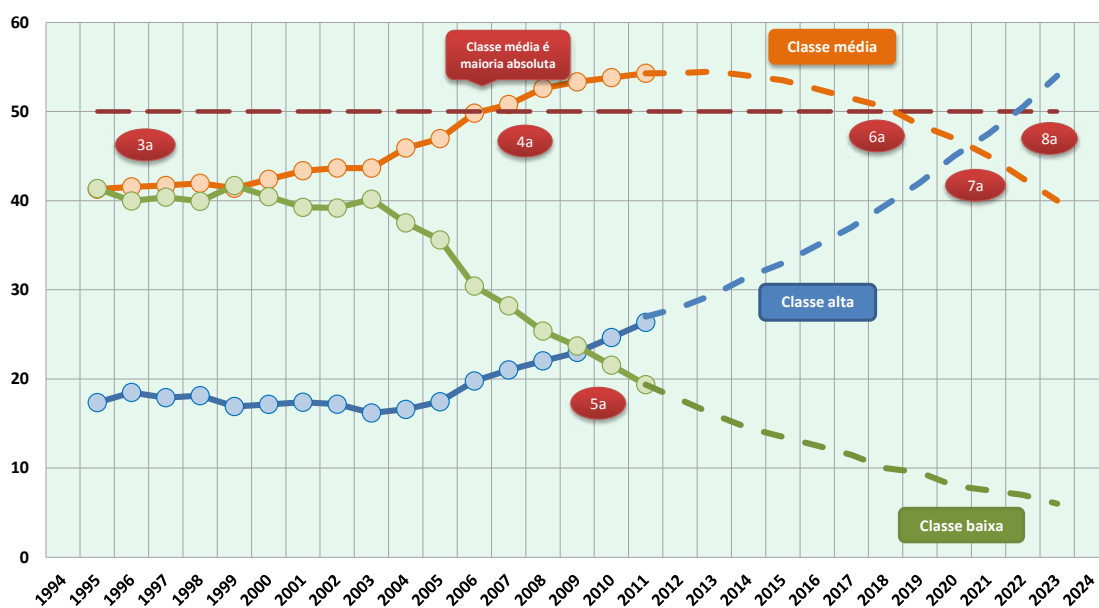
Os gráficos 1 e 2 mostram a evolução ao longo dos últimos quinze anos de duas distribuições de renda: entre o total de trabalhadores e entre os empregados no setor privado. Os gráficos mostram ainda a evolução esperada para a próxima década. Os resultados indicam enorme similaridade na evolução de ambas as distribuições.

No início do período, as distribuições estavam na terceira das oito etapas de desenvolvimento, com a classe média sendo a maior sem, entretanto, representar a maioria da população. Em meados da década passada (em torno de 2005) passaram à quarta etapa, quando a classe média se expandiu e se tornou maioria. Ao final da década, experimentaram a quinta etapa de desenvolvimento, momento em que a classe baixa concentra menos gente do que a alta.

A previsão para a década atual é que as distribuições sigam a mesma trajetória: antes da metade da década, a classe média deve começar a se retrair até deixar de ser maioria logo

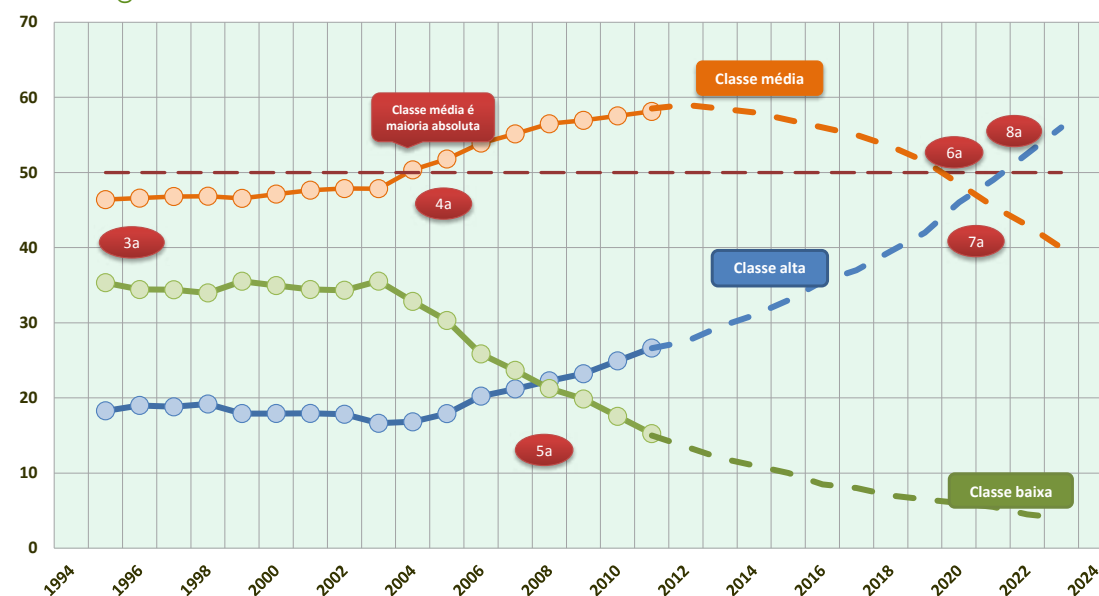
antes do final da década, inaugurando a sexta etapa do desenvolvimento. Bem no início da próxima década, a classe média passará o status de maior das classes para a alta dando início à sétima etapa. Por fim, a partir de 2022, é esperado continuada expansão da classe alta até que a maioria da força de trabalho se concentre nesse grupo.

Gráfico 1: Evolução da distribuição de renda entre todos os trabalhadores



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 e 2023.

Gráfico 2: Evolução da distribuição de renda entre empregados no setor privado



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2023.

A despeito da similaridade entre as duas distribuições, descrita acima, vale ressaltar que para a distribuição de renda dos empregados no setor privado, a situação sempre esteve e deverá estar cerca de dois anos à frente, isto é, cada marco do desenvolvimento alcançado no período se deu de 1 a 3 anos mais cedo para os empregados. Assim, a classe média passou a concentrar a maioria absoluta dos empregados no setor privado em 2004 e a maioria do conjunto dos trabalhadores, somente em 2007. Em 2009, a classe baixa se tornou menor que a classe alta na distribuição de renda entre os empregados no setor privado e em 2010, entre o conjunto dos trabalhadores. A classe média deve ter atingido o seu ápice (sexta etapa) entre os empregados no setor privado em 2012 e para o conjunto dos trabalhadores, em 2013. A sétima etapa, aquela em que a classe média deixa de ser maioria, deverá ocorrer em 2019 para os empregados no setor privado e em 2020 para o conjunto dos trabalhadores. E por fim, a oitava etapa, quando a classe alta passa a concentrar a maioria, deverá ocorrer em 2022 para os empregados no setor privado e 2023 para o conjunto de trabalhadores.

O maior tamanho atingido pela classe média dependerá do grau de desigualdade inicial da distribuição de renda: quanto menor o grau de desigualdade, maior poderá ser o tamanho da classe média em seu ápice. Estima-se que, em seu ápice, a classe média na distribuição de renda dos empregados no setor privado, que tem desigualdade menor, chegue a concentrar 60% da população. Já para a distribuição de renda de todos os trabalhadores, que têm maior grau de desigualdade, espera-se que a classe média nunca supere a marca de 55% da população.

2.3.2. Decompondo o emprego no setor privado em subgrupos: as distribuições de renda entre empregados formais, sindicalizados e em grandes empresas

Formais *versus* Informais

Embora a distribuição de renda dos empregados no setor privado siga trajetória muito similar à da distribuição de renda dos trabalhadores como um todo, há grande heterogeneidade em seu interior. Esta seção visa explorar as diferenças na distribuição dos subgrupos que compõem os empregados no setor privado.

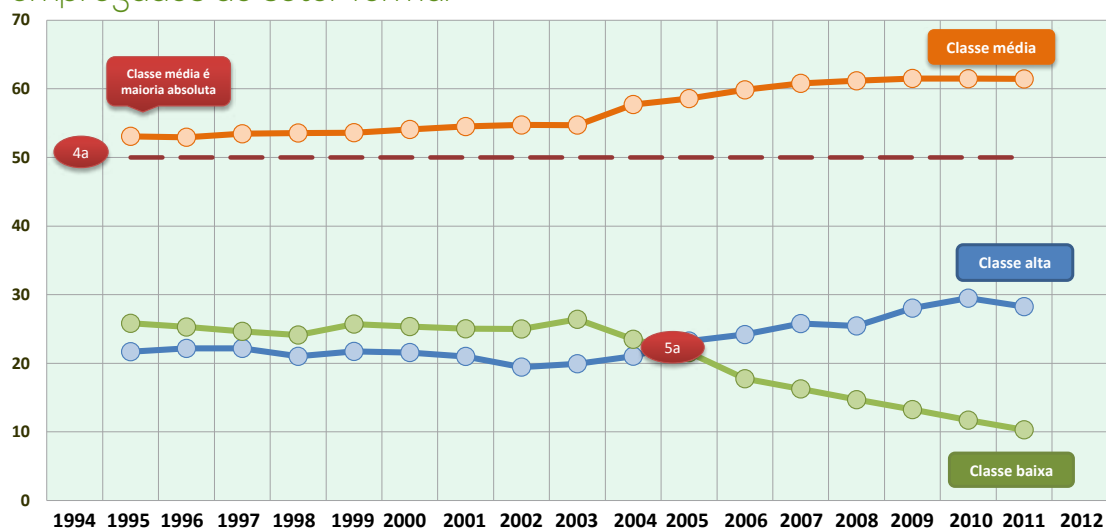
Conforme esperado, os empregados no segmento formal, sindicalizado e em grandes empresas tendem a pertencer a famílias com maior renda *per capita* do que os emprega-

dos no segmento informal, não sindicalizado e em pequenas empresas. Por conseguinte, a distribuição de renda nesse primeiro segmento tende a estar sempre uma etapa à frente comparada à distribuição de renda do segundo segmento.

Especificamente com relação à comparação das distribuições de renda entre empregados no segmento formal *versus* no segmento informal, nota-se que a distribuição de renda desse primeiro grupo encontra-se oito anos à frente. De fato, enquanto para o segmento formal, a classe baixa passou a ser menor do que a classe alta (quinta etapa) em 2005 (Gráfico 3), para o informal, tal reversão é esperada apenas para 2013 (Gráfico 4).

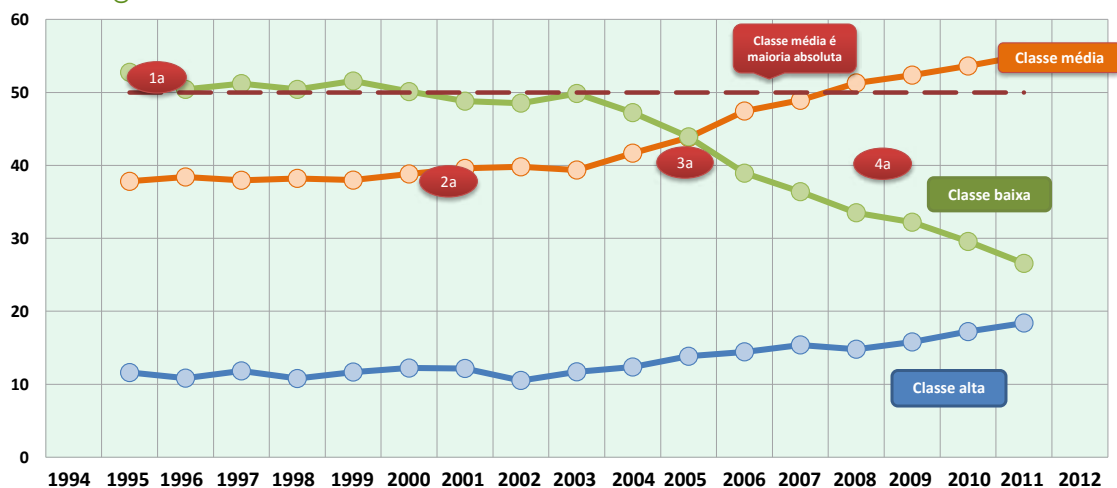
Seguindo a evolução da distribuição de renda do setor formal, em 1994 mais de 50% dos empregados neste setor já pertenciam à classe média. No segmento informal, por sua vez, a classe média atingiu a maioria absoluta somente em 2008, embora tenha se tornado o maior grupo desde 2006. (Gráficos 3 e 4).

Gráfico 3: Evolução da distribuição de renda entre empregados do setor formal



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

Gráfico 4: Evolução da distribuição de renda entre empregados do setor informal

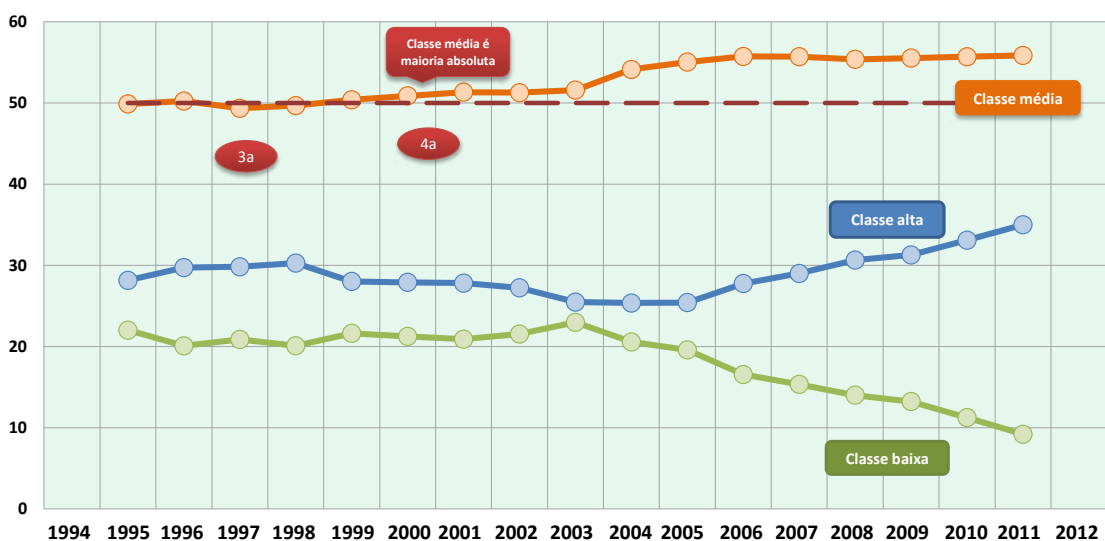


Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

Sindicalizados *versus* Não sindicalizados

Para o contraste entre sindicalizados e não sindicalizados, temos que o primeiro grupo está quinze anos à frente: para os sindicalizados, a classe alta já era maior do que a classe baixa (quinta etapa) há mais de quinze anos atrás (Gráfico 5), enquanto que, para os não sindicalizados, esta reversão ocorreu somente ao final de 2010 (Gráfico 6).

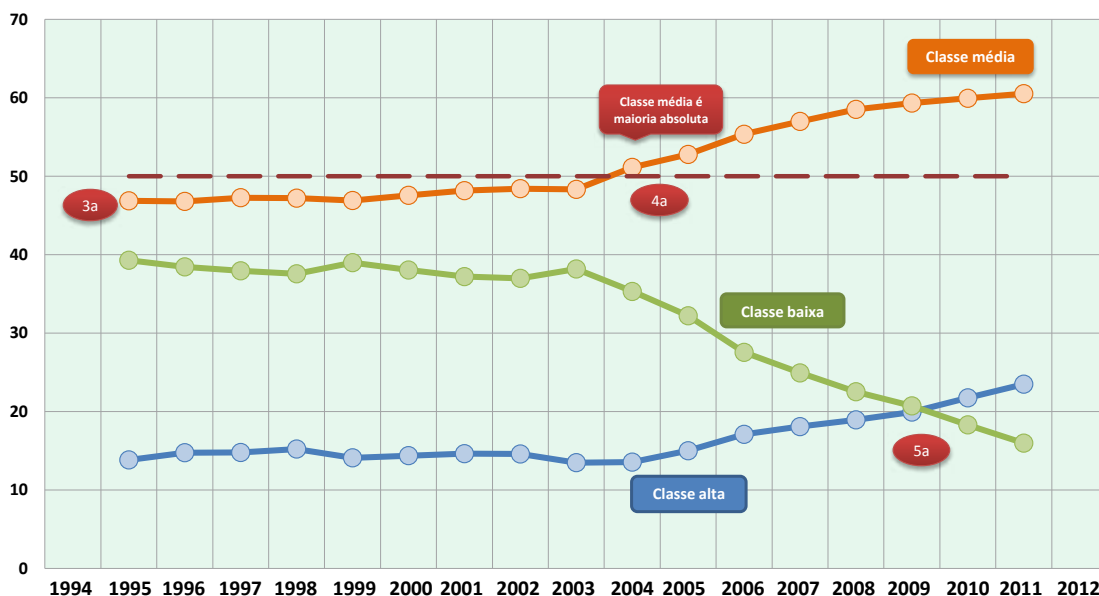
Gráfico 5: Evolução da distribuição de renda entre trabalhadores sindicalizados



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

Entre os sindicalizados, a classe média representa, desde 1994, o maior grupo, atingindo a superioridade absoluta em 1999, situação que ocorreu apenas em 2004, no caso dos empregados não sindicalizados (Gráficos 5 e 6).

Gráfico 6: Evolução da distribuição de renda entre trabalhadores não sindicalizados



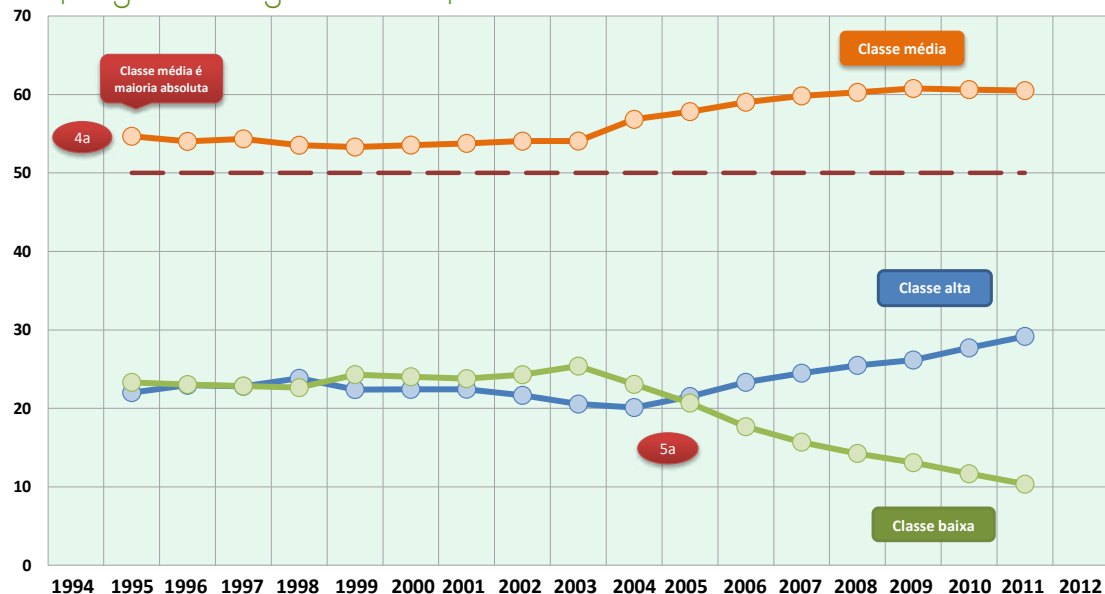
Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

Grandes empresas *versus* Pequenas empresas

Por fim, a distribuição de renda entre os empregados em grandes empresas está cerca de seis anos à frente da correspondente distribuição entre os empregados em pequenas empresas. Para o primeiro grupo, a quinta etapa foi alcançada em 2005 (Gráfico 7), enquanto que, no segundo, somente em 2011 (Gráfico 8).

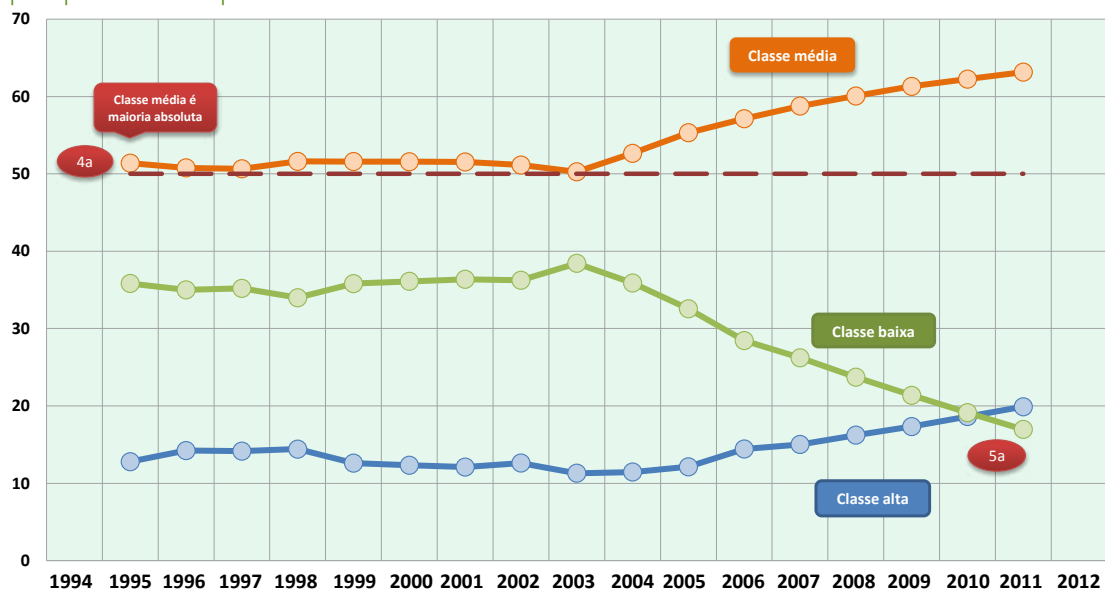
É importante destacar que, tanto nas grandes quanto nas pequenas empresas, a classe média foi maioria absoluta em todo o período observado. A partir de 2009, o percentual de empregados em pequenas empresas na classe média tornou-se superior ao das grandes (Gráficos 7 e 8).

Gráfico 7: Evolução da distribuição de renda entre empregados de grandes empresas



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

Gráfico 8: Evolução da distribuição de renda entre empregados de pequenas empresas



Fonte: Estimativas baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 1995 a 2011.

2.4. Considerações finais

Em suma, vimos que existe uma forte associação entre pertencer à classe média e trabalhar como empregado no setor privado. Afinal quase 60% dos trabalhadores da classe média estão ocupados neste setor e o percentual dos empregados no setor privado que pertencem à classe média tem mesma magnitude. Contudo, no interior do grupo dos empregados no setor privado há enorme heterogeneidade, como a que se observa entre formal e informal, sindicalizados e não sindicalizados ou ainda entre ocupados em grandes ou pequenas empresas. Conforme esperado, a distribuição de renda nos grupos menos vulneráveis está sempre uma ou mais etapas à frente comparada com os respectivos grupos não vulneráveis. Portanto, as classes média e alta nos grupos menos vulneráveis têm tamanho maior. Para os grupos mais vulneráveis, todavia, se observa que, embora a classe média tenha tamanho reduzido, a velocidade de expansão nos últimos quinze anos foi mais acelerada, o que também era esperado.

Todas essas mudanças no tamanho da classe média em cada subgrupo afetaram evidentemente o tamanho final da classe média no interior do grupo dos “empregados no setor privado”. Vimos que as mudanças demográficas ou de composição dos subgrupos não foram nada significativas. Isto é, a formalização e sindicalização da força de trabalho ou ainda o maior emprego em grandes empresas vis-à-vis nas pequenas (mais pessoas em subgrupos que tradicionalmente têm classe média maior) contribuíram muito pouco para o aumento agregado da classe média entre os empregados no setor privado nos últimos quinze anos. As grandes contribuições para tal fenômeno foram dadas por um aumento da classe média em alguns grupos mais vulneráveis e em outros menos. Em suma, a classe média entre os empregados no setor privado aumentou porque houve expansão da classe média entre empregados no setor formal, não sindicalizados e em pequenas empresas.



3. O que determina o aumento na renda das famílias: emprego, formalização, salário

De acordo com a definição adotada nestes cadernos, a inserção de uma pessoa à classe média depende da renda *per capita* de sua família. Embora a renda familiar *per capita* dependa, em última instância, de uma infinidade de fatores, ela tem apenas três determinantes imediatos:

1. Em primeiro lugar, a renda *per capita* depende da razão de dependência. Quanto maior o número de adultos e menor o número de crianças, maior deverá ser a renda familiar *per capita*.
2. Em segundo lugar, a renda *per capita* depende das transferências públicas e privadas e dos rendimentos de ativos financeiros (caderneta de poupança) e não financeiros (aluguel de imóveis). Quanto maior o acesso e maior a generosidade das transferências maior a renda *per capita* das famílias.
3. Por fim, e de maior importância para este caderno, a renda familiar *per capita* depende dos rendimentos do trabalho dos membros economicamente ativos da família. Apesar da expansão das transferências, mais de 3/4 do orçamento das famílias brasileiras ainda é derivada do trabalho. Daí a relação próxima entre pertencimento à classe média e inserção no mercado de trabalho.

Esta seção analisa como a inserção no mundo do trabalho determina a renda familiar e daí o pertencimento à classe média. A atenção é focada na importância *i)* da expansão do assalariamento, *ii)* do aumento no grau de formalização e *iii)* do crescimento das remunerações dos trabalhadores empregados (assalariados) no setor privado.

Com vistas a melhor compreender a conexão entre estas transformações e os mecanismos de ascensão à classe média, foram realizados três contrastes.

1. Formação da renda das famílias na classe baixa *versus* formação da renda das famílias na classe média: para desvendar os motivos que levam uma família a ingressar na classe média.
2. Formação da renda das famílias na classe média *versus* a formação da renda das famílias na classe alta: para desvendar que fatores podem dar continuidade no processo de ascensão das famílias que já pertencem às classe média.
3. Formação da renda da classe média em 2001 *versus* formação da renda da classe média em 2011: para identificar os mecanismos que permitiram o crescimento acentuado na renda *per capita* da classe média, que era 1/3 menor há uma década.

3.1. Classe baixa *versus* classe média

A renda *per capita* da classe média é mais de três vezes a renda *per capita* da classe baixa. Quais os determinantes imediatos dessa significativa diferença entre classes? Em particular, qual a importância do acesso diferenciado ao emprego formal e das diferenças de remuneração daqueles em empregos formais? Para responder a tais perguntas, o texto a seguir guia o leitor ao longo da Tabela 1, analisando a contribuição de cada determinante da renda familiar (Tabela 1a, última coluna) para o hiato de renda *per capita* observado entre as classes. A análise é feita de forma cumulativa onde a contribuição de cada determinante é avaliada isoladamente e sua variação é posteriormente incorporada para a avaliação dos determinantes seguintes.

Pela simples visualização dos determinantes, nota-se que, ao menos em parte, a diferença de renda *per capita* entre as classes baixa e média se deve a fatores demográficos não ligados diretamente à geração de renda. Afinal, dada uma renda familiar, quanto maior o número de crianças, menor a renda *per capita*. Enquanto quase 40% dos membros da classe baixa são crianças e adolescentes (até 14 anos), na classe média apenas 20% se encontram nessa faixa etária. Apesar dessa significativa diferença demográfica, mesmo que as famílias

na classe baixa tivessem a mesma composição demográfica daquelas que formam a classe média, a diferença de renda entre essas duas classes seria pouco mais de 10% inferior. Assim, os 90% restantes devem-se a diferenças na renda familiar propriamente dita.

Tabela 1a: Fatores determinantes do diferencial de renda *per capita* entre a classe baixa e a classe média em 2011

Determinantes		Classe Baixa	Classe Média	Diferença (Média-Baixa)	Diferença (em %)	
Renda per capita (R\$/mês)		172	576	404	235	
Determinantes	Proporção de adultos (%)		63	80	18	28
	Renda não derivada do trabalho (R\$/mês)		85	173	88	103
	Proporção de adultos ocupados (%)		48	63	15	31
	Posição na Ocupação (%)	Assalariados	45	65	20	45
		Não assalariados	55	35	-20	-37
		Assalariados no setor privado	87	84	-3	-4
		Assalariados no setor público	13	16	3	25
		Assalariados no setor privado formal	53	77	24	46
		Assalariados setor privado informal	47	23	-24	-52
		Renda derivada do trabalho (R\$/mês)	Assalariados no setor privado formal	696	980	284
	Assalariados no setor privado informal		435	709	274	63
	Setor público		607	1076	469	77
	Não assalariados		240	701	461	192

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.
Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Tabela 1b: Contribuição dos fatores determinantes para o diferencial de renda entre a classe baixa e a classe média em 2011

Determinantes			Renda per capita resultante de variações nos fatores (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores para a diferença (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores (em %)	Contribuição adicional de cada fator (em %)
Linha de base			172	0	0	0
Determinantes	Proporção de adultos (%)		220	48	12	12
	Renda mensal não derivada do trabalho		291	119	29	17
	Proporção de adultos ocupados (%)		338	166	41	12
	Posição na Ocupação	Assalariados	373	201	50	9
		Não assalariados				
		Assalariados no setor privado	373	201	50	0,1
		Assalariados no setor público				
		Assalariados no setor privado formal	391	219	54	4
		Assalariados setor privado informal				
	Renda derivada do trabalho	Assalariados no setor privado formal	452	280	69	15
		Assalariados no setor privado informal	469	297	74	4
Setor público		493	322	80	6	
Não assalariados		576	404	100	20	

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.
Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

A renda familiar, por sua vez, é composta pelos rendimentos derivados do trabalho e aqueles derivados de outras fontes e transferências públicas e privadas. Portanto, parte da diferença de renda entre classes resulta de correspondentes diferenças no rendimento do trabalho e na renda não derivada do trabalho.

Embora tanto a renda do trabalho como a não derivada do trabalho sejam maiores na classe média, o hiato é menor no caso da renda não derivada do trabalho, graças à generosidade e a boa focalização das transferências públicas. Enquanto a renda não derivada do trabalho na classe média é duas vezes a da classe baixa, no caso da proveniente do trabalho, a da classe média é quase três vezes maior.

Além de a maior diferença estar na renda do trabalho, esta também representa a maior proporção da renda das famílias, mesmo na classe baixa, em que é relativamente menos importante. Enquanto na classe baixa mais de 30% da renda não é derivada do trabalho, na classe média tal renda corresponde a menos de 25% da renda familiar total.

Por representar uma maior parcela da renda familiar e por persistirem maiores diferenças entre classes na renda do trabalho, esta fonte de renda acaba por explicar uma parcela maior do diferencial em renda *per capita* entre classes. De fato, caso as famílias na classe baixa tivessem, por adulto, o mesmo rendimento derivado do trabalho das famílias na classe média, mais de 70% do diferencial de renda entre as classes seriam eliminados. Dessa forma, resulta que menos de 20% do diferencial entre as classes baixa e média decorre da diferença nas rendas não derivadas do trabalho. E, portanto, fica evidente que a renda do trabalho é o determinante mais importante do diferencial de renda *per capita* entre as duas classes consideradas.

A renda do trabalho de uma família tem, por sua vez, dois determinantes imediatos. De um lado, a renda derivada do trabalho será naturalmente tão maior quanto maior a porcentagem dos adultos da família que se encontram trabalhando (proporção de adultos ocupados). Por outro lado, pouco adianta para a renda familiar o trabalho de membros com remuneração muito baixa. Assim, a proporção alta de adultos ocupados é tão importante para a renda familiar quanto garantir que os adultos ocupados não recebam remunerações baixas.

Em outras palavras, a renda derivada do trabalho de uma família pode ser mais alta que a de outra porque *i)* na primeira, uma maior porcentagem dos adultos trabalham; ou *ii)* aqueles que trabalham recebem uma maior remuneração.

As famílias da classe baixa enfrentam as duas dificuldades. Têm uma menor porcentagem de adultos ocupados e, dentre os ocupados, a remuneração média é menor. De fato, enquanto na classe baixa menos da metade dos adultos trabalham; na classe média a taxa de ocupação supera 60%. Além disso, dentre os que trabalham, aqueles na classe média recebem uma remuneração mensal duas vezes maior do que a recebida por aqueles na classe baixa.

Apesar de a menor taxa de ocupação dos adultos na classe baixa explicar parte de sua menor renda *per capita*, a contribuição desse determinante é bem menor que a contribuição da remuneração. De fato, caso não houvesse diferenças na proporção de adultos ocupados entre as classes, o diferencial de renda entre elas seria pouco mais de 10% menor. No entanto, se a remuneração dos trabalhadores fosse igualada, o diferencial de renda entre as classes seria quase 60% menor.

O mundo do trabalho é compartimentado (empregos públicos, trabalho por conta própria, emprego formal com carteira de trabalho assinada). Como a remuneração média nesses segmentos é muito distinta, um acesso diferenciado evidentemente influencia a renda do trabalho de uma família. Uma família em que os trabalhadores têm maior acesso a empregos formais terá uma maior renda do trabalho do que outra onde os trabalhadores estão envolvidos em atividades informais.

Assim, diferenças na remuneração média dos ocupados nas diferentes classes podem ser originárias de dois fatores: *i)* a distribuição dos ocupados entre os compartimentos em que os ocupados podem se inserir (trabalhadores não assalariados, trabalhadores assalariados no setor público e/ou privado, informal e formal) e *ii)* remuneração média em cada ocupação. Dessa forma, a remuneração dos ocupados que pertencem à classe média pode ser maior que a dos ocupados na classe baixa ou porque os ocupados na classe média tem maior acesso aos postos de trabalho formais e a outros compartimentos privilegiados do mundo do trabalho ou porque recebem uma remuneração maior, mesmo quando se inserem no mesmo compartimento.

Em parte, a renda das famílias na classe média decorre de uma melhor inserção de seus membros no mercado de trabalho. Os trabalhadores nessa classe tendem a estar mais representados nos melhores compartimentos (assalariado formal e empregadores) e menos representado nos piores (assalariado informal, conta própria e não remunerados)⁷.

⁷ Na Tabela I a categoria não assalariados agrega empregadores, trabalhadores por conta própria e não remunerados. Portanto, a proporção de cada um não é evidenciada na tabela.

Enquanto menos da metade dos trabalhadores na classe baixa são assalariados, na classe média quase 2/3 são assalariados. Como a remuneração dos trabalhadores assalariados é cerca de 10% superior à média do conjunto dos trabalhadores, o maior acesso das famílias da classe média a esse tipo de ocupação explica por que esse grupo tem um maior nível de renda. A contribuição do maior acesso ao compartimento de assalariados explica quase 10% da diferença em renda *per capita*. Em termos absolutos, pode não parecer tão relevante, entretanto, se analisado em perspectiva, apresenta mesmo potencial explicativo que outros fatores que são frequentemente associados à classe baixa, como a demografia e a taxa de ocupação.

Até então, se todas as dimensões anteriormente discutidas fossem equiparadas ao nível encontrado na classe média, restaria ainda metade da diferença da renda *per capita* para ser explicada. Assim, diferenças de remuneração entre trabalhadores no mesmo compartimento (assalariado e não assalariado) têm um papel fundamental no hiato entre as classes.

A remuneração da classe média é muito superior tanto entre os assalariados como entre os não assalariados. O diferencial, entretanto, é bem maior entre os trabalhadores não empregados, em grande medida devido à incidência elevada de trabalho não remunerado na classe baixa.

Assim, enquanto a remuneração dos assalariados na classe média é 60% maior que a dos correspondentes assalariados na classe baixa, no caso dos trabalhadores não assalariados a remuneração média dentre os que pertencem à classe média é quase 3 vezes a dos que se encontram na classe baixa.

O menor diferencial entre os assalariados é, entretanto, mais que compensado pelo fato de estes representarem uma proporção muito maior (quase 2/3) dos ocupados na classe média. O resultado é que a contribuição do maior rendimento na classe média dentre os trabalhadores assalariados é bem maior do que a contribuição equivalente para os trabalhadores não assalariados (30% e 20% do diferencial total respectivamente).

É importante entender, portanto, o que está por trás dessa enorme parcela (30%) que é explicada pelo rendimento de assalariados. Os compartimentos que compõem o emprego assalariado (funcionários públicos, empregados com carteira e sem carteira) claramente não são homogêneos. Assim, qualquer diferencial de acesso a esses compartimen-

tos também contribui para o diferencial de renda entre as classes. Os assalariados que pertencem à classe média têm maior acesso aos empregos formais do que aqueles na classe baixa. Enquanto mais de 40% dos assalariados no setor privado na classe baixa são informais, na classe média menos de 25% encontram-se nessa situação. O maior grau de formalização na classe média explica, no entanto, apenas 5% do diferencial total de renda entre as duas classes.

Como quase 2/3 dos assalariados na classe média são empregados no setor privado formal, boa parte do diferencial de remuneração entre classes pode ser explicado por diferenças de remuneração entre os assalariados (formais do setor privado) nas duas classes. De fato, pode-se mostrar que, caso a remuneração de assalariados formais fosse igual na classe média e baixa, o diferencial de renda entre as classes seria 15% menor. Caso também não existissem diferenças entre classes na remuneração dos assalariados informais, adicionalmente 4% do diferencial seria eliminado.

Portanto, sem diferenças entre classes na remuneração dos assalariados formais e informais, quase 20% do diferencial entre a classe baixa e média seria eliminado, demonstrando a importância de ganhos de produtividade entre os assalariados para viabilizar a ascensão à classe média.

Em outras palavras, mesmo se o acesso aos compartimentos fosse garantido de forma igualitária às diferentes classes, os trabalhadores ainda apresentariam diferenças de habilidade e produtividade intrínsecas que resultaria em discrepâncias de rendimento. Tal constatação sugere que uma parte relevante da diferença entre as classes baixa e média é a qualificação de seus trabalhadores.

Finalmente, diferenças na remuneração de funcionários públicos explicam o restante (pouco mais de 5%), não sendo tão relevante nesse contexto, já que a parcela de adultos em empregos públicos nas duas classes, baixa e média, é igualmente pequena.

Em suma, da análise dos determinantes, ficou evidente a relevância de três componentes que, em conjunto, explicam mais de 1/3 do diferencial de renda *per capita* da classe média em relação à classe baixa: i) o acesso a posições no mercado de trabalho como assalariado, ii) o acesso a empregos assalariados formais no setor privado e, iii) a maior remuneração entre os assalariados no setor privado (sejam formais ou informais). Esse fato demonstra

importância do acesso ao emprego assalariado no setor privado, da formalização e do nível de remuneração para a ascensão da classe baixa para a média.

3.2. Classe média versus classe alta

Acima, analisamos os fatores determinantes do diferencial de renda entre a classe baixa e média, e identificamos os fatores que permitem o acesso à classe média. Nesta seção, usamos uma análise de decomposição dos determinantes análoga à anterior para identificar os mecanismos que permitem a ascensão da classe média à classe alta (ver Tabelas 2a e 2b). Dada a semelhança do exercício, seremos mais breves nas explicações procurando enfatizar as diferenças.

Tabela 2a: Fatores determinantes do diferencial de renda *per capita* entre a classe média e a classe alta em 2011

Indicadores		Classe Média	Classe Alta	Diferença (Alta-Média)	Diferença (em %)	
Renda per capita (R\$/mês)		576	2305	1729	300	
Determinantes	Proporção de adultos (%)		80	89	8	10
	Renda não derivada do trabalho (R\$/mês)		173	567	394	228
	Proporção de adultos ocupados (%)		63	71	8	12
	Posição na Ocupação (%)	Assalariados	65	67	2	3
		Não assalariados	35	33	-2	-5
		Assalariados no setor privado	84	68	-17	-20
		Assalariados no setor público	16	32	17	106
		Assalariados no setor privado formal	77	84	7	9
		Assalariados setor privado informal	23	16	-7	-30
		Renda derivada do trabalho (R\$/mês)	Assalariados no setor privado formal	980	2421	1441
	Assalariados no setor privado informal		709	1910	1200	169
	Setor público		1076	3586	2509	233
	Não assalariados		701	3123	2422	346

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

A renda *per capita* da classe alta é quatro vezes a renda *per capita* da classe média. Em princípio, parte dessa enorme diferença de renda entre as classes se deve a fatores demográficos, não ligados diretamente à geração de renda. As diferenças demográficas, no entanto, são relativamente limitadas. Enquanto 20% dos membros da classe média são crianças e adolescentes (até 14 anos), na classe alta pouco mais de 10% se encontram nessa faixa etária.

Tabela 2b: Contribuição dos fatores determinantes para o diferencial de renda entre a classe média e a classe alta em 2011

Determinantes do crescimento da renda		Renda per capita resultante de variações nos fatores (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores para a diferença (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores (em %)	Contribuição adicional de cada fator (em %)	
Linha de base		576	0	0	0	
Determinantes	Proporção de adultos		634	58	3	3
	Renda mensal não derivada do trabalho		983	407	24	20
	Proporção de adultos ocupados		1041	465	27	3
	Posição na Ocupação	Assalariados	1044	468	27	0
		Não assalariados				
		Assalariados no setor privado	1055	479	28	1
		Assalariados no setor público				
		Assalariados no setor privado formal	1060	485	28	0
		Assalariados setor privado informal				
	Renda derivada do trabalho	Assalariados no setor privado formal	1404	829	48	20
		Assalariados no setor privado informal	1459	883	51	3
		Setor público	1799	1223	71	20
Não assalariados		2305	1729	100	29	

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.

Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Apesar dessa diferença demográfica, mesmo que as famílias na classe média tivessem a mesma configuração demográfica daquelas que formam a classe alta, a diferença de renda entre essas duas classes seria apenas 3% inferior. Portanto, 97% da diferença de renda entre as classes média e alta se devem a diferenças propriamente na renda familiar.

Conforme foi ressaltado, a renda familiar é composta pelos rendimentos derivados do trabalho e daqueles provenientes de rendimentos derivados de outras fontes e transferências públicas e privadas. Portanto, parte da diferença em renda entre classes resulta de correspondentes diferenças no rendimento do trabalho e parte de diferenças na renda não trabalho.

Na prática, a renda do trabalho explica um diferencial maior do hiato por dois principais motivos. Primeiramente, embora tanto a renda do trabalho como a não derivada do trabalho sejam maiores na classe alta (vs. classe média), a diferença é um pouco maior no caso da renda derivada do trabalho. Especificamente, a renda não derivada do trabalho na classe alta é pouco mais de três vezes a da classe média. No caso da renda proveniente do trabalho, a classe alta chega a ser quase quatro vezes maior. Em segundo lugar, a renda do trabalho também representa uma maior parcela da renda das famílias: tanto na classe média como na classe alta, a renda do trabalho responde por mais de 75% da renda familiar total.

De fato, caso as famílias na classe média tivessem, em termos *per capita*, o mesmo rendimento derivado do trabalho das famílias na classe alta, quase 75% do diferencial de renda entre as classes seriam eliminados. Dessa forma, resulta que apenas pouco mais de 20% do diferencial entre as classes média e alta decorrem da diferença nas rendas não derivadas do trabalho e, portanto, fica evidente que são as diferenças de rendimento do trabalho o determinante mais importante do diferencial de renda *per capita* entre as duas classes consideradas.

A renda do trabalho de uma família tem, por sua vez, dois determinantes imediatos. De um lado, a renda do trabalho de uma família será naturalmente tão maior, quanto maior for a porcentagem dos adultos da família que se encontram trabalhando (proporção de adultos ocupados). Por outro lado, pouco contribuirá para a renda familiar o trabalho de membros cuja remuneração seja muito baixa.

Em relação às famílias da classe alta, as famílias na classe média enfrentam as duas dificuldades. Têm uma menor porcentagem de adultos ocupados e, dentre os ocupados, a remuneração média é menor. De fato, enquanto na classe média pouco mais de 60% dos adultos trabalham; na classe alta a taxa de ocupação supera 70%. Além disso, dentre os que trabalham, aqueles na classe alta recebem uma remuneração mensal mais de três vezes a recebida por aqueles na classe média.

Apesar da menor taxa de ocupação dos adultos na classe média explicar parte de sua menor renda *per capita*, a contribuição desse determinante é bem menor que a diferença na remuneração. De fato, caso não houvesse diferenças na taxa de ocupação entre as classes, o diferencial de renda entre elas seria apenas 3% menor. No entanto, caso a remuneração dos trabalhadores nas duas classes fosse igualada, o diferencial de renda entre as classes seria quase 75% menor.

O mundo do trabalho é formado de compartimentos (empregos públicos, trabalho por conta própria, emprego formal com carteira de trabalho assinada) em que a remuneração média nesses compartimentos é muito distinta. Assim, diferenças na remuneração média dos ocupados podem ser originárias de dois fatores: i) a distribuição dos ocupados entre os compartimentos em que os ocupados podem se inserir (trabalhadores não assalariados, empregados no setor público, assalariados no setor privado, informal e formal) e ii) remuneração média em cada ocupação.

Em parte, a maior renda das famílias na classe alta decorre de uma melhor inserção de seus membros no mundo do trabalho. Exceto pela maior representatividade dos trabalhadores da classe média no emprego formal, os trabalhadores na classe alta estão representados nos melhores compartimentos (emprego público e empregadores) e menos representados nos piores (emprego informal, conta própria e não remunerados).

A despeito das diferenças de acesso existentes entre classes, a porcentagem de assalariados nas duas classes é muito similar: 65% dentre os trabalhadores na classe média e 67% dentre aqueles na classe alta. Por conseguinte sua contribuição para a diferença em renda *per capita* é irrisória.

Até então, se todas as dimensões anteriormente discutidas fossem equiparadas ao nível encontrado na classe alta, restariam ainda 3/4 da diferença da renda *per capita* para serem explicados. Assim, diferenças de remuneração entre trabalhadores no mesmo compartimento (assalariado e não assalariado) têm um papel fundamental no hiato entre as classes.

A remuneração da classe alta é bem maior tanto entre os assalariados como entre os não assalariados. O diferencial, entretanto, é maior entre trabalhadores não assalariados, devido em grande medida a uma maior incidência de empregadores na classe alta. Assim, enquanto a remuneração dos assalariados na classe alta é cerca de 3 vezes a dos correspondentes assalariados na classe média; no caso dos trabalhadores não assalariados a remuneração média dentre os que pertencem à classe alta é quase 4,5 vezes a dos que pertencem à classe média.

O menor diferencial dentre os assalariados é, entretanto, mais que compensado por esses representarem uma proporção muito maior (mais de 2/3) dos ocupados na classe alta. O resultado é que a contribuição do maior rendimento na classe média dentre os trabalhadores assalariados é bem maior do que a contribuição equivalente para os trabalhadores não assalariados (45% e 30% do diferencial total respectivamente).

É importante entender, portanto, o que está por traz dessa enorme parcela (45%) que é explicada pelo rendimento de assalariados. Os compartimentos que compõem o emprego assalariado (funcionários públicos, empregados com carteira e sem carteira) claramente não são homogêneos. Assim, qualquer diferencial de acesso a esses compartimentos também contribui para o diferencial de renda entre as classes. Os assalariados que pertencem à classe alta têm um acesso bem superior àqueles na classe média a empregos públicos. Enquanto mais de 30% dos assalariados na classe alta trabalham no setor públi-

co, na classe média pouco mais de 15% encontram-se nessa situação. Esse diferencial de acesso a empregos no setor público tem uma pequena contribuição de 1% para explicar o diferencial em renda *per capita* entre as classes média e alta. Entretanto, como quase 1/3 dos empregados na classe alta trabalham no setor público, resulta que diferenças na remuneração de funcionários públicos explicam 20% do diferencial de renda entre as classes alta e média, com os restantes quase 25% correspondendo à contribuição das diferenças em remuneração dos assalariados no setor privado.

As diferenças de remuneração entre assalariados no setor privado resulta de dois fatores: i) diferenças na distribuição entre os segmentos formal (com carteira) e informal (sem carteira) e ii) diferenças entre classes na remuneração dos assalariados formais e também das correspondentes diferenças entre os informais. O contraste no grau de formalização não é muito significativo. Enquanto na classe média quase 25% dos empregados no setor privado são informais, na classe alta apenas pouco mais de 15% se encontram nessa situação. Esse maior grau de formalização na classe alta contribui de forma irrisória para o diferencial. Portanto, os 25% restantes decorrem, em parte, da maior remuneração dos assalariados formais na classe alta e, em parte, da correspondente maior remuneração dos assalariados informais. Na verdade, apenas a maior remuneração dos assalariados formais, tomada de forma isolada, contribui com 20% do diferencial em renda *per capita* entre as classes alta e média; a contribuição das diferenças de remuneração entre os informais é de apenas 3%.

Em suma, da análise dos determinantes, ficou evidente a relevância de 3 componentes que, em conjunto, explicam mais de 1/4 do diferencial de renda *per capita* da classe alta em relação à classe média: i) o acesso a posições no mercado de trabalho como assalariado, ii) o acesso a empregos assalariados formais no setor privado e, iii) a maior remuneração entre os assalariados no setor privado (sejam formais ou informais). Esse fato demonstra, novamente, a importância do acesso ao emprego assalariado no setor privado, da formalização e do nível de remuneração para a ascensão agora da classe média para a alta.

3.3 Determinantes da ascensão da classe média ao longo da última década

Dando prosseguimento à análise de decomposição dos determinantes da renda *per capita*, nesta seção são analisados os fatores relevantes para o progresso da classe média nos últimos dez anos, de 2001 até 2011 (ver Tabelas 3a e 3b).

Tabela 3a: Fatores determinantes do diferencial de renda *per capita* entre a classe média em 2001 e a classe média em 2011

Indicadores		Classe Média 2001	Classe Média 2011	Diferença (2001-2011)	Diferença (em %)	
Renda per capita (R\$/mês)		382	576	193	51	
Determinantes	Proporção de adultos (%)		75	80	5	7
	Renda não derivada do trabalho (R\$/mês)		110	173	63	57
	Proporção de adultos ocupados (%)		61	63	2	4
	Posição na Ocupação (%)	Assalariados	59	65	6	11
		Não assalariados	41	35	-6	-15
		Assalariados no setor privado	83	84	2	2
		Assalariados no setor público	17	16	-2	-9
		Assalariados no setor privado formal	66	77	12	18
		Assalariados setor privado informal	34	23	-12	-34
		Renda derivada do trabalho (R\$/mês)	Assalariados no setor privado formal	812	980	168
	Assalariados no setor privado informal		540	709	169	31
	Setor público		881	1076	195	22
	Não assalariados		525	701	175	33

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.
Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

Tabela 3b: Contribuição dos fatores determinantes para o diferencial de renda entre a classe média em 2001 e a classe média em 2011

Determinantes do crescimento da renda			Renda per capita resultante de variações nos fatores (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores para a diferença (em R\$)	Contribuição acumulada dos fatores (em %)	Contribuição adicional de cada fator (em %)
Linha de base			382	0	0	0
Determinantes	Proporção de adultos		410	28	14	14
	Renda mensal não derivada do trabalho		461	78	41	26
	Proporção de adultos ocupados		473	90	47	6
	Posição na Ocupação	Assalariados	479	97	50	4
		Não assalariados				
		Assalariados no setor privado	479	96	50	0
		Assalariados no setor público				
		Assalariados no setor privado formal	488	105	54	5
		Assalariados setor privado informal				
	Renda derivada do trabalho	Assalariados no setor privado formal	524	141	73	19
		Assalariados no setor privado informal	534	152	79	6
Setor público		544	162	84	5	
Não assalariados		576	193	100	16	

Fonte: Estimativas produzidas pela SAE/PR com base na PNAD 2011.
Nota: Valores expressos em R\$ de 15 de abril de 2012.

A renda *per capita* da classe média cresceu 50% ao longo da última década (mais de 4% ao ano). Parte disso se deve às importantes transformações demográficas que marcaram os últimos dez anos. De fato, enquanto 25% dos membros das famílias na classe média

eram crianças e adolescentes (até 14 anos) em 2001, em 2011 apenas 20% se encontram nessa faixa etária. Se essa redução na razão de dependência fosse a única transformação ocorrida no período, o crescimento já teria sido quase 15% do que efetivamente ocorreu. Portanto, o incremento propriamente na renda familiar respondeu por mais de 85% do crescimento da renda *per capita*.

Conforme já ressaltado, a renda familiar é composta pelos rendimentos derivados do trabalho e daqueles provenientes de rendimentos derivados de outras fontes e transferências públicas e privadas. Portanto, parte do crescimento foi derivado do correspondente crescimento no rendimento do trabalho e na renda não derivada do trabalho.

Na prática, a renda do trabalho foi responsável por uma parcela maior do crescimento da renda *per capita* da classe média por conta do efeito líquido de duas forças. Por um lado, a renda não derivada do trabalho cresceu mais do que a renda do trabalho. Enquanto aquela cresceu quase 60% ao longo da década, esta cresceu menos de 40% no mesmo período. Por outro lado, a despeito de seu crescimento mais lento, a renda do trabalho contribuiu com quase 60% do crescimento na renda familiar *per capita* da classe média ao longo da última década. Essa substancial contribuição decorre dessa fonte de renda (derivada do trabalho) ainda ser responsável pela vasta maioria da renda familiar. Apesar de sua participação na formação da renda familiar vir declinando, a renda do trabalho ainda responde por mais de 3/4 da renda familiar total.

A situação da renda não derivada do trabalho é reversa, pois, embora tenha crescido mais rapidamente, por responder por menos de 1/4 da renda familiar, foi responsável por pouco mais de 1/4 do acentuado crescimento da renda *per capita* da classe média.

O crescimento da renda do trabalho de uma família tem dois determinantes imediatos. De um lado, será tão maior quanto maior for a porcentagem dos adultos da família que estão trabalhando (proporção de adultos ocupados), mas, por outro lado, o trabalho de um maior número de membros pouco contribuirá para a renda familiar se a remuneração deles for muito baixa.

Ao longo da última década, a renda das famílias na classe média melhorou devido aos dois fatores. Houve um aumento, tanto a taxa de ocupação, como na remuneração média dos ocupados. A contribuição desses dois fatores foram, no entanto, desproporcionais, uma vez que, enquanto a taxa de ocupação cresceu apenas 4% na década, a remuneração por ocupado cresceu 30%.

Assim, apesar da taxa de ocupação ter crescido, seu crescimento contribuiu com apenas pouco mais de 5% do crescimento na renda *per capita* da classe média ao longo do período considerado. A contribuição desse determinante é, portanto, bem menor que a decorrente do crescimento na remuneração do trabalho. De fato, se a única mudança ocorrida na década tivesse sido o crescimento na remuneração por trabalhador ocupado, mesmo assim, metade do crescimento observado na renda *per capita* teria de toda forma ocorrido. Metade do crescimento na renda *per capita* resultou, portanto, do crescimento na remuneração por trabalhador.

O mundo do trabalho é formado de compartimentos (empregos públicos, trabalho por conta própria, emprego formal com carteira de trabalho assinada) sendo as remunerações médias nesses compartimentos muito distintas. Assim, diferenças na remuneração média dos ocupados pode ser originária de dois fatores: i) mudanças na distribuição dos ocupados entre os compartimentos em que os ocupados podem se inserir (trabalhadores não assalariados, trabalhadores empregados no setor público, assalariados no setor privado, informal e formal) e ii) crescimento da remuneração média em cada compartimento.

No período de referência, as oportunidades de trabalho melhoraram de forma acentuada, na medida em que se expandiram as vagas nos compartimentos que tipicamente garantem melhores remunerações. Mais especificamente, expandiu-se a oferta de empregos formais no setor privado (com carteira) e contraiu-se a inserção de trabalhadores da classe média em empregos informais (sem carteira), no trabalho por conta própria e em atividades não remuneradas.

Em particular, expandiu-se a condição de assalariado dentre os trabalhadores na classe média; contraiu-se em contrapartida a inserção como trabalhadores por conta própria e em atividades não remuneradas. Como a remuneração dos trabalhadores assalariados é cerca de 10% superior à média do conjunto dos trabalhadores, essa mudança na inserção na direção de maior participação de assalariados contribuiu para o crescimento da renda da classe média. Estima-se que o crescimento na proporção de assalariados respondeu por 4% do crescimento na renda *per capita* da classe média. Assim, resta metade do progresso na década a ser explicado por diferenças de remuneração entre trabalhadores no mesmo compartimento.

A remuneração cresceu tanto entre os assalariados como entre os não assalariados, embora o crescimento tenha sido mais acentuado entre os não assalariados. Dessa forma, enquanto a remuneração dos assalariados na classe média cresceu pouco mais de 25% na década; dentre os não assalariados a remuneração média cresceu bem acima de 30%.

O menor crescimento na remuneração dos assalariados, entretanto, foi mais que compensado por esses representarem uma proporção muito maior (quase 2/3) dos ocupados na classe média. O resultado é que a contribuição do crescimento dos rendimentos dos assalariados respondeu por quase 1/3 do crescimento na renda *per capita* da classe média ao longo da última década, enquanto que o mais acelerado crescimento na remuneração dos não assalariados foi responsável por apenas pouco mais de 15% desse crescimento.

É importante entender, portanto, o que está por trás dessa grande parcela (1/3) que é explicada pelo rendimento de assalariados. Nos últimos dez anos, o emprego no setor público dentre os trabalhadores na classe média se manteve estável com um ligeiro declínio. Dentre os assalariados no setor privado ocorreu, no entanto, uma grande formalização. Especificamente, a porcentagem de trabalhadores formais assalariados cresceu 10 pontos percentuais. Essa expansão no grau de formalização dentre os trabalhadores na classe média contribuiu com 5% do crescimento na renda *per capita* da classe média.

Portanto, os 30% restantes decorreram em parte do crescimento na remuneração dos assalariados formais, em parte do crescimento na remuneração dos assalariados informais e em parte do crescimento da remuneração daqueles empregados no setor público. A maior contribuição veio do aumento na remuneração dos assalariados formais. Apenas o crescimento na remuneração desses trabalhadores foi responsável por quase 20% do crescimento na renda *per capita* da classe média ao longo da década. O crescimento na remuneração dos assalariados informais, apesar de ter sido mais acentuada que a dos formais, contribuiu com pouco mais de 5% do crescimento na renda da classe média, uma vez que o tamanho desse grupo vem se contraindo, representando atualmente menos de 20% dos trabalhadores assalariados na classe média.

Em conjunto, no entanto, a melhoria da remuneração dos assalariados no setor privado respondeu por quase 25% do crescimento na renda familiar da classe média ao longo da última década. O crescimento na remuneração dos empregados no setor público contribuiu com os restantes 5%.

Em suma, da análise dos determinantes ficou evidente a relevância de 3 componentes que em conjunto explicam 1/3 do crescimento da renda *per capita* da classe média nos últimos dez anos: *i)* o acesso a posições no mercado de trabalho como assalariado, *ii)* o acesso a empregos assalariados formais no setor privado e, *iii)* a maior remuneração entre os assalariados no setor privado (sejam formais ou informais). Esse fato demonstra, novamente, a importância do acesso ao emprego assalariado no setor privado, da formalização e do nível de remuneração agora para a contínua ascensão da classe média.



4. Dando continuidade ao crescimento da remuneração dos empregados formais

Conforme se viu na seção 2, o acesso a um emprego formal significa um passo importante na ascensão à classe média, reduzindo praticamente à metade a chance de permanecer na classe baixa. Enquanto 19% dos trabalhadores pertencem à classe baixa, apenas 10% dos empregados formais encontram-se nessa situação. A chance de acesso à classe média cresce de forma similar. Enquanto 54% dos trabalhadores pertencem à classe média, entre os empregados com carteira, a porcentagem já alcança 62%.

Se o acesso a um emprego formal é muito importante para um trabalhador típico ascender à classe média, para aqueles com baixa escolaridade (sem educação média completa) ter um emprego formal é ainda mais importante.

Dentre os trabalhadores com baixa escolaridade 28% ainda pertencem à classe baixa; dentre os trabalhadores com baixa escolaridade e com acesso a um emprego formal, apenas 17% pertencem à classe baixa. A presença na classe média é correspondentemente maior. Enquanto 55% dos trabalhadores com baixa escolaridade pertencem à classe média, dentre os empregados com carteira e com baixa escolaridade, 67% já se encontram na classe média.

O País conta atualmente com 14 milhões de empregados com carteira assinada e de baixa escolaridade. Esse contingente continua representando uma elevada porcentagem dos trabalhadores com emprego formal, uma vez que mais de 41% dos empregados com carteira não têm educação média completa.

Desses 14 milhões de empregados com carteira e baixa escolaridade, 67% (aproximadamente 10 milhões) já pertencem à classe média. Esse contingente (empregados formais com baixa escolaridade) responde por 35% do total de trabalhadores com baixa escolaridade na classe média e 20% do conjunto de todos os trabalhadores na classe média. Sua importância para a formação da classe média brasileira é, portanto, inquestionável.

Esses trabalhadores (empregados formais com baixa escolaridade) foram os que mais se beneficiaram das mudanças no mundo do trabalho ocorridas no país ao longo da última década. Sua ascensão à classe média foi uma decorrência direta da expansão da formalização das relações de trabalho.

A continuidade desse processo de ascensão dependerá agora de outros fatores. Seu progresso irá depender do sucesso na redução da rotatividade e de aumentos na produtividade dos empregos formais. Assim, esses trabalhadores que tanto se beneficiaram do acesso a um emprego com carteira de trabalho assinada, para seguirem progredindo, necessitam de empregos que, além de formais, sejam estáveis e com níveis de produtividade crescente.

A fim de apoiar a continuada ascensão desses trabalhadores, é fundamental que o país conte com um conjunto de ações capazes de efetivamente reduzir a rotatividade e elevar a produtividade e a remuneração de trabalhadores de baixa qualificação no setor formal. Esta seção revisa brevemente a estratégia brasileira adotada até o momento e propõe um par de ações complementares que visam o aprimoramento e a integração de ações já em curso.

4.1. Cinco estratégias para a melhoria da remuneração dos empregados com baixa qualificação

Existem essencialmente cinco estratégias complementares que podem ser utilizadas para a melhoria dos rendimentos dos empregados com baixa qualificação: *i)* crescimento na demanda por trabalho pouco qualificado, *ii)* investimentos para a melhoria da qualidade dos postos de trabalho oferecidos a trabalhadores pouco qualificados e que resultem em

aumento de produtividade, *iii*) promoção da qualificação profissional desses trabalhadores, *iv*) promoção de acordos, valorização do salário mínimo e fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, e *v*) aumento nos subsídios à remuneração de trabalhadores pouco qualificados.

A primeira estratégia busca aumentar a remuneração dos trabalhadores pouco qualificados promovendo a escassez relativa desse tipo de trabalhador via aumentos na demanda. A rota mais direta seria o estímulo à expansão da demanda por esse tipo de trabalhador por meio do crescimento global da economia ou o estímulo a setores intensivos neste tipo de mão de obra. O setor público pode também promover este aumento na demanda diretamente por meio de acréscimos no gasto público direcionado à contratação direta de trabalhadores desse tipo, ou pelo direcionamento do gasto público para setores intensivos neste tipo de mão de obra, como é o caso de obras do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, sejam aquelas dirigidas à infraestrutura, sejam aquelas voltadas à construção de moradias populares, como o Programa Minha Casa Minha Vida.

As duas estratégias seguintes (melhoria na qualidade dos postos de trabalho e da qualificação dos trabalhadores) buscam aumentar os rendimentos elevando a produtividade do trabalho. Em ambos os casos, não se trata de mecanismo para a expansão das oportunidades, mas da melhoria da qualidade das oportunidades disponíveis e da preparação dos trabalhadores para melhor aproveitarem essas oportunidades.

Uma vez que a produtividade do trabalho é determinada tanto pela qualidade do posto de trabalho (tecnologia utilizada e disponibilidade de insumos, em particular, máquinas e equipamentos complementares de boa qualidade e em quantidade adequada) como pela qualificação intrínseca do trabalhador, existem duas alternativas para aumentá-la e, com isso, elevar a remuneração dos trabalhadores. A primeira consiste em prover incentivos fiscais para investimentos direcionados à melhoria da qualidade dos postos de trabalho que abrigam trabalhadores pouco qualificados; a segunda alternativa é a ampliação da própria formação profissional desse grupo de trabalhadores.

Nas três estratégias anteriores, consideramos que existe uma relação direta entre remuneração e produtividade do trabalho de tal forma que, em todas elas, o objetivo é elevar a remuneração incrementando-se a produtividade. No entanto, muitas vezes surgem hiatos entre produtividade e remuneração. Assim, a quarta estratégia visa reforçar a remuneração dos trabalhadores pouco qualificados, reduzindo o diferencial entre produtividade e

remuneração. Busca, portanto, elevar a remuneração sem influenciar necessariamente a produtividade do trabalho. Os instrumentos tradicionalmente utilizados neste caso são a valorização do salário mínimo, a promoção e a facilitação de acordos entre empresários e trabalhadores, e o aperfeiçoamento e a intensificação da fiscalização no cumprimento da legislação trabalhista, levando a uma crescente formalização das relações de trabalho.

Por fim, há uma possibilidade de aumentar a remuneração dos trabalhadores com baixa remuneração por meio de subsídios ao trabalho. Tal expansão ocorre sem concomitantes elevações no custo da mão de obra para os empresários, tornando possível, dessa forma, aumentar a remuneração dos trabalhadores com baixa qualificação acima do nível da produtividade do trabalho. Este é o caso do *Abono Salarial* e do *Salário-Família*.

Embora estas duas últimas estratégias demonstrem como a remuneração dos trabalhadores pouco qualificados pode ser elevada sem correspondentes aumentos na produtividade, seu uso isolado pode ter eficácia dinâmica limitada. Isso porque, em um determinado momento, a remuneração atingirá o valor da produtividade do trabalho e os recursos públicos para subsídios à remuneração dos trabalhadores pouco qualificados atingirá seu teto, não sendo possível, assim, haver crescimento na remuneração desses trabalhadores sem aumentos na sua produtividade.

Logo, é necessário que aumentos contínuos na remuneração dos trabalhadores induzam uma maior produtividade (via maior autoestima e melhores condições de vida do trabalhador). Do contrário, os programas de valorização do salário mínimo e de subsídios ao trabalho, como o *Abono Salarial* e o *Salário-Família*, não serão capazes de promover aumentos sistemáticos na remuneração desses trabalhadores.

4.2. Sucesso recente e possibilidades de avanço

As cinco estratégias apresentadas anteriormente não são alternativas ou substitutas; na verdade, elas são extremamente complementares. Enquanto as três primeiras buscam promover o crescimento da produtividade do trabalho, as duas últimas procuram garantir que a remuneração dos trabalhadores acompanhe esse crescimento.

Ao longo da última década, o país tem adotado estas cinco estratégias de forma combinada, complementar e articulada. O resultado alcançado não poderia ser mais animador: a

remuneração real dos empregados com baixa qualificação (sem educação média completa) em 2011 era mais de 50% superior ao que recebiam em 2001. A garantia de continuidade desse progresso, entretanto, requer que essas estratégias sejam aperfeiçoadas, bem articuladas e sua complementaridade mais explorada.

Vale ressaltar que, em duas delas, o progresso nos últimos dez anos foi particularmente limitado. Trata-se do acesso dos trabalhadores ocupados à formação profissional de qualidade (terceira estratégia) e do sistema de subsídios à mão de obra pouco qualificada (quinta estratégia). Em ambos os casos, importantes progressos podem ser alcançados com base no reordenamento e na otimização dos recursos existentes e, portanto, sem significativos aumentos no gasto público. Sugestões sobre como promover o necessário reordenamento e otimização dos recursos disponíveis serão tratadas no que se segue.

4.3. Subsídio à mão de obra com baixa remuneração no Brasil

Praticamente todos os países desenvolvidos fornecem algum tipo de subsídio à inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho com vistas a fomentar a renda de suas famílias e reduzir desigualdades. Exemplos típicos são o *Earned Income Tax Credit – EITC* americano, o *Working Tax Credit – WTC* do Reino Unido e o *Independent Earned Tax Credit – IETC* da Nova Zelândia. A maior parte dos países da OECD possuem programas desse tipo.

Estes programas constituem-se num crédito, pago com recursos públicos, por hora trabalhada, aos trabalhadores com baixa remuneração. São, na verdade, um incremento ao valor pago pelos empregadores aos trabalhadores em questão.

Ao menos dois programas brasileiros têm essa natureza, embora nem sempre sejam reconhecidos como tendo este objetivo. Trata-se do *Abono Salarial* e do *Salário-Família*. Apesar das diferenças no desenho dos dois programas (como fonte de pagamento, momento do pagamento, valor do benefício), eles apresentam, em comum, as seguintes características: i) proporcionam ganhos adicionais pagos com recursos públicos a trabalhadores que efetivamente estiveram empregados num dado período de referência e ii) dirigem-se, basicamente, ao mesmo público: empregados formais com baixa remuneração (baixa qualificação).

No caso do *Abono Salarial*, para ser considerado beneficiário, o trabalhador já deve ter trabalhado no setor formal por no mínimo cinco anos (cadastro no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos), o que retira desse grupo de beneficiários muitos trabalhadores jovens e informais recém-ingressados no setor formal. O *Abono Salarial* também exclui os empregados cujo empregador é Pessoa Física, em particular, os empregados domésticos. O valor do benefício é de um salário mínimo pago, *no ano subsequente*, àqueles que trabalharam ao menos um mês, com remuneração média mensal de até dois salários mínimos. O *Abono Salarial* é pago com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Vale ressaltar que, no caso do *Abono Salarial*, o benefício é pago apenas no ano subsequente, e não é proporcional ao número de meses trabalhados ou à remuneração recebida. Assim, um trabalhador que tenha trabalhado apenas um mês no ano (podendo inclusive ter trabalhado os demais no setor informal com remuneração até mais elevada) receberá o mesmo benefício que um trabalhador que tenha trabalhado ao longo de todo um ano no setor formal. Dentro do intervalo estipulado (um a dois salários mínimos), o benefício não está relacionado à remuneração recebida. Dessa forma, trabalhadores com remuneração igual a um salário mínimo recebem o mesmo valor do benefício que outros trabalhadores que sistematicamente receberam dois salários mínimos.

Para aquele que trabalhou o ano todo por um salário mínimo, o benefício será de 8% e, para os que receberam dois salários mínimos, 4%. Convém destacar que a regra vigente gera descontinuidade no valor de dois salários mínimos, uma vez que quem recebe R\$ 1,00 acima de dois salários mínimos não tem direito a nenhum benefício e quem recebe R\$ 1,00 abaixo de dois salários mínimos tem direito a um benefício de um salário mínimo mensal adicional por ano (adicional de 4%).

Com essa breve descrição, já é possível perceber dois aspectos que claramente poderiam ser aperfeiçoados no desenho desse programa. Em primeiro lugar, o momento do pagamento do benefício poderia ser modificado do ano subsequente para o mês corrente. Em segundo lugar, o valor do benefício poderia declinar continuamente com aumentos na remuneração do trabalhador evitando-se, assim, a descontinuidade atual em dois salários mínimos.

Já o *Salário-Família* é pago a todos os empregados e trabalhadores avulsos contribuintes da Previdência Social, exceto os empregados domésticos. Ao contrário do *Abono Salarial*, o benefício é pago mensalmente e concomitante com a realização do trabalho, por filho de até 14 anos ou inválido de qualquer idade, sem limite para o número de filhos. Caso a

mãe e o pai trabalhem e recebam remunerações inferiores a 1,5 salários mínimos, os dois recebem o benefício do *Salário-Família*, ainda que trabalhem na mesma empresa. O valor do benefício por filho é próximo a 5% do salário mínimo para quem recebe até 1,0 salário mínimo e próximo a 2,5% de 1,5 salários mínimos para quem recebe entre 1,0 e 1,5 salários mínimos. Vale ressaltar que, no caso do *Salário-Família*, aposentados e trabalhadores no gozo de auxílio-doença também têm direito ao benefício. Esse é um benefício previdenciário e, portanto, pago com recursos do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

4.4. Unificando os subsídios ao trabalho

Propõe-se, neste contexto, unificar os benefícios pagos pelo *Abono Salarial* e pelo *Salário-Família*, tendo em vista que os dois instrumentos visam subsidiar a inserção de empregados de baixa renda (qualificação) no mercado de trabalho. A seguir, são levantados pontos específicos para aperfeiçoar o desenho desses programas.

4.4.1. Momento do pagamento

No que tange ao momento do repasse ao trabalhador, é preferível que o benefício seja pago mensalmente, da mesma forma como é feito atualmente com o *Salário-Família*, isto é, custeado pelo empregador e descontado das contribuições sociais devidas.

O pagamento mensal tem a vantagem de dar maior transparência ao beneficiário do subsídio recebido, permitindo ao trabalhador mais facilidade para visualizar, incorporar e contar com o subsídio como parte integrante de seu salário. Dessa forma, o benefício pode, por um lado, ter impacto mais direto sobre o nível de consumo e a segurança alimentar e, por outro, como é percebido como um aumento salarial, pode servir também como incentivo ao trabalho.

A prática atual de pagamento do *Abono Salarial* no ano subsequente não dá ao trabalhador a perspectiva de um ganho diretamente relacionado a sua participação no mercado de trabalho e, portanto, não lhe permite satisfazer determinadas necessidades prementes; tampouco atende ao propósito de incentivo ao trabalho. Pode ocorrer inclusive que, no ano subsequente, quando irá receber o benefício, a família do trabalhador já tenha uma renda adequada, ou seja, algum membro importante da família que se encontrava desemprega-

do pode ter conseguido trabalho ou o trabalhador tenha inclusive optado por permanecer fora da força de trabalho neste ano. Tal escolha levaria, portanto, à perda do benefício.

4.4.2. Relação com o trabalho realizado

O novo desenho, por ser pago mensalmente e, dessa maneira, condicionado à remuneração do trabalhador no mesmo mês em que recebe o benefício, eliminaria a característica indesejável do *Abono Salarial* de garantir o mesmo benefício para trabalhadores com o mesmo salário que trabalharam números diferentes de meses. Com a proposta, o valor do benefício, por ser pago no mês trabalhado, será proporcional ao número de meses trabalhados e não independente, como no desenho atual do *Abono Salarial*.

Esta proposta, por ter como base de cálculo o salário mensal e não a média anual, também beneficiaria trabalhadores que, num dado mês, tiveram baixa remuneração, independente de sua remuneração anual. Dessa forma, iria inclusive incentivar trabalhadores que tinham remuneração mais alta, mas perderam o emprego, a aceitarem um trabalho com menor remuneração, ainda que provisoriamente, funcionando como um incentivo bem mais efetivo ao trabalho.

4.4.3. Valor do benefício

O valor básico do benefício poderia ser estabelecido em 10% da remuneração para quem recebe um salário mínimo, mais 5% por filho menor de 14 anos. A partir desse nível o benefício poderia declinar até ser nulo entre trabalhadores que recebem dois ou mais salários mínimos. Dessa forma, o benefício seria de i) 7,5% para quem recebe 1,25 salários mínimos, mais 3,75% por filho menor de 14 anos, ii) 5% para quem recebe 1,5 salários mínimos, mais 2,5% por filho menor de 14 anos, e iii) 2,5% para quem recebe 1,75 salários mínimos, mais 1,25% por filho menor de 14 anos.

4.5. Subsídios e produtividade

Um subsídio ao trabalho, como defendido anteriormente, é uma forma de aumentar a remuneração dos trabalhadores com baixa qualificação sem concomitantemente elevar o custo para o empregador.

Na verdade, o subsídio pode até reduzir o custo da mão de obra para os empregadores, embora esta redução possa ser bem limitada na presença de um salário mínimo valorizado. De fato, na medida em que o subsídio incentiva uma maior inserção no mercado de trabalho de trabalhadores pouco qualificados, o crescimento na oferta desses trabalhadores poderá reduzir o salário pago pelos empregadores e, com isso, o custo desse tipo de mão de obra. Assim, como em geral é o caso, embora o subsídio seja pago ao trabalhador, o resultado final irá também beneficiar os empresários, com uma queda no salário pago pelo empregador (que não inclui o subsídio pago pelo setor público), decorrente do aumento na oferta de trabalho. Na prática, entretanto, como os trabalhadores beneficiados já recebem salários próximos ao mínimo, não deverá existir muito espaço para a redução no custo da mão de obra e, portanto, pouca perspectiva para ganhos por parte dos empregadores.

Assim como a política de valorização do salário mínimo, também esta alternativa de subsidiar o trabalho pouco qualificado tem dinâmica limitada, na medida em que não seria financeiramente possível garantir um crescimento contínuo na alíquota do subsídio proposto. Logo, embora aumentos na alíquota do subsídio e no valor do salário mínimo possam ser utilizados para elevar a remuneração desses trabalhadores, ambos não são expedientes que podem ser sistematicamente utilizados para este fim sem concomitantes aumentos na produtividade do trabalho.

4.6. Formação profissional e produtividade

Como vimos, existem três estratégias complementares para se elevar a produtividade do trabalho: *i)* crescimento econômico, *ii)* investimentos que levam à melhoria na qualidade (produtividade) dos postos de trabalho existentes, e *iii)* melhorias na qualificação da mão de obra. Enquanto as duas primeiras dependem do desempenho e investimentos em capital físico, a terceira representa investimentos no próprio trabalhador que visam modificar sua produtividade intrínseca.

De fato, como a própria razão pela qual alguns trabalhadores recebem baixa remuneração decorre precisamente de sua baixa qualificação, resulta que a formação profissional desses trabalhadores deve ser tratada como uma das principais estratégias para a elevação do seu nível de remuneração. Dessa forma, o recomendável seria vincular um componente estrutural baseado na formação profissional desses trabalhadores a qualquer programa voltado para o aumento da sua remuneração.

Uma proposta para este componente seria garantir a cada empregado com baixa remuneração o direito a fazer um curso de formação continuada de boa qualidade. A garantia de um curso de 40 horas por ano seria um bom ponto de partida.

A fim de incentivar a utilização adequada dessa opção, uma estratégia seria requerer que o empregador pagasse o salário do trabalhador durante metade das horas dedicadas ao curso de formação; a outra metade o trabalhador retiraria de suas horas não trabalhadas.

Em contrapartida, a área de concentração do curso deveria ser acordada entre trabalhadores e empregadores. Dessa forma, tanto o empregador como o empregado teriam interesse em selecionar os cursos de formação com importantes impactos sobre a produtividade do trabalho que exercem na empresa em que trabalham. Os vínculos de trabalho seriam reforçados, desestimulando a rotatividade e gerando ganhos adicionais para a produtividade do trabalho.

Esta necessidade é reconhecida e, em certa medida, incorporada no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC. No programa proposto, o foco é um pouco distinto. Privilegia-se a formação continuada gratuita de empregados formais no setor privado que possuem baixa escolaridade e pouca qualificação que, em decorrência, recebem baixa remuneração.

4.7. Vantagens e desvantagens

4.7.1. Vantagens e incentivos

Além de seus impactos imediatos sobre a renda das famílias dos trabalhadores com baixa remuneração e, conseqüentemente, sobre a desigualdade, o sistema proposto de subsídio à remuneração desses trabalhadores, acoplado a uma oportunidade de qualificação, tem algumas vantagens e impactos indiretos favoráveis. Em primeiro lugar, e acima de tudo, representa um significativo subsídio ao trabalho que, portanto, deve incentivar a inserção produtiva de todos aqueles com acesso a um emprego formal. Em segundo lugar, representa uma expansão significativa e bem focalizada das oportunidades de qualificação para empregados com baixa qualificação. Deve, portanto, levar à redução da parcela da força de trabalho pouco qualificada e, assim, à redução da parcela com baixa remuneração. Por

fim, como os subsídios aos salários e o direito à qualificação estão vinculados a um emprego formal, este programa pode servir como um importante incentivo à formalização das relações de trabalho.

4.7.2. Desvantagens e limitações

Nem todos os aspectos do desenho proposto, no entanto, são ideais. Por sua própria natureza, programas desse tipo não são capazes de beneficiar as famílias mais pobres, em que se encontram os desempregados e os trabalhadores informais. De fato, dadas as condições atuais do mercado de trabalho brasileiro, estima-se que 70% dos beneficiários desse programa sejam membros da nova classe média.

Do ponto de vista financeiro, o componente referente ao subsídio monetário não deve requerer um aumento no fluxo de recursos a serem gastos. Deverá, no entanto, requerer um rearranjo envolvendo a antecipação, em um ano, na concessão dos benefícios hoje associados ao *Abono Salarial*. Já o componente de formação continuada deverá requerer recursos adicionais. Se a meta realmente for garantir formação gratuita a todos os 14 milhões de empregados com carteira e baixa escolaridade, então, um programa de formação continuada dessa natureza iria custar pelo menos R\$5 bilhões por ano.



5. O novo desafio:

empregos mais estáveis e produtivos para
uma classe média fortalecida

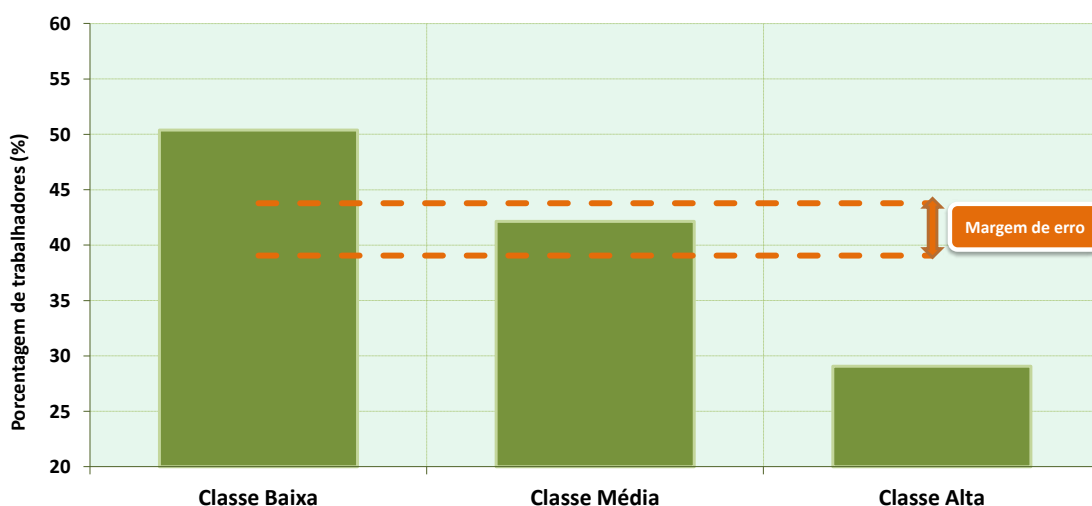
5.1. A percepção da qualidade do emprego pelas diferentes classes de renda

De uma maneira geral, valores, atitudes e projetos de vida de uma pessoa são afetados, entre outras coisas, pela classe social que ela pertence. Condições materiais e culturais específicas, educação e status são ingredientes que influenciam a expectativa e a postura das pessoas em relação ao trabalho que executam na sociedade.

É evidente que condições materiais agudas e a desigualdade de renda e oportunidades, que ainda vigora na sociedade brasileira, têm efeito na maneira como as diferentes classes se relacionam com o trabalho. Os mais vulneráveis, que estão na base da pirâmide social, tendem a aceitar piores condições de trabalho. Mesmo com redes de proteção e assistência social desenvolvidas, ainda assim esse grupo pode sentir-se impedido de desenvolver suas potencialidades, aceitando trabalhos precários. Como consequência, podem sentir desmotivação e investir menos na vida laboral e produtiva, inaugurando um ciclo vicioso perverso de baixa qualidade do trabalho, falta de investimento e permanência na pobreza.

Existem evidências que apontam que as classes mais baixas tendem a se relacionar com o trabalho de forma negativa. O trabalho exercido é percebido ao mesmo tempo como precário, transitório e o único disponível para garantir a sobrevivência. Na falta de alternativa, o trabalhador aceita o trabalho, mas não tem o incentivo para se desenvolver nele. De acordo com o Gráfico 1, quase metade dos trabalhadores da classe baixa encaram o trabalho como transitório e depende dele para sobreviver. Para a classe média, esse percentual é inferior a 45% (embora ainda seja elevado) e entre a classe alta, fica em torno de 28%.

Gráfico 1: Porcentagem de trabalhadores que considera o trabalho atual “uma atividade transitória, até conseguir algo melhor” ou “depende dele para sobreviver, pois dificilmente encontraria outro”



Fonte: Estimativas construídas pela SAE/PR com base em dados do Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) do IPEA, 2011-2012.

Também é verdade que trabalhadores em todas as classes sentem-se explorados e acreditam que recebem pouco frente ao seu esforço e ao que produzem. No entanto, essa percepção tende a ser mais prevalente entre os trabalhadores em situações mais vulneráveis, o que é natural, sobretudo numa sociedade em que o grau de desigualdade segue bastante elevado. De fato, como mostra o Gráfico 2, enquanto 20% dos trabalhadores na classe baixa sentem-se explorados, na classe alta essa porcentagem é de apenas 15%.

Em conjunto, esses resultados apontam que a percepção negativa frente ao trabalho é distinta entre classes de renda. Em certa medida, tais percepções estão assentadas na maior qualidade e nas melhores oportunidades de trabalho das classes média e alta. Como consequência para a classe baixa, tal percepção pode gerar desmotivação e atitudes de não investimento, as quais podem perpetuar a transitoriedade das atividades e aumentar dificuldades de ascensão.

Gráfico 2: Porcentagem de trabalhadores que se “sente explorado em relação a sua jornada de trabalho atual porque ganha menos do que deveria”



Fonte: Estimativas construídas pela SAE/PR com base em dados do Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) do IPEA, 2011-2012.

5.2. Avanços e limitações

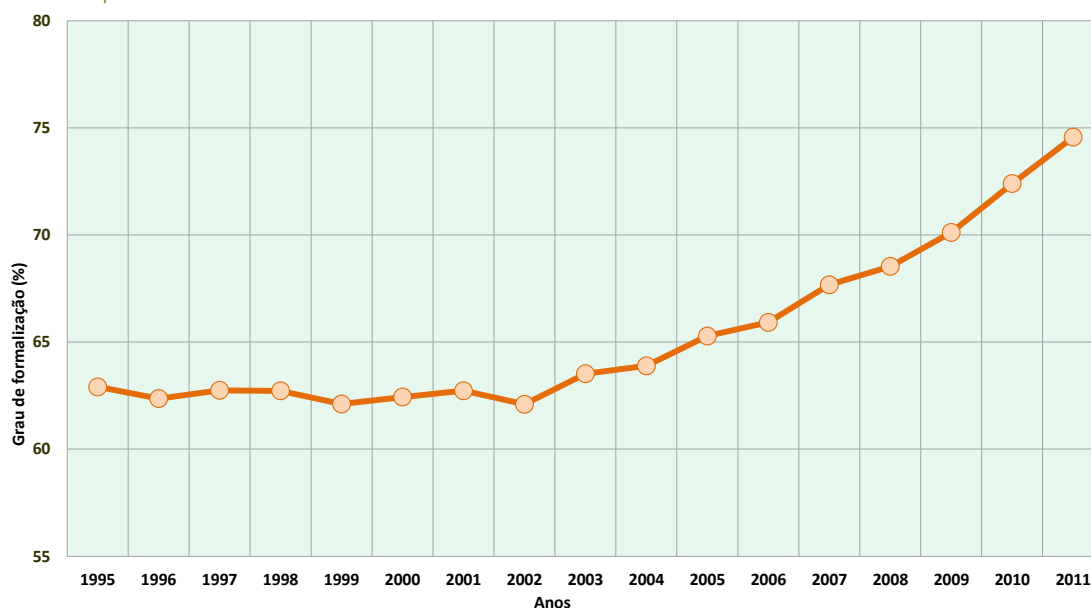
O Brasil tem, tradicionalmente, uma alta prevalência de relações de trabalho informais. Até muito recentemente, uma grande parcela dos trabalhadores brasileiros tinha acesso bastante limitado a empregos formais. Por esse motivo, uma das grandes demandas dos trabalhadores tem sido sistematicamente, o maior acesso a empregos formais, protegidos por uma legislação trabalhista justa, abrangente e generosa.

A partir do início da última década, entretanto, essa situação começou a mudar de forma acelerada. Em 10 anos, 16 milhões de empregos formais foram gerados, com 13 milhões só no setor privado. Essa geração de empregos representou um acréscimo de 55% no número de empregos formais, numa economia em que a população em idade ativa e o volume total de postos de trabalho disponíveis cresceram 20%.

Essa expansão acelerada do emprego formal levou a um crescimento sem precedentes tanto no grau de assalariamento (porcentagem da força de trabalho ocupada que tem um emprego assalariado) como no grau de formalização (Gráfico 3). O crescimento no grau de formalização foi de tal ordem que o país, pela primeira vez, conta com metade da sua força de trabalho empregada ou no setor público ou no setor privado, em um emprego

com carteira de trabalho assinada. Mais que isso, pela primeira vez, 3/4 dos empregados no setor privado têm carteira de trabalho assinada.

Gráfico 3: Evolução do grau de formalização entre os empregados no setor privado, 1995 a 2011



Fonte: Estimativas construídas pela SAE/PR com base em dados da PNAD, 1995 a 2011

Ao longo desse mesmo período, o mercado de trabalho brasileiro foi também impactado por duas outras grandes transformações. Por um lado, a escolaridade da força de trabalho cresceu a taxas bem mais elevadas do que nas décadas anteriores, embora o nível alcançado ainda seja baixo. Por outro lado, mesmo para aqueles que permaneceram com a mesma escolaridade e trabalhando no mesmo segmento do mercado de trabalho, a remuneração cresceu de forma substancial, indicando avanços no poder de barganha dos trabalhadores e na produtividade do trabalho.

Concomitante com essas transformações no mercado de trabalho, a distribuição de renda entre as famílias brasileiras também se modificou a uma velocidade sem precedentes. Surgiu uma nova classe média que, dilatada por mais de 35 milhões de egressos da classe baixa, passou a abarcar mais da metade da população brasileira. A renda *per capita* dessa nova classe média cresceu mais de 50% ao longo da última década.

Neste caderno procuramos mostrar que as transformações ocorridas ao longo da última década na distribuição de renda e no mercado de trabalho brasileiro encontram-se intimamente relacionadas. Conforme demonstramos, praticamente 60% do crescimento na

renda das famílias na classe média decorreu das transformações ocorridas no mercado de trabalho. A maior parte procedendo da expansão do assalariamento, da formalização, da maior escolaridade da força de trabalho e de avanços no poder de barganha dos trabalhadores e na produtividade do trabalho.

Indubitavelmente, a continuidade do processo de ascensão à classe média irá depender do aprofundamento dessas transformações, em particular, de aumentos no grau de formalização das relações de trabalho e na escolaridade da força de trabalho. Dentre os empregados no setor privado, 1/4 ainda não têm carteira de trabalho assinada e metade ainda não têm educação média completa. Portanto, ainda há espaço para crescimento no grau de formalização e na escolaridade, ao menos para se atingir uma escolaridade média completa.

Esses canais, entretanto, beneficiam muito mais os jovens que entram no mercado de trabalho com maior escolaridade ou aqueles trabalhadores que têm a oportunidade de transitar a um emprego com carteira. Entretanto, a maioria dos trabalhadores adultos não vislumbra a possibilidade de voltar à escola, e muitos já se encontram no segmento formal. Para esses trabalhadores, ascensão requer melhorias na remuneração dos postos de trabalho do segmento em que se encontram. Para esses trabalhadores, ascensão requer ou ganhos de produtividade ou melhoria no seu poder de barganha (que permite maior remuneração sem aumento na produtividade).

Esse é o caso, principalmente, dos trabalhadores com baixa escolaridade (sem educação média completa) que já ocupam empregos formais (assalariados). Cerca de 70% desses trabalhadores já se encontram na classe média. Representam 20% de todos os trabalhadores na classe média. Para esses trabalhadores, ascensão depende muito mais de aumentos na remuneração do posto de trabalho que ocupam do que propriamente uma transição para melhores postos de trabalho.

Um dos grandes entraves potenciais ao avanço da produtividade do trabalho no setor privado, em particular entre os trabalhadores com baixa escolaridade, é a elevada taxa de rotatividade que tem caracterizado esse setor. O mercado de trabalho formal brasileiro sempre sofreu com uma alta rotatividade. Atualmente, mais de 40% dos empregados formais deixam o emprego que ocupam a cada ano.

Essa alta taxa de rotatividade é ainda maior entre os trabalhadores com baixa qualificação e baixa remuneração. Entre os trabalhadores que ganham até dois salários mínimos, a taxa

de rotatividade chega a quase 60% ao ano. Vale ressaltar que os desligamentos a pedido do trabalhador são tão importantes quanto às demissões. Portanto, é correto afirmar que os empregos formais de baixos salários no Brasil não são nem estáveis (alta probabilidade de demissão), nem muito atraentes (levando a uma taxa muito elevada de demissões a pedido do trabalhador).

Essa alta rotatividade tem efeitos negativos evidentes, levando a que as empresas não invistam em seus trabalhadores, e nem os trabalhadores nas empresas que os empregam. Como resultado desse baixo investimento de empresas e trabalhadores, reduz-se o crescimento da produtividade e, conseqüentemente, o crescimento da remuneração do trabalho.

Para os trabalhadores que já alcançaram um emprego formal, a alta rotatividade representa instabilidade e poucas perspectivas de ganhos, tanto de produtividade quanto de remuneração. Para esses trabalhadores, estabilidade no emprego e crescimento sustentável dos salários se tornam os grandes objetivos.

5.3. Olhar prospectivo

Na década anterior, o grande desafio para a construção da classe média foi a expansão acelerada dos empregos formais, em quantidade suficiente para abrigar a maior parte do crescimento da mão de obra. Para a próxima década, o grande desafio passa, então, a ser a redução da rotatividade e a promoção de um crescimento sistemático da produtividade do trabalho e, por conseguinte, da remuneração dos trabalhadores que já têm um emprego formal. A continuidade do processo de formalização, embora importante, deixa de ser o desafio central.

Mas, qual o conjunto mais eficaz de ações capazes de elevar a remuneração e a produtividade do trabalho e reduzir a rotatividade de trabalhadores de baixa qualificação no setor formal? Nesse caderno apresentamos uma proposta baseada em um par de ações complementares.

A proposta se baseia no compromisso de dedicar cerca de R\$1,000 por trabalhador, por ano, na forma de subsídio ao emprego formal no setor privado. A primeira ação é um subsídio monetário ao emprego formal, em que todo trabalhador com remuneração de

até dois salários mínimos receberia com recursos públicos, um adicional de 10% a 20%, a depender do nível salarial e do número de filhos ao final de cada mês trabalhado. O pagamento estaria incorporado a sua remuneração mensal, seria pago diretamente pelo empregador e descontado das contribuições sociais devidas ao governo federal. Essa ação unificaria e substituiria os programas similares existentes como o *Abono Salarial* e o *Salário Família* e, dessa forma, não acarretaria nenhum desembolso adicional.

Como o recurso necessário neste caso é público, essa ação permite elevar a remuneração dos trabalhadores sem que se eleve o custo da mão de obra para o empresário. Assim, ao contrário do salário mínimo, ela permite elevar a remuneração do trabalho sem onerá-lo e, portanto, sem reduzir a demanda por trabalho das empresas. Além disso, como o benefício é pago apenas por mês trabalhado no setor formal, a ação incentiva a formalização e desestimula a rotatividade promovendo, por esses caminhos, ganhos de produtividade.

A segunda ação pretende promover ganhos de produtividade via a formação continuada dos ocupados. Faltam no país programas de qualificação voltados especificamente para trabalhadores ocupados, em particular, programas voltados para a sua formação continuada. Esta ação envolve garantir que cada trabalhador empregado com carteira no setor privado receba, a cada ano, um cupom que lhe permita realizar um curso de formação continuada de 40 horas (ou uma etapa de um curso). O objetivo é garantir que todo trabalhador tenha, uma vez ao ano, a oportunidade de participar de uma formação de ao menos de 40 horas. Com vistas a promover a estabilidade no emprego, o conteúdo do curso deve ser definido em conjunto, por empregados e empregadores. Metade do tempo dedicado à formação deve ser considerado pela empresa como horas trabalhadas, caracterizando, dessa forma, que se trata de um investimento conjunto. O objetivo é fortalecer as relações de trabalho e incentivar a construção de planos de carreira.

Essa ação tem múltiplos impactos. A formação continuada aumenta diretamente a produtividade do trabalhador. O fortalecimento das relações de trabalho reduz a rotatividade e, com isso, também promove aumentos de produtividade. Como o benefício encontra-se disponível apenas para empregados formais (com carteira de trabalho assinada), essa ação deve incentivar a formalização e, consequentemente, também aumentar a produtividade.



Artigo

O trabalho para a classe média brasileira

Renato Meirelles

(Presidente do Data Popular)

João Paulo de Resende Cunha

(Data Popular)

Maíra Saruê Machado

(Data Popular)

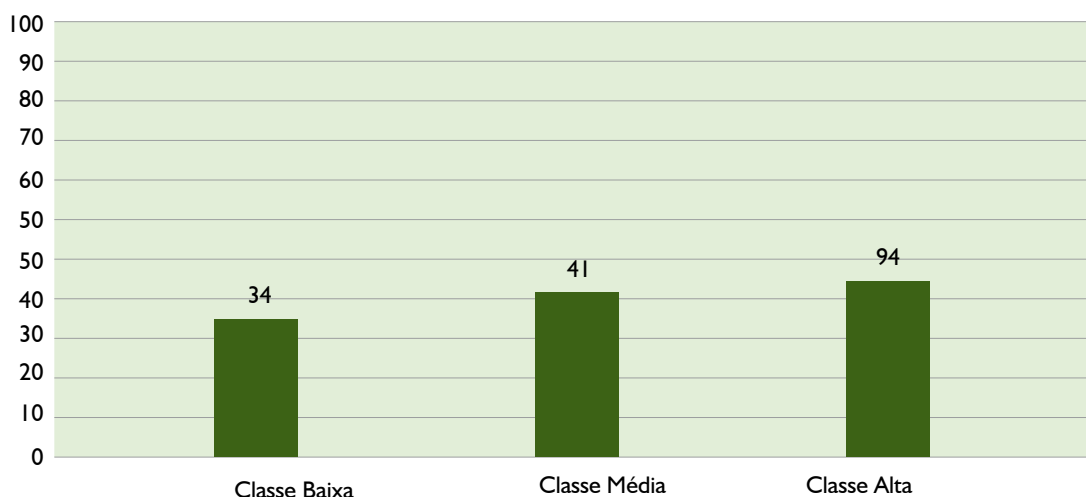
O mercado de trabalho brasileiro vem enfrentando um período bastante favorável. Nos últimos anos, a rara combinação de baixo nível de desemprego, crescimento real dos salários e aumento da formalização do trabalho foi, sem dúvida alguma, a grande responsável pelo Brasil ter avançado no sentido de se tornar um país de classe média – e deverá ser o pilar fundamental para a consolidação dessa condição.

Em nossas pesquisas qualitativas, quando temos a oportunidade de conviver e conversar com cidadãos brasileiros, é muito fácil encontrarmos pessoas que contem histórias de recentes conquistas profissionais – delas mesmas ou de familiares próximos. Em geral, essas conquistas, narradas sempre com muito orgulho, são colocadas mais como resultado do esforço próprio (mérito) do que de iniciativas governamentais ou do contexto macroeconômico. Em outras palavras, embora reconheça que a situação geral melhorou, o brasileiro se lembra, antes de tudo, que é ele quem acorda cedo todos os dias para buscar do pão de cada dia.

Para além de “ter um trabalho”

Nossas pesquisas mostram que, além dessa percepção geral de melhoria no mercado de trabalho e queda na preocupação com o desemprego, há um cenário no qual o trabalhador sente que não precisa mais obedecer a qualquer “capricho” do chefe, como era comum no passado. Isso não deve, entretanto, ser confundido com um sentimento de satisfação profissional. Ocorre que a percepção de um mercado de trabalho mais aquecido elevou as expectativas dos trabalhadores e, como consequência, muitos deles encontram-se frustrados nos atuais postos de trabalho. Assim, o quadro de melhoria na situação do trabalho no país ainda está distante de se converter em uma sensação de bem-estar no dia a dia concreto do trabalho e, mais distante ainda, de uma sensação de “realização profissional”. Uma pesquisa realizada pelo Data Popular com 1.500 brasileiros de 100 municípios, nas 5 regiões do país, mostrou que a satisfação profissional é menor entre os trabalhadores de menor renda.

Gráfico 1: Percentagem dos trabalhadores que se declaram realizados profissionalmente



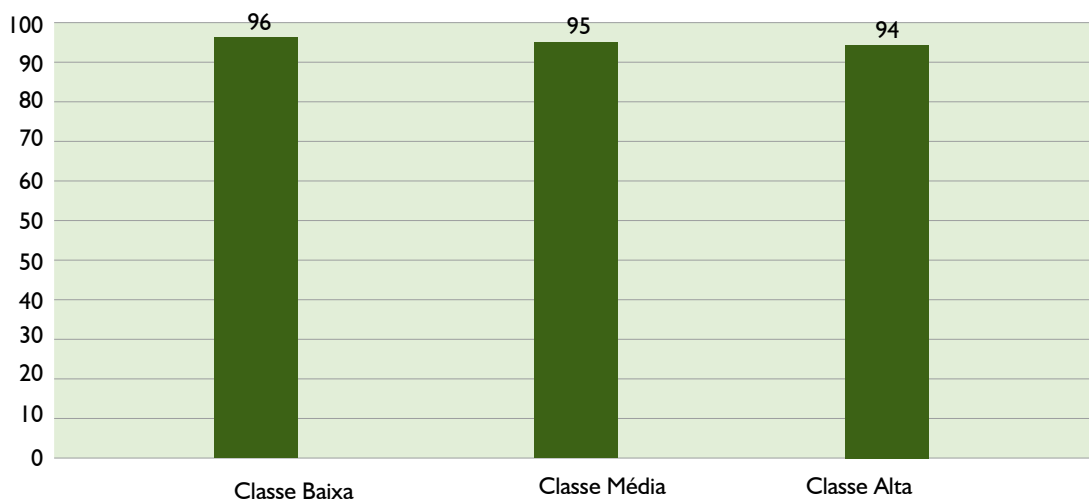
Fonte: Data Popular, pesquisa “O Brasil em perspectiva” (maio de 2013)

A maior insatisfação dos trabalhadores de classes populares, em geral mais sujeitos a trabalhos menos qualificados, está certamente associada a questões concretas, como salários baixos e atividades extenuantes. Outros aspectos, entretanto, impactam o modo como esses trabalhadores se relacionam com suas ocupações. Tende a ser maior, entre as classes média e baixa, a percepção do próprio trabalho como uma forma de “sustento” e não como a construção de uma “carreira” – entendida aqui como uma trajetória profissional

sólida em uma área de competência específica. A noção de carreira é, antes, associada a trabalhadores mais qualificados, que tendem a ascender na mesma área de trabalho ao longo da vida profissional, como dentistas, professores, engenheiros, profissionais de marketing, advogados, etc. Esses são os trabalhadores que, no imaginário popular, “possuem uma profissão” – expressão, inclusive, muitas vezes usada para justificar o desejo de fazer um curso universitário.

Grande parte das novas vagas formais criadas nos últimos anos corresponde a postos de trabalho pouco qualificados no setor de serviços. Em que pese essas novas ocupações formais serem percebidas como um avanço significativo frente à informalidade e a trabalhos tidos como de baixo status social – como a construção civil e o trabalho doméstico (o aumento da idade média das trabalhadoras domésticas na última década deu-se, em grande parte, pela recusa das jovens em entrar nessa atividade) –, a maioria dessas ocupações ainda está longe de oferecer uma perspectiva de “carreira” aos trabalhadores. Vendedores de loja, atendentes de telemarketing, seguranças ou assistentes gerais possuem, muito mais que uma perspectiva de carreira, um emprego que lhes garante o “sustento”, e a mudança completa de área de atuação aparece como uma possibilidade plausível, uma vez que não costuma haver forte identidade com a ocupação.

Gráfico 2: Percentagem dos trabalhadores que concordam que é preciso trabalhar duro para ter alguma coisa na vida



Fonte: Data Popular, pesquisa “O Brasil em perspectiva” (maio de 2013)

Em um cenário de baixo desemprego, essa percepção do trabalho enquanto “sustento” e não enquanto “carreira”, aliada à insatisfação no posto atual e à relativa facilidade em

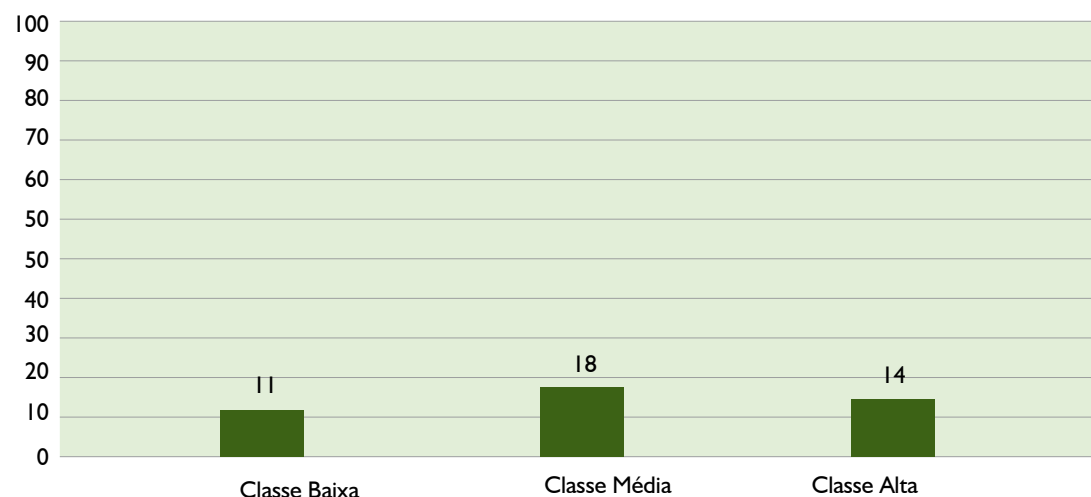
recolocar-se em uma nova vaga, tem certamente grande relação com a alta rotatividade dos trabalhadores. Quase oito em cada dez dos trabalhadores de classe baixa e sete em cada dez dos de classe média querem mudar de emprego nos próximos três anos. A proporção na classe alta cai para pouco mais da metade.

É importante ressaltar que, apesar do baixo sentimento de realização profissional, a “ética do trabalho duro” é amplamente difundida entre os trabalhadores brasileiros. Para eles, especialmente para os trabalhadores das classes média e baixa, que possuem menos suporte econômico familiar, concretizar os seus sonhos materiais ou, em suas palavras, “conseguir algo na vida”, depende necessariamente do “trabalho duro” – ou seja, do esforço (muitas vezes encarado como sacrifício) pessoal.

Escolaridade e igualdade de oportunidades

Em uma sociedade que valoriza a meritocracia pelo esforço e pelo “trabalho duro”, as desigualdades no acesso à escolaridade ainda são um entrave importante na obtenção de uma colocação que possibilite a ascensão e a realização profissional para as classes ascendentes. Praticamente a metade dos trabalhadores de classe baixa declara que não consegue escrever bem. Entre os de classe média, a proporção de trabalhadores que admitem problemas na escrita cai para quatro em cada dez e, entre os de classe alta, dois em cada dez.

Gráfico 3: Percentagem dos trabalhadores que desejam fazer um curso profissionalizante nos próximos 12 meses



Fonte: Data Popular, pesquisa “O Brasil em perspectiva” (maio de 2013)

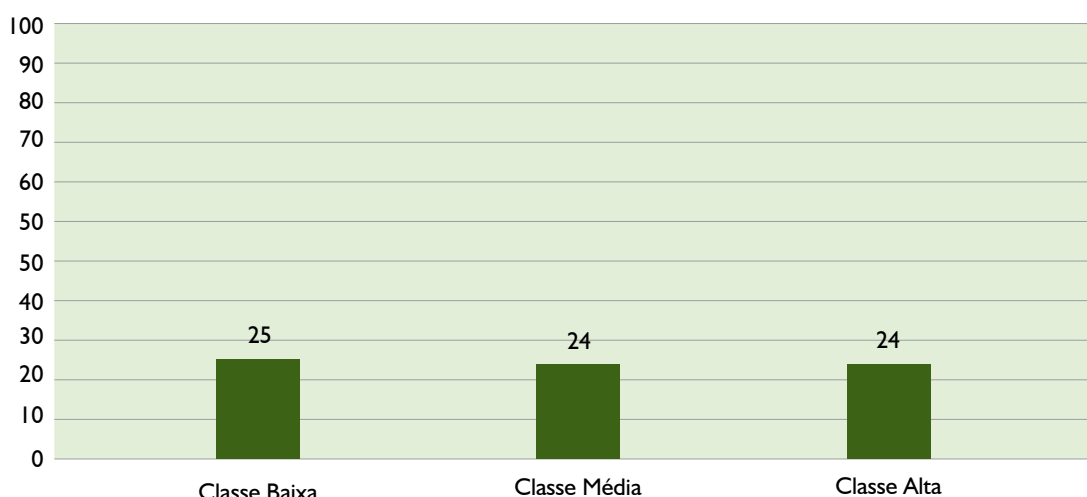
A grande procura por cursos de graduação nos últimos anos, principalmente entre os mais jovens, pode estar parcialmente associada à busca simbólica por uma “profissão”. A valorização da educação obtida pelo acesso a um curso de nível superior ou profissionalizante está fundamentalmente inserida nessa lógica instrumental.

Para se ter uma ideia do forte significado simbólico que o ensino assume como ferramenta para a ascensão social, trabalhadores de todas as classes escolheriam, como a primeira opção de herança a ser transmitida para um filho, deixar “um bom ensino ou um curso superior”, à frente de opções como “dinheiro ou bens” ou “valores como a honestidade e o respeito”.

Percepção do empreendedorismo como solução

Alternativamente, para superar a falta de realização pessoal e material no trabalho que executam cotidianamente, a abertura de um negócio próprio surge como uma solução no imaginário coletivo desses trabalhadores – para uns apenas como um desejo distante, para outros como uma possibilidade empreendedora concreta. As maiores vantagens percebidas no negócio próprio estão ligadas às principais frustrações da situação de empregado: a figura do chefe, a possibilidade de ganhar mais e a chance de ter mais autonomia (ou seja, fazer o que gosta e controlar o próprio tempo). Enquanto para os trabalhadores de classe baixa uma eventual remuneração maior é destaque entre as vantagens do negócio próprio, para os trabalhadores de classe média a autonomia pessoal ganha importância com a possibilidade de se fazer o que gosta e ter mais liberdade de horários. Já para os trabalhadores de classe alta é a eliminação da figura do chefe ou patrão que ganha destaque na abertura de um negócio.

Gráfico 4: Percentagem dos trabalhadores que desejam abrir um negócio nos próximos 3 anos



Fonte: Data Popular, pesquisa “O Brasil em perspectiva” (maio de 2013)

O valor simbólico da carteira assinada

O aumento da formalização dos trabalhadores deve receber destaque especial quando analisamos as transformações recentes do mercado de trabalho. O trabalho formal foi um dos principais fatores que impulsionou a ascensão de milhões de brasileiros para a classe média, advindos das classes mais baixas.

Com o salário mínimo tendo forte valorização real (acima da inflação), os trabalhadores com carteira assinada passaram a ter menos chance de atingir a pobreza. Além do direito a receber pelo menos o salário mínimo, os benefícios materiais proporcionados pela carteira assinada são numerosos, direta ou indiretamente: direito a férias, FGTS, décimo terceiro salário, comprovação de renda para ter acesso ao crédito, etc. E esses benefícios abrem portas para importantes mudanças no comportamento das famílias.

São exemplos claros do ingresso ao mundo do consumo via emprego formal as viagens a lazer, a ampliação da alimentação fora do lar (impulsionada também por benefícios como o vale-refeição) e o maior cuidado com a saúde por meio de convênios médicos corporativos. Além dos trabalhadores, as empresas que ofertam serviços relacionados a essas atividades também foram diretamente beneficiadas pelo aumento da formalização.

Para além desses benefícios concretos, entretanto, é fundamental ressaltar que a “carteira assinada” carrega uma forte carga simbólica, especialmente para os mais pobres. Na classe baixa, camadas marginalizadas não raro tiveram que recorrer à carteira profissional como “prova de honestidade” ou para exigir uma cidadania então negada. Em episódio recente, a mãe de um jovem assassinado mostrava, aos prantos, a carteira de trabalho do filho para jornalistas que cobriam o acontecimento, como prova da “injustiça” cometida.

Para a classe média, o registro em carteira de trabalho também representa mais estabilidade e segurança para pensar no futuro, principalmente em comparação à enorme instabilidade que marca o mercado de trabalho informal ou as atividades autônomas. Por meio da “carteira assinada”, amplia-se a confiança para a compra de bens de alto valor. No próximo ano, 16% dos trabalhadores formais da classe média pretendem comprar um automóvel. Entre os informais, o percentual é de 12%.

A ampliação da formalização do trabalho pôde ser acompanhada de perto por muitas famílias da classe média. Não raro vivenciaram recentemente o fenômeno da “primeira carteira assinada da família”. Quatro em cada 10 jovens (de 18 a 30 anos) da classe média dizem que seus pais foram trabalhadores informais na maior parte da vida. Mas apenas metade desses jovens cujos pais foram informais ao longo da vida são eles próprios informais. Ou seja, muitas famílias da classe média já experimentam a situação de ter pai informal, mas filho com carteira assinada – melhoria que, via de regra, é notada por toda a família.

Os evidentes avanços no nível educacional, que apontam que sete em cada 10 trabalhadores da classe média têm escolaridade maior que a de seus pais, ajudam a explicar a evolução dos tipos de postos de trabalho de geração para geração. É comum encontrar filhos de trabalhadores braçais atuando em áreas administrativas, de vendas ou de atendimento, que, embora também possam ser extenuantes e mal remuneradas, certamente oferecem mais perspectiva de crescimento profissional do que aquelas que seus pais tiveram.

Garantir que esses avanços no mercado de trabalho continuem e se ampliem é um dos grandes desafios para assegurar a consolidação de uma classe média no Brasil. Sob a ótica das empresas, a demanda por aumento de produtividade é incontornável, e será fundamental para garantir a competitividade da produção nacional. Mas, em complemento a ela, é preciso estar atento também à perspectiva dos trabalhadores, compreendendo suas fontes de insatisfação no presente e suas expectativas para o futuro.



Artigo

Subsídios empíricos para proposta de redesenho do *abono salarial* e do *salário-família* e de cursos profissionalizantes para empregados formais de baixa renda⁸

Carlos Henrique Corseuil

(Diretoria de Estudos e Políticas Sociais - IPEA)

Marcelo Côrtes Neri

(Ministro interino da SAE e Presidente do IPEA)

O cerne desta publicação baseia-se na junção de duas propostas de políticas públicas da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, a fim de aumentar a produtividade da nova classe média brasileira. A primeira parte altera as regras de pagamento do *abono salarial* e do *salário-família*, instrumentos que beneficiam os trabalhadores formais com rendimentos entre um e dois salários mínimos, reduzindo as defasagens de pagamentos percebidas pelos trabalhadores que se encontram nestas faixas salariais. O objetivo dessa proposta é incentivar o trabalhador a manter o mesmo posto de trabalho ao longo do tempo. A segunda proposta pretende vincular parte desse subsídio à realização de cursos técnicos, ampliando os conhecimentos específicos dos ocupados com baixa remuneração. Ao expandir o escopo tradicional dado a um novo treinamento de desempregados oriundos do setor formal, também se diminuem incentivos para interrupção dos vínculos trabalhistas.

Agora, em que medida estas políticas voltadas ao empregado formal de baixa renda beneficiam, de fato, os grupos socioeconômicos efetivamente excluídos, como mulheres, negros, jovens, moradores de cidades mais pobres e aqueles com menos educação regular? Como se têm comporta-

⁸ Agradecemos os comentários e apoio à pesquisa fornecidos por Marcos Hecksher, Danilo Coelho, Luisa Carvalhaes e Samanta Sacramento.

do esses grupos face à política de valorização real do piso salarial nacional e às marcadas mudanças no desemprego e na distribuição dos proventos do trabalho observadas nos últimos anos? Para essas pessoas, como vem ocorrendo o acesso a cursos técnicos? É, de fato, menor quando se compara com empregados formais de rendas diferentes? Em relação à rotatividade no trabalho, é, de fato, maior que a dos demais trabalhadores? Essa diferença tem se mantido ao longo do tempo?

A proposta deste texto é trazer evidências empíricas para responder a essas perguntas. O texto está dividido em duas partes. A primeira utiliza a Pesquisa Mensal do Emprego (PME) para analisar as questões relativas ao foco sociodemográfico das medidas propostas e a evolução dos cursos técnicos ao longo do tempo. Na segunda parte, analisamos a rotatividade dos postos de trabalho formais, lançando mão de informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Foco - Em que medida as políticas propostas beneficiam mais grupos socioeconômicos excluídos? O fato de serem voltadas ao empregado formal, ainda que de baixa renda, não inibiria a capacidade dessas políticas de atingir os trabalhadores mais pobres? O ganho real do salário mínimo ampliou, ou não, o universo da política proposta aos que percebem entre 1 e 2 salários mínimos (SMs)?

Nessa análise, foram utilizadas informações obtidas em entrevistas domiciliares via Pesquisa Mensal de Emprego, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME/IBGE), que cobre as seis maiores regiões metropolitanas do país. A fim de endereçar essas questões, realizamos uma regressão logística com os ocupados de 15 a 60 anos segundo os dados da PME, de forma a destacar as características mais presentes no público-alvo do programa, que reúne trabalhadores na faixa de 1 a 2 SMs. O exercício empírico permite isolar o efeito de uma determinada característica em relação às demais.

Senão, vejamos, as chances de pessoas ocupadas oriundas de grupos tradicionalmente excluídos pertencerem ao universo da política proposta são mostradas abaixo:

- i) As mulheres apresentam chances 44,9% maiores que as dos homens em condições similares;
- ii) Ocupados pretos e pardos apresentam, respectivamente, chances 53% e 64% maiores que as dos brancos;

iii) Analfabetos possuem chances 177% maiores que as pessoas com pelo menos nível superior incompleto;

iv) Jovens de 20 a 24 anos possuem chances de pertencer ao programa 141% maiores que a de idosos (as chances caem monotonicamente à medida que avançamos no ciclo da vida);

v) Cônjuges e, especialmente, filhos, mesmo comparando pessoas do mesmo gênero e idade, possuem, respectivamente, chances 12% e 29% maiores que as pessoas de referência dos domicílios de pertencer a esta faixa;

vi) Em termos geográficos, um trabalhador de Recife, que é a metrópole com maior taxa de pobreza entre as cobertas pela PME, possui 32% de chance a mais de pertencer ao universo da política, ao se comparar com um trabalhador da Grande São Paulo⁹;

vii) Empregados com carteira têm mais possibilidade de pertencer à faixa de incidência da política quando comparados aos demais segmentos de ocupação, nas seguintes proporções: conta própria (170%), empregadores (566%), servidores públicos (284%), empregados sem carteira (61,3%) e ocupação ignorada (63,9%);

viii) A faixa de cobertura da política entre os ocupados é crescente ao longo do tempo. As chances, em 2013, são 126% maiores do que em 2002, constituindo o pico da série histórica¹⁰; e

ix) Finalmente, estimamos um modelo interativo no qual se observou que a efetividade do abono e *salário-família* cresce mais entre os com carteira do que em relação a todas as outras posições na ocupação.

Em suma, mantidas constantes as demais características observáveis, a probabilidade de um trabalhador pertencer à faixa de renda do programa aumenta, em geral, entre os mais jovens, menos escolarizados, filhos de chefes de família, pretos e pardos, mulheres e moradores de Recife. As possibilidades de abrangência também são maiores para os empre-

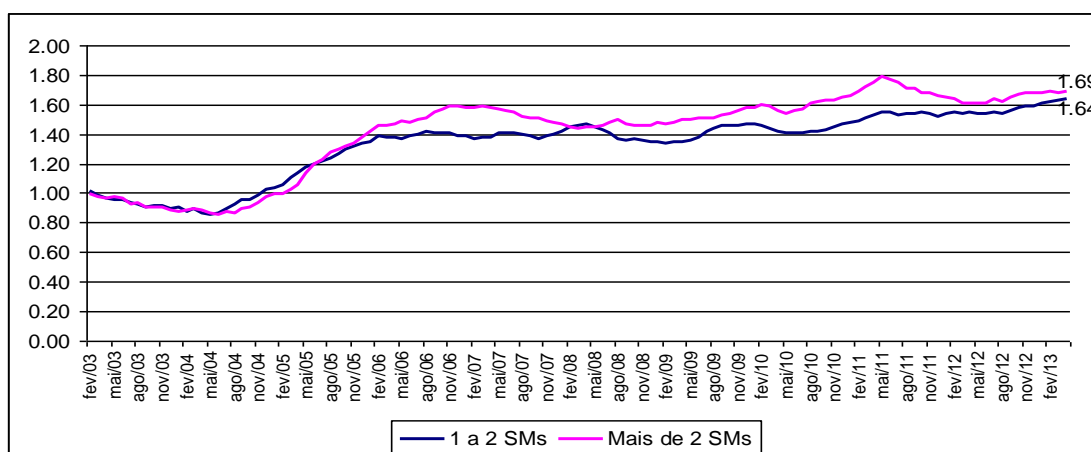
⁹ Cabe ressaltar que a tendência entre grupos de idade e de educação não é estritamente monotônica. Há incrementos da chance de pertencer ao público-alvo da política na passagem da primeira para a segunda faixa desses respectivos grupos. Salvador, a outra metrópole nordestina, apresenta baixa chance de pertencer ao público-alvo da política.

¹⁰ Note que colocamos fatores sazonais na regressão para permitir a comparabilidade de 2013 com dados apenas até abril com os demais anos completos. O fato de estarmos restringindo a análise aos ocupados (e não à PIA, por exemplo) implica que estamos neutralizando o aumento da ocupação ao longo do tempo e focando a análise no perfil relativo do ocupados.

gados com carteira – devido à tendência de adesão à lei do salário mínimo nesta categoria –, e as chances crescem ao longo do tempo, em um período de forte alta do piso salarial legal. Portanto, o público-alvo da política, leia-se ocupados ganhando entre 1 e 2 salários mínimos, nunca foi tão grande.

Qualificação - A PME permite constatar que a frequência a cursos de qualificação profissional cresce de forma expressiva nos últimos anos, evoluindo de modo semelhante entre os empregados com carteira das duas faixas salariais analisadas. Em abril de 2013, 1,64% dos empregados com 1 a 2 SMs frequentavam cursos desse tipo, contra 1,69% na faixa de mais de 2 SMs. O gráfico 1 mostra que houve uma expansão forte e contínua da frequência a esses cursos de 2004 a 2007 e outra mais gradual e oscilante de 2009 a 2013.

Gráfico 1: Frequência a cursos de qualificação profissional (% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)



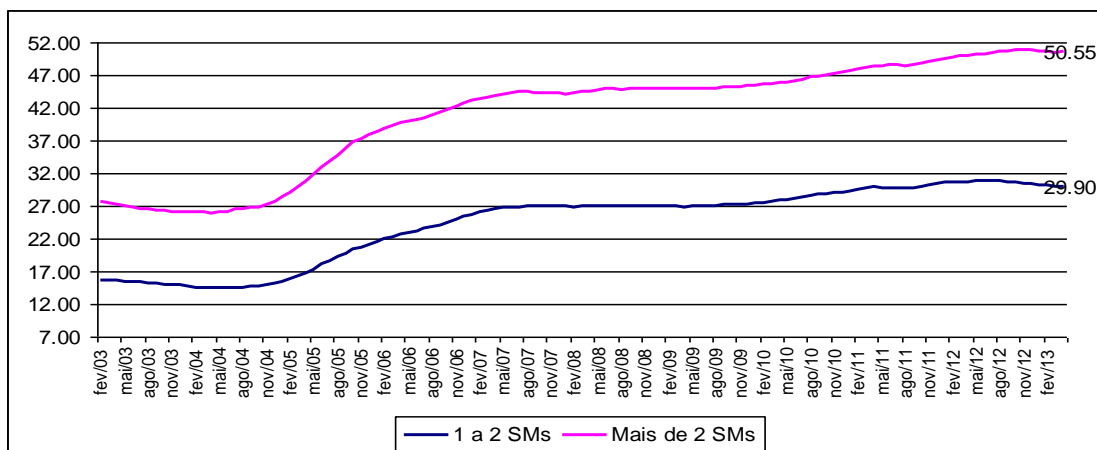
Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE.

Embora o fluxo de treinandos expresso na taxa de frequência seja parecido entre as duas faixas salariais, o gráfico 2 mostra que o estoque acumulado com cursos de qualificação já concluídos é bem maior na faixa de salários superiores a 2 SMs (50,55% contra 29,90%, respectivamente). As curvas referentes aos dois grupos seguem o mesmo desenho, mas a distância se mantém ao longo do tempo.

A escolaridade formal dos trabalhadores também aumenta ao longo do período acompanhado pela PME, mas o oposto ocorre com a taxa corrente de frequência à educação regular simultânea ao emprego com carteira, conforme mostra o gráfico 3. Em outras palavras, observa-se uma redução da frequência escolar daqueles empregados com carteira

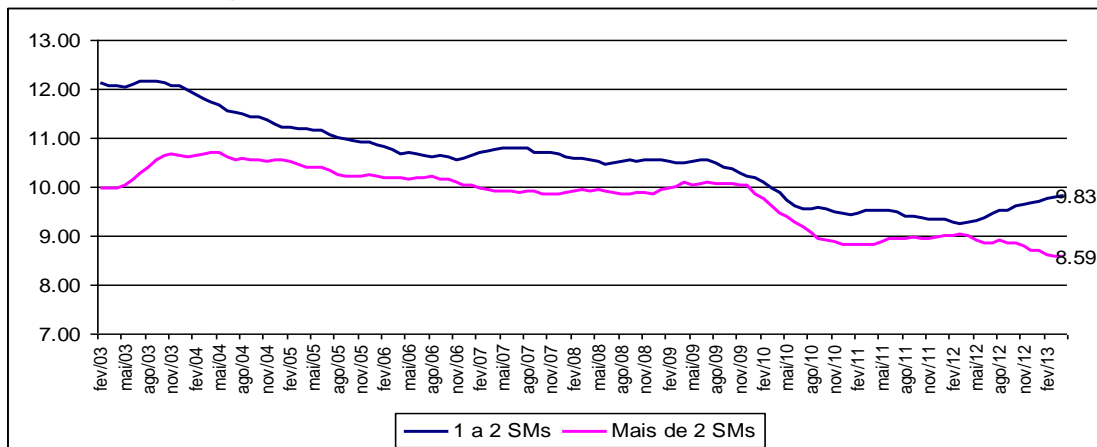
de baixa renda que trabalham e, ao mesmo tempo, estudam. Além disso, a frequência à escola regular é maior no grupo com menor salário.

Gráfico 2: Cursos de qualificação profissional já concluídos
(% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)



Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE

Gráfico 3: Frequência à escola
(% dos empregados com carteira - média móvel de 12 meses)



Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da PME/IBGE.

Os trabalhadores que se encontram na faixa de elegibilidade do subsídio salarial estão cada vez menos envolvidos na educação regular, embora estejam mais fortemente engajados em cursos de qualificação profissional que os profissionais com remuneração mais alta, indicando espaço para ampliação desse tipo de treinamento.

Rotatividade – Entre as questões aqui levantadas, falta ainda endereçar a proposta que visa alongar a duração das relações trabalhistas e, com isso, reduzir a depreciação abrupta do capital humano associada a mudanças de postos de trabalho. Faremos uma primeira análise que lança mão dos dados longitudinais do setor formal captado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, no sentido de calcular duas estatísticas: i) taxa de rotatividade bruta e ii) taxa de substituição de trabalhadores.

A taxa de rotatividade bruta agrega todos os movimentos de admissões e desligamentos num determinado ano padronizado por um estoque de empregados (a definição mais precisa aparece em Corseuil e Ribeiro [2012]). A evolução desse indicador de rotatividade para dois grupos de trabalhadores no período 2003-2010 pode ser visualizada na tabela 1. Na primeira linha, aparecem os resultados referentes ao grupo de empregados com remuneração média entre 1 e 2 salários mínimos, em que a taxa de rotatividade bruta vai de 75,7% em 2003 a 82,8% em 2010. Ou seja, o movimento de admissões e desligamentos na faixa de 1 a 2 salários mínimos chega a $\frac{3}{4}$ do estoque de empregos em 2003 e supera a marca de $\frac{4}{5}$ em 2010. Na segunda linha, aparecem os resultados para os trabalhadores com salários superiores a duas vezes o valor do salário mínimo, que registram taxas de rotatividade bruta de 44,2% em 2003 a 45,5% em 2010.

Tabela 1: Taxa de Rotatividade Bruta por Faixa Salarial

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	75,7%	75,6%	79,7%	78,7%	78,6%	81,5 %	81,1%	82,8%
mais de 2 SM	44,2%	45,6%	44,8%	43,2%	45,1%	47,2%	45,4%	45,5%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Dois fatos se destacam nos resultados da tabela 1. Em primeiro lugar, a taxa de rotatividade bruta para a faixa de 1 a 2 salários mínimos é em torno de 75% maior do que para o grupo com remuneração superior a 2 salários mínimos. Logo, esses resultados corroboram a hipótese de uma rotatividade maior no público-alvo do abono e salário-família, implícita na proposta de reforma desses benefícios.

Em segundo lugar, há uma diferença entre os dois grupos de trabalhadores na evolução temporal da taxa de rotatividade bruta. Enquanto a taxa de rotatividade dos trabalhadores com remuneração superior a duas vezes o valor do mínimo permanece relativamente estável em torno de 45%, há uma clara tendência de elevação na taxa de rotatividade do grupo de trabalhadores na faixa salarial que se beneficia dos subsídios em questão.

O segundo indicador de rotatividade a ser analisado se baseia na parcela dos movimentos de admissão e desligamento em postos de trabalho que não foram criados nem extintos, ou seja, nos movimentos referentes a trabalhadores que se sucedem na ocupação de um mesmo posto. Esse é o conceito do indicador que chamamos de taxa de substituição de trabalhadores. Pode-se argumentar que a análise desse indicador seria mais apropriada aos nossos propósitos, uma vez que desligamentos motivados por extinção do posto de trabalho (bem como admissões motivadas por criação de novos postos) tendem a estar menos vinculados à qualidade da relação trabalhista e mais associados a ajustes na escala de produção. A evolução desse indicador de rotatividade para dois grupos de trabalhadores no período 2003-2010 pode ser visualizada na tabela 2.

Tabela 2: Taxa de Substituição de Trabalhadores por Faixa Salarial

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	17,1%	17,4%	18,8%	19,5%	20,1%	22,0 %	21,4%	22,7%
mais de 2 SM	10,9%	11,5%	11,3%	10,8%	11,6%	12,4%	11,2%	11,9%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Embora os níveis desse indicador de rotatividade sejam sensivelmente distintos dos níveis do primeiro indicador, apresentado na tabela 1, podemos notar que a análise qualitativa derivada da tabela 2 vai na mesma direção daquela feita com base na tabela 1. Mais precisamente, os resultados a partir da taxa de substituição de trabalhadores confirmam que: i) a rotatividade é sensivelmente maior no grupo de trabalhadores com remuneração entre 1 e 2 salários mínimos; e ii) a rotatividade vem subindo nesse mesmo grupo, contrastando com a relativa estabilidade no segmento de trabalhadores com remuneração superior a 2 salários mínimos.

Conforme argumentamos, uma provável consequência da relativa alta rotatividade no grupo de 1 a 2 salários mínimos é a baixa acumulação de capital humano nesses vínculos trabalhistas, fruto de uma igualmente baixa duração da relação trabalhista.

Tabela 3: Duração média dos vínculos terminados por faixa de

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	14,42%	14,08%	13,82%	15,13%	14,63%	14,31 %	14,51%	13,68%
mais de 2 SM	29,56%	27,97%	28,36%	31,10%	31,16%	30,29%	32,77%	27,93%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

A tabela 3 traz, para as mesmas duas faixas de salário, a duração média dos vínculos terminados nos anos que definem a coluna. Os resultados mostram que a duração nos vínculos, de fato, é próxima a 14,5 meses na faixa de 1 a 2 salários mínimos e em torno de 30 meses para as remunerações mais altas. Ou seja, a duração é bem mais baixa para os trabalhadores cuja remuneração faz jus ao subsídio salarial, como era de se esperar, dada a maior rotatividade registrada nesse grupo.

A fim de contemplar uma possível consequência dessa menor duração, analisamos o que ocorre com os mesmos trabalhadores 12 meses após o término do vínculo cuja duração foi contemplada no cálculo na tabela 3. Em cada faixa salarial, observamos a parcela de trabalhadores que, um ano após o término de um vínculo, estava ou não reempregada no setor formal.

Tabela 4: Proporção não reempregada dos que terminam um vínculo 12 meses antes

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 a 2 SM	50,9%	47,4%	46,4%	44,1%	41,0 %	40,3%	38,9%
mais de 2 SM	46,1	42,1%	40,8%	39,3%	36,7%	36,4%	37,1%

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados da RAIS/MTE.

Se a diferença entre as duas faixas de remuneração é grande em termos de rotatividade bruta, substituição de trabalhadores e duração dos vínculos, a distância entre elas diminui quando se observa a probabilidade de reemprego 12 meses após um desligamento. Ao longo do período estudado, a expansão do emprego com carteira no país permitiu, para ambas as faixas salariais, a contínua redução do risco de permanecer fora do mercado de trabalho formal um ano após o término de algum vínculo: de 50,9% para 38,9% no caso dos que encerraram contratos de até 2 SMs; e de 46,1% para 37,1% entre os que recebiam mais de 2 SMs. A diferença no risco experimentado pelos dois grupos chegou a atingir 5,6 pontos percentuais em 2006, mas caiu até alcançar 1,8 ponto percentual em 2010.

Maior rotatividade não implica necessariamente mais desemprego. Os contratos de até 2 SMs experimentam maior proporção de desligamentos voluntários e involuntários a cada período, mas também maior proporção de contratações. Embora o risco de ficar desempregado ainda seja maior para um recém-desligado com até 2 SMs, seu risco vem caindo e mais rapidamente que aquele experimentado por quem deixa de ter um emprego de mais de 2 SMs.

Aos resultados já apresentados, extraídos dos registros de empregos formais, há uma série de aprofundamentos possíveis a partir das mesmas bases, mas as evidências gerais apresentadas nesta nota ajudam a compor um retrato dos empregados com carteira assinada na faixa de 1 a 2 SMs. Esse retrato é bastante favorável à proposta de redesenhar o e salário-família oferecidos atualmente a esse grupo de trabalhadores, para, assim, reduzir sua rotatividade e intensificar seu acúmulo de capacidades produtivas.

Conclusões - Em síntese, verificamos as características marcantes do público-alvo da política proposta de subsídio salarial. São elas:

Primeira – predominam jovens, negros e mulheres com nível mais baixo de escolaridade;

Segunda – maior propensão a conciliar trabalho e estudo, maior engajamento em cursos de qualificação profissional, porém cada vez menos envolvimento na educação formal;

Terceira – baixo acúmulo de conhecimentos obtidos pela conclusão em cursos de qualificação profissional, mas a taxa de frequência a tais cursos é similar à dos profissionais com remuneração mais alta;

Quarta – a rotatividade no emprego é bem mais alta, com vínculos que perduram, em média, pouco mais que 1,5/mês além do ciclo anual de concessão do subsídio, e totalizam menos da metade do tempo observado entre empregados mais bem pagos;

Quinta – a taxa de substituição entre ocupantes dos mesmos postos elegíveis ao subsídio já atingia 22,7% em 2010 e a tendência era de alta, enquanto, entre os que recebiam mais de 2 SMs, o mesmo indicador permanecia relativamente estável em 11,9%.

Enfim, os resultados contribuem para a construção de uma política que possa se traduzir em ganhos de produtividade, em maior qualidade dos vínculos empregatícios e num maior ritmo de expansão da renda ao longo do tempo, a partir da associação do abono a maiores investimentos na obtenção de qualificação profissional e menor depreciação do capital humano (relacionada à alta rotatividade empregatícia).



Secretaria de
Assuntos Estratégicos

