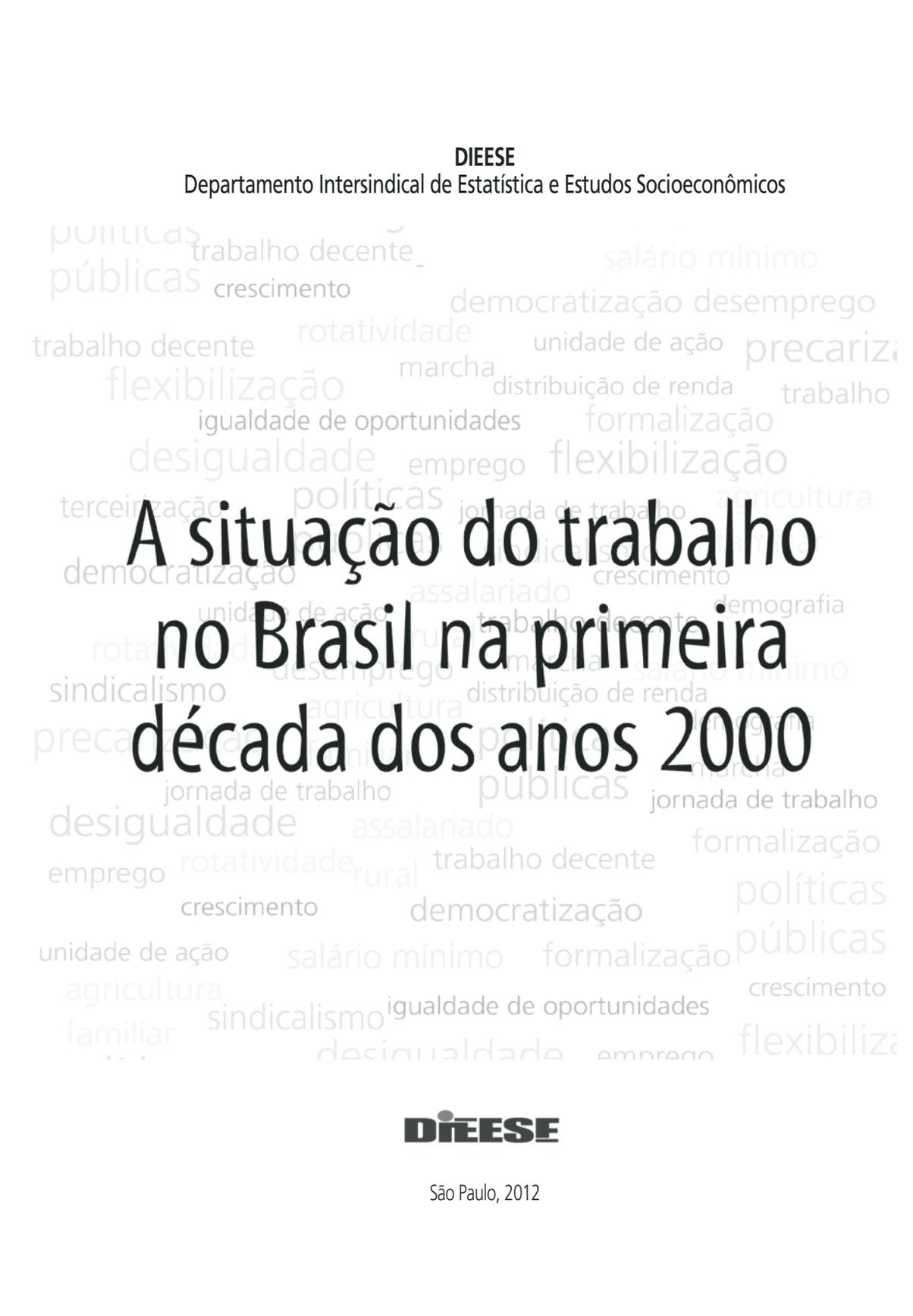


A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos



A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000

DIEESE

São Paulo, 2012

Presidenta da República - **Dilma Rousseff**

Ministro do Trabalho e Emprego (Interino) - **Paulo Roberto do Santos Pinto**

Presidente do Conselho Deliberativo do FAT e Secretário de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) - **Carlo Roberto Simi**

Diretora do Departamento de Qualificação (DEQ) - **Ana Paula da Silva**

Diretor do Departamento de Emprego e Salário (DES) - **Rodolfo Péres Torelly**

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, sala 300 - CEP 70059-900 - Brasília/DF

Telefone: (0XX61) 3317-6264/ 3317-6515 – Fax: (0XX61) 3317-8226

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957, 1º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP 01209-001

Tel.: (11) 3874-5366 - Fax: (11) 3874-5394 - en@dieese.org.br - www.dieese.org.br

DIREÇÃO SINDICAL EXECUTIVA

Presidente: **Zenaide Honório** - Sind. dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice-presidente: **Josinaldo José de Barros** - STI Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Secretário: **Pedro Celso Rosa** - STI Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: **Alberto Soares da Silva** - STI de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretora Executiva: **Ana Tércia Sanches** - SE em Estabelecimentos Bancários de SP Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: **Antônio de Sousa** - STI Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: **José Carlos Souza** - STI de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: **João Vicente Silva Cayres** - Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretora Executiva: **Mara Luzia Feltes** - SE em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações

Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: **Maria das Graças de Oliveira** - Sind. dos Serv. Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: **Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa** - Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo: **Roberto Alves da Silva** - FT em Serv. de Asseio e Conserv. Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de SP - SP

Diretor Executivo: **Luis Carlos de Oliveira** - STI Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de SP, Mogi das Cruzes e Região - SP

DIREÇÃO TÉCNICA

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico; **Ademir Figueiredo** – coordenador de estudos e desenvolvimento; **José**

Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais; **Nelson Karam** – coordenador de educação;

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL:

Ademir Figueiredo, Adhemar Mineiro, Airton Santos, Aline de Freitas, Ana Clara Demarchi Belan, Ana Cláudia Moreira Cardoso, Ana Maria Belavenuto, Ana Paula Queiroz Sperotto, Angela Maria Schwengber, Carlindo Rodrigues de Oliveira, Cássio Calvete (colaborador), Chrissie Colbachini, Clemente Ganz Lúcio, Clovis Scherer, Cristiane Bibiano Silva, Edgard Rodrigues Fusaro, Ediran Teixeira, Eliana Martins, Fernanda Cherubim, Fernando Adura Martins, Flavia Rodrigues, Francisco José Couceiro de Oliveira, Frederico Luiz Barbosa de Melo, Geni Marques, Guilherme Silva Araújo, Iara Heger, Joana Cabete Biava, José Álvaro de Lima Cardoso, José Inácio Ferreira Júnior, José Silvestre Prado de Oliveira, Juliana Matos da Silva Leal, Júnior César Dias, Karla Braz, Laender Valério Batista, Laís Cristina Siebel Kley, Leila Brito, Lenina Formaggi, Letícia Hermann, Lilian Arruda Marques, Lúcia dos Santos Garcia, Luís Augusto Ribeiro da Costa, Maria de Fátima Lage Guerra, Max Leno de Almeida, Nelson Karam, Patrícia Lino Costa, Patrícia Pelatieri, Pedro dos Santos Bezerra Neto, Rafael Rocha da Silva, Regina Coeli Moreira Camargos, Rosane de Almeida Maia, Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça, Sirlei Márcia de Oliveira, Thomaz Ferreira Jensen, Vera Lúcia Mattar Gebirim, Vinícius Bredariol.

CONSULTORIA TÉCNICA: Edna Yukiko Tayra e Susana Maria Frias Pereira

Tiragem

3 mil exemplares

Projeto gráfico

Caco Bisol Produção Gráfica Ltda.

Capa e produção gráfica

Caco Bisol Produção Gráfica Ltda.

(Márcia Helena Ramos)

Impressão

Gráfica Rettec

*É permitida a reprodução parcial ou total dos textos desta publicação,
desde que citada a fonte.*

DIEESE

D419

A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000./
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. -- São Paulo:
DIEESE, 2012.

404 p. (Biblioteca DIEESE).
ISBN 978-85-87-87326-49-2

1. Política Econômica 2. Mercado de Trabalho 3. Renda 4. Negociação Coletiva 5.
Sindicato I. DIEESE II. Título III. Série

CDU 331.5

Sumário

Apresentação	7
Introdução	
Política econômica, mudanças na economia brasileira e no mercado de trabalho na primeira década do século XXI	9
Capítulo 1	
Envelhecimento populacional, crescimento econômico e mercado de trabalho: oportunidades, desafios e avanços recentes	19
Capítulo 2	
Renda familiar e trabalho	37
Capítulo 3	
Emprego e desemprego: comportamento do mercado de trabalho brasileiro e metropolitano no período 1999-2009	51
Capítulo 4	
O mercado de trabalho formal brasileiro na última década	77
Capítulo 5	
O trabalho no setor público	99
Capítulo 6	
O trabalho no meio rural	113
Capítulo 7	
O emprego doméstico nos anos 2000	145
Capítulo 8	
A informalidade urbana	165
Capítulo 9	
O trabalho nas micro e pequenas empresas	187

Capítulo 10	
O negro no mercado de trabalho	199
Capítulo 11	
A crescente presença das mulheres no mercado de trabalho no Brasil: uma análise da última década – 1999 a 2009	215
Capítulo 12	
Os jovens e o trabalho no Brasil	233
Capítulo 13	
O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e a legislação	265
Capítulo 14	
Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho	281
Capítulo 15	
As negociações coletivas na década de 2000	291
Capítulo 16	
Negociações no setor público	311
Capítulo 17	
A distribuição da renda no Brasil na primeira década do século XXI: sinais de mudança estrutural ou acomodação transitória?	323
Capítulo 18	
Centrais Sindicais: ação unitária na pauta estratégica	355
Capítulo 19	
Desafios e Perspectivas	387
Bibliografia	397

Apresentação

Em 2001, o DIEESE produziu o livro “A Situação do Trabalho no Brasil”, resultado de um conjunto de esforços realizados com o propósito de responder perguntas fundamentais para a construção de uma sociedade justa no Brasil: qual é a situação dos trabalhadores brasileiros? O que lhes aconteceu após uma década de mudanças e de profundos desequilíbrios, tal como foram os anos 1990?

Neste segundo livro um esforço semelhante foi realizado com o objetivo de lançar um olhar retrospectivo sobre a primeira década do novo milênio. As perguntas que orientaram essa produção foram basicamente as mesmas: qual é a situação dos trabalhadores brasileiros? O que lhes aconteceu após uma década de mudanças na economia brasileira com impactos positivos sobre o mercado de trabalho?

Para traçar este retrato do início do século XXI, a equipe do DIEESE procurou abordar os mesmos aspectos tratados no livro anterior, fornecendo elementos para uma leitura comparativa entre as décadas, por meio da consulta às duas publicações. A trajetória demográfica da população é analisada a partir da caracterização da família brasileira, perspectivas das taxas de natalidade, mortalidade, fecundidade e crescimento populacional, impactos das demandas sobre o mercado de trabalho e sistemas de proteção social.

O comportamento da ocupação nas diferentes formas, do desemprego e da renda são observados no mercado formal e informal, nos setores público e privado e na ocupação agrícola, bem como no emprego doméstico. O olhar analítico recorta essas informações observando as questões de gênero, etnia e geracional (mulheres, negros, jovens, e crianças).

A questão distributiva oferece um pano de fundo para a análise do problema da desigualdade. Destaca-se o comportamento da distribuição

funcional da renda, o debate sobre a produtividade, o papel da política de valorização do salário mínimo e da Previdência Social.

Jornada de trabalho, rotatividade, formas de contratação compõem alguns outros temas relacionados às condições de trabalho que prevaleceram na década.

O comportamento do sistema de relações de trabalho é observado com um olhar atento para as negociações salariais no setor privado e público, os pisos salariais, as cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

A ação sindical é recuperada tanto por meio das intervenções nas negociações e lutas das diferentes categorias, bem como a partir das ações conjuntas realizadas pelas Centrais Sindicais, que foram fundamentais para que o salário mínimo tenha conquistado aumento real no período.

Mais uma vez o DIEESE se propôs realizar esforço de reunir esse conjunto de dados e analisá-los buscando, assim, construir um quadro que abranja alguns dos principais elementos para compreender a situação dos trabalhadores brasileiros. Ao mesmo tempo, pretende trazer, para o movimento sindical e toda a sociedade, o conjunto de informações produzidas pela própria instituição, como forma de retribuição aos trabalhadores, pelo esforço realizado para criar e manter o DIEESE ao longo destes 56 anos.

É assim que este livro reúne os dados produzidos nas diferentes pesquisas e análises que a instituição realiza, assim como a experiência acumulada no acompanhamento das negociações coletivas e nos temas de interesse do movimento sindical brasileiro. Juntamente com as informações produzidas pelo DIEESE, foram também utilizados dados de várias instituições brasileiras e internacionais que permitem ampliar a compreensão sobre o período estudado.

Esta publicação tornou-se possível, também, graças à cooperação de longa data que o DIEESE tem com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, que além de apoiar a produção de pesquisas e estudos, tornou possível, especificamente, a produção deste livro.

Por fim, esta publicação é uma homenagem aos sócios do DIEESE que ao longo da primeira década deste século apoiaram, financiaram e dirigiram a instituição.

Introdução

Política econômica, mudanças na economia brasileira e no mercado de trabalho na primeira década do século XXI

ANTECEDENTES

A última década do século XX foi marcada, no Brasil, pela desestruturação do mercado de trabalho. Diferentes iniciativas, públicas e privadas, concorreram para este fim.

O período caracterizou-se pela elevação das taxas de desemprego a patamares nunca antes vistos no país e pelo crescimento significativo das formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho (autônomos que trabalham para o público, assalariamento sem carteira, emprego doméstico etc.). Ao mesmo tempo, a década de 1990 foi marcada pela introdução de uma série de mecanismos de flexibilização da relação trabalhista (contratos de prestação de serviços, contratos por tempo determinado etc.), pela flexibilização dos rendimentos, especialmente através de mecanismos de remuneração variável, e pela redução dos rendimentos do trabalho em termos reais.

A desestruturação decorreu de uma série de razões. Os motivos que mais se destacam são: baixas taxas médias de crescimento, abertura comercial e financeira desregulada, forte crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), perda da importância do emprego industrial, reestruturação produtiva, privatizações, terceirização de atividades e queda da taxa de investimento total, com destaque para o investimento público.

A piora dos indicadores do mercado de trabalho, nos anos 1990, resultou do interesse de estabelecer uma política de redução dos custos salariais para as empresas, por meio da construção de um ideário que preconizava a flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho como forma de se atingir um nível de emprego mais elevado. Naquele período, a crescente vulnerabilidade dos postos de trabalho criados tem relação direta com o baixo crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), com taxa média de 1,3% na década. No ano 2000, a renda *per capita* havia crescido menos de 10% na comparação com 1990. O lento crescimento da economia significou queda da renda do trabalho, estagnação do mercado consumidor e taxas crescentes de desemprego durante a maior parte da década de 1990.

2000 A 2009: DÉCADA DA FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO

Os três primeiros anos do século XXI se assemelharam à década anterior no que se refere ao crescimento. A economia brasileira cresceu pouco em 2001 (1,3%), em 2002 (2,7%) e em 2003 (1,1%) e, nesse triênio, o mercado de trabalho não gerou empregos em número suficiente para responder às necessidades da força de trabalho. Em 2003, a taxa média de desemprego, medida, então, pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) em cinco regiões metropolitanas e no Distrito Federal, atingiu 20,8%. A partir de 2004, a economia voltou a crescer em ritmo mais intenso, alcançando uma taxa de 5,7% e impulsionando também o PIB *per capita*, que aumentou 4,3% naquele ano.

O patamar mais elevado de crescimento se manteve nos anos seguintes. Em 2005, quando não mais se renovou o acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI) assinado em 2002, a economia cresceu 3,2%, apesar da elevação dos juros ao longo do ano, “antídoto” aplicado pelo Comitê de Política Monetária (Copom) diante da elevação de preços verificada a partir do segundo semestre de 2004. Em 2006, o crescimento foi de 4,0%, em um ano em que o superávit comercial chegou a US\$ 46 bilhões, com forte expansão das exportações. Em 2007, a alta do PIB alcançou 6,1%, e manteve intensidade em 2008, ano em que a expansão correspondeu a 5,2%.

A queda de 0,6% do PIB verificada em 2009, quando o país foi fortemente atingido pela crise internacional, especialmente entre o último trimestre de 2008 e o primeiro de 2009, afetou o ciclo de crescimento

recente da economia brasileira. O último recuo no PIB havia ocorrido em 1992 (-0,5%). A partir de então, o país havia alternado momentos de baixo crescimento e quase estagnação, caracterizando o que se convencionou chamar de “vão de galinha”.

A retração do PIB em 2009 – diferentemente de 1992, que resultou, entre outros fatores, da crise política que o país atravessava com o *impeachment* do presidente Fernando Collor – foi decorrência direta da maior crise internacional do capitalismo nos últimos 80 anos. Desse modo, o desempenho da economia brasileira tem que ser analisado no contexto da recessão mundial daquele ano. Com exceção de alguns países em que a crise passou ao largo (destaque para China e Índia), a colocação do Brasil no *ranking* internacional foi bastante razoável. A economia dos EUA, naquele ano, recuou 2,4%, a do Reino Unido 4,9%, a da Alemanha 5,0% e a do Japão também caiu 5,1%. O PIB do México, economia extremamente ligada à dos EUA, encolheu 6,5%. Entre os países do bloco conhecido como Bric – sigla cunhada para representar as economias consideradas emergentes de Brasil, Rússia, Índia e China –, a Rússia, por sua excessiva dependência das exportações de petróleo, recuou 7,9%.

É nítida, ao longo da década passada, a correlação entre crescimento do PIB e expansão dos empregos. É possível dividir a maior parte da primeira década do século XXI, do ponto de vista da relação entre crescimento e emprego, em dois momentos: o primeiro, entre 2001 e 2003, em que o aumento médio do PIB foi de 1,7%, e o crescimento total do emprego formal foi de 12,6%¹, o que significa uma expansão média anual de 4,2%; o segundo, entre 2004 e 2008, período em que o PIB cresceu em média 4,7%, o emprego formal aumentou 33,5%, e o crescimento médio anual do emprego formal foi de 5,9%.

Esta correlação entre crescimento da economia e expansão do emprego obviamente não é mecânica, e nem a única determinante da geração de postos de trabalho. Em 2009, apesar da forte queda do PIB, o mercado de trabalho continuou apresentando melhorias, com continuidade no processo de formalização do emprego (geração de quase um milhão de novos postos com carteira assinada), a renda seguiu em processo de recuperação e as taxas de desemprego não cresceram.

Naquele momento, as isenções de impostos federais sobre produtos industrializados cumpriram papel relevante para manter a demanda

1. Dados de vários anos da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) - MTE.

efetiva em alta, estimulando o consumo de automóveis, geladeiras, fogões etc.. Foram inúmeras as medidas voltadas para manter ou elevar a oferta de empréstimos e financiamentos bancários às pessoas e empresas. Houve a liberação de depósitos compulsórios, aportes extras de recursos para o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), desonerações tributárias, pacote habitacional, aceleração de outras obras vinculadas ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e várias linhas de crédito liberadas pelos bancos oficiais. O reajuste do salário mínimo também exerceu forte impacto anticíclico em 2009.

POLÍTICA ECONÔMICA NOS ANOS 2000: META DE INFLAÇÃO, CÂMBIO FLUTUANTE E SUPERÁVIT PRIMÁRIO

Desde a crise cambial em 1999, a política econômica no Brasil tem se pautado pela gestão mais rigorosa do orçamento fiscal, com a geração de superávits primários e o controle do patamar da dívida pública em relação ao PIB; fixação de metas de inflação em torno de 4,5% ao ano, e flutuação da taxa de câmbio. A partir do segundo mandato do governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e até hoje, a gestão macroeconômica está apoiada no tripé constituído pelo câmbio flutuante (sujo, ou seja, com intervenções do Banco Central para conter variações exacerbadas da taxa de câmbio, dentro de “bandas” de valor não conhecidas publicamente), por metas de superávit fiscal primário (recursos do Orçamento da União reservados ao pagamento da dívida pública) e pelo regime de metas de inflação.

O primeiro pilar desse tripé foi o câmbio flutuante adotado em janeiro de 1999, em substituição ao regime de bandas cambiais, vigente até então. Com a queda das reservas de US\$ 51 bilhões para US\$ 33 bilhões e após a cotação do dólar subir de R\$ 1,18 para R\$ 1,46 entre 14 de setembro de 1997 e 13 de janeiro de 1999, o governo tentou conter a desvalorização do real com a introdução de uma banda maior para a variação da taxa de câmbio. Como a medida não resolveu o problema e o país continuou perdendo reservas, o governo adotou o regime de câmbio flutuante em 18 de janeiro de 1999.

O segundo pilar de sustentação da política macroeconômica foi a adoção de metas de superávit primário instituídas em janeiro de 1999, em decorrência do acordo do Brasil com o FMI - anunciado oficialmente em 13 de novembro de 1998 - através do qual o governo brasileiro se comprometeu a manter uma firme disciplina fiscal e monetária e garantir recursos para

o pagamento dos juros e serviços da dívida interna. Desde então, mesmo com o fim da vigência do acordo com o FMI, o Brasil manteve as metas de superávit primário, como uma sinalização de controle fiscal e de solvência do Estado, tranquilizando os credores da dívida pública interna.

O terceiro pilar do tripé de política econômica foi o regime de metas de inflação, adotado oficialmente em 1º de junho de 1999, visando coordenar as expectativas inflacionárias dos agentes econômicos. Nesse regime, o governo define a meta para a inflação com base na variação de um índice de preços, o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), determinando também intervalos de tolerância tanto para cima do centro da meta, quanto para baixo. Mais recentemente, as metas de inflação passaram a ser definidas pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), com dois anos de antecedência.

Esse tripé de política econômica se manteve nos dois mandatos do Presidente Lula, a partir de 2003. Essa continuidade já havia sido sinalizada na “Carta ao Povo Brasileiro”, divulgada na campanha de Lula em 2002, em que o então candidato do Partido dos Trabalhadores garantia o respeito aos contratos e obrigações financeiras do país e se comprometia fortemente com a estabilidade econômica, o controle das contas públicas e da inflação. Ao assumir, coerentemente com as promessas da carta, o governo manteve o tripé de política econômica adotado em 1999, no governo anterior.

A partir de então, diante das mudanças da conjuntura nacional e internacional, o governo realizou alguns ajustes nessa política. Dessa forma, por exemplo, a política de câmbio flutuante que, quando foi implantada, convivia com liberdade total de capitais, passou a incorporar certo controle do capital especulativo através da incidência do Imposto Sobre Operações Financeiras (IOF) sobre o capital financeiro externo, medida adotada em 2009.

As metas de superávit fiscal, da mesma forma, foram adaptadas a partir da situação da conjuntura econômica. Em 2009, por exemplo, a meta de superávit foi reduzida para que a elevação do gasto público desempenhasse papel anticíclico na economia, diante da crise internacional. Tais adaptações, no entanto, não romperam, em essência, com o tripé de política econômica existente no país desde 1999.

O fato, no entanto, de terem sido mantidas as bases da política macroeconômica adotada ao final da década de 1990 não significa que não tenha havido alterações e avanços na gestão da política econômica ao longo da primeira década do século 21. A dívida externa pública diminuiu

nos últimos anos. Em função de as reservas internacionais estarem em torno de US\$ 240 bilhões, ao final de 2009, a dívida externa total líquida era negativa. Por sua vez, os serviços da dívida externa, que, em 1990 corresponderam a 13% do PIB, em 2009 ficaram em 2,8%². Neste período, por outro lado, cresceram significativamente os Investimentos Externos Diretos (IED). Enquanto, em 2002, entraram no Brasil US\$ 16,6 bilhões de IED, esse valor atingiu US\$ 30,4 bilhões em 2009, mesmo com os reflexos negativos da crise internacional de 2008.

Com relação às despesas com os juros da dívida pública, cabe destacar que, enquanto, em 2003, foram gastos 9,6% do PIB, em 2009 este percentual caiu para 5,4%. A dívida líquida do setor público, que em 2003 correspondia a 58,7% do PIB, em 2009 havia caído para 42,8%. É claro que a despesa com os juros da dívida pública precisa ser reduzida. Para efeito de comparação representaram cerca de 14 vezes o orçamento do programa Bolsa Família em 2009.

A diminuição dessa despesa em relação ao PIB, nos últimos anos, tem contribuído para a redução do risco de o Brasil sofrer um ataque especulativo com intensa evasão de divisas em momentos de agravamento da situação externa. Isso porque, o percentual gasto recentemente é bastante inferior aos cerca de 10% do PIB que se gastava com as despesas com juros da dívida pública no início da década.

Ao lado do equilíbrio das contas públicas nos últimos anos, houve uma mudança importante na composição da dívida pública. A parcela de títulos vinculada à taxa de câmbio foi sendo reduzida e em 2009 representou apenas 6,6% do estoque total. A importância desses avanços pode ser testada em 2009, quando o país passou por recessão sem que o Estado tenha sofrido profundo abalo em termos financeiros. Além disso, o Brasil foi um dos primeiros países a retomar o crescimento. Ao contrário de todas as crises anteriores, quando o Estado se tornava insolvente, naquele ano foram recursos públicos que socorreram o setor privado com injeção de crédito e outras medidas de caráter fiscal e tributário.

Ademais, o mercado consumidor interno veio se fortalecendo gradativamente, dimensão que explica a dinâmica de crescimento desde 2004. Manutenção das taxas de inflação em patamares relativamente baixos ao longo da década passada; acesso maior ao crédito (principalmente com a adoção do crédito consignado); política de valorização do salário

2. Dados extraídos de várias edições do Relatório Anual do Banco Central do Brasil.

mínimo; programas de transferência de renda e aumento dos investimentos públicos (destacadamente em infraestrutura e habitação) têm permitido que famílias historicamente excluídas do mercado consumidor possam adquirir seus primeiros bens duráveis, como fogão, geladeira, carro etc.. Os indicadores do comércio, com índices de crescimento acima da expansão do PIB nos últimos anos, atestam esse fortalecimento do mercado interno.

O crescimento das vendas do comércio, esteve apoiado na forte ampliação do crédito, cuja proporção em relação ao PIB praticamente dobrou em 2009 comparado com o início da década, além de na expansão da massa salarial. O saldo em dezembro de 2009 *foi de R\$ 1,41 trilhão, volume inédito, equivalente a 43,7% do PIB (contra 24,6% do PIB em dezembro de 2003), o maior percentual da história nessa comparação.*

Assim, o Brasil chegou ao final da primeira década do século XXI com um mercado interno mais forte e uma significativa redução da vulnerabilidade externa, duas grandes novidades da economia brasileira em relação à década de 1990. Essa mudança deu-se sem romper com o tripé de política econômica vigente no país desde 1999. A novidade foi que o ritmo de crescimento possibilitou importantes avanços na reestruturação do mercado de trabalho, com elevação do ritmo de geração de empregos formais e melhoria da renda.

A POLÍTICA MACROECONÔMICA E A REESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O comportamento do mercado de trabalho está direta e fortemente relacionado com a orientação de política macroeconômica. A ideia de que os problemas do mercado de trabalho se explicam exclusivamente pela “lei de oferta e procura de trabalho” não se sustenta, especialmente considerando-se a realidade do Brasil na primeira década do século XXI. Nesse período, as taxas de crescimento do emprego, especialmente o formal, foram muito expressivas, em um contexto de poucas mudanças nas relações de trabalho, ou nos fatores internos ao mercado de trabalho, como a educação básica e a qualificação da força de trabalho. Ao contrário da década de 1990 e dos primeiros anos deste século, período em que a flexibilização das relações de trabalho era enfaticamente defendida por alguns analistas dentro e fora do governo federal, como saída para o desemprego e a precarização do trabalho, os anos 2000 se caracterizaram pela ausência de medidas governamentais nessa direção.

No Brasil, os indicadores do mercado de trabalho melhoraram fundamentalmente porque a economia vem crescendo em patamares mais elevados e com maior regularidade. A elasticidade produto-emprego verificada nos últimos anos tem sido bastante elevada. Nesse novo ciclo de crescimento, o mercado de trabalho tem se expandido fortemente, especialmente em um quadro em que o processo mais agudo de reestruturação produtiva dos anos 1990 parece estar concluído. Em 2009, quando a economia brasileira atravessou uma recessão, foram gerados quase um milhão de novos postos de trabalho com carteira assinada segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), resultado equivalente a cerca de 70% da média observada no quinquênio encerrado em 2008³.

O crescimento econômico verificado nos anos 2000, por sua vez, está diretamente relacionado com a expansão do mercado consumidor interno, impulsionado, nos últimos anos, pela política de valorização do salário mínimo, pela política de transferência de renda para os mais pobres e pela expansão do crédito. Outra dimensão importante desse padrão baseado no mercado interno é o impacto positivo e relativamente equilibrado na ampliação de todos os segmentos da economia como a indústria, o comércio, serviços, agricultura, construção civil e outros. Em uma economia em que a dinâmica é liderada pelo consumo de massa e por investimentos em infraestrutura, a recuperação do emprego, em um primeiro momento, ocorre em setores em que os salários médios são mais baixos (como comércio e construção civil). Numa segunda etapa, essa recuperação se dá em algumas áreas específicas onde há carência de mão de obra (setores especializados, engenharia etc.). Em seguida, esse processo se generaliza entre os diversos setores, com melhoria geral do mercado de trabalho e reflexo positivo nas negociações salariais, realizadas em um ambiente de livre negociação e de crescimento econômico.

As políticas governamentais adotadas ao longo da década de 2000 (metas de inflação, política de valorização do salário mínimo, políticas de transferência de renda, expansão do crédito) e as mudanças verificadas no mundo do trabalho (geração de empregos, formalização e aumento da renda) foram, ao mesmo tempo, causa e efeito do processo de crescimento econômico no Brasil. A política de valorização do salário mínimo, por exemplo, ampliou o mercado consumidor interno, o que induziu as em-

3. Relatório Anual 2009 do Banco Central.

presas a produzirem mais, a contratarem mais trabalhadores, elevando o nível do emprego e melhorando o ambiente econômico das negociações coletivas. Ao mesmo tempo, com a ampliação do mercado consumidor, geração de emprego e incremento da massa salarial, houve grande aumento da arrecadação tributária, que fortaleceu a política de valorização do salário mínimo.

RESTRIÇÃO EXTERNA AO CRESCIMENTO

No período recente, houve significativa diminuição da exposição do país a choques econômicos originados no exterior, evitando que crises internacionais (comuns neste mundo dominado pelas finanças) provocassem mudanças bruscas na política econômica, com graves repercussões no mercado de trabalho. A melhora neste cenário permitiu ao país atravessar a crise internacional de 2008/2009 com razoável margem de manobra da política econômica, fruto de um conjunto favorável de fatores.

A redução da relação entre o valor da dívida pública interna e o PIB, além da política de resgate de títulos públicos indexados à variação cambial, diminuíram os riscos na gestão da própria dívida. Foi isso que possibilitou, apesar da rápida desvalorização cambial (a taxa de câmbio passou de cerca de R\$ 1,60 para R\$ 2,30 em poucos dias) que, em setembro de 2008, a dívida pública não tivesse “explodido”, como ocorreu em todas as crises anteriores a partir da década de 1990. Na crise de 2008/2009, em função do volume de reservas cambiais que tinham tornado o setor público credor em dólar, houve ligeira diminuição da relação dívida pública/PIB. No momento de agravamento da crise externa, o governo brasileiro decidiu reduzir o superávit primário para evitar um agravamento da contração econômica em 2009. Se a relação dívida pública/PIB tivesse permanecido em patamares muito altos, dificilmente o governo teria tomado a decisão de reduzir o superávit primário. Na realidade, provavelmente o movimento seria o oposto: o governo teria que atuar para elevar o superávit fiscal visando produzir receita extra para cumprir os crescentes compromissos com juros e amortizações da dívida pública.

Outro aspecto extremamente importante é que a desvalorização do câmbio, ao final de 2008, não implicou mais inflação, o que poderia resultar na trágica combinação de recessão e inflação. De fato, durante o momento mais crítico da crise, os indicadores macroeconômicos apresentaram resultados surpreendentemente favoráveis: inflação e taxa de juros em queda, combinado com uma taxa de câmbio mais competitiva. Outro

fator chave para o Brasil ter ficado menos sujeito aos altos e baixos da economia internacional foi o acúmulo de reservas internacionais que fortaleceu as contas externas.

A estabilidade da economia brasileira, a continuidade do crescimento econômico e a melhoria dos indicadores do mercado de trabalho irão depender, também, do comportamento do balanço de pagamentos, dimensão que, na história econômica do Brasil, tem sido responsável pela restrição ao crescimento no longo prazo. A possível superação da restrição externa pode ser uma novidade na história econômica do Brasil permitindo que a economia brasileira consiga sustentar um longo período de crescimento com impactos muito favoráveis no mercado de trabalho.

Capítulo 1

Envelhecimento populacional, crescimento econômico e mercado de trabalho: oportunidades, desafios e avanços recentes

A população brasileira experimentou, na década passada, mais uma fase de profundas transformações guiada pela transição demográfica. O país evoluiu, em pouco mais de 40 anos, de um iminente processo de explosão demográfica, ditado por um regime de mortalidade em baixa e fecundidade elevada e estável, para a perspectiva de redução de tamanho da população, caso as taxas de crescimento continuem a diminuir e não haja um processo de imigração internacional compensatório. O novo padrão demográfico, resultado agora da combinação de taxas de mortalidade e de fecundidade em declínio, tem alterado a distribuição etária da população, que envelhece, e aberto novas e promissoras perspectivas para o crescimento econômico.

Em outras palavras, a questão demográfica, antes vista como um ônus ou um entrave ao crescimento e à distribuição de renda, pondo em debate a necessidade do planejamento familiar, tornou-se uma oportunidade ou um bônus para o “enriquecimento” e o desenvolvimento do país. Esse bônus demográfico está associado ao acúmulo de riqueza que pode vir do aumento temporário na proporção de pessoas em idade ativa em relação aos grupos etários dependentes, compostos por jovens e idosos. Para ser plenamente aproveitado, antes que se esgote, ele requer iniciativas que, entre outros fatores, dinamizem o mercado de trabalho e garantam educação, saúde e perspectivas de aposentadoria digna para os atuais e futuros trabalhadores. Muitas dessas iniciativas experimentaram avanços

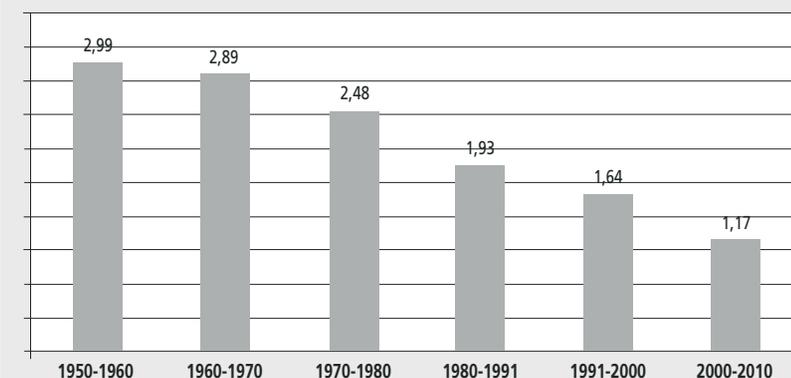
importantes na última década, sendo significativa a retomada do crescimento econômico, com incremento do emprego formal, redução das taxas de desemprego e valorização dos salários. O momento, portanto, é de otimismo quanto às perspectivas de o país entrar em rota de desenvolvimento, com inclusão social e maior igualdade de renda. Os desafios e os obstáculos ainda são grandes, mas as condições demográficas e do mercado de trabalho há muito não eram tão favoráveis.

EVOLUÇÃO RECENTE DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

Segundo os resultados do Censo Demográfico de 2010¹, a população brasileira cresceu a uma taxa média anual de 1,17% na primeira década deste século, totalizando cerca de 190,8 milhões de habitantes. Essa taxa de crescimento é menor do que as últimas projeções conhecidas e indica uma aceleração do ritmo esperado de queda do crescimento populacional verificado no país nas últimas décadas (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

Taxa média geométrica de crescimento anual da população residente Brasil – 1950-2010 (em %)



Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1950-2010

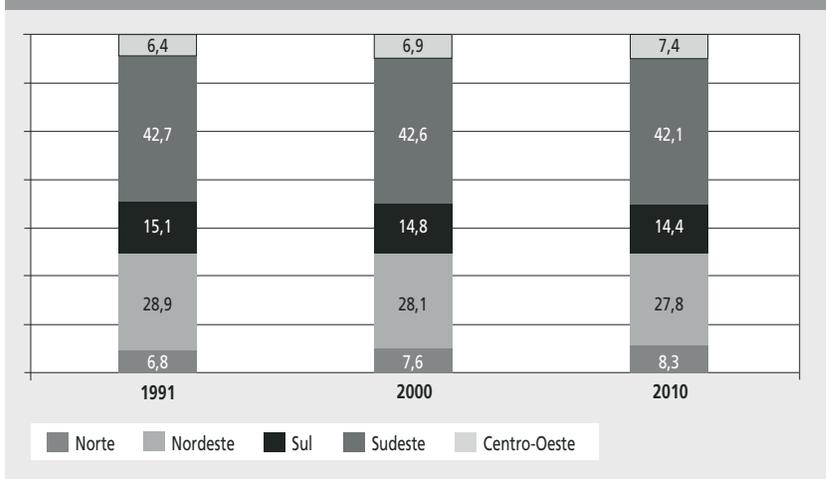
Elaboração: DIEESE

1. No âmbito desta publicação, a primeira década do novo século compreende, majoritariamente, o período de tempo decorrido a partir do ano 2000 até 2009. Neste capítulo, optou-se pela extensão da série temporal até o ano de 2010, aproveitando a disponibilização recente de resultados do Censo Demográfico de 2010 pelo IBGE. Esse procedimento se justifica pelo maior alcance do recenseamento decenal na cobertura e na evidência dos fenômenos demográficos, em detrimento das pesquisas amostrais que são projeções de tendências esperadas. Na ausência das informações censitárias, as fontes de dados usadas são as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios - Pnads – e outras pesquisas amostrais de interesse na área.

As maiores concentrações de população ainda estão nas regiões Sudeste e Nordeste, mas houve aumento do peso relativo das regiões Norte e Centro-Oeste no total da população residente (Gráfico 2). Essas regiões, e também o conjunto das 11 unidades da Federação que as integram, cresceram acima da média nacional no período intercensitário, tendo a componente migratória contribuído significativamente para este resultado (Gráfico 3 - página 22).

GRÁFICO 2

Participação relativa da população residente por Grandes Regiões Brasil – 1991, 2000 e 2010 (em %)

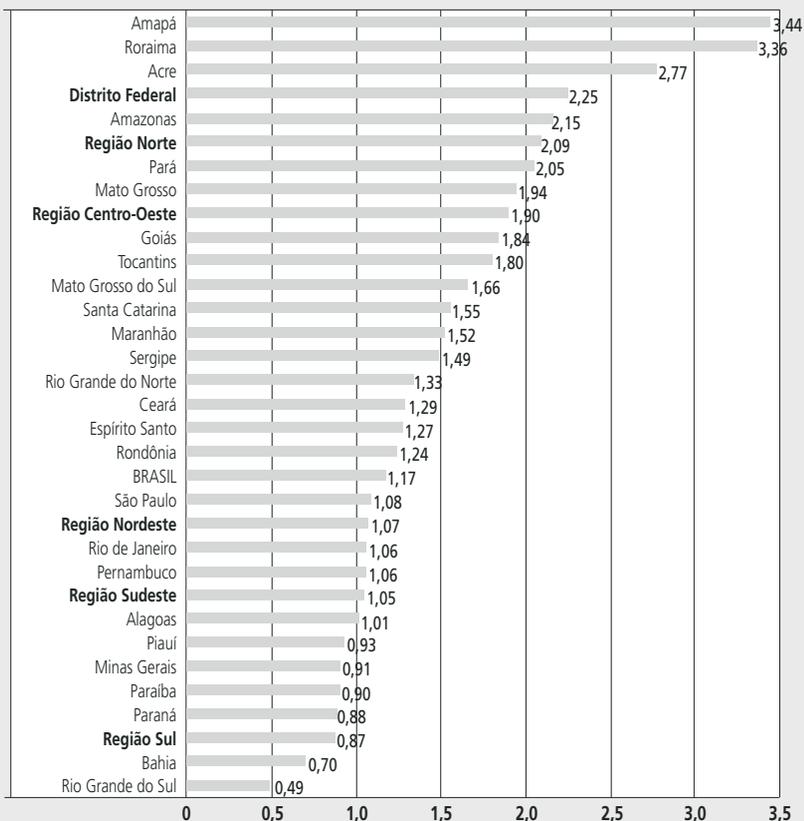


Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1991/2000/2010
Elaboração: DIEESE

Em termos da composição por sexo, os dados do Censo indicam que, exceto na região Norte, em todas as demais havia uma ligeira predominância de mulheres, em 2010. No total do país, a população era formada por 51% de mulheres e 49% de homens (Tabela 1 - página 23). O excedente feminino era de 3.941.819 pessoas. Com este resultado, a razão de sexo passou a 96 homens para cada 100 mulheres, acentuando a tendência histórica de predominância feminina na composição da população brasileira (em 2000, esse indicador era de 96,9 homens para cada 100 mulheres). Quanto à natureza do domicílio, tratava-se de uma população majoritariamente urbana. O peso relativo da população rural era mais

GRÁFICO 3

**Taxa média anual de crescimento da população residente
Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação – 2000-2010 (em %)**



Fonte: IBGE. Censos Demográficos 2000-2010

Elaboração: DIEESE

significativo no Nordeste e Norte². Essa população estava distribuída em 56,5 milhões de domicílios particulares, com aumento de 26,5% em relação a 2000. O número médio de habitantes por domicílio era de 3,3 pessoas, contra 3,8, em 2000, o que indicava queda de 13,2%.

2. Deve-se lembrar que a distinção entre os espaços “rural” e “urbano” no Brasil decorre de decisões administrativas no âmbito das municipalidades, até por motivos de tributação. Muitas vezes ocorre que aglomerados populacionais sejam considerados urbanos, apesar de ter sua dinâmica socioeconômica estabelecida pelas atividades agrícolas. Também há situações de residência em área urbana e trabalho em área rural. A “taxa de urbanização” no Brasil, portanto, deve ser tomada com alguma cautela.

TABELA 1
Distribuição da população residente por Grandes Regiões,
segundo sexo e situação do domicílio
Brasil - 2010 (em %)

Características da população	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	49,0	50,4	48,8	48,6	49,1	49,6
Feminino	51,0	49,6	51,2	51,4	50,9	50,4
Situação do domicílio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbano	84,3	73,5	73,1	92,9	84,9	88,8
Rural	15,7	26,5	26,9	7,1	15,1	11,2

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010
 Elaboração: DIEESE

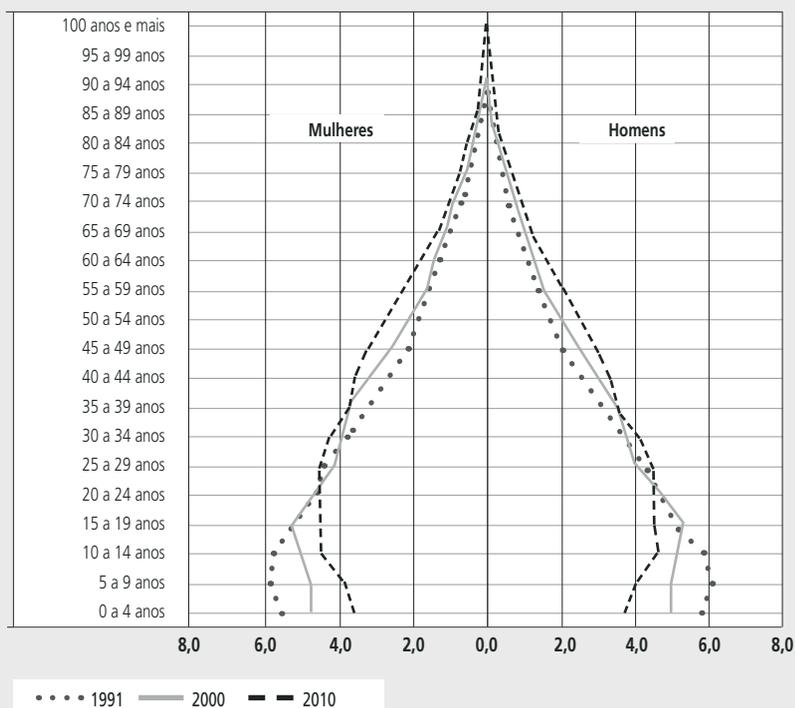
Além de crescer menos, a população brasileira continuou envelhecendo nos últimos 10 anos. Entende-se envelhecimento populacional como o aumento da proporção de pessoas mais velhas e a diminuição do peso das crianças e dos jovens na estrutura etária da população do país. Este conceito difere do aumento da longevidade que se relaciona aos níveis de mortalidade que cada geração experimenta ao longo do ciclo de vida. Ou seja, há aumento da longevidade quando as gerações mais novas estão submetidas a níveis de mortalidade mais baixos, com expectativas de vida ao nascer mais elevadas (CARVALHO; WONG, 2010).

O Gráfico 4 (página 24) mostra o estreitamento ocorrido na base da distribuição etária brasileira nos últimos 10 anos e aponta para uma redução significativa do contingente de crianças e de jovens de até 24 anos no total da população. A parcela de crianças com menos de cinco anos reduziu-se de 9,6% para 7,2%, entre 2000 e 2010. De maneira similar, a participação do grupo etário de 5 a 9 anos declinou de 9,7% para 7,9%. A participação do grupo etário de até 24 anos no total da população que, em 2000, ficava em 49,7%, em 2010, diminuiu para 42,1%. Concomitantemente, houve aumento da participação de todos os demais grupos etários, o que modificou o formato tradicional, em pirâmide, do gráfico da distribuição etária. A população idosa de 65 anos e mais, em 2000, somava 9,9 milhões de pessoas (5,8% da população total) e em 2010 aumentou para 14,1 milhões, o que corresponde a uma proporção de 7,4% da população total.

Embora possa parecer, o processo de envelhecimento populacional não decorre principalmente do aumento da longevidade. De fato, as

GRÁFICO 4

Composição da população residente, por sexo e grupos de idade Brasil – 1991, 2000 e 2010 (em %)



Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1991-2010

Elaboração: DIEESE

expectativas de vida ao nascer e de sobrevivência nas idades mais avançadas do brasileiro têm aumentado nos últimos anos, contribuindo para o aumento do número de idosos no país. Como mostra a Tabela 2 (página 25), somente na última década, a expectativa média de vida ao nascer aumentou 3,1 anos no Brasil, com as mulheres em situação bem mais favorável do que os homens. Nas idades típicas de aposentadoria, e até nas mais avançadas, também houve ganhos de sobrevivência, novamente com vantagens para as mulheres³. As razões são os avanços sucessivos nas condições econômicas, sociais e de saúde da população, que geraram mudanças nos padrões da

3. Há um debate, que não foi concluído, sobre as causas da maior expectativa de vida das mulheres, fenômeno que se verifica em quase todos os países do mundo.

mortalidade, com reduções significativas nas taxas. Essas mudanças, entretanto, pouco afetaram a estrutura etária da população, uma vez que se efetivaram em todas as faixas de idade, com destaque para a mortalidade infantil e nos primeiros anos de vida, que apresentaram reduções ainda mais expressivas nas últimas décadas⁴.

TABELA 2
Expectativa de vida ao nascer e em idades avançadas, por sexo
Brasil – 1999 e 2009 (em anos)

Idade	1999			2009		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Ao nascer	70,0	66,3	73,9	73,1	69,4	77,0
60 anos	20,1	18,7	21,5	21,3	19,5	22,8
65 anos	16,8	15,6	17,9	17,8	16,3	19,1
70 anos	13,7	12,8	14,6	14,6	13,4	15,6
75 anos	11,1	10,4	11,7	11,8	10,9	12,6
80 anos	8,9	8,5	9,3	9,6	9,0	10,0

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010
Elaboração: DIEESE

O fator determinante para explicar o envelhecimento e a redução contínua no ritmo de crescimento da população brasileira é a queda da taxa de fecundidade, entendida como o número de crianças nascidas vivas de mulheres em idade reprodutiva, num determinado período de tempo. Quanto menor é essa taxa, menor tende a ser a proporção de crianças no total da população e maior é o estreitamento da base da pirâmide etária.

A queda da fecundidade e o processo de envelhecimento populacional não são fenômenos novos nem específicos do Brasil. Todas as regiões do mundo, mais cedo ou mais tarde, mais lenta ou mais rapidamente, experimentaram ou estão experimentando esta fase da transição demográfica (PAIVA; WAJNMAN, 2005). O que chama a atenção no caso brasileiro são a rapidez e a intensidade com que o processo de mudança vem acontecendo. Até meados da década de 1960, a taxa de fecundidade total no país estava em torno de seis filhos por mulher. Chegou ao ano 2000 no patamar de 2,3 e, em 2003, caiu para 2,1, alcançando o chamado nível de reposição

4. Segundo Wong e Carvalho (2006), nas próximas décadas, quando o declínio da mortalidade estiver mais concentrado nas idades mais avançadas, o efeito desta componente demográfica sobre o envelhecimento populacional poderá ser bem mais significativo.

da população⁵. Atualmente, é de 1,9 filho por mulher, segundo informações da última Pnad⁶. Se a taxa de fecundidade permanecer no patamar atual e se não houver imigração do exterior para o país, é provável que, em meados deste século, a população brasileira comece a reduzir de tamanho e tenha uma distribuição etária em formato mais retangular, semelhante ao perfil atual das populações do mundo desenvolvido. Ou seja, o padrão demográfico brasileiro reverteu-se radicalmente em pouco mais de 40 anos, enquanto em países desenvolvidos, principalmente europeus, o processo levou quase um século para se efetivar.

Além de rápida e intensa, a queda da fecundidade tem se mostrado generalizada em todo o território brasileiro, a despeito das enormes disparidades regionais e socioeconômicas ainda existentes. Segundo a Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde - PNDS, de 1996 a 2006, as maiores reduções nas taxas ocorreram exatamente onde os níveis de fecundidade eram mais altos, com destaque para as áreas rurais (de 3,5 para 2,0 filhos), a região Norte (de 3,7 para 2,3) e os estratos de mulheres menos escolarizadas (de 5,0 para 4,2, entre as que não chegaram a completar um ano de estudo, e de 3,6 para 2,8, para um a três anos). Está havendo, portanto, uma redução dos diferenciais regionais e sociais de fecundidade e uma convergência das taxas para valores cada vez mais próximos ao nível de reposição (Tabela 3, página 27).

Fatores de naturezas diversas se combinam para explicar o fenômeno da queda da fecundidade no Brasil. Entre eles, destacam-se mudanças socioeconômicas (urbanização, modernização, aumento do emprego e da renda, aumento do custo da prole, principalmente com educação, acesso ao crédito e maior inserção da mulher no mercado de trabalho); mudanças culturais (diminuição do peso da religião e de costumes tradicionais; mudanças nas relações de gênero e nos modelos de casamento e arranjos familiares) e mudanças institucionais e de políticas públicas mais

5. Para repor a população em longo prazo, a taxa de fecundidade total teria que ser de cerca de 2,1 filhos por mulher, de modo a compensar o casal e a mortalidade que ocorre antes de as pessoas gerarem seus filhos.

6. As estimativas mais recentes para a taxa de fecundidade total das brasileiras diferem segundo as fontes mais usuais. De acordo com a última Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde - PNDS, disponível em Berquó, Garcia e Lago (2008), a taxa de fecundidade total das brasileiras correspondia a 1,8 filhos por mulher, em 2006. Ou seja, um patamar semelhante ao da Pnad-IBGE para 2009, mas com três anos de defasagem. Mas, independentemente de qual seja a estimativa mais correta, o importante é que ambas as pesquisas corroboram a tendência esperada de continuidade da queda da taxa de fecundidade, ao longo da década passada.

TABELA 3
Taxas de fecundidade total segundo características sociodemográficas
Brasil - 2006 (em %)

Características sociodemográficas	Taxa de fecundidade total
Grandes Regiões	
Norte	2,28
Nordeste	1,75
Sudeste	1,72
Sul	1,69
Centro-Oeste	2,05
Situação do domicílio	
Urbano	1,80
Rural	2,00
Anos de estudo	
Nenhum	4,24
1-3 anos	2,84
4 anos	2,83
5-8 anos	2,09
9 a 11 anos	1,60
12 e mais anos	1,00
Cor da pele	
Branca	1,53
Negra	1,98
Outra cor	1,69

Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010

Elaboração: DIEESE

recentes (democratização, aumento da cobertura dos serviços de educação, saúde geral e previdência social, maiores difusão e acesso aos métodos contraceptivos e aos serviços de saúde reprodutiva, programas de renda mínima para a população mais pobre e papel da mídia e da escola na difusão de novos padrões de famílias). O fenômeno é estrutural e não tem perspectivas de mudança nas próximas décadas (CARVALHO; WONG, 2010).

ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E IMPACTOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO: A HIPÓTESE DO BÔNUS DEMOGRÁFICO

O processo de envelhecimento populacional tem influência sobre o mercado de trabalho, na medida em que induz mudanças no ritmo de crescimento e nos tamanhos das gerações de pessoas em idades ativa e

inativa⁷. Como mostram os Gráficos 5 e 6 (página 29), entre 2000 e 2010, a população em idade ativa cresceu a uma taxa média anual superior à média nacional, aumentando a participação na população total de 64,5% para 68,5%. A população inativa idosa também cresceu acima da média nacional, e em ritmo ainda mais elevado, embora sua participação no total da população continue não sendo muito elevada, tendo passado de 5,8% para 7,4%, no período intercensitário. A população inativa jovem, por sua vez, diminuiu de tamanho relativo, reduzindo a participação de 29,6% para 24,1%. Se considerado um período de tempo mais remoto, vê-se que as alterações são ainda mais significativas. Até a década de 1970, a participação da população em idade ativa era elevada, porém constante; a população inativa idosa era quase inexpressiva e a inativa jovem correspondia a quase metade da população total.

Olhando para o mercado de trabalho à luz dessas transformações, percebe-se que o país está passando pela fase da transição demográfica na qual são observados “alguns dos mais fortes (e positivos) efeitos potenciais da estrutura etária” (CARVALHO; WONG, 2006, p. 9). Um desses efeitos é mostrado no Gráfico 7 (página 30), com a evolução do indicador razão de dependência demográfica, que mede a proporção entre o número de pessoas que, pela idade, estão aptas a produzir riquezas e o daquelas que potencialmente apenas consomem⁸.

Os níveis deste indicador deverão ser os menores no período que se estende de agora até aproximadamente 2025, do que em qualquer outro momento da história brasileira recente. Por essa razão, o período atual é considerado uma oportunidade para o “enriquecimento” da sociedade ou um bônus demográfico, como definem os especialistas⁹: relativa-

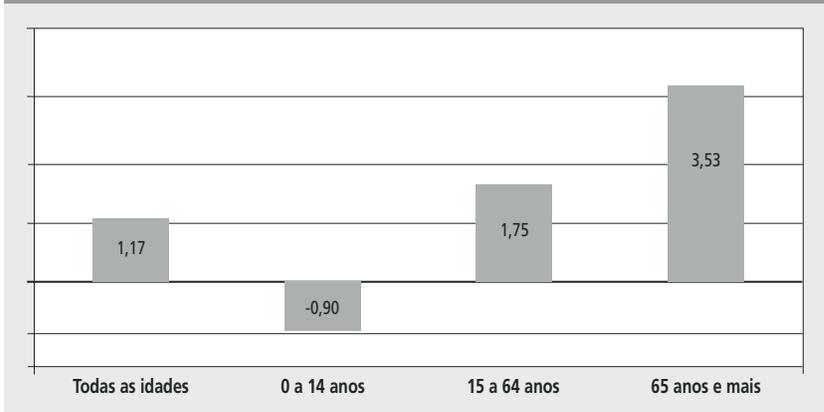
7. Existem muitos critérios para a definição dos segmentos da população em idade ativa e inativa, que variam segundo os propósitos de cada pesquisa, a metodologia adotada, a legislação vigente de combate ao trabalho infantil, o Estatuto do Idoso e outros. O critério adotado neste capítulo segue a convenção internacional e é o mais comum em estudos demográficos que fazem referência a indicadores como a razão de dependência demográfica e o índice de envelhecimento. Estes estudos consideram como em idade ativa a população de 15 a 64 anos e inativa, a população jovem, de 0 a 14 anos, e a idosa, de 65 anos e mais.

8. A razão de dependência demográfica é calculada como um quociente entre o somatório das populações em idades inativas (0 a 14 anos e 65 e mais) e a população em idade ativa (15 a 64 anos). Quanto menor o numerador, menor a razão de dependência. O indicador pode ser decomposto em razão de dependência jovem (população de 0 a 14 anos sobre a população em idade ativa) e razão de dependência idosa (população de 65 anos e mais sobre a população em idade ativa).

9. Para um estudo detalhado sobre a hipótese do bônus demográfico, ver Mason (2005) e Lee e Mason (2006), na literatura internacional; e Carvalho e Wong (1998), Wong (2005) e Queiroz et al. (2006), na literatura sobre o caso brasileiro.

GRÁFICO 5

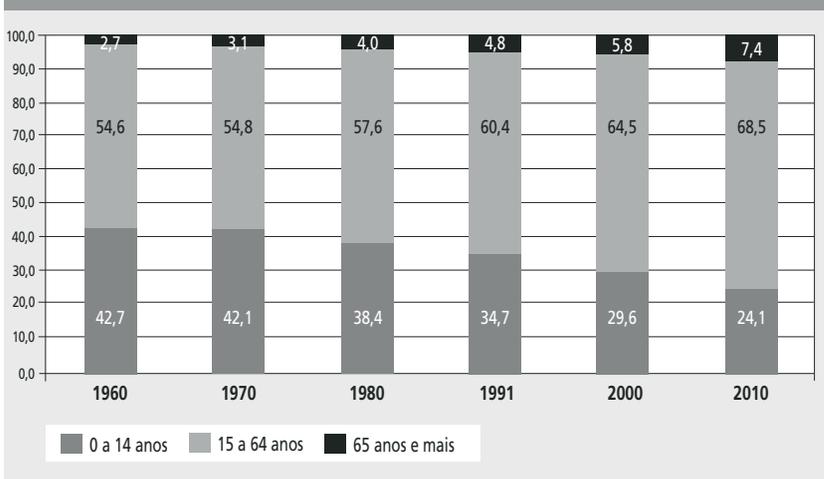
Taxa média geométrica de crescimento anual por grupos de idades ativas e inativas – Brasil – 2000-2010 (em %)



Fonte: IBGE. Censo Demográfico 2010
Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 6

Distribuição da população por grupos de idades ativas e inativas Brasil – 1960-2010 (em %)



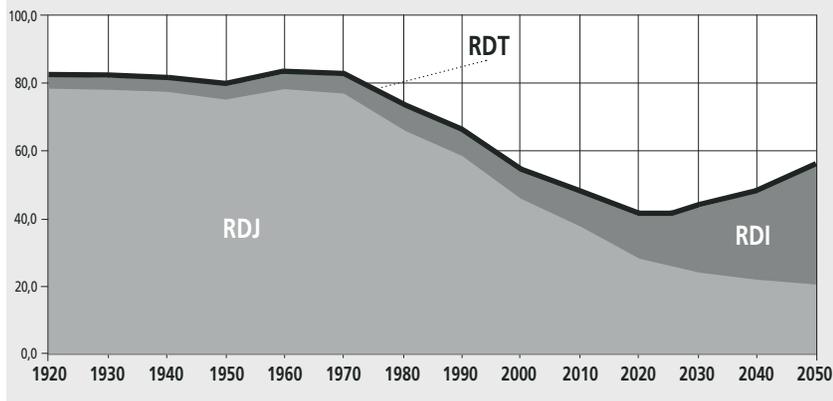
Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1960-2010
Elaboração: DIEESE

mente muitas pessoas podem trabalhar e relativamente menos pessoas dependem da produção das que trabalham. O excedente econômico que pode ser gerado em situações como esta, dependendo da política econô-

mica e do modelo de desenvolvimento adotados, pode ser transformado em aumento nos níveis de poupança, investimento e produção, resultando em crescimento econômico e possibilidade de superação das desigualdades sociais.

GRÁFICO 7

Razões de Dependência Total (RDT), Jovem (RDJ) e Idoso (RDI) Brasil – 1920 a 2050 (em %)

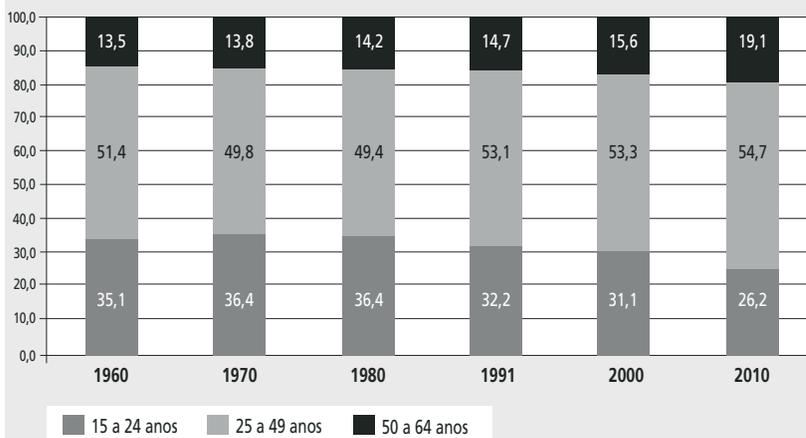


Fonte: CARVALHO; WONG (2010)

Outro efeito potencial do envelhecimento populacional está associado à mudança interna na composição etária da população em idade ativa. Como mostrado no Gráfico 8 (página 31), de 2000 a 2010, o subgrupo etário mais jovem desta população, composto por pessoas de 15 a 24 anos, que na maioria das vezes é candidata ao primeiro emprego, teve a participação no total da população em idade ativa reduzida de 31,1% para 26,2%, enquanto houve aumento da participação do subgrupo mais maduro, de 50 a 64 anos, de 15,6% para 19,1%. Esta mudança, que teve início na década de 1980, tende a se aprofundar nos próximos anos e tem implicações econômicas e sociais. Por um lado, pode significar redução da pressão demográfica pela geração de novos empregos e, por decorrência, diminuição da taxa de desemprego, que tende a ser mais elevada quando a população em idade ativa é relativamente mais jovem (WONG; CARVALHO, 2006). Por outro, pode resultar em uma força de trabalho com maior potencial produtivo e contributivo, dado que os níveis de renda, poupança e escolaridade tendem a se elevar com a idade (ALVES; VASCONCELOS; CARVALHO, 2010).

GRÁFICO 8

Distribuição etária da população em idade ativa Brasil – 1960-2010 (em %)



Fonte: IBGE. Censos Demográficos 1960-2010
Elaboração: DIEESE

As variáveis demográficas, porém, não agem de forma independente dos fenômenos de natureza econômica, política, social, cultural, ambiental e institucional. Ou seja, a oportunidade do bônus demográfico não é automática (QUEIROZ et al., 2006). Sua concretização depende da existência de um ambiente macro conjuntural e de políticas públicas que, em consonância com as oportunidades e os desafios decorrentes do processo de envelhecimento da população, possam efetivamente alavancar o crescimento econômico, estimular a poupança das famílias e da sociedade e incentivar os investimentos, criando condições para o desenvolvimento sustentável e a superação dos dilemas da desigualdade. São muitos, portanto, os desafios requeridos para a adequação do país aos impactos positivos da transição demográfica.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, esses desafios passam pela necessidade de redução do desemprego, pela geração de empregos em quantidade compatível com o crescimento esperado da população em idade ativa e pela absorção da mão de obra potencial em ocupações menos vulneráveis e em atividades econômicas mais produtivas. Este último aspecto aponta para o desafio de melhoria dos níveis educacionais, de qualificação e de saúde da força de trabalho, atual e futura, considerados insuficientes ainda para fazer frente aos desafios de aumento esperado nos

níveis de produtividade econômica e de acumulação de riqueza (PAIVA; WAJNMAN, 2005). Outro desafio importante diz respeito à necessidade de incentivo ao aumento da participação na atividade econômica da quantidade máxima possível de pessoas aptas ao trabalho. Esse desafio, por sua vez, passa pela necessidade de se estimular a geração do emprego feminino, pela eliminação das múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho, pela regulação do trabalho do idoso e pela extinção do trabalho infantil.

O estímulo ao trabalho feminino é um aspecto relevante. Nos últimos anos, a presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é resultado da combinação de fatores já citados, como a queda da fecundidade, a diminuição da razão de dependência, o aumento nos níveis de escolaridade e as mudanças sociais e culturais nas relações de gênero. No contexto atual de aumento do peso relativo da população adulta, o incentivo a uma elevação ainda maior da taxa de atividade feminina, além de fator de emancipação, pode ser instrumento decisivo para o avanço das condições econômicas e a redução das vulnerabilidades sociais do país (ALVES, 2010). Isto é particularmente verdadeiro no caso dos estratos de renda mais baixa, entre os quais é crescente o número de famílias chefiadas exclusivamente por mulheres e as taxas de fecundidade são ainda consideradas elevadas. Para tanto, é necessário, além do aumento do nível de escolaridade das mulheres, a implementação de políticas que assegurem a ampliação da oferta de serviços de creche, o combate à discriminação de gênero na formação dos salários, na contratação e nas carreiras, a ampliação da legislação de amparo à maternidade e à paternidade, bem como a extensão desses direitos a todos os pais e mães trabalhadores.

O trabalho do idoso, por sua vez, é questão sensível. Diante da crise histórica do emprego e da renda em passado recente, é grande a quantidade de indivíduos já aposentados e pertencentes aos estratos de renda, saúde e expectativa de vida mais vulneráveis que continuam ativos economicamente. Por outro lado, em decorrência das melhorias nas condições gerais de saúde do idoso e do aumento da longevidade, também é crescente a quantidade de indivíduos já aposentados que se sentem estimulados a permanecer mais tempo no mercado de trabalho, principalmente entre os mais educados e qualificados. O desafio decorrente da necessidade urgente de se adotar políticas que garantam uma aposentadoria digna à maioria dos aposentados que não gostariam de trabalhar, mas precisam, e, ao mesmo tempo, aproveitar a capacidade produtiva e con-

tributiva daqueles que podem e querem continuar trabalhando tem sido grande e de difícil solução. Nesse contexto, emergem iniciativas e propostas polêmicas de reforma da Previdência Social, como fixação de idade mínima de aposentadoria por tempo de contribuição, aumento da idade mínima para a aposentadoria por idade, mudanças nas regras das pensões e eliminação da vantagem de idade das mulheres e dos trabalhadores rurais para a aposentadoria. A maioria dessas propostas é questionada pelas centrais sindicais brasileiras. Desse modo, acatar o trabalho do idoso pode ser uma estratégia importante de aproveitamento das potencialidades econômicas da transição demográfica, mas desde que compensadas as enormes desigualdades sociais e demográficas ainda existentes no país e resguardadas as condições para o exercício digno deste trabalho - por exemplo, através de jornadas de trabalho menos extensas -, além da liberdade de escolher não trabalhar.

Por outro lado, os números relativos à distribuição por idade, conforme apresentados no Gráfico 4 (ver página 24), não podem obscurecer o tamanho absoluto dos grupos etários. Por exemplo, ainda que, em 2010, a faixa etária de 15 a 24 anos comporte uma proporção menor de pessoas do que em 2000, em números absolutos, os indivíduos com idade nessa faixa são, em 2010, pouco mais de 34 milhões, o que corresponde, praticamente, ao mesmo tamanho da geração de 2000. Dessa forma, ainda persiste um grande desafio em gerar boas ocupações para esse contingente bastante expressivo de brasileiros que ingressam no mercado de trabalho, a cada ano.

Por fim, a mudança do perfil etário da população também traz implicações e desafios para as políticas públicas. Por um lado, as questões ligadas aos idosos devem ganhar importância crescente nas políticas públicas e, por outro, deve diminuir a pressão para universalização de políticas para as crianças, ainda que a necessidade de melhoria de qualidade de serviços se intensifique, para tornar os adultos mais escolarizados e mais saudáveis. Com isso, alteram-se as demandas para os sistemas de saúde, de educação, de assistência. E para a Previdência, em particular, é importante garantir um sistema sólido de financiamento. Aumentar a parcela dos ocupados que contribuem para a Seguridade (diminuindo o desemprego e a inatividade e formalizando a força de trabalho), coibir evasões e fraudes, elevar os níveis de produtividade e preservar as fontes diversificadas de financiamento são iniciativas para garantir a geração dos recursos necessários à sustentação daqueles que passarão a depender da Previdência e para preservar o caráter redistributivo do INSS.

APROVEITAMENTO DO BÔNUS DEMOGRÁFICO: OS AVANÇOS DO MERCADO DE TRABALHO NA ÚLTIMA DÉCADA

Em decorrência da alta inflação, do endividamento público, das sucessivas crises internacionais e da opção por políticas macroeconômicas contracionistas, até os primeiros anos da década passada, o Brasil foi incapaz de tirar proveito adequado das potencialidades econômicas associadas ao bônus demográfico. Nesse período, marcado pelo baixo crescimento econômico, os brasileiros que vivem do trabalho foram obrigados a experimentar remédios amargos de combate à crise econômica, como o desemprego elevado e de longa duração, o aumento da informalidade, a crescente precarização das formas de contratação e a queda brutal do poder de compra dos salários e da renda em geral. Alguns analistas mais apressados, devido à completa desestruturação do mercado de trabalho e à dificuldade crescente de criação de empregos estáveis e de qualidade, chegaram a decretar, neste período, o fim do emprego e da carteira de trabalho e o advento da era da empregabilidade, até mesmo dos “inempregáveis”.

A partir de 2004, no entanto, “as condições demográficas, econômicas e sociais entraram em um círculo virtuoso” (ALVES, 2010). Entre 2004 e 2010, o país cresceu em média 4,5% ao ano e esse crescimento teve impactos significativos sobre o mercado de trabalho, cabendo destacar a redução das taxas de desemprego para patamares equivalentes aos de 20 anos atrás; a expansão e a interiorização do emprego assalariado com carteira assinada; o crescimento da ocupação nos setores mais estruturados da economia; a redução do peso das ocupações informais; a recomposição do poder de compra dos salários; a redução do trabalho infantil e o aumento da taxa de participação feminina (BALTAR et al., 2010). Além do crescimento econômico, esse movimento de recuperação do mercado de trabalho foi reforçado também por um conjunto de políticas públicas – como a valorização do salário mínimo, o programa Bolsa Família, a política do crédito consignado em folha e a ampliação do acesso aos benefícios da Previdência e da Assistência Social, que contribuíram para dinamizar o consumo interno, criando um círculo virtuoso de expansão da renda e aumento do emprego.

Mas, o maior avanço do mercado de trabalho na década passada foi, ao lado da queda do desemprego, a expansão dos vínculos empregatícios com carteira assinada ou do chamado emprego formal. O processo de formalização do emprego se deu de forma ampla e generalizada, alcan-

çando trabalhadores e trabalhadoras das regiões metropolitanas e do interior, de diferentes grupos etários, com níveis de escolaridade e qualificação diferenciados e empregados em empresas de diferentes tamanhos, de todos os setores da atividade econômica e em quase todos os grupos ocupacionais (BALTAR et al., 2010). Além disso, o movimento tem tido impactos econômicos e sociais que vão muito além da redução das taxas históricas de desemprego. Para os trabalhadores e suas famílias, tem significado a ampliação do acesso ao sistema público de proteção social, inclusive à Previdência, bem como aos direitos inscritos na legislação do trabalho, incluindo o décimo-terceiro salário, as férias, o descanso semanal remunerado, as licenças maternidade e paternidade e o recolhimento obrigatório do FGTS. Para o Estado, por sua vez, tem resultado em aumento da arrecadação tributária, com destaque para o crescimento das contribuições ao Sistema de Seguridade Social, que padece, há anos, com a crise de financiamento decorrente, entre outros fatores, do elevado grau de informalidade característico da força de trabalho brasileira.

Outro aspecto importante da expansão do emprego formal, na década passada, diz respeito às condições institucionais e legais sob as quais o movimento ganhou expressão. Embora sempre tenham argumentado em favor das políticas de promoção da formalização do mercado de trabalho como estratégia essencial para o país avançar em direção ao desenvolvimento econômico, alguns autores, como Paiva e Wajzman (2005, p. 317), até pouco tempo atrás, eram céticos quanto à capacidade de o país avançar nesta direção. A razão é que entendiam que a iniciativa estaria condicionada à necessidade de aprovação política, no Congresso Nacional, de propostas de reformas estruturais importantes, mas muito difíceis de serem acordadas e implementadas. Hoje percebe-se, felizmente, que esse ceticismo era imprecendente. Desde 2004, e exceto em 2008 (ano da crise internacional), o saldo anual de empregos formais gerados no país vem derrubando seus próprios recordes, sem que para isso tenha sido necessário aprovar, por exemplo, qualquer medida flexibilizadora da legislação do trabalho em vigor.

Enfim, do ponto vista das condicionantes do mercado de trabalho para o aproveitamento do bônus demográfico, a situação brasileira é agora bem mais favorável do que nas décadas de 1980 e 1990. Caso as mudanças do mercado de trabalho sejam mantidas e aprofundadas, aumentam as chances de o país retomar, em futuro próximo, uma rota de crescimento sustentado, com melhorias das condições de vida da população e redução das desigualdades sociais.

É verdade que os obstáculos estruturais e os desafios a serem enfrentados neste percurso são ainda muito grandes. Há a necessidade urgente de superação dos entraves da política econômica atual – como a carga tributária mal distribuída e os juros elevados, que desestimulam o investimento produtivo e a desconcentração de renda, em prol dos ganhos financeiros. No entanto, é preciso também avançar na melhoria da qualidade dos serviços públicos de educação e de saúde, no enfrentamento dos gargalos da infraestrutura social e econômica, na constituição de um sistema previdenciário justo e financeiramente sustentável, na solução da crise habitacional, além da superação definitiva dos problemas estruturais característicos do próprio mercado de trabalho, que ainda padece de elevado grau de heterogeneidade. Mas, não há dúvidas de que as oportunidades de avanço rumo à superação desses obstáculos, destacando-se o perfil etário atual da população, há muito não eram tão promissoras.

Capítulo 2

Renda familiar e trabalho

O Brasil passou, na última década, por importantes transformações demográficas conforme análise do Capítulo 1. No que diz respeito ao mercado de trabalho, o período compreendido entre 1999 e 2009 caracterizou-se por etapas bastante diversas relacionadas ao ciclo de estagnação e crescimento da economia brasileira, podendo-se constatar, ao final da década, importantes avanços, como a expansão da ocupação e a formalização do emprego¹.

Essas mudanças tiveram impactos que transcenderam os limites do mercado de trabalho *stricto sensu*, afetando outras esferas da vida social, inclusive interferindo nas condições de vida das famílias brasileiras.

Apesar dessas transformações, persiste uma estrutura heterogênea caracterizada por grandes desigualdades regionais e sociais no que se refere à renda, às condições de inserção no mercado de trabalho, ao acesso à educação e aos mecanismos de proteção social.

Nesse contexto, cabe investigar as diferentes condições por meio das quais as famílias promovem a inserção social e ocupacional de seus membros, tendo clareza dos limites de interferência frente à dinâmica mais geral do mercado de trabalho. Essa análise pode, inclusive, ajudar a dimensionar as ações necessárias das políticas públicas, no sentido de promover maior equidade social e econômica entre as diferentes parcelas da população.

O presente capítulo busca apontar algumas características da população brasileira e do perfil das famílias em 2009, e as principais trans-

1. As mudanças no mercado de trabalho brasileiro serão tratadas no capítulo 3, *Emprego e desemprego: comportamento do mercado de trabalho brasileiro e metropolitano no período 1999-2009*. Já as questões demográficas podem ser vistas, como citado no capítulo 1, *Envelhecimento populacional, crescimento econômico e mercado de trabalho: oportunidades, desafios e avanços recentes*.

formações vivenciadas por esses grupos desde 1999, em termos de sua composição (sexo, cor, tamanho, perfil da chefia familiar) e das condições de vida (rendimento familiar e dependência econômica).

Para tanto, este capítulo é dividido em duas partes: na primeira, apresentam-se as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo IBGE, sobre a população brasileira, segundo suas características e regiões. Na segunda parte, faz-se um detalhamento da composição familiar, de seus rendimentos, bem como da situação de trabalho dos membros das famílias, para as seis regiões metropolitanas contempladas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)².

BRASIL E REGIÕES

A população brasileira foi estimada, em 2009, em 191 milhões de pessoas, segundo a Pnad³. Cerca de 80 milhões (42,0% do total) dessas pessoas residiam no Sudeste e 54 milhões (28,2%) no Nordeste. O restante da população se distribuía entre o Sul (28 milhões ou 14,5%), o Norte (16 milhões ou 8,1%) e o Centro-Oeste (14 milhões ou 7,3%).

A pesquisa identificou, ainda, que 51,3% da população brasileira eram compostos por mulheres, resultado que apresentou pouca variação entre as regiões: de 50,2% no Norte a 51,7% no Sudeste (Tabela 1, página 39).

Já a distribuição da população segundo cor ou raça teve maior variação, em virtude das diferenças no processo histórico de ocupação entre as regiões. Se, no total, 48,2% da população do País declarou-se branca, essa parcela variou de 23,6% no Norte a 78,5% no Sul. Por outro lado, a população que se declarou parda (44,2% no Brasil) variou de 71,2% a 17,3% nas mesmas regiões. A população que se declarou preta foi de 6,9% no Brasil, sendo 3,6% no Sul e 8,1% no Nordeste.

Por serem estruturais, essas características pouco mudaram no período investigado. Quando analisados os resultados da Pnad sem a

2. A Pesquisa de Emprego e Desemprego foi iniciada em 1984 na Região Metropolitana de São Paulo, devido à parceria entre o DIEESE e a Fundação Seade. Posteriormente, expandiu-se para outras cinco regiões metropolitanas – Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife, Salvador e Fortaleza – além do Distrito Federal. Neste estudo não serão analisados os dados da Região Metropolitana de Fortaleza, uma vez que a pesquisa nessa região teve início em 2009, não havendo, portanto, dados relativos ao ano de 1999, a base de comparação aqui utilizada.

3. O IBGE realizou no ano de 2010 o Censo Demográfico, cujos primeiros resultados confirmaram a população de 191 milhões neste ano.

TABELA 1
Distribuição da população total por regiões e sua composição segundo raça e sexo
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Características da população	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Estimativa	191.479	15.530	53.930	80.354	27.732	13.933
Total (em %)	100,0	8,1	28,2	42,0	14,5	7,3
Cor ou raça	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	48,2	23,6	28,8	56,7	78,5	41,7
Preta	6,9	4,7	8,1	7,7	3,6	6,7
Parda	44,2	71,2	62,7	34,6	17,3	50,6
Amarela	0,5	0,2	0,1	0,7	0,4	0,5
Indígena	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,4
Sem declaração	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homem	48,7	49,8	48,7	48,3	48,8	49,0
Mulher	51,3	50,2	51,3	51,7	51,2	51,0

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

população rural dos antigos estados da região Norte⁴, que passou a ser captada pela pesquisa apenas em 2004, percebe-se uma tendência geral, em todas as regiões, de incremento da população preta ou parda em detrimento da população branca.

Essa tendência tem sido atribuída à crescente valorização da população negra, que tem a política de quotas como um dos instrumentos de desencadeamento dessa alteração no comportamento de parcela da população brasileira, pois contribuiria para promover maior identificação das pessoas com essa cor⁵.

A população brasileira se distribui em 62 milhões de famílias, o que corresponde a um tamanho médio de 3,1 pessoas por família⁶. As famílias menos numerosas, na média, encontram-se na região Sul (2,9 pessoas) e as mais numerosas no Norte (3,4 pessoas). Entre as famílias brasileiras que têm filhos, foi registrada uma média de 1,3 filhos por família, variando de 1,1 no Sudeste a 1,7 no Nordeste.

4. Até 2003, a Pnad não era realizada na zona rural dos antigos estados da Região Norte: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia e Roraima.

5. A Pnad capta o quesito cor ou raça por autodeclaração do entrevistado.

6. Foram consideradas as famílias que têm filhos vivos (ou seja, a média não considera as famílias sem filhos, nem os filhos mortos).

Essas famílias vivem, em média, com um rendimento mensal familiar de R\$ 1.984,00 em valores nominais de setembro de 2009. Essa média nacional resulta de um rendimento mais baixo nas regiões Nordeste (R\$ 1.322) e Norte (R\$ 1.539) e maior no Centro-Oeste (R\$ 2.339), Sul (R\$ 2.315) e Sudeste (R\$ 2.295). A diferença entre o rendimento mais baixo e o mais alto, portanto, é de 1,8 vezes. Nota-se ainda que as regiões onde são encontrados os menores patamares de rendimento são as que apresentam maior número de membros na família, o que agrava a situação em termos de rendimento familiar *per capita*.

A dimensão econômica na determinação das condições de vida das famílias também pode ser abordada por outro indicador: a *taxa de dependência econômica*. Esse indicador revela quantos inativos, crianças menores de 10 anos e desempregados dependem de cada trabalhador e de seu rendimento⁷.

Nesse sentido, o resultado da Pnad em 2009 revela que, para cada pessoa ocupada no Brasil, existem 1,07 pessoas dependentes de sua remuneração, além dela própria. Essa taxa é maior entre a população urbana (1,10) e menor entre a população rural (0,91), possivelmente em virtude de um maior envolvimento dos membros das famílias nas atividades agrícolas. Com relação às desigualdades regionais, novamente pode ser identificada uma situação mais precária na região Norte, que apresenta a maior taxa (1,26). A menor taxa de dependência se encontra no Sul (0,88), o que possivelmente também se explica pela importância da agricultura familiar na região (Tabela 2, página 41).

Entre 1999 e 2009, excluindo-se a população rural dos antigos estados da região Norte para comparação, a média de filhos e, por consequência, o tamanho das famílias diminuíram em todas as regiões. No Brasil, as famílias tinham em média 3,4 pessoas em 1999 e passaram a ter 3,1 em 2009, em virtude de uma queda na média de filhos de 1,6 para 1,3 no mesmo período.

Em relação à renda, entre 1999 e 2009, a Pnad indica o crescimento de 15,0% do rendimento médio real mensal familiar no Brasil. Esse

7. É preciso ressaltar que esse indicador dimensiona apenas em parte a dependência econômica, pois não considera a possibilidade de auto-manutenção pelas pessoas não ocupadas através de rendimentos não provenientes do trabalho, tais como pensões, aposentadorias, aluguéis, entre outros rendimentos, que podem ser relevantes para a composição da renda familiar, especialmente em camadas e regiões mais pobres. Além disso, também não capta outras variáveis que podem contribuir para que esse quadro se altere, como a qualidade do posto de trabalho.

TABELA 2
Características das famílias
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Características da população	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Rendimento médio mensal familiar (em R\$ set/09) ⁽¹⁾	1.984	1.539	1.322	2.295	2.315	2.339
Número médio de pessoas por família	3,1	3,4	3,2	3,0	2,9	3,0
Número médio de filhos por família ⁽²⁾	1,3	1,2	1,7	1,1	1,2	1,2
Taxa de dependência econômica (nº de dependentes por trabalhador)	1,07	1,26	1,22	1,03	0,88	0,99

Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Exclui o rendimento de agregados, empregado doméstico e parente do empregado doméstico. Valores de setembro de 2009

(2) Famílias com filhos, segundo número médio de filhos vivos

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

crescimento ocorreu de forma diferente entre as regiões, o que reafirmou a redução da diferença entre o menor rendimento (Nordeste) e o maior (que era o Sudeste na ocasião): em 1999, a maior correspondia a duas vezes a menor, e em 2009, como visto anteriormente, passou a 1,8 vezes a relação entre Nordeste e Centro-Oeste. Essa redução da diferença e mudança de posição entre as regiões com maior rendimento resultam, por um lado, de um crescimento de 27,3% do rendimento do Nordeste e 28,5% no Centro-Oeste e, por outro, de apenas 8,4% no Sudeste.

A taxa de dependência também diminuiu entre os dois anos analisados, resultado da ampliação da parcela de ocupados e diminuição dos desempregados no período. Essa queda foi de 1,24 para 1,07 para o Brasil, mesmo quando se considera a compatibilização territorial, e ocorreu em todas as regiões. Em termos relativos, a queda foi maior no Sudeste (caiu 20,2%, passando de 1,29 para 1,03) e menor no Nordeste (região na qual passou de 1,26 para 1,22, o que corresponde a uma diminuição de apenas 3,2%).

Para complementar a análise das características das famílias e da capacidade de cada uma de se inserir social e ocupacionalmente, é importante observar algumas questões relativas ao perfil dos chefes da família que, em geral, são os principais responsáveis pelo sustento dos domicílios⁸.

8. Segundo a Pnad, os chefes de família ou pessoas de referência da família são os responsáveis pela unidade domiciliar (ou pela família) ou que assim fossem considerados pelos demais membros.

A caracterização do perfil dos chefes ajuda a compreender as condições de inserção do conjunto dos membros da família (Tabela 3). Em 2009, 64,8% das famílias brasileiras eram chefiadas por homens e 35,2% por mulheres. A região Sul apresentou predominância de homens na chefia (67,0%, contra 33,0% de famílias chefiadas por mulheres). Em sentido oposto, as regiões Sudeste e Centro-Oeste apresentaram parcela relativamente maior de mulheres chefes de família (36,0% e 36,2%, respectivamente, sendo os demais 64,0% e 63,8% das famílias chefiadas por homens).

TABELA 3
Distribuição das famílias segundo características dos chefes
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Atributos pessoais	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homens	64,8	65,1	65,2	64,0	67,0	63,8
Mulheres	35,2	34,9	34,8	36,0	33,0	36,2
Anos de estudo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	13,4	14,8	24,5	8,6	7,6	11,8
1 a 3 anos	12,3	13,9	15,4	10,6	11,4	11,7
4 a 7 anos	25,8	24,6	22,8	26,6	29,3	25,8
8 a 10 anos	14,2	14,7	11,6	15,2	15,5	14,3
11 a 14 anos	25,3	25,7	20,2	28,1	25,7	25,8
15 anos ou mais	8,9	6,1	5,2	10,9	10,4	10,5
Não determinados	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

Com relação à escolaridade dos chefes de família, percebe-se tendência semelhante à observada para o total da população. Nesse sentido, a maior parcela dos chefes de família (25,8%) possuía de 4 a 7 anos de estudo e outros 25,3% estudaram entre 11 e 14 anos. Destaca-se ainda que 13,4% dos chefes não tinham instrução, ou tinham menos de um ano de estudo, e outros 12,3% tinham entre 1 e 3 anos, enquanto apenas 8,9% tinham 15 anos de estudo ou mais. Essa condição varia bastante entre as regiões: enquanto no Nordeste um quarto dos chefes de família não possuía instrução ou tinha menos de um ano de estudo, no Sudeste 39,0% possuíam 11 anos de estudo ou mais.

Algumas mudanças importantes foram constatadas no período analisado no que diz respeito ao perfil da chefia das famílias brasileiras.

Em primeiro lugar, entre 1999 e 2009 ocorreu um movimento de transferência de parcela significativa da chefia das famílias para as mulheres: no Brasil (mais uma vez sem a população rural da região Norte) acrescentou-se 9,3 pontos percentuais (p.p.) de chefes de famílias entre as mulheres, em detrimento dos homens. Essa transferência foi maior no Sul e no Centro-Oeste (10,6 p.p.) e menor no Nordeste (8,2 p.p.).

Quando comparados os dois períodos, observa-se ainda um aumento na escolaridade dos chefes de família. No Brasil, os chefes de família com nenhum ou menos de um ano de estudo passaram de 18,9% para 13,2% do total (queda de 5,6 p.p.), excluindo-se a população rural da região Norte. Em sentido oposto, a parcela de chefes de família que possuía 11 anos de estudos ou mais cresceu de 20,8% para 34,5% (ampliação de 13,7 p.p.). O mesmo comportamento pode ser observado para todas as regiões⁹. Essa tendência se explica, em parte, por uma elevação da escolaridade da população em geral nesse período. Também contribui a incorporação de mais mulheres como chefes de família, e o fato de estas apresentarem maior escolarização do que os homens no Brasil.

REGIÕES METROPOLITANAS

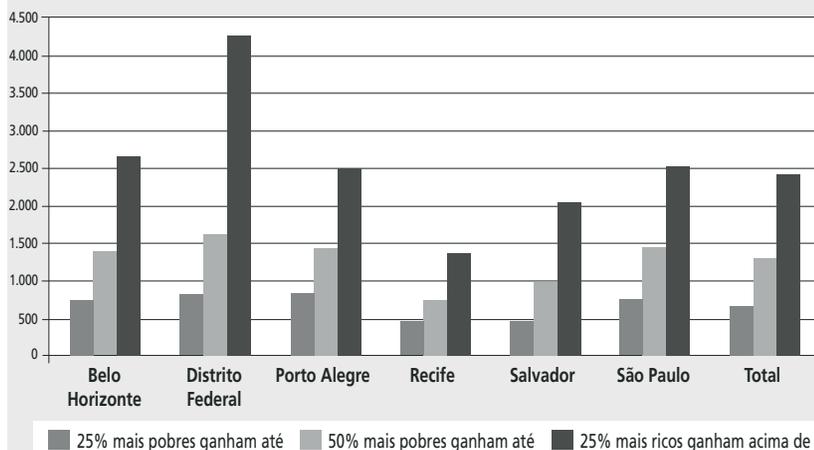
Neste tópico são analisados dados da PED para as cinco regiões metropolitanas (RMs) e o Distrito Federal, com enfoque especial para as mudanças ocorridas na década quanto ao rendimento e às formas de inserção dos membros das famílias no mercado de trabalho e às disparidades regionais identificadas.

Apesar de muitas mudanças observadas ao longo da década, ainda se mantém, em 2009, a situação de grande disparidade em termos regionais nos rendimentos médios das famílias, tanto nos limites inferiores quanto nos médios e máximos. Nas regiões metropolitanas de Recife e Salvador, encontram-se os menores patamares de renda. O primeiro quartil, que corresponde a 25% das famílias mais pobres residentes nessas duas RMs recebiam, no máximo, R\$ 487,00 e R\$ 489,00, respectivamente, valores esses que tiveram acréscimos superiores a 30% quando comparados aos obtidos em 1999, mas ainda assim correspondentes a apenas 58,1% do maior rendimento das famílias mais pobres da RM de Porto Alegre (R\$ 838,00) - Gráfico 1.

9. No Nordeste, a redução foi maior na faixa menos escolarizada (11,2 p.p.), porém a expansão foi menor nas faixas acima de 11 anos de estudo (também 11,2 p.p.), sendo mais importante a ampliação das faixas intermediárias de escolaridade.

GRÁFICO 1

Rendimento mensal familiar por quartis Regiões Metropolitanas - 2009 (em R\$ de nov/2010)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: (a) Inflatores utilizados: IPCA/BH/ipead; INPC-DF/IBGE; IPC-Iepe/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP

(b) O rendimento familiar corresponde ao total de rendimentos provenientes do trabalho, pensões, aposentadorias e seguro-desemprego dos membros da família (chefe, cônjuge, filho, outro parente e agregados)

Em 1999, nas mesmas regiões metropolitanas de Recife e Salvador observava-se o menor valor que separa o grupo das famílias 25% mais pobres das demais (R\$ 364,00 e R\$ 375,00, respectivamente), que, naquele momento, representavam algo em torno de 48% do valor máximo recebido pelas famílias mais pobres da RM de São Paulo, o maior patamar naquele ano.

Nas regiões metropolitanas do Sudeste em que a pesquisa é realizada – Belo Horizonte e São Paulo – os rendimentos médios das famílias são, junto com os do Distrito Federal, os mais elevados (Tabela 4, página 45). Entretanto, ocorreram movimentos diferenciados nas três localidades: em Belo Horizonte, o aumento do rendimento médio familiar foi bem superior ao das demais RMs.

Em São Paulo, houve decréscimo do rendimento médio familiar, em razão da diminuição acentuada dos valores recebidos pelas famílias que se situam nos patamares mais elevados da distribuição. Em Belo Horizonte, em todas as faixas, houve acréscimo. No Distrito Federal, rendimentos dos 25% mais pobres e dos mais ricos (1º e 4º quartis) aumentaram, influenciando no crescimento da média. No entanto, não houve crescimento em todos os segmentos.

TABELA 4
Rendimento mensal médio familiar e por quartis
Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009 (em R\$ de nov/2010)

Indicadores	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
25% mais pobres ganham até	536	751	643	820	669	838
50% mais pobres ganham até	1.097	1.396	1.671	1.637	1.374	1.441
25% mais ricos ganham acima de	2.113	2.671	4.084	4.262	2.573	2.511
Média	1.857	2.320	3.405	3.536	2.144	2.131

Indicadores	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
25% mais pobres ganham até	364	487	375	489	770	776
50% mais pobres ganham até	807	757	844	995	1.623	1.449
25% mais ricos ganham acima de	1.677	1.393	1.913	2.036	3.258	2.542
Média	1.571	1.204	1.687	1.719	2.845	2.236

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: (a) Inflatores utilizados: IPCA/BH/ipead; INPC-DF/BGE; IPC-Iepe/RS; INPC-RMR/BGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP

(b) O rendimento familiar corresponde ao total de rendimentos provenientes do trabalho, pensões, aposentadorias e seguro-desemprego dos membros da família (chefe, cônjuge, filho, outro parente e agregados)

Com relação à dependência econômica, nas regiões metropolitanas em que são observados os maiores percentuais de ocupados (em relação à população em idade ativa) também se notam as menores taxas de dependência econômica, como seria de se supor (Tabela 5 - página 46). Assim, na RM de Belo Horizonte, havia 1,13 dependente para cada trabalhador em 2009, patamar próximo ao observado na RM de São Paulo (1,15) e no Distrito Federal (1,15). Também nessas localidades, observam-se os maiores percentuais de ocupados – 53,7% em BH, 54,9% no DF e 54,5% em SP¹⁰.

Em contrapartida, as regiões metropolitanas de Recife e Salvador apresentaram os menores percentuais de ocupados – 43,1% e 47,1%, respectivamente, em 2009 –, e as maiores taxas de dependência econômica: em Recife, 1,69 dependentes para cada trabalhador e em Salvador, 1,43. Importante ressaltar que em Recife ocorreu a menor redução desse indicador, assim como quase não se alterou a distribuição da PIA entre 1999 e 2009.

10. Percentual de ocupados em relação à PIA (população em idade ativa)

TABELA 5
Distribuição da população em idade ativa segundo condição de atividade
e taxa de dependência econômica
Regiões Metropolitanas - 1999 e 2009 (em %)

Indicadores	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Distribuição na PIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ocupados	46,9	53,7	48,3	54,9	47,3	51,6
Desempregados	10,3	6,2	13,7	10,3	11,1	6,5
Inativos	42,8	40,1	38,0	34,7	41,7	41,9
Taxa de dependência econômica (nº de dependentes por trabalhador)	1,56	1,13	1,52	1,15	1,54	1,21

Indicadores	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Distribuição na PIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ocupados	42,1	43,1	43,5	47,1	50,2	54,5
Desempregados	11,9	10,3	16,7	11,4	12,0	8,7
Inativos	46,0	46,6	39,8	41,5	37,8	36,8
Taxa de dependência econômica (nº de dependentes por trabalhador)	1,88	1,69	1,75	1,43	1,40	1,15

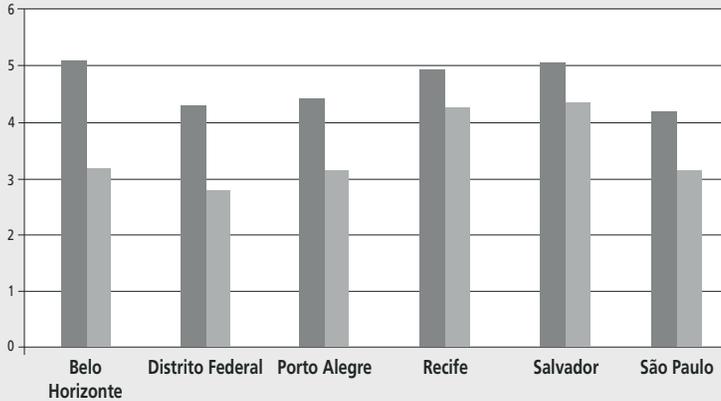
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: A PIA corresponde a população em idade ativa, ou seja, a população de 10 anos ou mais de idade

As taxas médias de dependência encobrem diferenças marcantes quando são comparadas as famílias com os menores e maiores rendimentos (primeiro e quarto quartis de rendimento familiar). Assim, serão apresentadas, a seguir, as comparações de diversos indicadores além desses, para que se possa compreender mais claramente a evolução das condições de vida dos dois grupos de famílias, no período em questão.

Como se pode notar pelo Gráfico 2 (página 47), em 2009, a taxa de dependência do 1º quartil de rendimento familiar equivale a patamar que oscila entre 2,8 dependentes para cada trabalhador (no DF) a 4,4 (na RM de Salvador), bem superior, portanto aos indicadores médios apresentados na Tabela 5. Em relação a 1999, pode-se observar que aquelas regiões que apresentavam taxas de dependência próximas a cinco apresentaram declínio considerável, o que ocorreu principalmente na região de Belo Horizonte, na qual as famílias do 1º quartil apresentam taxa de dependência equivalente a 3,2 em 2009, contra os 5,1 de 1999. Também nas regiões de Recife e Salvador tal indicador saiu do patamar próximo a cinco para valor próximo a quatro dependentes para cada trabalhador na família.

GRÁFICO 2**Taxa de dependência econômica nas famílias do 1º quartil de rendimento familiar
Regiões Metropolitanas - 1999 e 2009 (nº de dependentes por trabalhador)**

■ 1999	5,108	4,305	4,415	4,945	5,064	4,179
■ 2009	3,189	2,832	3,156	4,262	4,357	3,143

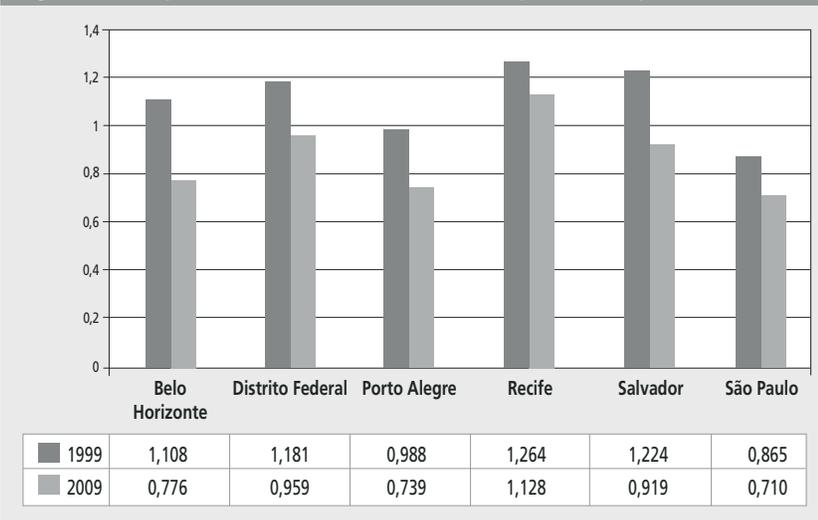
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

As taxas de dependência econômica para as famílias do 4º quartil – que se refere à parcela de 25% de famílias de maior poder aquisitivo – são bem inferiores às obtidas para as famílias mais pobres, situando-se em torno de um dependente para cada trabalhador (Gráfico 3 - página 48). Na Região Metropolitana de São Paulo, esse índice continua a ser o menor entre todas as regiões em que a PED é realizada, atingindo 0,71 dependentes para cada trabalhador, taxa bem próxima às observadas nas regiões de Porto Alegre (0,73) e Belo Horizonte (0,78).

A queda na taxa de dependência econômica nas famílias do 1º quartil de rendimento familiar, em todas as regiões analisadas, não foi acompanhada por uma alteração relevante da taxa de participação dos membros dessas famílias, mantendo assim as diferenças inter-regionais. No DF, no segmento de famílias pertencentes ao 1º quartil, observam-se as maiores taxas de participação, tanto em 1999 como em 2009, seguida da RM de São Paulo (Gráfico 4, página 48). Nas demais, os patamares ficam relativamente próximos, cabendo destacar que na RM de Salvador houve um ligeiro decréscimo na taxa de participação, igualando-se àquelas observadas nas metrópoles de Belo Horizonte, Recife e Porto Alegre.

GRÁFICO 3

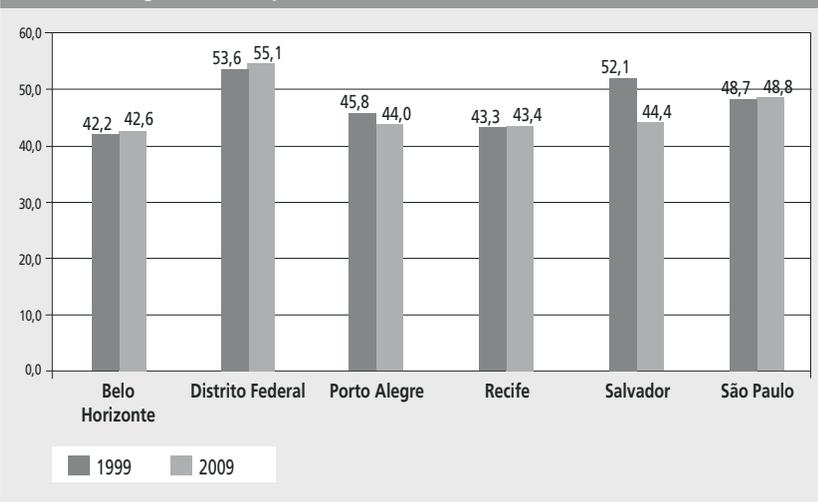
Taxa de dependência econômica nas famílias do 4º quartil de rendimento familiar Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009 (nº de dependentes por trabalhador)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 4

Taxa de participação dos membros das famílias do 1º quartil de rendimento familiar – Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009 (em %)

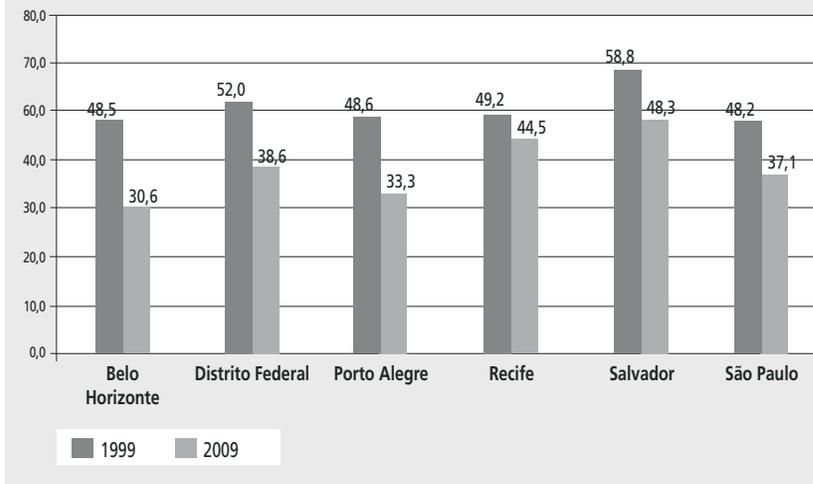


Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Apesar de não haver mudanças significativas nas taxas de participação, o mesmo não se pode dizer do nível de desemprego. O decréscimo no desemprego foi expressivo em quase todas as regiões metropolitanas pesquisadas, com destaque para Belo Horizonte e Porto Alegre, nas quais os membros das famílias de menor renda já apresentavam as menores taxas de desemprego em relação às dos residentes em outras regiões (Gráfico 5). Ainda assim, cabe apontar que, apesar dessa queda, os patamares continuam acima de 30%, bastante superiores, portanto, ao que ocorre com os membros das famílias de maior rendimento.

GRÁFICO 5

Taxa de desemprego dos membros das famílias do 1º quartil de rendimento familiar – Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Os indicadores analisados apontam, portanto, uma relativa melhora, entre 1999 e 2009, das condições de vida das famílias em todas as regiões, principalmente no que diz respeito à dependência econômica das famílias em relação aos seus membros ocupados, consequência da expansão da ocupação no período. Essa melhora, no entanto, é pequena e manteve patamares diferentes para as parcelas mais vulneráveis da população.

Por outro lado, apesar de mais pessoas ocupadas, ou por isso mesmo, em virtude da entrada de trabalhadores com salários menores no

segmento de ocupados, o rendimento médio pouco evoluiu no período e chegou a diminuir em algumas regiões analisadas.

Cabe ressaltar, portanto, que as condições de promoção da inserção social por meio da inserção laboral, que tem parte de sua determinação nas condições de vida das próprias famílias brasileiras, ainda são precárias e desiguais, e têm como consequência a realimentação de um processo de exclusão social e ocupacional de parcelas da população.

Capítulo 3

Emprego e desemprego: comportamento do mercado de trabalho brasileiro e metropolitano no período 1999-2009

O mercado de trabalho nacional, na última década, apresentou comportamento bastante atrelado à dinâmica econômica do país. Após atingir a mais alta taxa de desemprego do período em 2003, os indicadores de emprego e desemprego passaram a apresentar melhora significativa, tendo apenas desviado dessa trajetória em 2008, em virtude dos efeitos da crise financeira internacional.

O saldo positivo da década decorre do aumento da ocupação acima do crescimento da população economicamente ativa, o que resultou em declínio da taxa de desemprego. Outra importante mudança no mercado de trabalho deste período foi o aumento das taxas de formalização do emprego e uma relativa recuperação do emprego industrial.

Essas transformações, entretanto, não foram suficientes para eliminar a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, caracterizado por elevadas taxas de desemprego, presença relevante da informalidade nas relações de trabalho, desigualdade nas condições de inserções regionais e na qualidade dos postos de trabalho. Por um lado, a precarização da ocupação se reduz na década em algumas de suas formas mais tradicionais, como o assalariamento sem carteira, mas, por outro, assume novas formas, sendo uma delas a expansão do processo de terceirização das atividades produtivas para todos os setores econômicos¹.

1. As características das formas de inserção precárias que compõem a informalidade estão analisadas no capítulo 8.

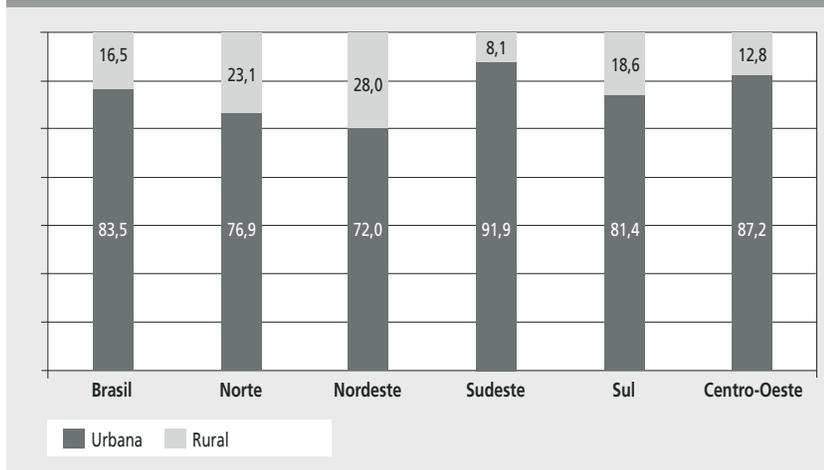
O objetivo deste capítulo é traçar um panorama do mercado de trabalho no período 1999-2009. Para efeito analítico, o texto estrutura-se em duas partes. A primeira comporta a análise dos indicadores de emprego e desemprego do país e regiões geográficas a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad/IBGE. A segunda parte abrange a análise das regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, mais o Distrito Federal, cobertos pela Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED/DIEESE/Fundação Seade e parceiros regionais no período analisado².

CARACTERÍSTICAS GERAIS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Em 2009, segundo dados da Pnad, a População Economicamente Ativa (PEA) brasileira, composta pela parcela da população que se encontra no mercado de trabalho na condição de ocupada ou desempregada, totalizava 101 milhões de pessoas e era predominantemente urbana: 83,5% residiam em domicílios localizados nas cidades, enquanto apenas 16,5% viviam no meio rural (Gráfico 1). Apesar de a alta taxa de urbanização verifi-

GRÁFICO 1

Distribuição da População Economicamente Ativa por situação de domicílio Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

2. As informações da Região Metropolitana de Fortaleza serão apresentadas em box específico, já que passaram a ser divulgadas apenas em janeiro de 2009.

car-se em todas as regiões geográficas, destaca-se a ocorrência da maior taxa na região Sudeste (91,9%) e a menor no Nordeste (72,0%).

A distribuição da PEA por situação de domicílio (rural/urbana) praticamente não difere da distribuição da população total brasileira, e atinge esse patamar de urbanização como resultado do aprofundamento do êxodo rural na década em análise, em continuidade ao que já acontecera nas anteriores. Em relação a 1999, tomando o exemplo das regiões com maior e menor população urbana, a PEA urbana se ampliou em 4,4 p.p. no Sudeste, ao passar de 87,5% para 91,9%, e 12,1 p.p. no Nordeste, região na qual a população urbana passou de 59,9% para 72,0% da PEA. Para o país como um todo, a ampliação da PEA urbana foi de 7,4 p.p. na comparação dos resultados de 2009 com os de 1999, segundo os dados da série da Pnad harmonizada³, passando de 77,4% para 84,8%.

Ocupados

Em 2009, a população ocupada totalizava 92,5 milhões de pessoas, o que corresponde a uma proporção de 92% da PEA. Considerando a série harmonizada, esse resultado incorpora um incremento de 17,8 milhões de indivíduos à condição de ocupação no período em análise.

Diferentemente da população em geral, na qual a proporção de mulheres supera a dos homens, no caso dos ocupados isso não se verifica. Os ocupados, em sua maioria, são homens, e o predomínio se confirma em todas as regiões, distinguindo-se apenas por pequenas variações entre elas (Tabela 1 - página 54). No total do país, em 2009, 57,4% dos ocupados eram homens e 42,6% mulheres, com o maior percentual masculino verificado na região Norte (59,8%) e o menor no Sul (55,8%).

Em relação à faixa etária, 8,1% da população ocupada no Brasil, em 2009, tinha até 19 anos, sendo que a parcela de pessoas ocupadas com idade igual ou inferior ao limite legal para o exercício do trabalho⁴ correspondia a 1,4%. No Norte e Nordeste, os percentuais referentes a essas faixas etárias foram relativamente maiores, muito próximas a 10% da população ocupada para os que tinham idade até 19 anos, e cerca de 2% para os com idade até 14 anos.

3. Sempre que for feita a análise da evolução neste capítulo (1999 a 2009) esta será com a série harmonizada, ou seja, excluindo-se a população rural dos estados da antiga região Norte (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Roraima e Rondônia) que foi incorporada à Pnad em 2004.

4. O limite legal para exercício do trabalho é 14 anos, quando é permitida a ocupação na condição de aprendiz.

TABELA 1
Distribuição dos ocupados por sexo, faixa etária e faixas de anos de estudo
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Sexo – Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homem	57,4	59,8	59,2	56,5	55,8	57,3
Mulher	42,6	40,2	40,8	43,5	44,2	42,7
Faixa etária – Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 14 anos	1,4	2,1	2,4	0,7	1,1	1,2
15 a 17 anos	3,1	3,6	3,9	2,4	3,4	3,3
18 a 19 anos	3,6	3,9	3,5	3,4	4,0	3,6
20 a 24 anos	11,9	12,5	12,5	11,7	11,2	12,0
25 a 29 anos	13,4	14,7	13,4	13,4	12,6	13,6
30 a 39 anos	24,7	26,4	24,4	24,8	23,2	26,3
40 a 59 anos	35,2	31,1	32,4	37,2	36,9	33,7
60 anos ou mais	6,9	5,8	7,5	6,5	7,6	6,3
Anos de estudo – Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem instrução e menos de 1 ano	7,7	9,2	15,4	4,4	4,0	6,3
1 a 3 anos	9,1	12,1	13,4	6,7	7,3	8,8
4 a 7 anos	23,2	24,2	24,1	21,4	26,0	24,0
8 a 10 anos	16,5	16,6	14,2	17,1	18,6	16,9
11 a 14 anos	32,5	30,4	26,3	37,0	32,2	31,7
15 anos ou mais	10,7	7,2	6,3	13,3	11,7	12,1
Não determinados	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

Com idade entre 20 e 29 anos estão cerca de 25% da população brasileira ocupada, enquanto em torno de 67% tinham 30 anos ou mais. Em geral, a população nas faixas etárias inferiores a 29 anos é maior nas regiões Norte e Nordeste, enquanto a população ocupada com idade mais elevada é maior no Sul e Sudeste. Apenas 6,9% da população ocupada no Brasil tem 60 anos ou mais de idade, parcela que nas regiões Nordeste e Sul situa-se próxima aos 7,5%.

A escolaridade é o indicador de perfil dos ocupados que mais varia entre as regiões e, ao mesmo tempo, o que mais se modificou na última década. A população sem instrução ou com até um ano de estudo, que correspondia a 7,7% da população ocupada no Brasil em 2009, varia entre 4,0% na região Sul e 15,4% no Nordeste, o que evidencia as fortes disparidades regionais. Em sentido oposto, os ocupados com 15 ou mais

anos de estudo, que somavam 10,7% da população ocupada no Brasil, chegavam a 13,3% no Sudeste, 12,1% no Centro-Oeste, 11,7% no Sul e apenas 6,3% no Nordeste e 7,2% no Norte. Apesar das grandes diferenças regionais, a faixa de 11 a 14 anos de estudo é a mais representativa em todas as regiões, correspondendo a 32,5% da população ocupada brasileira, com variação de 26,3% no Nordeste a 37,0% no Sudeste.

A distribuição dos ocupados por sexo e idade pouco variou entre 1999 e 2009, destacando-se apenas o processo de envelhecimento da população devido ao impacto do crescimento da expectativa de vida, por um lado, e à diminuição da taxa de fecundidade, por outro. Já com relação à escolaridade, a distribuição foi bastante alterada, com o incremento da média de anos de estudo em todas as regiões. No Brasil, a queda nas faixas de escolaridade inferiores (sem instrução e até 7 anos de estudo) foi de 19,9 p.p. no total, com a maior parte deste montante (14,6 p.p.) se deslocando para a faixa de 11 a 14 anos de estudo. Entre as regiões, a mudança mais acentuada foi no Nordeste, destacando-se a redução da parcela da população ocupada sem instrução ou com menos de um ano de estudo de 26,2% para 15,4%.

A população nordestina teve um incremento relativamente menor do contingente de 11 a 14 anos de estudo (13,3 p.p.) do que as demais regiões, sendo, por outro lado, a que mais teve ampliação da parcela com 8 a 10 anos de estudo. Ou seja, a década presenciou certa redução das disparidades regionais em relação à escolaridade, com a população ocupada do Nordeste passando das faixas de escolaridade inferiores para as intermediárias, enquanto as demais regiões puderam avançar um pouco mais das intermediárias para as mais elevadas.

De acordo com a distribuição ocupacional, a maioria (58,6%) encontrava-se na posição de empregados, inserção que correspondia a 65,1% no Sudeste e 49,3% no Nordeste (Tabela 2 - página 56). A segunda forma de inserção mais relevante foi a dos conta própria (20,5%), ocupados que não estão subordinados a outra pessoa, sendo proprietários de seus instrumentos de trabalho e que podem, portanto, definir sua jornada e processo de trabalho. Essa forma de inserção ocupava 17,7% da população no Sudeste e cerca de 25% no Norte e Nordeste. As diferentes participações regionais destas duas formas de inserção ocupacional evidenciam mercados de trabalho não só com atividades produtivas diferentes (atividades baseadas no assalariamento, como a indústria, ou na produção autônoma, como a agricultura, por exemplo), mas também com diferentes graus de estruturação, com relação à capacidade de geração de emprego e instrumentos de proteção social.

TABELA 2
Distribuição dos ocupados por posição na ocupação
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Posição na ocupação no trabalho principal	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empregados	58,6	52,6	49,3	65,1	58,5	60,1
Trabalhadores domésticos	7,8	7,2	7,2	8,4	6,8	9,1
Conta própria	20,5	25,2	24,9	17,7	19,0	19,4
Empregadores	4,3	3,7	3,1	4,4	5,8	5,0
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	4,1	4,2	7,8	1,9	3,8	3,7
Trabalhadores na construção para o próprio uso	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Não remunerados	4,6	7,0	7,6	2,3	5,9	2,6

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

Entre 1999 e 2009, a parcela de empregados no trabalho principal cresceu 7,6 p.p. no Brasil, e mais ainda no Nordeste (9,9 p.p.). Em sentido oposto, a parcela de conta própria foi reduzida em 2,9 p.p., com maior força também no Nordeste (4,3 p.p.). Essas mudanças na distribuição dos ocupados por forma de inserção podem ser entendidas no contexto de crescimento econômico e de geração de empregos, principalmente formais, que caracterizou a década.

Em 2009, a população brasileira estava ocupada predominantemente no setor de serviços (30,1%), mas com parcelas significativas também no setor de comércio e reparação (17,8%), na agricultura (17,0%) e na indústria (14,7%). Outros 7,4% da população estavam ocupados na construção civil e 5,1% na administração pública (Tabela 3 - página 57). Entre as regiões, cabe destacar o peso relativamente maior do setor de serviços no Sudeste (33,5%), da agricultura no Nordeste (29,6%) e da indústria no Sul (18,6%). Na comparação regional, o Norte e o Centro-Oeste têm maior presença da administração pública, em torno de 7%, sendo que a segunda região incorpora o Distrito Federal, sede da administração pública federal.

Entre 1999 e 2009, duas atividades tiveram participações relativas diminuídas no total da população ocupada no país: a agrícola (com queda de 7,9 p.p.) e a administração pública (redução de 4,3 p.p.). Os setores que mais cresceram em termos percentuais foram:

TABELA 3
Distribuição dos ocupados por setor de atividade
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Setor de atividade no trabalho principal	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola	17,0	20,2	29,6	8,8	17,5	15,0
Indústria	14,7	11,5	9,3	17,5	18,6	11,8
Construção	7,4	8,1	6,9	7,8	6,8	8,2
Comércio e reparação	17,8	19,1	17,0	17,9	17,9	18,3
Serviços	30,1	28,4	26,6	33,5	27,1	30,8
Administração pública	5,1	7,4	5,2	4,6	4,4	7,3
Outras atividades, atividades mal definidas ou não declaradas	7,9	5,3	5,4	10,0	7,6	8,6

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: População residente em domicílios particulares permanentes

comércio e reparação (4,5 p.p.), serviços (3,2 p.p.) e indústria (2,1 p.p.). O Nordeste foi a região que vivenciou mais acentuadamente essas alterações na distribuição por setor de atividade, com redução de 11,0 p.p. na parcela de pessoas ocupadas na agricultura e acréscimo de 6,7 p.p. nos serviços.

Desocupados

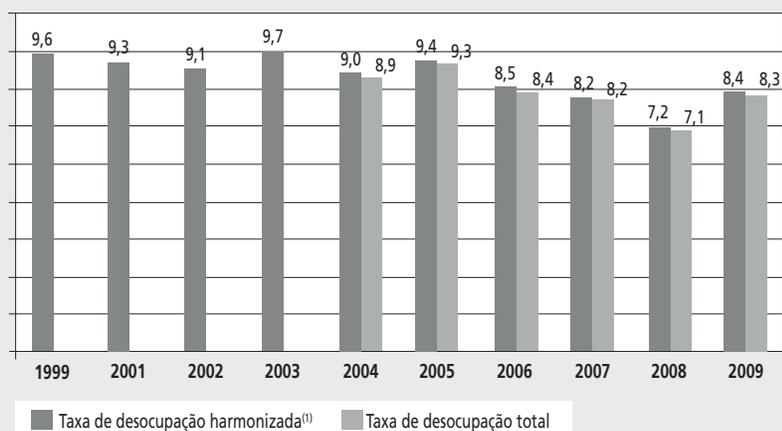
Em 2009, cerca de 8,4 milhões de pessoas encontravam-se desocupadas no Brasil, o que representava 8,3% da população economicamente ativa. Nesse ano, a taxa de desocupação variou de 6,0%, observada na região Sul, a 8,9% no Nordeste e Sudeste.

Na década⁵, é possível perceber dois momentos distintos no comportamento da taxa de desocupação (Gráfico 2 - página 58). O primeiro, de 1999 a 2005, caracteriza-se por taxas acima de 9,0%. No segundo, a partir de 2006, a taxa de desocupação apresenta quedas sucessivas, até atingir 7,2% em 2008. A exceção é o ano 2009, quando a taxa volta a apresentar elevação, chegando a 8,4%, o que pode ser explicado como efeito da crise econômica internacional.

5. Análise da evolução feita com a série harmonizada, excluindo-se a população rural dos estados da antiga região Norte.

GRÁFICO 2

Taxa de desocupação Brasil, 1999 - 2009 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Exclui a população rural dos estados Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Roraima e Rondônia

Obs.: a) População residente em domicílios particulares permanentes

b) Em 2000, a Pnad não foi realizada em virtude da realização do Censo Demográfico

AS TRANSFORMAÇÕES DOS MERCADOS DE TRABALHO METROPOLITANOS

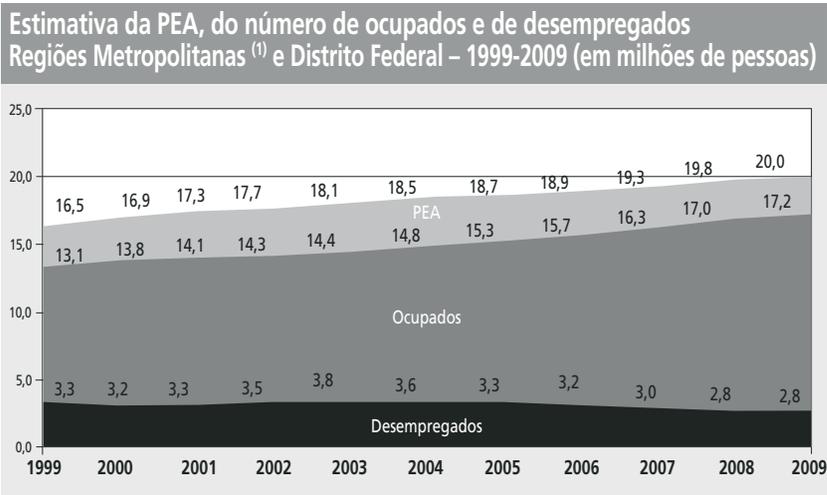
Nova dinâmica no mercado de trabalho a partir de 2003

A análise dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para o conjunto das regiões metropolitanas onde a pesquisa é realizada no período de 1999-2009 revela o declínio acentuado da taxa de desemprego total, que diminuiu de 20,2% para 14,2%. Esse resultado reflete o impacto do crescimento econômico sobre o mercado de trabalho, que registra expansão proporcionalmente maior da ocupação frente a PEA, em todas as regiões brasileiras.

Considerando o Distrito Federal mais as cinco regiões metropolitanas onde a pesquisa já existia no início da década, as movimentações anuais do mercado de trabalho foram bastante diferenciadas. Em 2000, o nível de ocupados cresceu acima do aumento da PEA, diminuindo o contingente de desempregados, de 3,3 milhões para 3,2 milhões. Já nos anos de 2001 a 2003, o crescimento da PEA foi mais acentuado (1,2 milhão pessoas entraram no mercado de trabalho) que a geração de

postos (600 mil), ampliando o contingente em desemprego para 3,8 milhões, maior patamar do período. A partir de então, o que se observou foi um crescimento mais intenso da ocupação que da PEA, resultando em decréscimos contínuos do número de desempregados, atingindo, ao final do período, 2,8 milhões pessoas. De 2004 a 2009, o aumento da população economicamente ativa foi de 1,9 milhão, bem inferior ao crescimento da ocupação no período (2,8 milhões postos de trabalho), reduzindo o contingente de desempregados em mais de 900 mil nas regiões em que a PED é realizada.

GRÁFICO 3



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

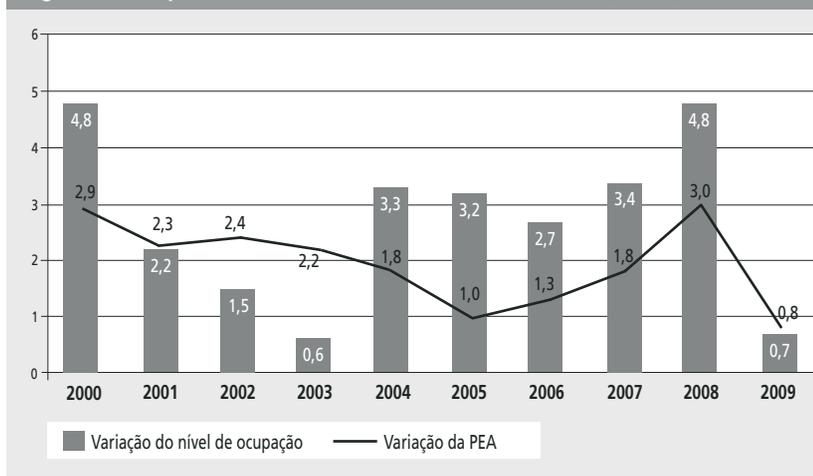
Elaboração : DIEESE

Nota: (1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo

O Gráfico 4 (página 60) permite identificar os movimentos já revelados, agora em termos relativos. Considerando-se o nível da PEA e dos ocupados, nota-se claramente que em 2000 a PEA cresceu menos que a ocupação, situação que se repetiu nos anos de 2004 a 2008, enquanto no período de 2001 a 2003, especialmente no último ano, a variação da PEA foi mais acentuada que a geração de postos de trabalho, refletindo as baixas taxas de crescimento da economia no período. Quanto ao movimento observado em 2009, esse é explicado pelos efeitos da crise econômica internacional.

O Gráfico 5 (página 61), que apresenta a evolução das taxas de desemprego de cada uma das regiões metropolitanas, permite identificar que, para quase todas as áreas pesquisadas, o pico máximo desse indicador

GRÁFICO 4

Variação anual do nível de ocupação e da PEA
Regiões Metropolitanas⁽¹⁾ e Distrito Federal – 2000-2009 (em %)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

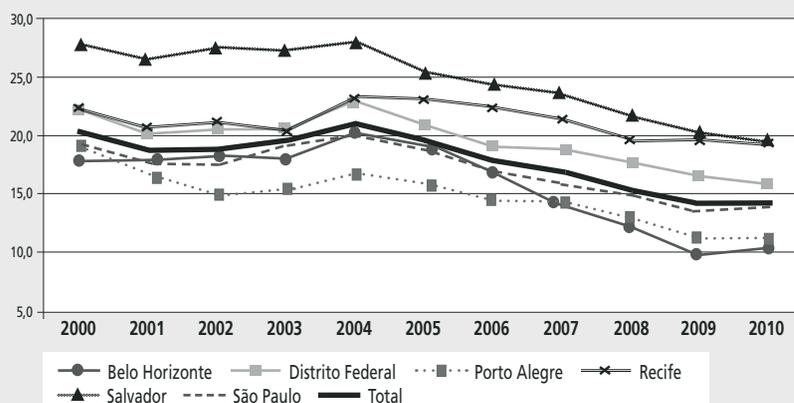
Nota: (1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo

verifica-se em 2003, ano em que ocorreu o pior desempenho do nível ocupacional no período.

Regionalmente, porém, as diferenças mantêm-se: mesmo com declínio acentuado no período, a taxa de desemprego na RM de Salvador permanece uma das mais elevadas, próxima aos 20%, patamar parecido com aquela observada na RM de Recife; nestas áreas o desemprego é, portanto, quase o dobro da taxa verificada na RM de Belo Horizonte. A taxa de desemprego do Distrito Federal, que no início do período encontrava-se próxima à de Recife, terminou o período em 15,8%, mais perto da taxa de São Paulo (13,8%). Comparando-se as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e São Paulo, pode-se dizer que em ambas o desemprego esteve em patamar bem similar até 2005; a partir de então, na RMBH houve queda mais acentuada que na Grande São Paulo, o que fez com que em 2009 a região metropolitana mineira registrasse o menor índice de desemprego (10,3%) entre todas em que a pesquisa é realizada. Finalmente, na RM de Porto Alegre, observou-se que durante o período 2000 a 2005 a taxa de desemprego foi a menor em relação às demais regiões analisadas, oscilando em torno de 14% a 17%; entretanto, a partir de 2006, em razão de uma queda menos acentuada que em Belo Horizonte, passou a apresentar o segundo menor patamar.

GRÁFICO 5

Taxas de desemprego total Regiões Metropolitanas⁽¹⁾ e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo

Tempo de procura de trabalho

Em 1999, um desempregado na Grande São Paulo passava, em média, 44 semanas – ou pouco menos de um ano – procurando trabalho, período próximo ao observado nas RMs de Porto Alegre e Belo Horizonte. Nas regiões de Salvador e Distrito Federal, no entanto, o tempo de procura foi bem superior, atingindo, respectivamente, 53 semanas e 66 semanas. O dado não está disponível para a RM Recife.

Dez anos depois, observou-se diminuição expressiva do tempo de procura de trabalho para os desempregados de Porto Alegre e região – que passou a ser de 30 semanas – e para São Paulo (37 semanas). Também no DF houve redução do tempo de procura, que ficou em 57 semanas. No entanto, na Região Metropolitana de Salvador esse indicador cresceu para 74 semanas – o dobro do observado na RM de São Paulo – evidenciando maior dificuldade de inserção de um desempregado naquela região.

Parte das regiões pesquisadas também registraram forte redução no desemprego de longa duração, situação em que se encontram as pessoas que passam mais de um ano procurando emprego. Esse indicador caiu sensivelmente para a Grande São Paulo, onde diminuiu de 21,8%, em 1999, para 14,0%, em 2009 e de forma ainda mais intensa em Porto Alegre, reduzindo-se de 21,7% para 10,8% no mesmo período. Apenas na Região Metropolitana de Salvador a proporção de desempregados com

mais de um ano de procura aumentou passando de 26,5%, em 1999, para 33,6%, em 2009, reforçando a difícil situação de quem busca uma ocupação. Dessa forma, mais de um terço dos desempregados dessa região permaneciam por mais de um ano à procura de inserção no mercado de trabalho no último ano analisado (Tabela 4).

TABELA 4
Duração da procura de trabalho
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009

Regiões Metropolitanas	Duração média (em semanas)		Desempregados com mais de 1 ano de procura (em %)	
	1999	2009	1999	2009
Belo Horizonte	46	43	21,0	17,1
Distrito Federal	66	57	31,7	25,3
Porto Alegre	46	30	21,7	10,8
Recife ⁽¹⁾	-	-	-	-
Salvador	53	74	26,5	33,6
São Paulo	44	37	21,8	14,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Dados não disponíveis

A heterogeneidade do mercado de trabalho metropolitano na década: o comportamento do desemprego segundo seus tipos

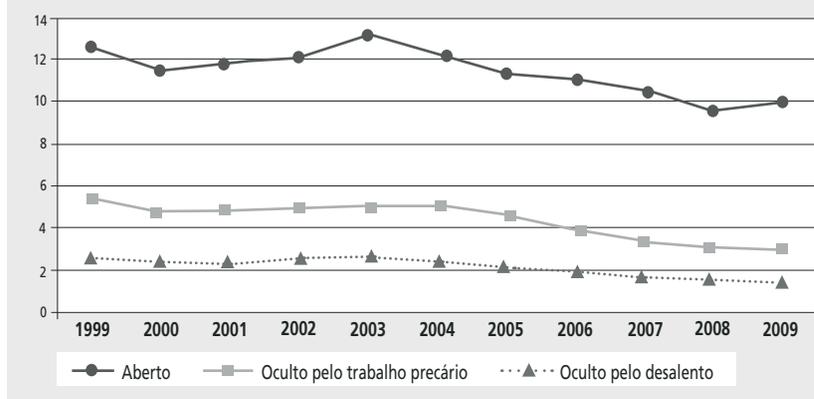
Pela metodologia da PED, o desemprego total é composto pelo **desemprego aberto**, que se refere a pessoas sem trabalho e com procura de trabalho efetiva e pelo desemprego oculto. Este último subdivide-se em **desemprego oculto pelo trabalho precário**, categoria em que estão incluídas as pessoas com atividades remuneradas eventuais e instáveis ou em trabalho não remunerado de ajuda a negócios de parentes, e que tomaram providências para obter um emprego assalariado ou regular de auto-ocupação; e **oculto pelo desalento**, que diz respeito a pessoas sem trabalho e sem procura efetiva por desestímulo ou razões fortuitas, mas com disponibilidade e necessidade de trabalhar⁶.

6. Para conhecer melhor a metodologia da Pesquisa de Emprego e Desemprego e os períodos de referência para captação dos tipos de desemprego, consultar a publicação PED: Conceitos, Metodologia e Operacionalização.

Pelo Gráfico 6 é possível identificar a evolução de cada um dos componentes do desemprego no período em análise. Nota-se um movimento claro de descenso das taxas de desemprego aberto e oculto, a partir de 2003, excetuado, apenas, por 2009, ano afetado pela crise econômica internacional. No período como um todo, a queda da taxa de desemprego total foi de 30%; mas, segundo os diversos tipos de desemprego, o que se observou foi uma redução mais acentuada das taxas de desemprego oculto pelo trabalho precário e pelo desalento (diminuição de 45%, aproximadamente), enquanto o desemprego aberto diminuiu aproximadamente 20%, passando de 12,5%, em 1999, para 9,9%, em 2009.

GRÁFICO 6

Evolução das taxas de desemprego aberto, oculto pelo trabalho precário e oculto pelo desalento
Regiões Metropolitanas⁽¹⁾ e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo

Desemprego em queda em todos os segmentos etários

A taxa de desemprego total segundo faixa etária apresentou decréscimo, na primeira década do século XXI, para todos os segmentos – pessoas de 10 a 24 anos, de 25 a 39 anos e de 40 anos e mais – em todas as regiões em que a PED é realizada. A única exceção foi verificada para as pessoas de 10 a 24 anos na RM de Recife, cuja taxa aumentou no período

(Tabela 5). Nas demais regiões pesquisadas, ocorreram significativas reduções nas taxas de desemprego, sempre superiores a 7 p.p.⁷.

TABELA 5
Taxas de desemprego total, segundo faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Faixa etária	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	17,9	10,3	22,1	15,8	19,0	11,1
10 a 24 anos	31,6	23,4	37,9	35,0	33,3	23,5
25 a 39 anos	14,5	8,5	17,7	13,0	15,6	10,0
40 anos ou mais	9,2	4,9	11,5	6,3	12,2	6,2

Faixa etária	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	22,1	19,2	27,7	19,4	19,3	13,8
10 a 24 anos	35,6	38,0	43,4	35,5	32,5	27,0
25 a 39 anos	20,1	18,7	24,2	19,5	15,4	11,8
40 anos ou mais	11,8	9,3	15,8	10,3	12,2	7,5

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Para as pessoas com idade entre 25 e 39 anos, as taxas de desemprego registraram redução bastante expressiva nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Porto Alegre e, em 2009, corresponderam a 8,5% e 10,0%, respectivamente. A diminuição foi menos acentuada nas pesquisas realizadas no Nordeste, e – apesar da queda – o indicador, para esse segmento etário permaneceu bastante elevado ainda em 2009, com taxas de 18,7%, em Recife; e 19,5%, em Salvador.

Na faixa etária referente às pessoas com 40 anos ou mais, as quedas foram ainda mais significativas. Este fato chama atenção, pois permite inferir que o aumento de postos de trabalho verificado nesse período absorveu não só as pessoas mais jovens, mas, também e mais intensamente aquelas com mais de 40 anos. É possível que, em muitos casos, a necessidade de contratar trabalhadores mais experientes tenha contribuído para esse resultado, isso sem contar a legislação restritiva no que se refere ao trabalho de crianças e adolescentes com menos de 16 anos.

7. As dificuldades dos jovens no mercado de trabalho serão tratadas no capítulo 12, *O jovem no mercado de trabalho*.

Desemprego tem maior redução entre os chefes de família

Entre os trabalhadores que são chefes de família foi verificada, na década, a maior queda na taxa de desemprego, e os índices de desemprego mais baixos, quando se considera a posição ocupada no domicílio. Os principais destaques deram-se para a taxa de desemprego dos chefes de família da RM de Belo Horizonte, que passou de 10,3%, em 1999, para 5,0%, em 2009, mantendo-se como a região com menor índice de desemprego no segmento, quando comparada as demais áreas onde a PED é realizada.

Por outro lado, as taxas de desemprego dos filhos foram as mais elevadas, ainda que tenha ocorrido redução significativa no período. Nos últimos 10 anos, o desemprego entre os filhos apresentou diminuições expressivas, especialmente em Salvador (redução de 12 p.p.), Porto Alegre (queda de 11 p.p.) e Belo Horizonte (redução de 10 p.p.). Em Recife, a diminuição não foi tão intensa, o que fez com que a taxa de desemprego desse segmento de trabalhadores se tornasse a mais elevada entre as regiões analisadas.

No caso do cônjuge, a maior taxa de desemprego foi registrada, nos dois períodos analisados, em Salvador. Ainda assim, a taxa de 2009 (19,5%) apresentou expressiva queda em relação a 1999, quando atingia 26,9%. Em contraste, nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Porto Alegre foram observadas taxas próximas a 10% para os cônjuges.

TABELA 6
Taxas de desemprego total, segundo posição na família
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Posição na família	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Chefe	10,3	5,0	12,4	6,8	12,3	6,4
Cônjuge	17,4	10,3	24,7	15,3	17,9	10,2
Filhos	27,3	17,1	36,6	29,3	31,0	20,3
Outros	18,8	12,6	21,7	18,5	25,9	16,9
Posição na família	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Chefe	14,2	10,9	18,1	12,0	12,0	7,9
Cônjuge	20,4	18,9	26,9	19,5	19,2	13,8
Filhos	32,4	29,9	40,8	28,9	29,6	22,4
Outros	25,6	26,8	27,2	23,9	23,1	18,4

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Redução da taxa de desemprego é mais acentuada para quem tem menor escolaridade

As taxas de desemprego das pessoas com ensino superior completo são inferiores que as de quem possui menor grau de escolaridade, em todas as regiões (Tabela 7). Entretanto, a movimentação do nível de desemprego entre 1999 e 2009 foi distinta, segundo cada uma das regiões: em São Paulo, Recife e Belo Horizonte, a taxa de desemprego dos mais escolarizados permaneceu relativamente estável; no Distrito Federal, observou-se incremento nesse indicador; e em Porto Alegre e Salvador, houve redução.

TABELA 7
Taxas de desemprego total, segundo nível de instrução
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Nível de instrução	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Analfabeto	15,7	(1)	24,7	(1)	21,8	(1)
Ensino Fundamental Incompleto	20,8	9,4	28,4	17,6	22,2	12,5
Ensino Fundamental Completo	19,9	13,0	25,9	20,2	20,8	13,8
Ensino Médio Incompleto	26,0	21,4	33,4	31,3	26,8	19,4
Ensino Médio Completo	14,9	10,5	18,8	15,4	15,4	11,1
Ensino Superior	6,8	6,6	7,2	9,2	9,1	6,0

Nível de instrução	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Analfabeto	18,2	(1)	24,1	(1)	20,4	(1)
Ensino Fundamental Incompleto	24,4	18,3	32,6	20,1	21,9	12,8
Ensino Fundamental Completo	24,8	20,5	32,3	24,5	22,9	17,4
Ensino Médio Incompleto	31,3	31,3	39,6	31,2	29,3	25,6
Ensino Médio Completo	20,5	21,5	22,6	19,9	16,7	14,4
Ensino Superior	9,7	9,5	12,0	11,0	8,3	8,3

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Para aqueles com ensino médio completo⁸, a taxa de desemprego foi menor do que a daqueles com ensino fundamental completo, situação que se observou tanto em 1999 quanto em 2009, em todas as regiões. Em Recife, no entanto, as pessoas com ensino médio completo apresentaram, em 2009, taxa de desemprego um pouco maior (21,5%) do que aqueles com ensino fundamental completo (20,5%).

8. Com duração de três anos, compreende a etapa final da educação básica composta pelo ensino fundamental e ensino médio.

Para o grupo que não completou o ensino fundamental, o decréscimo das taxas de desemprego foi mais acentuado que para os demais níveis de escolaridade, fato observado em todas as regiões analisadas. Em termos relativos, destacam-se as regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre e São Paulo. No entanto, em Salvador e Recife, mesmo com o desemprego atingindo mais fortemente essa parcela da população, houve retração, passando de 32,6% para 20,1%, em Salvador e de 24,4% para 18,3%, em Recife.

Por fim, vale destacar que as maiores taxas de desemprego foram observadas entre os trabalhadores com ensino médio incompleto, seja em 1999, seja em 2009, em todas as regiões pesquisadas.

Mudanças no nível ocupacional

Em todo o período estima-se a geração de, aproximadamente, 4,1 milhões de postos de trabalho nas seis regiões metropolitanas analisadas. Esse fato, somado ao aumento menos intenso da PEA, ajuda a explicar a redução do contingente de pessoas na condição de desemprego.

Quando analisado sob a perspectiva setorial, o mercado de trabalho na primeira década deste século registrou, principalmente, geração de postos de trabalho nos Serviços, setor em que foram criadas 2,6 milhões de ocupações entre 1999 e 2009, seguido pelo Comércio, com mais 593 mil postos (Tabela 8 - página 68). Na Indústria, houve a criação de quase 400 mil novos postos, a Construção Civil abriu 333 mil e nos Serviços Domésticos foram abertas 128 mil. Entretanto, em termos relativos, a ordem foi outra: a Construção Civil foi o que apresentou o maior crescimento, em torno de 45,3% sobre 1999; em seguida vêm Serviços (38,0%), Comércio (27,5%), Indústria (18,7%) e Serviços Domésticos (10,6%).

Apesar do ritmo diferente de crescimento, o setor Serviços manteve-se como o de maior peso na estrutura ocupacional, respondendo por mais de 50% das ocupações existentes em 2009. O crescimento da participação desse setor foi verificado em todas as regiões, com destaque para Belo Horizonte, onde subiu cerca de 5 p.p.

Recuo da participação da indústria na estrutura ocupacional

As atividades industriais são consideradas alavancas para o crescimento econômico, em razão da importância que desempenham no incremento de valor durante o processo de transformação de matérias-primas em

TABELA 8
Distribuição dos ocupados, segundo setor de atividade econômica
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Setor de atividade econômica	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	14,4	13,7	3,9	3,9	19,0	16,7
Construção Civil ⁽¹⁾	8,3	7,6	4,1	5,1	5,7	5,5
Comércio	15,0	14,5	14,5	15,7	16,9	17,0
Serviços ⁽²⁾	51,3	56,6	65,0	65,8	50,3	54,5
Serviços Domésticos	10,1	7,3	11,6	8,5	7,6	6,1
Outros Setores	0,9	0,3	0,9	1,0	0,5	(3)

Nível de instrução	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	9,3	9,3	8,1	8,3	19,6	17,9
Construção Civil ⁽¹⁾	4,7	5,7	5,4	6,6	5,3	6,2
Comércio	21,5	19,1	15,9	16,4	16,1	15,7
Serviços ⁽²⁾	51,5	54,2	58,5	60,0	49,6	51,8
Serviços Domésticos	9,5	8,5	10,4	7,8	8,9	8,1
Outros Setores	3,4	3,2	1,6	1,0	0,5	0,4

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclusive as Reformas e Reparação de Edificações

(2) Exclusive os Serviços Domésticos

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

bens intermediários ou finais. Nesse sentido, existe certa correlação positiva entre o desempenho da indústria e o crescimento econômico, com similitude sobre o mercado de trabalho em termos quantitativos e qualitativos, já que as ocupações industriais costumam ser mais estruturadas. Todavia, em razão da elevada incorporação de novas tecnologias, o que se tem observado nos últimos anos é a diminuição da participação do setor no total de postos de trabalho, como revelam os dados da PED nas seis regiões pesquisadas.

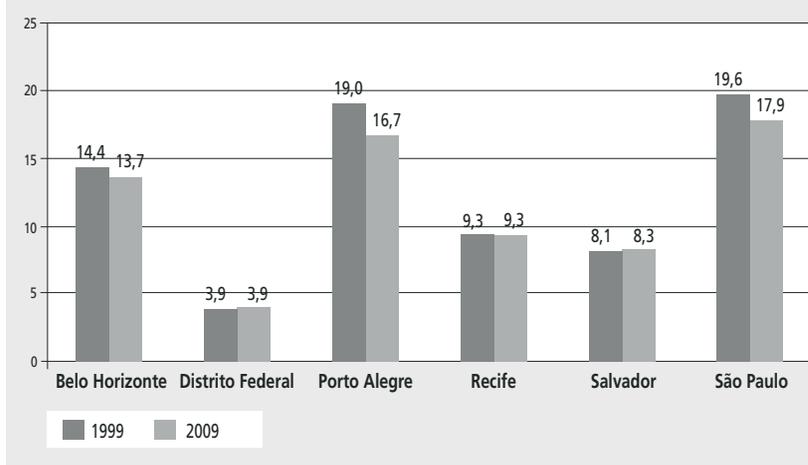
A indústria nacional, que no passado teve papel de destaque em termos de geração de postos de trabalho em comparação com outros setores, atualmente não ocupa a mesma posição, ainda que tenha havido recuperação consistente de postos de trabalho entre 1999 e 2009. Isso decorre da combinação de diversos fatores, em especial de algumas medidas adotadas na década de 1990 tanto no plano macroeconômico, quanto microeconômico.

No plano macro, são as opções de política monetária de juros elevados, metas de inflação e regime de câmbio flutuante que, conjugadas

à redução do Estado como indutor do crescimento econômico e à abertura comercial do início da década, conduz a uma ausência de sustentação do crescimento. No plano microeconômico, são os ajustes poupadores de mão de obra. É nesse período que se conjugam inovações tecnológicas, organizacionais e gerenciais que culminam na redução de postos de trabalho no setor. Nesse esforço de equiparação competitiva frente ao modelo internacional, introduz-se uma série de modificações de ordem tecnológica (automação microeletrônica), organização da produção (programas de qualidade total e ISO), gestão da mão de obra (redução dos níveis hierárquicos, terceirização) e reestruturação patrimonial que eleva a concentração da produção em grandes grupos empresariais. O resultado desse processo é a supressão de postos de trabalho do setor industrial, com transferência de parte dessas atividades para outros setores, como o comércio e serviços, notadamente via processos de terceirização, que faz a indústria perder posição na estrutura ocupacional setorial.

GRÁFICO 7

Proporção de ocupados na indústria
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais
Elaboração: DIEESE

Nas regiões metropolitanas pesquisadas, observou-se que a redução do peso da ocupação industrial no total ocorreu nas regiões mais industrializadas do país, mesmo que com intensidade distinta: em Porto Alegre, passou de 19,0% para 16,7%; em São Paulo, de 19,6% para

17,9%⁹; e Belo Horizonte, de 14,4% em 1999 para 13,7% em 2009. Mesmo com queda de participação, nessas três regiões a ocupação industrial ampliou-se na década, com criação de 43 mil postos em Porto Alegre, 75 mil em Belo Horizonte e 200 mil em São Paulo. O total de postos abertos revela, porém, que a geração de postos na Indústria foi inferior a registrada nos demais setores.

No mesmo período, a participação da indústria no total da ocupação se manteve estável na Região Metropolitana de Recife (9,3%) e no Distrito Federal (3,9%). Somadas as duas regiões, foram gerados mais de 40 mil postos na indústria nessa década.

Mudanças na estrutura ocupacional e homogeneização das relações de emprego

A reestruturação empreendida pelas empresas nos anos 1990 resultou na ampliação das formas de contratação, seja pela contratação sem a garantia das regras trabalhistas previstas em lei (emprego sem carteira assinada), seja pelo mecanismo da terceirização ou pela relação de trabalho denominada como autônomo que trabalha para uma empresa, o “PJ”. Em que pese a expansão de uso desses procedimentos, principalmente nas regiões metropolitanas de São Paulo e Porto Alegre¹⁰, nesta última década observa-se a diminuição da participação de empregos caracterizados como subcontratado, irregular e de trabalhadores independentes na soma total de ocupados. Por outro lado, a proporção de emprego protegido, caracterizado por um contrato de trabalho legalmente reconhecido (carteira assinada) ou estatutário do setor público, eleva-se em relação ao total de emprego gerado no período em praticamente todas as regiões onde a PED é realizada.

No total das seis regiões foram gerados cerca de 2,9 milhões de empregos protegidos, o equivalente a 70% do total de vagas abertas nessas localidades no período considerado (4,1 milhões de novos postos de trabalho). A expansão do emprego protegido pode ser vista também na comparação entre o crescimento no nível de contratação na década, segundo cada modalidade: a expansão no nível de emprego protegido foi de 48,5%; o de subcontratados, 25,9%; irregulares, 20,7%; e independentes, 17,8%¹¹.

9. Vale lembrar que em 1989, a ocupação na Indústria equivalia a 33,0% do total de ocupados na RMSF.

10. Questão pode ser vista em Situação do Trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001.

11. A questão do emprego formal é tratada de maneira mais específica no capítulo 4, *O mercado de trabalho formal brasileiro na última década*, que realiza análise a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais. Já o capítulo 8 trata da informalidade urbana, e utiliza os dados da PED para as mesmas regiões.

Movimentos diferenciados no estoque de ocupados segundo formas de contratação implicaram mudanças no peso de cada uma delas em cada região metropolitana analisada: entre 1999 e 2009, observou-se que a participação do emprego protegido cresceu em todas as regiões, à exceção do Distrito Federal, onde se manteve praticamente estável. Nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre, em 2009, já representavam mais de metade dos ocupados, enquanto nas de Salvador e Recife, equivaliam a 48,8% e 44,0%, respectivamente. No Distrito Federal, o percentual já estava acima dos 50% em 1999 (Tabela 9 - página 72).

No mesmo período, a participação do emprego subcontratado, caracterizado pelo regime de assalariamento na forma de serviços terceirizados e de autônomos que trabalham para uma única empresa, caiu de maneira significativa nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte (de 7,0% para 5,4%) e Salvador (de 9,0% para 7,3%); teve pequena redução em Porto Alegre (de 7,0% para 6,3%) e estabilidade em São Paulo (de 9,2% para 9,0%). Em sentido oposto, cresceu no Distrito Federal (de 8,1% para 11,2%) e em Recife (9,3% para 9,9%), em menor medida.

A proporção do emprego irregular, caracterizado pela ausência de proteção da seguridade social e em desacordo com a norma trabalhista, no período entre 1999 e 2009, apresentou redução em praticamente todas as regiões pesquisadas, exceto em Recife – onde registrou estabilidade – e Porto Alegre, onde passou de 9,7% para 10,1%.

A participação dos trabalhadores por conta própria aumentou no Distrito Federal, elevando-se de 12,4% para 14,1%, e na Região Metropolitana de Salvador, de 20,7% para 21,3%.

A Evolução da Jornada Semanal Média

Nos anos 2000, a jornada de trabalho, no conjunto das seis regiões, dos ocupados ficou, em média, em 42 horas semanais, tanto em 1999 quanto em 2009. Contudo, parcela significativa dos assalariados trabalhou 45 horas ou mais por semana¹², condição que atingiu 46,7% dos ocupados na RM de Recife e 40,8% na de Salvador (Tabela 10 - página 73).

CONSIDERAÇÕES SOBRE O PERÍODO

Ao contrário do ocorrido na década de 1990, quando se observou a elevação da taxa de desemprego e redução do nível ocupacional, no pe-

12. A jornada legal no país, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, é de 44 horas semanais.

TABELA 9
Distribuição dos ocupados, segundo formas de contratação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Forma de contratação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empregados	64,9	70,6	69,2	71,6	67,2	70,9
Emprego protegido	47,3	55,5	50,8	50,7	50,5	54,5
Empregados com Carteira Assinada, pelo Setor Privado	35,9	43,8	24,2	30,8	40,0	44,4
Empregados com Carteira Assinada, pelo Setor Público	2,9	2,8	3,8	2,9	3,7	3,5
Estatutário pelo Setor Público	8,5	8,9	22,8	17,0	6,9	6,5
Emprego subcontratado	7,0	5,4	8,1	11,2	7,0	6,3
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	3,4	2,3	5,7	8,6	3,0	3,7
Autônomos que Trabalham para uma Empresa	3,6	3,1	2,4	2,5	4,0	2,6
Emprego irregular	10,7	9,7	10,3	9,7	9,7	10,1
Empregados sem Carteira Assinada, pelo Setor Privado	9,5	7,6	7,9	7,3	8,2	7,9
Empregados sem Carteira Assinada, pelo Setor Público	1,2	2,1	2,4	2,4	1,4	2,2
Trabalhadores Independentes	20,1	18,5	14,2	16,1	20,8	18,7
Conta Própria	17,9	15,8	12,4	14,1	18,0	15,3
Autônomo para mais de uma empresa	1,3	1,5	(1)	0,5	1,3	1,7
Autônomo para o público	16,1	14,1	10,6	12,2	13,6	11,2
Dono de negócio familiar	0,5	(1)	1,5	1,4	3,2	2,4
Pequenos Empregadores	0,9	1,1	0,9	1,0	1,1	1,0
Profissional Universitário Autônomo	1,3	1,6	0,9	1,0	1,6	2,4
Empregados Domésticos	10,1	7,3	11,6	8,5	7,6	6,1
Demais ocupados	4,9	3,6	5,0	3,8	4,4	4,3

Continua ►

TABELA 9 (conclusão)
Distribuição dos ocupados, segundo formas de contratação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Forma de contratação	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empregados	61,0	66,3	62,4	67,4	67,8	73,3
Emprego protegido	39,2	44,0	40,3	48,8	45,4	52,1
Empregados com Carteira Assinada, pelo Setor Privado	27,5	33,2	27,3	36,7	38,0	45,4
Empregados com Carteira Assinada, pelo Setor Público	4,1	2,7	3,3	2,7	2,5	2,4
Estatutário pelo Setor Público	7,6	8,1	9,7	9,4	4,9	4,3
Emprego subcontratado	9,3	9,9	9,0	7,3	9,2	9,0
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	3,1	4,4	5,1	5,5	2,7	3,5
Autônomos que Trabalham para uma Empresa	6,2	5,5	3,9	1,8	6,5	5,4
Emprego irregular	12,5	12,4	13,0	11,2	13,3	12,2
Empregados sem Carteira Assinada, pelo Setor Privado	10,8	9,8	10,6	9,1	12,1	11,4
Empregados sem Carteira Assinada, pelo Setor Público	1,7	2,6	2,4	2,1	1,2	0,8
Trabalhadores Independentes	23,1	20,5	22,6	22,4	17,5	15,0
Conta Própria	21,7	19,5	20,7	21,3	15,2	13,2
Autônomo para mais de uma empresa	1,4	1,2	1,0	0,8	1,7	1,6
Autônomo para o público	18,3	17,3	19,0	19,2	10,6	9,8
Dono de negócio familiar	1,9	1,0	0,7	1,2	3,0	1,8
Pequenos Empregadores	0,9	0,6	1,2	0,7	0,9	0,8
Profissional Universitário Autônomo	0,6	0,4	0,8	(1)	1,3	1,1
Empregados Domésticos	9,5	8,5	10,4	7,8	8,9	8,1
Demais ocupados	6,4	4,7	4,6	2,4	5,8	3,6

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
 Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

TABELA 10
Jornada média semanal de trabalho e proporção de assalariados que trabalham
45 horas ou mais na semana - RMs e Distrito Federal – 1999-2009

Jornada	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Jornada média de trabalho (em horas)	41	40	41	41	43	42
% que trabalha 45 horas ou mais	41,2	31,1	27,8	29,1	39,0	29,6

Jornada	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Jornada média de trabalho (em horas)	44	44	41	42	43	42
% que trabalha 45 horas ou mais	47,7	46,7	38,1	40,8	42,4	36,1

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: Excluídos os assalariados que não trabalharam na semana

ríodo em análise houve melhora expressiva dos indicadores do mercado de trabalho, com redução do desemprego em todos os segmentos e regiões e aumento da ocupação, especialmente através da geração de postos de trabalho protegidos.

A melhora é observada tanto nos dados da Pnad, como na PED. No entanto, há que se considerar algumas questões importantes sobre a ocupação e o desemprego nos anos 2000. Embora os dados da década sejam positivos, o Brasil ainda registra, em 2009, altas taxas de desemprego e de informalidade, além de significativas desigualdades regionais nas condições de inserção no mercado de trabalho.

Em termos regionais, por exemplo, seja quanto aos indicadores de desemprego, ou aos de ocupação, as regiões metropolitanas do Nordeste seguem apresentando índices piores do que os observados nas demais regiões nas quais a PED é realizada¹³.

Com relação aos setores econômicos, no início do século XXI a indústria voltou a contratar e não mais apresentou redução do contingente de ocupados, como na década anterior. No entanto, em termos relativos, cresceu menos que outros setores, como comércio e serviços, o que significa que o setor continuou a perder relevância como gerador

13. As taxas de desemprego das RMs de Recife e Salvador ainda permanecem elevadas, equivalendo quase ao dobro daquelas observadas nas regiões de Porto Alegre e Belo Horizonte, e a taxa de formalização do emprego naquelas regiões continuam abaixo da metade do estoque total de ocupados, ao contrário do observado em todas as outras PEDs.

de postos de trabalho no Brasil. Reduções efetivas nas taxas de ocupação foram observadas na agricultura – talvez relacionada à diminuição no número de ocupados por conta própria, também registrada na década – e na administração pública.

Apesar das alterações ocorridas ao longo do período analisado no mercado de trabalho, a proporção de ocupados do sexo masculino ainda é maior que o de mulheres; também é maior, a presença dos chefes de família no mercado frente aos demais membros do domicílio. No que diz respeito à faixa etária, a maior parcela de trabalhadores é de pessoas com idade igual ou superior a 30 anos. Quanto à escolaridade, cerca de 1/3 dos ocupados tem de 11 a 14 anos de estudo e entre 1/4 e 1/5 estudaram por um período de 4 a 7 anos. A maior parte dos trabalhadores atuava no setor de serviços.

Entre os desempregados, a característica geral é diferente: a maior parte é constituída por jovens que ocupam na família a posição de filho, e predominantemente cursaram o ensino médio, sem completá-lo.

Ainda assim, os dados revelam como eram equivocadas as teses propugnadas nos anos 1990 sobre o desemprego estrutural ou até mesmo sobre a necessidade de flexibilização das relações contratuais, sob o risco, em caso contrário, de o Brasil não conseguir expandir seu mercado de trabalho formal, uma vez que o mercado de trabalho na década caracterizou-se pela geração de postos de trabalho e, na maior parte, de empregos protegidos.

Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza

Em junho de 2008, a PED começou a ser realizada na Região Metropolitana de Fortaleza. A primeira divulgação local foi realizada em janeiro de 2009 e os dados passaram a compor o resultado metropolitano em abril de 2010. Por essa razão, as informações dessa região metropolitana são analisados à parte.

Nessa região, em 2009, a população em idade ativa (PIA) foi estimada em 2.918 mil pessoas. Dessas, 1.742 compõem a PEA, distribuindo-se entre os ocupados (1.536 mil) e desempregados (206 mil). A taxa de desemprego foi de 11,8%, a terceira menor entre todas as regiões metropolitanas onde a PED é realizada. O desemprego aberto equivaleu a 6,9% da PEA (o que representa 120 mil pessoas nessa condição); e o desemprego oculto, 4,9% (86 mil pessoas). O tempo despendido para encontrar emprego na grande Fortaleza foi de 46 semanas, o que equivale a 10 meses e 22 dias de procura.

Considerando-se os atributos pessoais (sexo, idade e condição no domicílio), as taxas de desemprego foram maiores para as mulheres (14,1%) que para os homens (9,9%); para os jovens de 18 a 24 anos (23,5%) que para os adultos de 25 a 39 anos (9,8%); e para os demais membros da família (16,2%) que para os chefes (5,6%).

Do contingente de 1,5 milhão de ocupados, 45% encontravam-se no setor de serviços (691 mil ocupados), outros 19,6% no comércio (301 mil pessoas), 17% na indústria (261 mil pessoas), 6,4% na construção civil (98 mil) e 12% nos demais setores (185 mil).

Uma diferença que marca o mercado de trabalho dessa região em comparação às demais onde a PED é realizada diz respeito à forma de inserção: há uma participação mais elevada de pessoas na condição de empregados sem carteira assinada, autônomos e empregados domésticos (somados, 52% do ocupados estão nestas condições).

TABELA 11
Estimativa dos ocupados, por posição na ocupação e dos desempregados (em mil pessoas) e Taxa de desemprego (em % da PEA)
Região Metropolitana de Fortaleza - 2009

PEA	1.706
Ocupados	1.512
Assalariados	880
Setor Público	139
Setor Privado	741
Com carteira assinada	532
Sem carteira assinada	209
Autônomos	404
Empregados Domésticos	141
Outros ⁽¹⁾	87
Desempregados	224
Taxa de desemprego (em %)	11,1

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos donos de negócio familiar, profissionais universitários autônomos, trabalhadores familiares sem remuneração, etc.

Capítulo 4

O mercado de trabalho formal brasileiro na última década

INTRODUÇÃO

Subdividido em dois blocos, este capítulo analisa o mercado de trabalho formal no país na década que percorre os anos de 2000 a 2009. No primeiro bloco, é analisada a evolução do estoque dos empregos e no segundo, a qualidade dos postos gerados. Para tanto, foram selecionados indicadores que permitem uma visão geral do que aconteceu com o mercado de trabalho formal no período.

Este estudo toma por base os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A Rais é um registro administrativo que cobre o universo de empregos formais, e abrange, portanto, os trabalhadores com carteira assinada (celetistas), além de funcionários públicos estatutários e militares, entre outros vínculos relativos à administração pública.

A alimentação da Rais é feita por todos os estabelecimentos empresariais do país, com ou sem vínculos de trabalhadores, que fornecem ao MTE os dados da movimentação do conjunto de empregos no ano de referência. Essas informações são contabilizadas e divulgadas pelo Ministério com o total de vínculos ativos e inativos no último dia do ano. Segundo o MTE, os dados da Rais cobrem aproximadamente 97,0% do mercado de trabalho formal brasileiro, sendo, na prática, um censo sobre essa população¹.

1. Em abril de 2011, o MTE divulgou o resultado da Rais para 2010. O país apresentou um total de 44.068.355 vínculos, o que significou um crescimento de 6,9% sobre o estoque de emprego de 2009. Por região, os resultados foram os seguintes: 2.408.182 vínculos no Norte ou 5,5% do total; 8.010.839 no Nordeste ou 18,2% do total; 22.460.999 no Sudeste ou 51,0% do total; 7.557.531 no Sul ou 17,1% do total e 3.630.804 no Centro-Oeste ou 8,2% do total.

A análise aqui realizada, no que se refere ao estoque de empregos, parte dos valores absolutos, mas considera, também, a distribuição e a variação desses números nas grandes regiões e estados, além de avaliar o comportamento do estoque de trabalhadores por faixas de tamanho dos municípios brasileiros.

Com relação à qualidade dos postos de trabalho gerados no período, foram observados indicadores de escolaridade, tipo de admissão e de desligamento por tempo de permanência no último vínculo e a evolução da remuneração média geral e por setores de atividade econômica.

A EVOLUÇÃO DO ESTOQUE DE EMPREGOS

Quando se considera a carteira assinada como uma variável indicativa da maior qualidade do vínculo de emprego – uma vez que reflete a proteção social inerente a um emprego formal, no que diz respeito aos “direitos trabalhistas”, remuneração, e proteção da “seguridade social” -, a última década pode ser considerada uma das mais positivas em termos de geração desses postos no mercado de trabalho brasileiro.

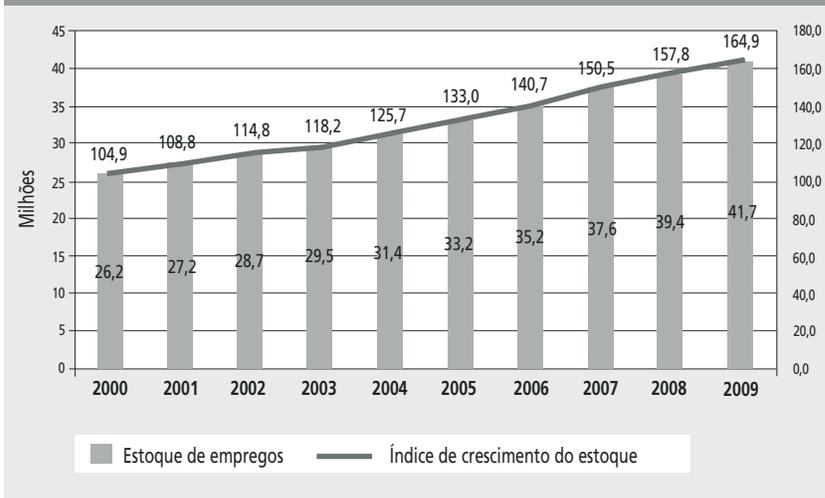
Segundo a Rais, em 2009, o número de empregados formais foi 64,9% acima do observado em 1999². Isso significa que, no período analisado, o mercado de trabalho absorveu a entrada de 15,0 milhões de vínculos com contrato formal, chegando ao último ano da série com 41,2 milhões de postos formalizados. O crescimento do estoque foi maior a partir de 2004. Entre 1999 e 2003, o número de vínculos cresceu 18,2%, ao passo que a variação relativa entre 2003 e 2009 acumulou um total de 39,7% (Gráfico 1 - página 79).

O emprego formal responde à dinâmica macroeconômica do país. Nos anos 2000, o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu a uma taxa média anual de 3,4%, resultando na variação da taxa média apresentada pelo estoque de empregos de 5,1% ao ano, revelando o dinamismo do crescimento do mercado de trabalho formal frente à evolução do PIB. De 2004 até 2007, as taxas de variação de cada ano, tanto do PIB quanto do estoque, foram superiores às dos anos anteriores. A desaceleração do PIB, em 2003, reduziu o crescimento do estoque de 5,5% para 3,0%. No ano seguinte, a elevação do PIB a 5,7% resultou no aumento de 6,3% no estoque, segundo melhor resultado da série, inferior apenas ao crescimento regis-

2. Para o cálculo da taxa de crescimento tomou-se o ano de 1999=100 como base.

GRÁFICO 1

Estoque de empregos formais e evolução do índice de crescimento do estoque Brasil, 2000 a 2009 (1999=100)



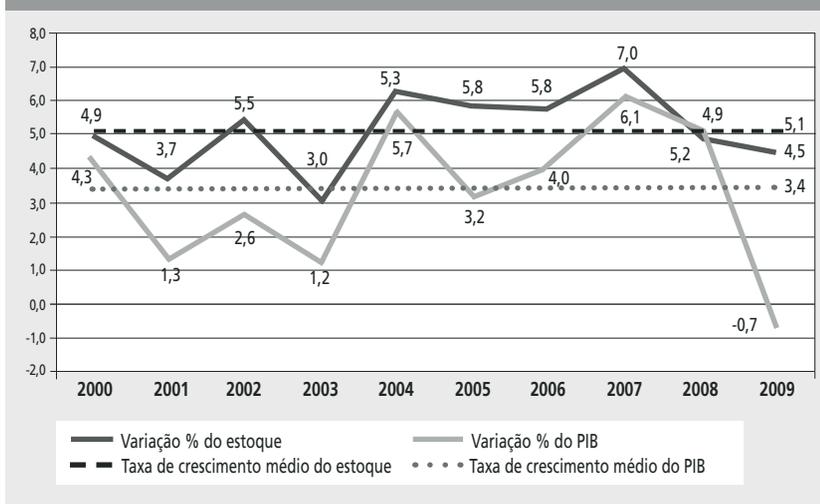
Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

trado em 2007, de 7,0%, acompanhando a maior taxa de crescimento do PIB que foi de 6,1%, no período destacado.

A crise financeira internacional, cujos efeitos começaram a se disseminar por volta de setembro de 2008, trouxe impactos à economia brasileira, mas as consequências se manifestaram, igualmente, para o mercado de trabalho formal. A desaceleração do PIB, que variou 5,2% nesse ano, fez o estoque de empregos registrar um recuo na taxa de crescimento para 4,9%, sendo a primeira vez, entre 2000 e 2009, em que esta foi inferior à taxa de crescimento do PIB. Por outro lado, as medidas contra-cíclicas adotadas pelo governo federal para enfrentar a crise, embora não tenham evitado que a atividade econômica do país entrasse em recessão, permitiu que as consequências sobre o mercado de trabalho formal fossem reduzidas, tendo o estoque crescido a um ritmo menor, mas ainda assim, a uma taxa relevante, de 4,5% (Gráfico 2 - página 80).

O crescimento do estoque de empregos não alterou significativamente a distribuição dos vínculos pelas grandes regiões do país. Os nove anos de variação positiva do emprego mantiveram o estoque concentrado na região Sudeste, que ainda responde por pouco mais da metade do mercado de trabalho formal do país (51,2%). Em 2000, essa participação era de 53,5%.

GRÁFICO 2

Variação percentual do estoque de emprego formal e do PIB
Brasil, 2000 a 2009 (em %)

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Algumas tendências, entretanto, podem ser indicadas. Em 2000, a região Sul reunia 17,6% dos vínculos formais e era a segunda em participação no estoque total do país. Essa proporção se manteve praticamente estável, com leve recuo de 0,5 ponto percentual (p.p.) e, ao mesmo tempo, a participação do Nordeste no total de empregos formais elevava-se, ano a ano, e, assim, a partir de 2007 essa região ultrapassa o Sul e se mantém como a segunda maior em percentual de trabalhadores com carteira assinada no país (18,0%). Na região Norte, também se verificou aumento da participação no estoque em todos os anos, saindo de 4,2%, em 2000, para de 5,3%, em 2009. No Centro-Oeste a proporção no total de vínculos manteve-se estável, passando de 8,0%, em 2000, para 8,3%, em 2009 (Tabela 1 - página 81).

O aumento da participação, no estoque, de empregos fora do eixo Sul e Sudeste explica-se pela mais intensa geração de postos com carteira assinada observadas nas demais regiões. Esse desempenho acima da média verificado para o Brasil deu-se em consonância com o maior dinamismo econômico, sobretudo das regiões Norte e Nordeste, que registraram taxas de crescimento médio anual do PIB de 4,7% e 3,6%, acima, portanto, das verificadas para o Sudeste (2,9%) e do Sul (2,6%).

TABELA 1
Distribuição percentual do estoque de emprego formal
Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2000 a 2009 (em %)

Grandes Regiões e UFs	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Norte	4,2	4,3	4,5	4,7	4,9	5,0	5,1	5,2	5,3	5,3
Rondônia	13,5	13,0	13,4	13,3	13,2	12,9	12,7	12,6	12,6	13,6
Acre	5,6	5,6	5,3	5,0	4,8	4,8	4,8	4,7	4,7	4,8
Amazonas	22,8	23,0	22,5	23,1	23,9	24,6	24,5	24,7	24,5	23,3
Roraima	2,1	2,3	2,2	2,0	1,5	2,0	2,0	2,3	2,5	3,4
Pará	41,9	42,0	42,1	41,5	41,6	40,9	41,2	40,7	40,7	39,7
Amapá	4,3	4,0	4,3	4,6	4,6	4,4	4,4	4,5	4,7	4,8
Tocantins	9,7	10,1	10,3	10,6	10,4	10,2	10,4	10,4	10,2	10,4
Nordeste	16,7	16,8	16,9	17,2	17,2	17,5	17,6	17,5	17,6	18,0
Maranhão	6,5	6,8	6,8	6,8	6,9	6,9	7,1	7,4	7,8	7,6
Piauí	4,7	4,7	4,9	4,8	4,9	4,8	4,7	4,5	4,8	4,7
Ceará	15,8	15,9	16,3	16,2	15,9	15,8	16,0	16,1	16,3	16,7
Rio Grande do Norte	7,2	7,4	6,6	7,6	7,8	7,8	7,7	7,6	7,4	7,3
Paraíba	7,8	7,9	7,7	7,5	7,3	7,2	7,3	7,2	7,4	7,3
Pernambuco	20,2	19,7	19,4	18,9	19,0	18,9	18,8	18,9	18,8	18,9
Alagoas	6,2	6,3	6,4	6,2	6,4	6,3	6,4	6,2	6,1	6,0
Sergipe	4,7	4,8	4,9	4,8	4,7	4,8	4,9	4,9	4,6	4,6
Bahia	26,9	26,6	27,0	27,1	27,0	27,5	27,2	27,2	26,8	26,9
Sudeste	53,5	53,1	52,7	52,1	51,8	51,8	51,6	51,9	51,7	51,2
Minas Gerais	20,0	20,0	20,1	20,4	20,5	20,9	20,6	20,7	20,5	20,6
Espírito Santo	3,4	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,9	3,8	3,8	3,9
Rio de Janeiro	19,4	19,4	19,3	19,1	18,8	18,6	18,6	18,8	18,2	18,3
São Paulo	57,3	57,0	56,9	56,8	57,0	56,7	56,9	56,7	57,5	57,3
Sul	17,6	17,9	17,7	17,8	17,9	17,5	17,6	17,3	17,2	17,2
Paraná	35,9	35,7	35,4	35,7	35,8	36,1	36,2	36,5	36,6	36,8
Santa Catarina	23,0	23,3	23,8	24,3	24,6	25,0	25,5	25,9	26,1	26,1
Rio Grande do Sul	41,2	40,9	40,8	39,9	39,6	38,9	38,3	37,6	37,3	37,1
Centro-Oeste	8,0	8,0	8,1	8,2	8,3	8,3	8,2	8,1	8,2	8,3
Mato Grosso do Sul	14,3	14,8	15,0	15,1	15,1	15,3	15,3	15,5	15,4	15,3
Mato Grosso	15,1	15,7	16,3	17,1	18,2	17,8	18,1	18,7	18,3	18,2
Goiás	31,7	33,6	33,6	34,2	33,7	34,4	34,6	34,8	35,2	35,4
Distrito Federal	38,8	35,9	35,0	33,5	33,0	32,5	32,0	31,0	31,1	31,1
BRASIL	100,0									

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

A quantidade de pessoas formalizadas no mercado de trabalho cresceu em todas as regiões do país. No Norte, essa variação ocorreu a uma taxa média de 7,8%, a maior do país, acumulando um crescimento de

112,3% no estoque, seguida do Centro-Oeste, com incremento no total de trabalhadores celetistas de 78,5%, a uma média anual de 6,0%. No Nordeste, o estoque de empregos cresceu 77,5%, com variação média anual de 5,9%. No Sudeste e no Sul, foram verificadas taxas inferiores de crescimento do estoque, de 4,6% e 4,8%, respectivamente. No Sul o crescimento acumulado do número de trabalhadores celetistas foi de 60,6% e no Sudeste de 56,8% (Tabela 2).

TABELA 2
Evolução do índice e variação percentual do estoque de emprego formal
Brasil e Grandes Regiões, 2000 a 2009 (1999=100)

Grandes Regiões	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Norte	106,0	112,6	125,6	133,7	148,2	159,9	173,6	189,4	201,5	212,3
Taxa de variação	6,0	6,2	11,6	6,4	10,8	8,0	8,6	9,1	6,4	5,3
Nordeste	104,6	108,9	116,2	121,8	129,0	138,9	147,9	157,1	166,2	177,5
Taxa de variação	4,6	4,1	6,7	4,9	5,9	7,7	6,5	6,2	5,8	6,8
Sudeste	104,4	107,3	112,4	114,4	120,8	127,8	134,8	145,2	151,5	156,8
Taxa de variação	4,4	2,8	4,8	1,8	5,6	5,8	5,5	7,7	4,4	3,5
Sul	104,9	110,3	115,1	119,3	127,8	132,3	140,0	147,5	154,3	160,6
Taxa de variação	4,9	5,1	4,4	3,6	7,1	3,5	5,8	5,4	4,6	4,1
Centro-Oeste	109,2	113,6	121,4	126,2	135,4	143,4	149,7	159,3	168,4	178,5
Taxa de variação	9,2	4,0	6,8	4,0	7,2	6,0	4,4	6,4	5,7	6,0
BRASIL	104,9	108,8	114,8	118,2	125,7	133,0	140,7	150,5	157,8	164,9
Taxa de variação	4,9	3,7	5,5	3,0	6,3	5,8	5,8	7,0	4,9	4,5

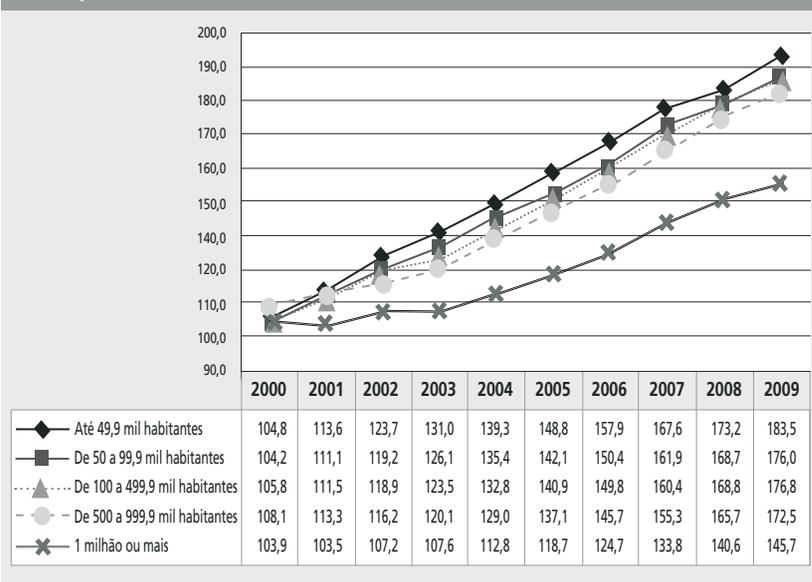
Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Outro dado marcante sobre o estoque de empregos formais do país diz respeito à trajetória de crescimento segundo os diferentes portes de municípios em termos populacionais. Desse ponto de vista, o que se observa é a nítida interiorização do emprego. Embora a taxa de crescimento do número de trabalhadores formais seja observada em todos os grupos de municípios selecionados, ele é mais intenso, em termos relativos, naqueles municípios de pequeno porte.

Nos municípios com até 49,9 mil habitantes, o emprego em carteira alcançou uma ampliação de 83,5%, acima, portanto, da média apresentada para o Brasil. Esse crescimento é superior ao observado no nível de toda federação (64,9%), em todas as faixas até 999,9 mil habitantes. Nos municípios com mais de 1 milhão de habitantes, a taxa de crescimento (45,7%) foi inferior à nacional (Gráfico 3).

GRÁFICO 3

Índice de variação do estoque de emprego formal por faixa de tamanho do município - Brasil, 1999 a 2009 (1999=100)



Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

QUALIDADE DOS POSTOS DE TRABALHO GERADOS NA DÉCADA

Para além da análise do comportamento do emprego na última década, uma discussão fundamental na compreensão da dinâmica do mercado de trabalho formal brasileiro é a qualidade dos postos de trabalho gerados. Alguns indicadores podem fornecer 'pistas' do rumo que o emprego formal vem trilhando e permitem enxergar uma relativa interface com as recentes discussões de trabalho decente, tais como a escolaridade de homens e mulheres trabalhadores, as formas e exigências para admissão no emprego formal, a relação entre desligamento e tempo de permanência no emprego e ainda as diferenças de inserção – e de remuneração – entre homens e mulheres.

ESCOLARIDADE

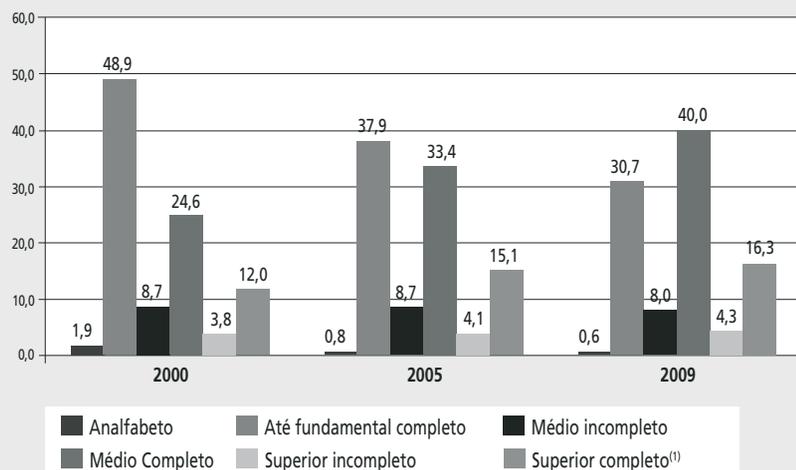
Em 2009, aproximadamente metade dos trabalhadores formais brasileiros possuía o ensino médio completo ou incompleto. Isso repre-

sentou uma mudança fundamental no perfil dos trabalhadores, em termos de escolaridade, quando comparado com 2000. No início da década, os trabalhadores que tinham estudado até o nível médio representavam um terço do total do estoque enquanto 48,9% do mercado de trabalho formal era ocupado por trabalhadores com nível fundamental de escolaridade ou inferior (Gráfico 4). Ao se acrescentar os analfabetos, chegava-se a mais de 50,0%.

Ao longo da década, a participação dos analfabetos no mercado de trabalho formal, que já era relativamente baixa, reduziu-se ainda mais. Por sua vez, os trabalhadores com escolaridade correspondente ao ensino superior completo ganharam espaço – 16,3% dos vínculos, em 2009, eram de pessoas que haviam concluído uma faculdade, podendo ter inclusive cursado mestrado e doutorado. Em 2000, essa proporção representava 12,0% do total. Nesse quadro é também importante destacar a diminuição no número de trabalhadores com ensino médio incompleto no total de celetistas. Essas informações indicam uma característica da demanda pelo fator trabalho, que tem buscado empregar pessoas com nível de instrução formal mais elevado, e que, certamente, tem encontrado correspondência no esforço pela escolarização

GRÁFICO 4

Grau de escolaridade dos trabalhadores formais Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)



Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Nota (1): Superior completo inclui escolaridade superior completa, mestrado e doutorado

realizado pelos trabalhadores – cada vez mais instruídos – que se apresentam no mercado formal de trabalho.

Duas causas podem estar relacionadas a essa mudança de perfil de instrução dos trabalhadores formais: o aumento da escolaridade média da população, especialmente das mulheres, e a maior seletividade na contratação – atrelada, ainda que não isoladamente, a um processo de incorporação de novos procedimentos organizacionais³. Nesse contexto, foram criados obstáculos à inserção de trabalhadores com níveis de escolaridade mais baixos, e o percentual desses empregados foi se reduzindo ao longo da década.

A inserção feminina no mercado de trabalho formal cresceu em ocupações de nível superior e as mulheres passaram a representar 59,1% dos empregos com esse grau de escolaridade – no início da década, eram 55,4% (Tabela 3). A participação das mulheres entre os trabalhadores com níveis mais baixos de instrução – considerados, nesse caso desde os analfabetos até aqueles que possuíam nível médio completo –, caiu ao longo da década, ao passo que aumentou a participação a partir do recorte de nível superior incompleto. Neste grau de escolaridade, em

TABELA 3
Proporção de mulheres entre os trabalhadores formais por grau de instrução
Brasil, 2000, 2005 e 2009 (em %)

Grau de instrução	2000	2005	2009
Analfabeto	27,8	18,5	18,7
Até 5º ano do fundamental incompleto	23,0	22,5	21,5
5º ano completo do fundamental	27,0	26,2	26,2
6º a 9º ano do fundamental	28,4	28,0	27,6
Fundamental completo	32,3	31,2	32,0
Médio incompleto	37,0	34,8	34,2
Médio completo	50,9	46,7	44,8
Superior incompleto	51,4	52,6	51,9
Superior completo	55,4	57,6	59,1
Mestrado	39,5	n.d.	54,7
Doutorado	27,8	n.d.	44,6
TOTAL	23,0	40,3	41,4

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

3. Fundação Seade. Inserção feminina no mercado de trabalho <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=03>

todos os anos selecionados, a participação da mulher representava mais de 50% do total dos empregos formais. Esses resultados da ampliação da escolaridade das mulheres tornam-se mais expressivos ao se considerar que o peso do trabalho da mulher no total do mercado formal é de 41,4%, contra 58,6% no caso dos homens.

ADMISSÕES

O comportamento das admissões nos anos 2000 reflete o aumento da escolaridade da população, e a alteração no perfil dos admitidos é muito próxima à observada no estoque de trabalhadores formais. No final da última década, o estoque de trabalhadores brasileiros era composto, em grande parte, por homens e por pessoas que possuíam escolaridade média completa (50,2% - Tabela 4 - página 87). Adicionalmente, embora esse mercado de trabalho seja constituído por jovens (com até 24 anos eram 31,1%, em 2009, e com até 29 eram 52,3%), o componente de rotatividade da força de trabalho é elevado, visto que 74,5% desses celetistas foram admitidos por reemprego e apenas 18,5% pelo primeiro emprego. Em relação ao início da década, a principal mudança diz respeito à ampliação da escolaridade, que também é significativa entre os admitidos, como mostram os dados dos anos selecionados.

As profundas mudanças ocorridas no mercado de trabalho formal brasileiro, quanto à melhoria da escolaridade, e ao fato de este atributo social tornar-se um critério de absorção dos trabalhadores pelo mercado formal, é reforçada quando observadas a partir do tipo de admissão. No início da década, um quinto das admissões resultava do primeiro emprego e, ao final da década, essa participação recuou sensivelmente. Nas faixas etárias de idade mais baixa, nas quais a participação do primeiro emprego é significativa, houve um aumento na participação entre os muito jovens (até 17 anos de idade), pois nesse segmento, 74% das admissões, em 2009, ocorreram por primeiro emprego. Além disso, houve um recuo entre os jovens de 18 a 24 anos, para os quais o primeiro emprego encerrou a década com 28% de participação. Dos admitidos por primeiro emprego em 2000, 48,3% possuíam escolaridade fundamental completa ou incompleta e 25,5% possuíam ensino médio completo. Já em 2009, esses números foram, na prática, invertidos, sendo 26,1% dos admitidos por primeiro emprego com ensino fundamental completo ou incompleto e 44,1% com ensino médio completo (Tabela 4).

A maior participação do primeiro emprego concentrou-se fortemente nos subsetores do Comércio varejista e da Administração pública,

TABELA 4
Participação dos admitidos por tipo de admissão e grau de instrução
Brasil, 2000, 2005 e 2009 (em %)

Ano	Tipo de admissão	Analfabeto	Até fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
2000	Primeiro emprego	2,3	48,3	15,4	25,5	3,7	4,9	100,0
	Reemprego	1,7	54,3	9,8	24,0	3,5	6,7	100,0
	Outros	1,4	36,2	8,8	28,7	8,8	16,0	100,0
	Total	1,8	52,0	10,9	24,6	3,8	6,9	100,0
2005	Primeiro emprego	0,8	32,9	15,3	37,9	4,1	8,9	100,0
	Reemprego	0,9	40,0	9,2	36,8	4,1	9,0	100,0
	Outros	0,6	28,9	7,1	38,9	7,1	17,4	100,0
	Total	0,9	37,9	10,4	37,1	4,2	9,5	100,0
2009	Primeiro emprego	0,6	26,1	14,2	44,1	4,0	10,9	100,0
	Reemprego	0,6	32,7	8,7	44,4	4,2	9,2	100,0
	Outros	0,3	23,2	6,6	42,6	7,6	19,7	100,0
	Total	0,7	34,0	10,5	50,2	5,4	10,5	100,0

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

que foram responsáveis por aproximadamente 46,0% das admissões em 2009. Por um lado, o Comércio tradicionalmente exerce a função de ‘porta de entrada’ no mercado de trabalho, em parte devido a exigência de menor qualificação, e isso não se alterou ao longo da década (Tabela 5 - página 88). Por outro lado, a participação da Administração Pública mais que triplicou no período analisado. O concurso público é a forma de acesso mais comum de ingresso no serviço público – e o processo foi intensificado na segunda metade da década. Para essa forma de contratação, o fator ‘experiência anterior’ possui reduzida importância no processo seletivo, ainda que a escolaridade seja determinante na seleção. Assim, os dois motivos podem ser os fatores explicativos da razão de a participação do primeiro emprego nesse subsetor ter crescido tanto no período.

Além disso, pode-se considerar também que tenha havido um aumento da seletividade na contratação do mercado formal, possivelmente refletido em maior demanda por qualificação – e não necessariamente em maiores remunerações. Assim, a busca por trabalhadores com experiência profissional pode ter acarretado maior dificuldade para a inserção da juventude, especialmente no primeiro emprego.

TABELA 5
Número e participação percentual de admitidos em primeiro emprego por
subsetor de atividade - Brasil, anos selecionados

Subsetores de atividade	2000		2005		2009	
	Em nº abs.	Em %	Em nº abs.	Em %	Em nº abs.	Em %
Extrativa mineral	4.944	0,3	6.196	0,3	4.490	0,2
Indústria de produtos minerais não metálicos	19.924	1,2	20.004	0,9	20.249	0,8
Indústria metalúrgica	24.520	1,5	26.486	1,2	25.315	1
Indústria mecânica	12.703	0,8	13.530	0,6	13.409	0,5
Indústria do material elétrico e de comunicações	11.845	0,7	10.541	0,5	9.726	0,4
Indústria do material de transporte	12.741	0,8	11.567	0,5	11.243	0,4
Indústria da madeira e do mobiliário	38.356	2,3	30.822	1,3	25.210	1
Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica	16.986	1,0	16.228	0,7	14.882	0,6
Indústria da borracha, fumo, couros, peles, similares e indústrias diversas	14.286	0,9	16.280	0,7	13.405	0,5
Indústria química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria	26.584	1,6	31.222	1,4	27.926	1,1
Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos	64.274	3,9	63.269	2,8	62.297	2,4
Indústria de calçados	27.259	1,7	25.000	1,1	26.798	1
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	84.486	5,1	110.534	4,8	123.646	4,8
Serviços industriais de utilidade pública	6.744	0,4	13.083	0,6	12.592	0,5
Construção civil	83.435	5,1	73.446	3,2	131.868	5,1
Comércio varejista	395.725	24,1	529.635	23,2	570.951	22,2
Comércio atacadista	50.576	3,1	60.660	2,7	66.746	2,6
Instituições de crédito, seguros e capitalização	22.882	1,4	36.272	1,6	21.122	0,8
Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos...	159.652	9,7	188.731	8,3	201.340	7,8
Transportes e comunicações	52.660	3,2	67.080	2,9	72.701	2,8
Serviço de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	203.433	12,4	259.734	11,4	286.500	11,2
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	44.178	2,7	52.814	2,3	57.164	2,2
Ensino	42.828	2,6	46.661	2	71.154	2,8
Administração pública direta e autárquica	126.811	7,7	466.125	20,4	600.771	23,4
Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal...	93.809	5,7	108.273	4,7	96.077	3,7
TOTAL	1.641.695	100,0	2.284.193	100,0	2.567.582	100,0

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Obs.: No total estão incluídos os ignorados

DESLIGAMENTOS

Os trabalhadores no país permanecem pouco tempo em seus postos. Na média geral, verifica-se que, em 2009, nada menos que 63,6% dos trabalhadores desligados tinham menos de um ano no último emprego. No período estudado, esse indicador permaneceu relativamente estável, com uma pequena piora em relação ao início da década, quando representavam 61,7%, ou seja, aumentou 1,2%.

Registro importante diz respeito à possível influência da alta rotatividade e flexibilidade contratual dos empregos⁴ firmados por prazo e tempo determinados. Em 2001 e 2005, o número de trabalhadores admitidos sob essa forma de regime contratual e desligados com menos de três meses de emprego alcançou quase 2/3 do total, sendo, em 2009, levemente superior a essa proporção, chegando a 71,2%. A Tabela 6 (página 90) mostra o tempo de permanência dos trabalhadores desligados segundo todas as causas de desligamento.

Ademais, na primeira década do século XXI, os mais jovens foram os que menos tempo permaneceram no mesmo posto de trabalho: em 2009, entre os desligados com menos de três meses de emprego, 35,2% tinham até 24 anos de idade. Daqueles que permaneceram entre 6,0 meses e menos de um ano no emprego, 33,2% eram jovens nessa mesma faixa etária. Por outro lado, na medida em que se eleva o tempo de permanência no emprego, o mesmo ocorre com a idade do trabalhador. Para os grupos de idade acima de 30 anos, foi predominante a presença de trabalhadores com mais de cinco anos de atividade em seu último emprego, em todo o período analisado.

De acordo com Constanzi (2009), o baixo tempo de permanência média dos jovens no mesmo emprego pode estar associado ao fato de que muitos são contratados em vínculos temporários, em especial em momentos em que, sazonalmente, a atividade econômica é mais forte. A contratação da força de trabalho juvenil é considerada muitas vezes, um mecanismo de ajuste às sazonalidades, que assim lhe confere ocupações de curta duração e alta rotatividade (CONSTANZI, 2009).

4. A variável Término de contrato de trabalho inclui os termos de contrato por prazo e tempo determinados.

TABELA 6
Tempo de permanência no emprego dos trabalhadores formais desligados
Brasil, 2000, 2005 e 2009 (em %)

Ano	Causa do desligamento	Até 2,9	De 3,0 a 5,9	De 6,0 a 11,9	De 12,0 a 23,9	De 24,0 a 35,9	De 36,0 a 59,9	De 60,0 a 119,9	120 ou mais	Total
2000	Justa causa	18,3	15,2	18,5	17,0	9,5	10,5	6,6	4,0	100,0
	Sem justa causa	14,3	14,0	22,6	19,0	10,4	10,2	6,3	2,9	100,0
	Término do contrato de trabalho	69,0	16,8	7,8	1,8	0,8	0,9	1,2	0,5	100,0
	A pedido	41,5	19,4	15,6	11,0	4,5	3,7	2,0	1,3	100,0
	Outros	14,7	10,0	12,6	13,8	8,8	10,3	11,1	18,1	100,0
	Total	28,6	15,1	18,0	14,2	7,6	7,5	5,1	3,4	100,0
2005	Justa causa	18,2	17,5	21,4	15,4	8,6	9,2	6,4	3,1	100,0
	Sem justa causa	10,7	14,1	25,4	20,7	10,5	9,9	6,4	2,2	100,0
	Término do contrato de trabalho	68,9	15,7	10,5	2,0	0,4	0,5	0,3	0,4	100,0
	A pedido	40,2	19,6	16,3	11,2	4,5	3,7	2,3	1,3	100,0
	Outros	16,2	11,4	13,9	15,3	9,2	10,7	9,6	13,1	100,0
	Total	28,8	15,2	19,7	14,6	7,2	6,9	4,6	2,4	100,0
2009	Justa causa	19,6	18,4	22,7	17,6	7,5	6,8	4,7	2,4	100,0
	Sem justa causa	10,3	13,9	27,0	21,9	10,0	8,8	5,8	2,2	100,0
	Término do contrato de trabalho	71,2	10,9	11,1	2,9	0,8	0,8	0,5	0,4	100,0
	A pedido	40,2	19,6	17,1	11,6	4,2	3,3	2,0	1,1	100,0
	Outros	15,9	11,1	14,7	16,4	8,6	9,6	9,2	14,0	100,0
	Total	28,4	14,3	21,0	15,7	6,9	6,3	4,3	2,6	100,0

Fonte: MTE. Rais
 Elaboração: DIEESE

RENDIMENTOS REAIS MÉDIOS

Ao longo dos anos 2000, houve recuperação nos rendimentos⁵ dos trabalhadores brasileiros como decorrência da manutenção do ritmo de crescimento da economia. Neste cenário produtivo favorável (aquecimento do nível de atividade), o poder de barganha dos assalariados aumenta⁶

5. Os rendimentos aqui tratados apresentam valor médio real acima do da média real dos rendimentos de todos os ocupados por se referirem aos ganhos obtidos pelo segmento formal do mercado de trabalho. Neste sentido, são os que mais se aproximam de um dos aspectos imprescindíveis (rendimentos adequados) para se alcançar um trabalho decente, conforme conceito desenvolvido em OIT, 2009.

6. O assunto é tratado no capítulo 15, *As negociações coletivas na década de 2000*.

com a abertura progressiva de postos formais de trabalho, concomitantemente ao declínio do desemprego e das ocupações informais. Como reflexo desse comportamento, ocorreram ganhos reais provenientes da dinâmica do mercado, por um lado, e por outro, dos resultados das negociações sindicais. Também desempenhou papel importante, a política de valorização do salário mínimo que, implementada pelo governo federal em negociação com as Centrais Sindicais, influenciou decisivamente sobre a valorização dos salários da base da pirâmide salarial.

Assim, entre 2000 e 2009, a remuneração real média dos trabalhadores formais brasileiros cresceu 7,8%, saindo de R\$ 1.480,97 para R\$ 1.596,83. Contudo, ao dividir este período em dois momentos, observa-se que entre 2000 e 2005 a renda média decresceu 4,5% e a remuneração caiu para R\$ 1.414,32 em 2005. Já no período de 2005 a 2009, últimos quatro anos, houve a recuperação da renda em 12,9%.

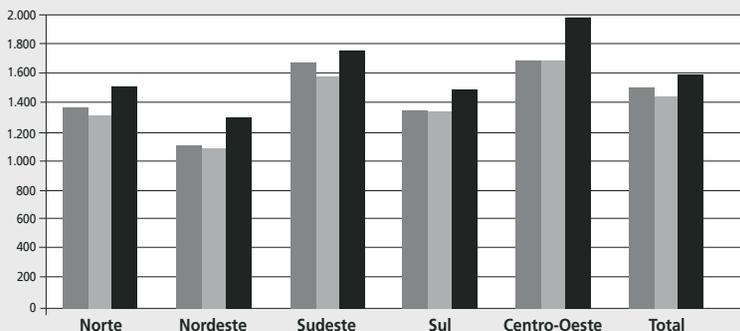
As desigualdades existentes entre as rendas médias recebidas nas diferentes regiões naturais do Brasil foram, em alguma medida, reduzidas entre 2000 e 2009, sendo o Sudeste a região em que houve a elevação menos expressiva (4,3%) e o Nordeste, onde ocorreu a maior ampliação da renda (17,7%). Deve-se ressaltar, contudo, que apesar do incremento a última região manteve a menor remuneração média do país em todos os anos selecionados. Por conter o Distrito Federal, que dispõe dos principais cargos de maior remuneração da administração pública nacional, o Centro-Oeste destaca-se como a região em que o trabalho formal foi melhor remunerado, superando a média do país, juntamente com o Sudeste. Em 2009, os trabalhadores dessa região auferiam R\$ 723,52 a mais do que aqueles empregados no Nordeste. As regiões Norte (12,6%) e Sul (8,9%) também registraram crescimento da remuneração média formal no período (Gráfico 5 - página 92).

Embora tenha ocorrido crescimento da remuneração média em todos os setores de atividade econômica entre 2000 e 2009, exceto para Serviços (redução do rendimento de 1,3%), não houve arrefecimento da desigualdade setorial de renda. Em geral, as diferenças permaneceram porque a Agropecuária, que possuía o menor rendimento em 2000, assim se manteve em 2009 e a Extrativa mineral que possuía a segunda remuneração média mais elevada, reforçou esta discrepância em face do maior acréscimo de 150,7% no período (Gráfico 6 - página 92).

Comparando-se as remunerações médias reais em 2009, nota-se que após a Extrativa mineral, os Serviços industriais de utilidade pública (Siup) e a Administração pública se destacam por proporcionarem os

GRÁFICO 5

Evolução da remuneração média real Brasil e Grandes Regiões, 2000, 2005 e 2009



	2000	2005	2009
Norte	1.323,52	1.268,92	1.490,30
Nordeste	1.063,82	1.042,71	1.252,46
Sudeste	1.645,90	1.550,70	1.717,37
Sul	1.330,24	1.310,00	1.448,56
Centro-Oeste	1.661,87	1.654,88	1.975,98
Total	1.480,97	1.414,31	1.596,83

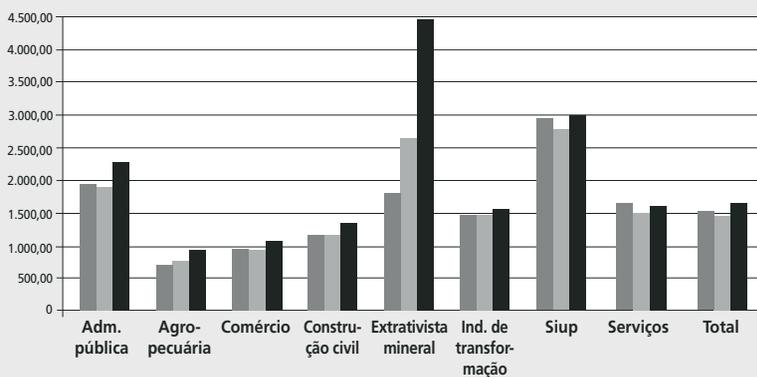
Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

Obs.: Valores monetários deflacionados pelo INPC, em valores reais de abril de 2011

GRÁFICO 6

Evolução da remuneração média real por setores de atividade Brasil, 2000, 2005 e 2009



	2000	2005	2009
Adm. pública	1.889,79	1.850,05	2.228,28
Agropecuária	660,39	722,81	892,55
Comércio	934,69	914,84	1.043,80
Construção civil	1.123,41	1.115,58	1.307,86
Extrativista mineral	1.762,37	2.597,88	4.417,68
Ind. de transformação	1.429,26	1.420,71	1.533,00
Siup	2.909,10	2.725,77	2.933,98
Serviços	1.595,96	1.445,50	1.574,72
Total	1.480,97	1.414,31	1.596,83

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

Obs.: Valores monetários deflacionados pelo INPC, em valores reais de abril de 2011

rendimentos mais altos. A Agropecuária, por seu turno, constitui o setor em que a remuneração média é menor, vindo o Comércio a seguir.

Os rendimentos auferidos pelos homens sempre foi superior ao das mulheres, no entanto a proporção da diferença da renda média diminuiu, no Brasil, passando de 17,2% para 16,8% entre 2000 e 2009 (Gráfico 7 - página 94). Esta redução dos diferenciais da remuneração média entre homens e mulheres durante o período não se registrou em todas as regiões. Dessa maneira, no Centro-Oeste e no Sudeste houve ampliação da diferença do rendimento masculino em relação ao auferido pelas mulheres. No Sul, a diferença salarial entre eles manteve-se estável e nas regiões Nordeste e Norte as diferenças se reduziram. Se no Nordeste as trabalhadoras formais recebiam 17,1% menos do que os homens em 2000, essa proporção declinou para 8,1%, em 2009. Já no Norte, as mulheres recebiam 12,2% menos do que os homens e passaram a receber uma renda 8,3% inferior, nos mesmos anos.

Ressalte-se que a despeito de o hiato na remuneração média feminina em relação a dos homens ter diminuído apenas no Nordeste e Norte entre 2000 e 2009, estas regiões e o Centro-Oeste são aquelas em que as desigualdades de renda segundo o sexo ficaram menores, quando comparadas aos diferenciais de rendimentos do Sul e Sudeste.

É interessante destacar que como o Centro-Oeste tinha a menor desigualdade de rendimento por sexo do país em 2000 (as mulheres recebiam 4,3% menos do que os homens), mesmo com variação positiva de 3,3 p.p. dessa diferença, em 2009, continuou sendo a mais baixa entre todas as regiões.

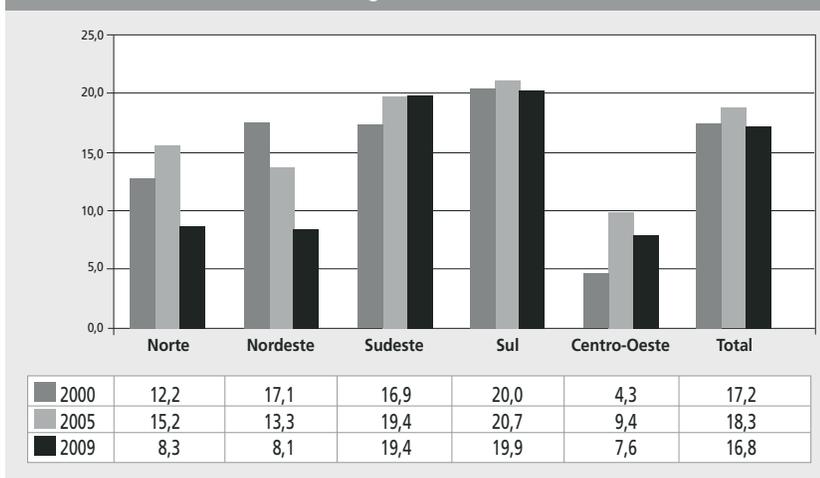
De modo contrário, no Sul e Sudeste a distância entre a renda das trabalhadoras já era mais significativa em relação aos homens. Em 2009, o que elas obtinham como pagamento pelo trabalho assalariado formal era 19,9% e 19,4% menos do que os homens, respectivamente. Vale observar que esse hiato existente no rendimento das mulheres em relação ao ganho dos homens é menor no mercado de trabalho formal do que quando se consideram os rendimentos médios, provenientes de todas as ocupações⁷.

As diferenças de remuneração média entre homens e mulheres segundo os setores de atividade cresceram apenas na Agropecuária entre

7. Segundo a Pnad, em 2009, as mulheres ocupadas no Brasil possuíam um rendimento médio mensal 29,2% inferior ao dos homens. Informação extraída da tabela 1907 do banco de dados Sidra disponibilizado pelo IBGE.

GRÁFICO 7

Hiato na remuneração média recebida pelas mulheres em relação aos homens ^{(1) (2)} - Brasil e Grandes Regiões, 2000, 2005 e 2009 (em %)



Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Valores monetários corrigidos pelo INPC, em valores reais de abril de 2011

(2) Hiato significa a diferença entre os rendimentos das mulheres e homens, revelada como porcentagem dos rendimentos dos homens

2000 e 2009. Nesse setor, as mulheres recebiam 9,8% menos do que os homens, em 2000, diferencial que aumentou para 19,4% no final da década. Nos demais, as mulheres continuaram auferindo rendimentos menores do que os dos homens em 2009, mas a desigualdade entre os rendimentos foi reduzida (Tabela 7 - página 95).

Entretanto, em alguns setores a discrepância entre as remunerações médias se inverteu, com os homens auferindo rendas menores do que as mulheres, a saber: a Construção civil, em todos os anos selecionados, e a indústria Extrativa mineral, para 2009, situações em que os homens registraram um percentual de renda 10,7% menor, em relação ao das mulheres.

O aumento dos rendimentos médios formais no país distribuiu-se por todas as grandes regiões e por, praticamente, todos os setores de atividade no período de 2000 a 2009. Este incremento resultou do duplo crescimento do emprego e da massa salarial. Enquanto em 2000 existiam 26.228.629 empregos, em 2009, a quantidade foi ampliada para 41.207.546. A massa salarial, por sua vez, correspondia a R\$ 19.160.603.729,95 em 2000, e passou para R\$ 60.212.718.586,94 em 2009. Ressalte-se que esse crescimento se deveu mais às variações per-

TABELA 7
Hiato na remuneração média recebida pelas mulheres em relação aos homens ^{(1) (2)}
por setores de atividade - Brasil, 2000, 2005 e 2009 (em %)

Setores de atividade	2000	2005	2009
Administração pública	28,7	28,5	28,2
Agropecuária	9,8	15,9	19,4
Comércio	20,5	19,7	19,3
Construção civil	-11,9	-7,6	-10,8
Extrativa mineral	9,6	10,0	-10,7
Indústria de transformação	38,8	38,2	35,8
Siup	9,8	12,6	7,1
Serviços	19,6	20,0	18,9
TOTAL	17,2	18,3	16,8

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Os valores monetários foram corrigidos pelo INPC, em valores reais de abril de 2011

(2) Hiato na remuneração significa a diferença entre os rendimentos das mulheres e homens, revelada como porcentagem dos rendimentos dos homens

centuais positivas ocorridas na massa salarial gerada (214,3%) do que ao aumento na quantidade de empregos criados (57,1%).

Já a análise dos rendimentos médios reais, segundo o sexo, revela que a desigualdade entre os rendimentos das mulheres em relação aos homens foi reduzida nos últimos anos, mas ainda se mantém no mercado de trabalho formal brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enquanto, nos anos 1990, o Brasil enfrentou uma grave crise do emprego que se manteve até o final do período, a primeira década do presente século se encerrou com um crescimento aproximado de 64,9% nos postos de trabalho do mercado formal. Esse desempenho refletiu o comportamento do PIB, que manteve uma taxa de crescimento médio anual de 3,6%.

Embora o Sudeste continue concentrando mais da metade dos empregos formais, há indicativos claros de aumento do dinamismo na geração de postos de trabalho em todas as regiões do país, sobretudo no Nordeste, que passou a ocupar o segundo lugar na distribuição regional do estoque brasileiro, posição antes ocupada pela região Sul. Outro indicativo referente à descentralização é observado na variação do emprego por faixas de tamanho dos municípios. O grande destaque é para cidades com até 50 mil habitantes, que tiveram uma variação de 83,5%, em con-

traste com os municípios com mais de 1 milhão de habitantes, cuja variação foi de 45,7% no período. O desempenho dos municípios das faixas intermediárias (50 a 500 mil habitantes) ficou na ordem de 76%. O melhor desempenho dos pequenos e médios municípios pode ser explicado, em parte, pela estagnação ou baixo dinamismo econômico no período anterior, contudo continua sendo um indício relevante de descentralização da atividade econômica e do emprego.

Mesmo que não tenha sido objeto da análise deste capítulo, é possível levantar a hipótese de que a universalização dos programas de transferência de renda, a ampliação do crédito para o consumo e a elevação do salário mínimo foram fatores relevantes para dinamizar a economia dos pequenos municípios brasileiros na década, incrementando, sobretudo, os setores de comércio e serviços.

Na última década, o perfil do trabalhador brasileiro, em termos de escolaridade, passou por fortes mudanças. Nesse período, o grau de instrução dos trabalhadores se elevou, passando de uma base em que metade das ocupações possuía empregados com nível fundamental completo para, ao final do período, a proporção desses trabalhadores no estoque total ter caído para menos de um terço (30,7%), ao passo que a participação dos trabalhadores com ensino médio completo e incompleto alcançou 48,0%.

A elevação da escolaridade média foi percebida para o conjunto da população e para o total de ocupados. Entretanto, ela foi mais expressiva entre os trabalhadores contratados no mercado de trabalho formal, o que pode refletir uma mudança dos critérios seletivos por parte dos empregadores. Com a elevação da barreira de entrada no mercado de trabalho formal, coloca-se para o país um novo desafio, que é a inserção ocupacional das pessoas de baixa escolaridade ou, em outra direção, universalizar a elevação de escolaridade dos trabalhadores. A elevação da escolaridade depende, também, de motivação dos trabalhadores, o que remete para a superação de outros problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro relativos às condições de trabalho, tais como tempo de permanência, remuneração, qualidade do posto de trabalho, proteção social, entre outras.

O baixo tempo de permanência do trabalhador em seu último vínculo resulta da intensa movimentação de admissões e desligamentos característica do mercado de trabalho formal brasileiro. Se, por um lado, em 2009, 74,5% das admissões eram de trabalhadores que já tinham passado por algum posto formal de trabalho, nada menos que 63,6% dos desligados tinham menos de um ano em seu último vínculo. Essa intensa rotatividade dificulta a elevação da qualificação do trabalhador por meio

da aquisição de mais experiência pelo aprendizado do exercício da ocupação. Além disso, pode impedir o acesso ao seguro-desemprego para uma parcela desses trabalhadores, pois esse é um benefício que exige um tempo mínimo de permanência no emprego para ser acessado, assim como impede a concretização de planos de carreira e aumentos salariais.

O crescimento da atividade econômica observado na última década, somado à queda do desemprego e das ocupações informais, gerou um cenário positivo para elevação da remuneração do trabalhador, que se deu, de um lado, pela dinâmica do mercado, mas também pelo resultado de negociações sindicais.

Deve-se, ainda, destacar o papel da política de valorização do salário mínimo negociada entre o governo federal e as centrais sindicais, que atingiu de imediato a base de assalariamento brasileiro. Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social, do conjunto dos beneficiários da Previdência em 2010 (26.161.917), 60,3% recebiam um salário mínimo (MPS 2010). Como resultado geral desta dinâmica do mercado de trabalho, observou-se o significativo crescimento da massa salarial que também foi reforçada pelos programas das políticas de proteção social. Criou-se, assim, um ambiente econômico marcado pelo fortalecimento e expansão do mercado interno que se tornou um dos instrumentos de sustentação do crescimento econômico do período.

Embora as desigualdades da remuneração média do trabalhador persistam, observou-se diminuição dessas diferenças ao longo da década estudada. Com respeito às regiões, no Sudeste a renda do trabalhador cresceu 4,3%, menos que a do Brasil (7,8%) e bem menos que a do Nordeste (17,7%) e Norte (12,6%). Em relação às diferenças de renda média por sexo do trabalhador, verificou-se queda na diferença entre a renda do homem e da mulher, todavia ainda pequena, de 0,4 p.p., o que manteve elevado o hiato entre rendimentos de homens e mulheres (16,8%). No caso das regiões Centro-Oeste e Sudeste, essa diferença se elevou. O Nordeste foi a região na qual a diferença entre rendimento masculino e feminino apresentou a maior diminuição. Em 2000, os homens dessa região tinham remuneração média 17,1% acima do que ganhavam, em média, as mulheres. Ao final da década, essa distância havia se reduzido para 8,3%. Por fim, destaque-se que os rendimentos médios formais no país cresceram em todas as grandes regiões no período de 2000 a 2009, principalmente pela política de valorização do salário mínimo.

Contudo, a remuneração média dos trabalhadores brasileiros continua baixa, o que indica predominância de ocupações cujas atividades

econômicas não requerem elevada escolarização ou qualificação dos trabalhadores. Os dados da Rais⁸ mostram que as cinco famílias ocupacionais com maior participação no estoque são: agentes, assistentes e auxiliares administrativos, operadores do comércio em lojas e mercados, trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações, ajudantes de obras civis e alimentadores de linha de produção.

A análise realizada nesse capítulo aponta melhoras no mercado de trabalho formal brasileiro na última década, com expressivo crescimento do emprego formal. Entretanto, persistem desafios que devem ser enfrentados nos próximos anos, de modo a ampliar as conquistas sociais dos trabalhadores. Há um grande contingente da força de trabalho desocupada ou que permanece nas ocupações informais ou tidas como fora do contrato de assalariamento padrão (com carteira de trabalho assinada). Trata-se de trabalhadores que estão à margem da proteção social e previdenciária. Formalizar e garantir proteção social permanecem como grandes desafios da sociedade brasileira e das políticas públicas na próxima década.

8. DIEESE. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010-2011, Livro Mercado de Trabalho, p. 81-82.

Capítulo 5

O trabalho no setor público

A Administração Pública é um dos principais empregadores no Brasil. Levando-se em consideração as três esferas do setor público (municipal, estadual e municipal) e as empresas estatais, em 2009 o total de servidores públicos superou a marca de 10 milhões, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Para os formuladores de políticas de emprego, o papel do setor público na dinâmica do mercado de trabalho é um tema de muita importância. Para os defensores de políticas ativas de emprego, a expansão do emprego público se justifica tanto pela necessidade de ampliação dos serviços públicos (especialmente na área social), como também pela estratégia de combate ao desemprego. Nessa visão, o emprego público tem sido essencial para absorver o crescimento quantitativo da força de trabalho e impedir que a elevação da produtividade média da economia resulte em crescimento das taxas de desemprego, uma vez que gera emprego nas áreas sociais onde, na maioria das vezes, o setor privado não tem interesse em atuar.

AS MUDANÇAS NO PAPEL DO ESTADO NAS ÚLTIMAS TRÊS DÉCADAS

Mesmo com a intensificação do processo de desestatização verificado no Brasil nos anos 1990, o Estado brasileiro manteve expressiva participação em várias atividades econômicas. A partir do final dos anos 70, cresceu muito a importância do ideário neoliberal, que propunha diminuição dos gastos públicos, menor intervenção do Estado na economia

e a privatização de empresas estatais, tornando frágeis os pilares de sustentação do “Welfare State”¹.

Apesar da adoção de políticas econômicas mais liberais na quase totalidade dos países, não houve redução do emprego público, segundo Mattos (2010). Isso se deu por razões diversas: em alguns casos, houve pouco dinamismo do mercado de trabalho do setor privado e, dessa forma, a parcela do emprego público no total do emprego pouco se alterou. Em muitos países houve reação contrária da sociedade às tentativas sucessivas de desmonte do estado de bem-estar, que já estava consolidado como um direito social dos cidadãos.

Vale lembrar que o aumento da participação do Estado nas sociedades contemporâneas resultou da ampliação das demandas emanadas pela sociedade e pelo processo de desenvolvimento econômico, consequência de novas necessidades geradas pela crescente complexidade das atividades econômicas, como, por exemplo, atividades estratégicas de defesa e de proteção ao meio ambiente, bem como diversas atividades reguladoras da concorrência capitalista.

No Brasil, o setor público teve importante papel na reversão do quadro de elevação do desemprego causado pela crise econômica no início dos anos 80. A expansão do emprego público no período foi motivada pela crescente demanda por programas sociais e também pela Constituição Federal de 1988 ter ampliado as responsabilidades dos estados e municípios, o que exigiu um correspondente aumento do quadro de funcionários públicos.

Nos anos 1990, o processo de abertura econômica e as dificuldades enfrentadas pelo setor privado nacional resultaram na adoção de políticas de ajuste altamente restritivas para o mercado de trabalho. Naquela década, o país conviveu com um problema estrutural na geração de empregos formais. Ao mesmo tempo, o setor público federal passou a adotar uma política de diminuição do quadro funcional, tanto na administração

1. Em linhas gerais, o Estado de bem-estar social (em inglês: Welfare State), também conhecido como Estado-Providência é um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado (nação) como agente da promoção (protetor e defensor) social e organizador da economia. As principais características estão relacionadas com o fato de o Estado vir a ser o agente regulamentador da saúde social, política e econômica do país em parceria com sindicatos e empresas privadas, em níveis diferentes, em função da história de cada país. Cabe ao Estado do Bem-Estar-Social garantir serviços públicos e proteção à população. Os Estados de Bem-Estar Social desenvolveram-se principalmente na Europa, tendo sido implementado com maior intensidade nos países escandinavos (ou países nórdicos): Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia.

direta como nas autarquias, fundações e empresas públicas que, somado ao processo de privatização de empresas estatais², resultou na redução do emprego público federal.

Em seguida, os governos estaduais adotaram semelhante política de contenção de gastos. No âmbito municipal, a contenção de gastos não ocorreu, sobretudo porque, nessa época, o número de municípios³ aumentou. Na verdade, o emprego público cresceu em termos absolutos nas prefeituras e autarquias municipais. Os municípios foram os principais responsáveis pela elevação do total de trabalhadores no setor público nesse período.

O debate acerca do emprego público no Brasil tem sido marcado por condições conjunturais muito distintas. A partir de 2004, em função do enorme dinamismo na geração de emprego, assim como da limitada atuação do Estado na área social, a participação do emprego público no total das ocupações manteve-se relativamente baixa.

Cabe mencionar que a criação de emprego nas esferas públicas estadual e municipal, em particular nas regiões mais pobres e atrasadas do país, sempre foi vista como uma forma de reprodução das estruturas de dominação, pautada muitas vezes por uma lógica político-eleitoreira. Muitas vezes, em função das características dinâmicas do mercado de trabalho no setor privado e das distorções na condução da administração pública, reduziu-se a importância do emprego público, atribuindo um significado pejorativo a esse tipo de emprego.

Mais recentemente, estudo de 2009 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) reforçou a tese de que a expansão do emprego público, nos últimos anos, foi bastante heterogênea sob diversos pontos de vista, especialmente quando se considera a esfera de governo. Segundo as principais informações disponíveis, o peso do emprego na esfera municipal continuou crescendo bastante, tendo tomado impulso principalmente após a promulgação da Constituição de 1988, uma vez que o rápido processo de urbanização passou aos municípios e aos estados da Federação diversas atribuições que eram exclusivamente realizadas pela esfera federal.

2. A privatização no Brasil, nos anos 1990, caracterizou-se pelo processo de venda de empresas ou instituições do setor público - que integravam o patrimônio do Estado - para o setor privado, geralmente por meio de leilões públicos. O processo de desestatização consistiu, principalmente, em tornar o Estado um sócio minoritário, pois grande parte das empresas já eram de capital aberto, negociadas em bolsa de valores. O Estado brasileiro, através do BNDES, continuou como sócio minoritário.

3. Para se ter uma idéia, o número de municípios no país aumentou de 4.189, em 1988, para 5.507, em 2000. Em 2009, o total de municípios já havia alcançado 5.565.

Como consequência, devido à urbanização e às necessidades de oferta de serviços públicos dela advindos, tais como saúde, educação, segurança pública, saneamento básico e obras de infraestrutura urbana, entre outros, e associado ao aumento do número de funcionários do Legislativo e do Judiciário, cresceu a geração de empregos públicos no âmbito municipal.

TRAJETÓRIA RECENTE DO EMPREGO PÚBLICO NO BRASIL

Com o propósito de fornecer uma visão global da situação do emprego público entre 2000 a 2009, os dados da Rais apresentados a seguir estão divididos segundo a natureza jurídica. Procura-se, dessa forma, detalhar as informações de todas as esferas de governo (federal, estadual e municipal) e a situação dos empregados nas entidades empresariais estatais⁴.

O total de servidores públicos em todas as esferas, incluindo os empregados das entidades empresariais estatais, somou cerca de 6,9 milhões em 2000 e aproximadamente 10 milhões em 2009 (Tabela 1).

TABELA 1
Evolução dos empregos públicos por natureza jurídica
Brasil - 2000 a 2009 (em mil)

Natureza jurídica	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Setor Público Federal	862	826	805	728	765	783	831	932	903	930
Setor Público Estadual	2.737	2.689	2.902	2.946	3.007	3.078	3.152	3.267	3.337	3.378
Setor Público Municipal	2.626	3.005	3.290	3.548	3.568	3.958	4.218	4.476	4.498	4.914
Entidades empresariais estatais	636	640	759	738	755	748	763	777	791	792
Total	6.862	7.160	7.757	7.960	8.096	8.568	8.965	9.452	9.529	10.014

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Entre 2000 a 2009, o total de empregos públicos cresceu 46,0%, correspondendo a um incremento médio anual de 4,3%. Por esfera pública, as variações foram bem distintas: a maior expansão ocorreu no setor público

4. No caso dos setores públicos Federal, Estadual e Municipal, foram considerados os servidores pertencentes aos seguintes órgãos: Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, assim como as Autarquias, Fundações e Órgãos Públicos Autônomos. Em relação às Entidades Empresariais Estatais, foram levadas em conta as empresas públicas e Sociedades de Economia Mista.

municipal onde o crescimento foi de 87,1%, com média anual de 7,2%; no setor público estadual o crescimento foi de 23,4%, e a média anual de 2,4%.

No período, o menor ritmo de expansão de empregos foi no setor público federal. O número de servidores passou de 862.473, em 2000, para 930.322, em 2009, expansão de 7,9%, com média anual inferior a 1% (Tabela 2).

TABELA 2
Evolução dos empregos públicos por natureza jurídica
Brasil - 2000 a 2009

Natureza jurídica	2000	2009	Variação (em %)
Setor Público Federal	862.473	930.322	7,9
Setor Público Estadual	2.736.894	3.378.278	23,4
Setor Público Municipal	2.626.367	4.913.606	87,1
Entidades empresariais estatais	635.785	792.225	24,6
Total	6.861.519	10.014.431	46,0

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

Em virtude do crescimento do emprego público municipal na década, houve mudança na composição do emprego público total por natureza jurídica. Em 2000, o setor público estadual empregava 39,9% do total de funcionários públicos. O setor municipal, em segundo lugar, empregava 38,3% dos servidores públicos.

Em 2009, o setor público municipal passou a representar o maior contingente de servidores, passando de 2,6 milhões, em 2000, para mais de 4,9 milhões, em 2009, correspondendo, ao final da década, a 49,1% do total de funcionários públicos em âmbito nacional, quase metade dos servidores do país (Tabela 3).

TABELA 3
Participação dos empregos públicos por natureza jurídica
Brasil - 2000 e 2009

Natureza jurídica	2000	Participação (%)	2009	Participação (%)
Setor Público Federal	862.473	12,6	930.322	9,3
Setor Público Estadual	2.736.894	39,9	3.378.278	33,7
Setor Público Municipal	2.626.367	38,3	4.913.606	49,1
Entidades empresariais estatais	635.785	9,2	792.225	7,9
Total	6.861.519	100,0	10.014.431	100,0

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

Entre 2000 e 2009, a análise dos vínculos contratuais⁵ indicou aumento na participação dos servidores em regime estatutário no conjunto do emprego público, em contrapartida aos empregos com contratos de trabalho regidos pela CLT (celetistas). Isto se deveu à ampliação das contratações via concurso público nas três esferas de governo. Ao longo dos últimos anos, após a promulgação da Constituição em 1988, a principal porta de entrada no serviço público foi essa, reforçando a profissionalização e democratizando o acesso às vagas criadas.

No ano 2000, a maioria do efetivo de servidores era estatutária (77,0%). Os servidores celetistas representavam 23,0% do total. Nas esferas federal e estadual, os estatutários correspondiam a mais de 90% do total de servidores. Na esfera municipal, três em cada quatro servidores eram estatutários. Nas entidades empresariais estatais, apenas 1,1% do contingente era de servidores estatutários. Nessas empresas, 98,9% eram empregados contratados no regime da CLT (Tabela 4).

TABELA 4
Número de empregos públicos por natureza jurídica e segundo o vínculo
Brasil - 2000

Natureza jurídica	Estatutário		Celetista		Total	
	Total	(em %)	Total	(em %)	Total	(em %)
Setor Público Federal	779.331	90,4	83.142	9,6	862.473	100,0
Setor Público Estadual	2.488.756	90,9	248.138	9,1	2.736.894	100,0
Setor Público Municipal	2.010.463	76,5	615.904	23,5	2.626.367	100,0
Entidades empresariais estatais	7.035	1,1	628.750	98,9	635.785	100,0
Total	5.285.585	77,0	1.575.934	23,0	6.861.519	100,0

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Entre 2000 e 2009, a participação dos servidores estatutários atingiu 82,8% do contingente total. Esse resultado decorreu, principalmente, do crescimento do número de servidores estatutários em âmbito

5. Quanto ao vínculo, pode-se dividir os servidores em estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações, estabelecido em lei, para cada uma das unidades da federação e também para União. Além disso, podem existir os empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da CLT, assim como os servidores temporários, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), prescindindo de concurso público.

municipal, seguido dos servidores em nível estadual e em âmbito federal. Destaca-se que, em 2009, na esfera federal, 96,0% eram estatutários e apenas 4,0% eram servidores celetistas (Tabela 5).

TABELA 5
Número de empregos públicos por natureza jurídica e segundo o vínculo
Brasil - 2009

Natureza jurídica	Estatutário		Celetista		Total	
	Total	(em %)	Total	(em %)	Total	(em %)
Setor Público Federal	893.431	96,0	36.891	4,0	930.322	100,0
Setor Público Estadual	3.095.991	91,6	282.287	8,4	3.378.278	100,0
Setor Público Municipal	4.281.196	87,1	632.410	12,9	4.913.606	100,0
Entidades empresariais estatais	17.862	2,3	774.363	97,7	792.225	100,0
Total	8.288.480	82,8	1.725.951	17,2	10.014.514	100,0

Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

A exceção foram as entidades empresariais estatais - órgãos da administração pública constituídos por lei para prestarem serviços públicos, típicos ou atípicos da administração pública⁶. Em empresas estatais geradoras de serviços de utilidade pública, empresas públicas e em sociedades de economia mista produtoras de bens e de matérias-primas, a forma de contratação predominante é o contrato regido pela CLT. Cabe registrar que, embora a maior parcela dos vínculos seja via CLT, a grande maioria das contratações foi feita por concurso público. Em 2009, 97,7% do total de trabalhadores dessas empresas tinha vínculo de contratação pelo regime da CLT (Tabela 5).

Vale reforçar que no Brasil, atualmente, existem os chamados servidores estatutários (vinculados ao regime da Lei Federal n.º. 8.112/90) e os servidores celetistas (que obedecem à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT). O emprego público é uma figura jurídica que se concretizou em decorrência de medidas implementadas durante o governo Fernando Henrique Cardoso, visando à reforma administrativa do Estado. A flexibi-

6. Nesse caso, um dos entendimentos mais aceitos é o de que o serviço público pode ser caracterizado como aquele que deve ser prestado a todos os cidadãos e pode ser quantificado a cada um deles, como por exemplo, os serviços de água e esgoto. Como essencialmente públicos estão as forças armadas e a defesa nacional. Quanto às funções típicas, pode-se citar o ensino público que, na esfera federal, é desempenhado pelas universidades federais; e as atípicas caso da Caixa Econômica Federal que explora determinado ramo da iniciativa privada com certas características e privilégios de empresa pública.

lização da relação laboral com a Administração Pública exigiu profundas mudanças no texto constitucional.

A Constituição de 1988, quando prescreveu que os servidores públicos de todos os entes federados seriam regidos por regime jurídico único, afastou a possibilidade de adoção do regime celetista, prática comum nos anos 70 e 80. Com as mudanças estabelecidas no texto constitucional, notadamente aquelas implementadas pela Emenda 19, que alterou a redação do artigo 37 da Constituição Federal, a adoção do regime jurídico único deixou de ser obrigatória. Assim, a contratação de pessoal para o serviço público voltou a ser possível pelo regime instituído na Consolidação das Leis do Trabalho, o que na prática se concretizou, sobretudo, no caso das contratações ocorridas no âmbito das entidades empresariais estatais.

Desse modo pode-se observar, nas Tabelas 4 e 5, uma elevação bastante considerável quanto à trajetória do número de empregos públicos relacionados às entidades empresariais estatais contratados pelo regime celetista. Quase toda a expansão do emprego público, entre 2000 e 2009, ocorreu nas empresas estatais e públicas. Em 2009, o vínculo via CLT atingiu 97,7% do total de empregos públicos nas estatais.

ESCOLARIDADE

De modo geral, melhorou significativamente a escolaridade do servidor público em todas as esferas de governo (Tabela 6 - página 107). A elevação foi de 68,6% no número de servidores com nível superior incompleto e 124,1%, no caso dos servidores com nível superior completo no período de 2000 a 2009.

Entre 2000 e 2009, houve forte aumento no número de servidores públicos com nível superior completo. A elevação foi de 231,3%, entre os funcionários públicos municipais; 70,3%, no caso dos estaduais e 40,1%, para os federais. Esses resultados estão relacionados tanto à própria iniciativa dos servidores já contratados, que voltam a estudar por vislumbrarem melhorias em seus respectivos planos de carreiras, como, sobretudo, aos níveis de exigência dos concursos públicos que têm incentivado, nos processos de seleção, a entrada de servidores com nível superior.

No caso das empresas e autarquias estatais, toda a expansão do emprego público pode ser explicada pela inserção de trabalhadores com nível médio completo e superior completo. Nas demais faixas de escolaridade houve forte redução no número de empregados (Tabela 6).

TABELA 6
Número de empregos públicos por natureza jurídica e segundo nível de escolaridade
Participação em relação aos totais e variação no período
Brasil – 2000 e 2009

Natureza jurídica	Escolaridade	2000		2009		Variação
		Total de servidores	% em relação ao total	Total de servidores	% em relação ao total	
Setor Público Federal	Analfabeto	1.904	0,2	221	0,0	-88,4
	Fund.Completo	67.294	7,8	31.613	3,4	-53,0
	Fund.Incompleto	107.529	12,5	120.513	13,0	12,1
	Médio Incompleto	11.923	1,4	11.676	1,3	-2,1
	Médio Completo	345.243	40,0	308.399	33,2	-10,7
	Superior Incompleto	9.820	1,1	11.313	1,2	15,2
	Superior Completo	318.760	37,0	446.587	48,0	40,1
	Total	862.473	100,0	930.322	100,0	7,9
Setor Público Estadual	Analfabeto	30.166	1,1	2.876	0,1	-90,5
	Fund.Completo	403.696	14,8	206.349	6,1	-48,9
	Fund.Incompleto	359.819	13,2	375.631	11,1	4,4
	Médio Incompleto	149.317	5,5	142.251	4,2	-4,7
	Médio Completo	789.005	28,8	1.019.388	30,2	29,2
	Superior Incompleto	158.553	5,8	190.249	5,6	20,0
	Superior Completo	846.338	30,9	1.441.534	42,7	70,3
	Total	2.736.894	100,0	3.378.278	100,0	23,4
Setor Público Municipal	Analfabeto	92.619	3,5	26.919	0,6	-70,9
	Fund.Completo	828.108	31,5	755.944	15,4	-8,7
	Fund.Incompleto	305.294	11,6	465.211	9,5	52,4
	Médio Incompleto	112.022	4,3	177.179	3,6	58,2
	Médio Completo	763.352	29,1	1.836.093	37,4	140,5
	Superior Incompleto	77.847	3,0	171.082	3,5	119,8
	Superior Completo	447.125	17,0	1.481.178	30,1	231,3
	Total	2.626.367	100,0	4.913.606	100,0	87,1
Entidades Empresariais Estatais	Analfabeto	7.972	1,3	1.594	0,2	-80,0
	Fund.Completo	145.511	22,8	66.622	8,4	-54,2
	Fund.Incompleto	75.657	11,9	43.578	5,5	-42,4
	Médio Incompleto	57.736	9,1	22.742	2,9	-60,6
	Médio Completo	181.919	28,6	309.296	39,0	70,0
	Superior Incompleto	62.750	9,9	46.801	5,9	-25,4
	Superior Completo	104.240	16,4	301.592	38,1	189,3
	Total	635.785	100,0	792.225	100,0	24,6
Total	Analfabeto	132.661	1,9	31.610	0,3	-76,2
	Fund.Completo	1.444.609	21,1	1.060.528	10,6	-26,6
	Fund.Incompleto	848.299	12,4	1.004.933	10,0	18,5
	Médio Incompleto	330.998	4,8	353.848	3,5	6,9
	Médio Completo	2.079.519	30,3	3.473.176	34,7	67,0
	Superior Incompleto	308.970	4,5	419.445	4,2	35,8
	Superior Completo	1.716.463	25,0	3.670.891	36,7	113,9
	Total	6.861.519	100,0	10.014.431	100,0	46,0

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Redução expressiva verificou-se, também, com relação ao número de servidores analfabetos e com nível fundamental completo. Essa diminuição ocorreu em praticamente todas as esferas do setor público, refletindo também a maior exigência de nível de escolaridade nos processos seletivos para contratações de novos servidores.

Também merece atenção, o crescimento do percentual de servidores por nível de escolaridade, independente de atuarem na instância federal, estadual ou municipal, ou ainda em empresas estatais. Assim, no conjunto destes servidores, a proporção daqueles que têm nível médio completo e superior (incompleto ou completo) passou de 59,8% no ano 2000 para 75,1% em 2009. Especificamente, no caso de servidores com nível superior completo ou incompleto, o percentual passou de 29,5% no ano 2000 para 40,9% em 2009 (Tabela 6).

SEXO

Ao longo de todo o período analisado, as mulheres são maioria entre os servidores públicos. Assim, a proporção de mulheres, que em 2000 era de 54,0%, passou para 56,3% do total de servidores, independente da esfera de governo. As vagas no serviço público, abertas entre 2000 e 2009, foram ocupadas, em maior medida, por pessoas do sexo feminino. Assim, o número de vínculos de mulheres cresceu 52,2% entre 2000 e 2009, enquanto o de homens teve expansão de 38,6% (Tabela 7).

A distribuição dos servidores por sexo, porém, é diferenciada segundo a natureza jurídica da contratação. Na esfera federal, em 2009, os homens eram maioria e totalizavam 64,9% dos servidores enquanto as mulheres respondiam por 35,1% dos postos. Nas demais esferas, o quadro inverte-se e, no serviço público estadual, os homens ocupavam 42,9% dos vínculos e as mulheres, 57,1% e no âmbito municipal as mulheres chegam a corresponder a 64,0% dos servidores. A presença de mulheres nos setores de educação e saúde, que são, majoritariamente, responsabilidade dos estados e dos municípios explica essa distribuição. Entre 2000 e 2009, essa proporção não se alterou significativamente.

FAIXA ETÁRIA

Tanto no ano 2000 quanto em 2009, aproximadamente 83% dos servidores estão compreendidos nas faixas etárias entre 30 e 64 anos. Em 2000, a maior parcela dos funcionários públicos (33,0%) tinha entre 30 e

TABELA 7
Número de empregos públicos por natureza jurídica e segundo o sexo do servidor
Participação em relação aos totais e variação no período
Brasil - 2000 e 2009

Natureza jurídica	Sexo	2000	Participação em relação ao total (em %)	2009	Participação em relação ao total (em %)	Variação 2009/2000 (em %)
Setor Público Federal	Masculino	591.130	68,5	603.970	64,9	2,2
	Feminino	271.343	31,5	326.352	35,1	20,3
	Total	862.473	100,0	930.322	100,0	7,9
Setor Público Estadual	Masculino	1.131.042	41,3	1.449.220	42,9	28,1
	Feminino	1.605.852	58,7	1.929.058	57,1	20,1
	Total	2.736.894	100,0	3.378.278	100,0	23,4
Setor Público Municipal	Masculino	980.856	37,3	1.769.767	36,0	80,4
	Feminino	1.645.511	62,7	3.143.839	64,0	91,1
	Total	2.626.367	100,0	4.913.606	100,0	87,1
Entidades Empresariais Estatais	Masculino	454.631	71,5	554.199	70,0	21,9
	Feminino	181.154	28,5	238.026	30,0	31,4
	Total	635.785	100,0	792.225	100,0	24,6
Total	Masculino	3.157.659	46,0	4.377.156	43,7	38,6
	Feminino	3.703.860	54,0	5.637.275	56,3	52,2
	Total	6.861.519	100,0	10.014.431	100,0	46,0

Fonte: MTE. Rais
 Elaboração: DIEESE

39 anos; já em 2009, a maior proporção (31,6%) encontrava-se na faixa entre 40 a 49 anos. Ao longo da década, houve forte crescimento no número de servidores com mais de 50 anos, cuja proporção passou de 18,9% em 2000, a 25,2% em 2009, com uma elevação de 94,6%, no período.

Outra mudança em termos etários registrada no período, foi a diminuição relativa da faixa etária de servidores entre 30 e 39 anos, que passou de 33,0%, no início da década, para 27,5%. Essa redução foi acompanhada pelo crescimento da proporção de servidores com idade entre 50 e 64 anos, que passou de 17,4% para 23,6%, expressando progressivo envelhecimento dos trabalhadores do setor público.

Por outro lado, a realização de concursos públicos ao longo do período garantiu o ingresso de servidores com idade até 29 anos, mantendo a proporção de trabalhadores mais jovens na década (Tabela 8 - página 110).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, a proporção dos empregados no setor público, em re-

TABELA 8
Número de empregos públicos por natureza jurídica e segundo faixa etária,
participação em relação aos totais e variação no período
Brasil - 2000 e 2009

Natureza jurídica	Faixa etária	2000	Participação em relação ao total (em %)	2009	Participação em relação ao total (em %)	Variação 2009/2000 (em %)
Setor Público Federal	Até 24	102640	11,9	109224	11,7	6,4
	25 a 29	91.720	10,6	94.892	10,2	3,5
	30 a 39	242.115	28,1	197.843	21,3	-18,3
	40 a 49	284.605	33,0	259.673	27,9	-8,8
	50 a 64	134.128	15,6	251.331	27,0	87,4
	65 ou mais	7.265	0,8	17.359	1,9	138,9
	Total	862.473	100,0	930.322	100,0	7,9
Setor Público Estadual	Até 24	95079	3,5	115560	3,3	17,3
	25 a 29	258.036	9,4	296.362	8,8	14,9
	30 a 39	921.376	33,7	871.126	25,8	-5,5
	40 a 49	900.639	32,9	1.146.412	33,9	27,3
	50 a 64	509.115	18,6	888.522	26,3	74,5
	65 ou mais	52.649	1,9	64.296	1,9	22,1
	Total	2.736.894	100,0	3.378.278	100,0	23,4
Setor Público Municipal	Até 24	152771	5,8	259373	5,3	69,8
	25 a 29	286.904	10,9	571.308	11,6	99,1
	30 a 39	894.511	34,1	1.485.968	30,2	66,1
	40 a 49	776.794	29,6	1.503.294	30,6	93,5
	50 a 64	477.513	18,2	1.024.164	20,8	114,5
	65 ou mais	37.874	1,4	69.499	1,4	83,5
	Total	2.626.367	100,0	4.913.606	100,0	87,1
Entidades Empresariais Estatais	Até 24	63.118	9,9	41728	5,3	-33,9
	25 a 29	65.476	10,3	101.260	12,8	54,7
	30 a 39	200.416	31,5	193.592	24,4	-3,4
	40 a 49	229.889	36,2	249.972	31,6	8,7
	50 a 64	73.914	11,6	198.862	25,1	169
	65 ou mais	2.972	0,5	6.811	0,9	129,2
	Total	635.785	100,0	792.225	100,0	24,6
Total	Até 24	413.608	6,0	521885	5,2	26,2
	25 a 29	702.136	10,2	1.063.822	10,6	51,5
	30 a 39	2.258.418	33,0	2.748.529	27,5	21,7
	40 a 49	2.191.927	31,9	3.159.351	31,6	44,1
	50 a 64	1.194.670	17,4	2.362.879	23,6	97,8
	65 ou mais	100.760	1,5	157.965	1,6	56,8
	Total	6.861.519	100,0	10.014.431	100,0	46

Fonte: MTE. Rais
 Elaboração: DIEESE

lação ao conjunto dos ocupados, é próxima a 11%, segundo os dados elaborados pelo Ipea (2009), participação relativamente baixa comparada a outros países. No México, por exemplo, cerca de um em cada quatro empregados trabalha no setor público. Na Espanha, a proporção é de aproximadamente um servidor no serviço público para cada cinco trabalhadores empregados.

Mesmo com o crescimento no número de empregos públicos verificado no período de 2000 a 2009 no Brasil, ainda assim é possível argumentar que há espaço para a elevação da participação do Estado na geração de empregos, especialmente se houver ampliação dos serviços de saúde e de educação. Há evidente necessidade de fortalecer um conjunto de políticas públicas para melhorar, substantivamente, as condições de vida e de trabalho da população, inclusive por meio da geração direta de empregos. Dificilmente, observando os números do emprego público no Brasil, pode-se afirmar que o Estado brasileiro seja um Estado “inchado” com excessivo contingente de funcionários públicos. Para avançar no combate à desigualdade de renda e riqueza, será necessário fortalecer o setor público nas áreas mais estratégicas e carentes com impactos positivos na geração de empregos no serviço público.

Capítulo 6

O trabalho no meio rural

O desenvolvimento econômico e social brasileiro não dissipou, ao longo do tempo, o caráter conservador e excludente que sempre existiu no país. No meio rural isso não é diferente, e as altas taxas de concentração de terras e renda são reflexos do resultado desse modelo de desenvolvimento.

O Brasil é um país em que a atividade agrícola exerce papel estratégico no desenvolvimento econômico – dado pela dimensão territorial, pela disponibilidade de terras agricultáveis, pelo clima tropical e pela diversidade de biomas, entre outros aspectos que fazem com que o Brasil seja considerado o “celeiro do mundo” – e que ocupa boa parte de sua mão de obra nesse setor. Devido a essas características, é de se esperar que existam formas e relações de trabalho as mais diversas possíveis.

A atividade agrícola no Brasil apresenta aspectos peculiares, em que coexistem formas modernas de assalariamento, em áreas que utilizam avançadas tecnologias de produção, com outras que lançam mão de técnicas primitivas e relações tradicionais de trabalho. Há ainda, no Brasil, inclusive, incidência de trabalho degradante ou análogo ao escravo.

Convivem ao lado de grandes propriedades, que utilizam o assalariamento como forma exclusiva de relação trabalhista, as pequenas, com mão de obra baseada no trabalho familiar e relações tradicionais, como a parceria, a meia e outras.

Ao mesmo tempo, há grande incidência de ocupações não agrícolas entre os residentes nas áreas rurais, principalmente no setor de serviços.

O foco deste capítulo é analisar as diferentes formas de ocupação no meio rural e suas transformações na última década.

AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DA AGRICULTURA BRASILEIRA

A modernização da agricultura brasileira na última década é resultado das grandes transformações estruturais ocorridas nesse segmento desde a década de 1950, no que se convencionou chamar de “revolução verde”.

O desenvolvimento rural brasileiro desse período recente está profundamente marcado pelo modelo agrícola conduzido pelo agronegócio empresarial, produto histórico da articulação entre o capital financeiro, o capital industrial e a grande propriedade territorial, e fortemente apoiado por intervenções estatais. Esse modelo baseia-se no uso combinado e intensivo de insumos modernos, como máquinas e tratores, fertilizantes químicos e corretivos, controle químico de pragas e doenças, irrigação, sementes geneticamente modificadas e rações e suplementos alimentares. Concomitantemente, esse sistema tem sido acompanhado de transformações organizacionais da produção e nas relações de trabalho.

As mudanças originadas desse processo modernizador transformaram o campo brasileiro. Internacionalmente reconhecido como grande fornecedor de produtos agrícolas, o Brasil figura entre os maiores produtores de um vasto conjunto de culturas. As modernas técnicas de produção, associadas a incentivos, subsídios e farto crédito, aumentaram a produtividade fazendo frente às demandas internas e externas do país. A produção agrícola tem sido responsável por extensa fatura da pauta de exportações. Em 2009, por exemplo, a participação do agronegócio na balança comercial foi da ordem 42,5% do total exportado – e o saldo da balança comercial do agronegócio cresceu 270% entre 2000 e 2009. Destaca-se a soja como o principal item da pauta de exportações do país.

As estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para a safra 2010/2011 indicam um recorde na ordem 155,6 milhões de toneladas, com área 3,3% superior à colhida em 2010. Nessas estimativas, o Brasil aparece como o maior exportador mundial de açúcar, café, álcool, carne de frango e carne bovina, o segundo maior exportador de soja e o terceiro maior exportador de milho¹.

A área plantada com grãos cresceu 21,4% de 2002 a 2011 e a produção, 58,2% no mesmo período, segundo dados da Companhia Nacional de Abastecimento (Conab). Grande parte desses vultosos resul-

1. Apresentação do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 03.02.2011. Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social - CDES

tados deve-se ao aumento da produtividade das lavouras e da pecuária, fato explicado pelo progresso técnico e pela difusão de inovações. Grandes centros de pesquisa, privados e públicos – como a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) –, têm grande parcela de responsabilidade pelo desenvolvimento e divulgação de boa parte das tecnologias utilizadas no campo. Outro elemento é a mecanização, devido à melhoria e à utilização de maquinários e implementos agrícolas, cujas vendas aumentaram 115% entre 2000 e 2010². Para esse resultado, teve um papel decisivo o Programa de Modernização da Frota de Tratores Agrícolas e Implementos Associados e Colheitadeiras (Moderfrota), programa criado pelo governo federal em 2000 para renovação da frota de tratores e colheitadeiras, com juros baixos e pré-fixados, além de parcelas fixas.

Ao mesmo tempo, convivem no campo exemplos de condições degradantes de trabalho e conflitos por terra. Enquanto o Brasil desponta como um dos maiores produtores agrícolas, ainda persistem postos de trabalho precarizados. Segundo a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), entre 2000 e 2009, foram realizadas 847 operações em 2.040 fazendas, libertando 34.765 trabalhadores em regime de trabalho análogo ao escravo. Segundo a Comissão Pastoral da Terra, a violência contra a ocupação e a posse da terra envolveu aproximadamente 83 mil famílias em 2009. No mesmo ano, foram assassinadas 25 pessoas no campo e mais de 143 ameaçadas de morte, além de inúmeros presos, torturados e agredidos.

Apesar de novas frentes agrícolas terem surgido nos últimos anos – principalmente na região de cerrado conhecida como Matopiba (Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia) – o vertiginoso crescimento da produção agrícola da última década não foi acompanhado de uma equânime distribuição produtiva e, tampouco, de distribuição de terra e renda.

As mudanças decorrentes desse processo de modernização não têm impacto uniforme em todas as regiões do país e nem em todos os extratos de produtores. Privilegiam-se as regiões mais desenvolvidas e os grandes produtores rurais, aumentando ainda mais a concentração de capital nesse segmento. Estudos³ apontam, com base nos dados dos Censos Agropecuários do IBGE, existir um padrão de concentração desse fenômeno em algumas regiões e estados, particularmente em São Paulo, nos

2. Fonte: Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores - Anfavea.

3. Entre outros: TEIXEIRA, J. C. (2005) Modernização da Agricultura no Brasil: impactos econômicos, sociais e ambientais. Revista Eletrônica da Associação dos Geógrafos Brasileiros – Seção Três Lagoas. Três Lagoas-MS, V 2 – n.º 2 – ano 2, Setembro de 2005.

estados da região Sul e Centro-Oeste. Nos estados da região Norte e na maior parte dos estados do Nordeste, ao contrário, a modernização avança a passos mais lentos.

Além dessa disparidade produtiva, a expansão do agronegócio e das formas privadas de apropriação dos recursos naturais a ele associadas contribuíram para acentuar a já elevada concentração de terra no Brasil e para dificultar o avanço das políticas de reforma agrária. O *Índice de Gini*⁴ de distribuição da posse da terra, que mede a concentração fundiária, passou de 0,836, em 1995/96, para 0,849, em 2006⁵. Entre os imóveis rurais do Brasil, 85,9%, em 2010 (dados da SNCR/Incra)⁶, eram minifúndios (com até 100 ha) e representavam 21,4% da área ocupada, enquanto os latifúndios (com área superior a 1.000 ha) eram apenas 1,0% dos imóveis rurais, mas representavam 44,0% da área.

Essa concentração da terra e a morosidade nos procedimentos de implantação da reforma agrária tornaram-se um dos principais impedimentos ao desenvolvimento e à consolidação dos sistemas familiares de produção rural no Brasil.

Resulta desse processo uma contraposição entre dois modelos de produção agrícola que decorrem de dois distintos modelos de desenvolvimento: um deles com produção voltada à exportação, fundamentado na grande propriedade monocultora, e outro, o modelo de agricultura familiar, fundamentado na pequena propriedade rural com produção voltada ao mercado interno. Observe-se que esse último é responsável por cerca de 70% dos alimentos que chegam à mesa do brasileiro⁷. Apesar de não serem segmentos autônomos, dadas as várias interfaces entre eles, representam distintas concepções de ocupação do espaço agrário, de relações sociais e em suas relações com o meio ambiente.

A difusão do modelo de produção intensivo em capital tem forçado, de certa forma, a agricultura familiar também a adotá-lo. Dadas as condições da qualidade da terra e da baixa capitalização, entre outros

4. O índice de Gini, que varia de zero a um, é um indicador de igualdade ou desigualdade de uma distribuição. Quando igual a zero, significa a situação teórica de igualdade. Quando igual a um, ocorre situação de máxima desigualdade. Portanto, quando se aproxima de um, significa que uma dada distribuição está se concentrando.

5. Fonte: Censo Agropecuário – anos selecionados – IBGE.

6. SNCR: Sistema Nacional de Cadastro Rural, e Incra: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

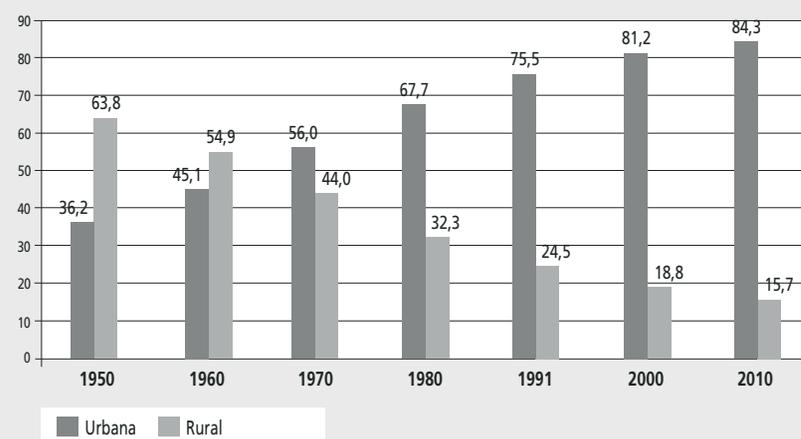
7. Censo Agropecuário – 2006/IBGE.

fatores, esses pequenos produtores são constantemente expurgados desse processo, o que gera reflexos negativos sobre a ocupação e a renda na área rural. Ademais, exacerba-se a desigualdade entre os produtores rurais, precarizam-se as relações de trabalho, elevam-se os índices de pobreza e registram-se altas taxas de êxodo rural, em um curtíssimo espaço de tempo.

Entre os anos de 2000 e 2010, a população rural brasileira reduziu-se em 16,5%, o que representa 2 milhões de pessoas deixando o campo, contingente esse, todavia, bem menor do que os 4 milhões perdidos na década de 1990, conforme os dados do Censo 2010 do IBGE. No ano de 2000, essa população representava 18,8% do total de brasileiros e em 2010 esse percentual caiu para apenas 15,7% (29,8 milhões de um total de 190,8 milhões). É mister lembrar que, em 1991, essa população correspondia a 24,5% do total. Em pouco menos de 20 anos, a diminuição foi de aproximados 36% – o que significa uma redução média de 1,9% ao ano. Some-se a esse processo o fato de que essa transferência de pessoas do campo para a cidade ocorre sem nenhum planejamento e distribuição de renda.

GRÁFICO 1

Evolução da população por local de residência Brasil, 1950 - 2010 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Para 1950, população presente; b) Para 1960 até 1980, população recenseada; c) Para 1991 até 2010, população residente; d) Para 2000, dados da sinopse preliminar

As estatísticas distributivas denotam as disparidades de renda no meio rural brasileiro. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad/IBGE), entre a população residente no campo em 2009, os 10% mais ricos detinham cerca de 30% da renda, enquanto aos 10% mais pobres cabiam apenas 1,5%. Quando são considerados os 50% mais pobres, observa-se que respondiam somente por 21,8% da renda. As consequências de todas essas disparidades, advindas do processo de formação da economia brasileira e do seu modelo de produção agrícola, demonstram as condições demasiadamente severas para os que vivem no campo. Segundo os dados da Pnad, em 2009 havia 8,7 milhões de domicílios em área rural, dos quais, um terço não tinha acesso à canalização interna de água, e, entre os que dispunham de canalização interna, apenas 43% estavam ligados a uma rede geral de abastecimento; 67% desses domicílios não eram assistidos por serviços de coleta de lixo e a grande maioria queimava ou enterrava os resíduos; apenas 5% tinham esgotamento sanitário ligado à rede coletora – em 49% deles, o esgotamento de dejetos se dava por meio de fossas rudimentares não ligados à rede – e, em 18% dos domicílios existiam fossas sépticas também não ligadas à rede. Em quase metade dos domicílios rurais a renda *per capita* das famílias não ultrapassa meio salário mínimo.

Os frutos desse modelo intensivo em capital e altamente concentrador de terras e renda acabam por gerar consequências ruins ao meio ambiente. O Brasil carrega consigo o título de ser um dos maiores consumidores de agrotóxicos do mundo. Entre 2000 e 2007, a importação desse tipo de produto cresceu 69,4%. A relação entre a importação de agrotóxicos pelo Brasil e a produção de *commodities*⁸ é de 3,9 vezes, ou seja, as importações brasileiras de agrotóxicos aumentaram, em média, 116% ao ano, enquanto a taxa de crescimento da produção brasileira de *commodities* intensivas em agrotóxicos foi de 27% ao ano, em média, no período. Esse valor é 22% superior à média mundial, que se situa em 3,2 vezes⁹.

A degradação dos solos, os processos de desertificação e a contaminação de nascentes, rios e lençóis freáticos são consequências desastro-

8. Segundo Paulo Sandroni, commodity significa mercadoria em estado bruto ou produto primário de importância comercial (café, cereais, ferro etc.), cujo preço é determinado internacionalmente. In: Dicionário de economia do século XXI. Ed. Record, RJ, 2055.

9. HOFMANN, R. M et al., A inserção do Brasil no comércio internacional de agrotóxicos – 2000-07. In: Indicadores econômicos, FEE, vol. 38, n.1, 2010. Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/2421/2750>.

sas da utilização indiscriminada de produtos químicos nos processo produtivos, afetando todos os trabalhadores e causando danos irreparáveis à vida como um todo.

A questão ambiental no Brasil pode transformar-se em um grande problema ou em uma grande vantagem competitiva em relação a outros países, se bem equacionada pelos governos em suas diversas instâncias e pelos produtores brasileiros.

A OCUPAÇÃO NAS ATIVIDADES AGRÍCOLAS

Conforme os dados da Pnad, o Brasil contava, em 2009, com cerca de 15,7 milhões de pessoas ocupadas em atividades agrícolas, representando 17,0% do total de ocupados no país. Essa participação, no entanto, varia bastante entre as grandes regiões, tanto em números absolutos quanto em proporção do total de ocupados. A região Nordeste desponta como a mais agrícola, com cerca de 7,2 milhões de ocupados nestas atividades, o que corresponde a aproximadamente 29,6% do total. Em seguida aparece o Norte, com 20,2% de ocupados em atividades agrícolas, apesar de representar um contingente muito menor de pessoas nestas atividades (1,4 milhão). Já a região Sul é a última a apresentar uma proporção de ocupados agrícolas acima da média nacional (em torno de 17,5% do total ou 2,6 milhões de ocupados).

O Sudeste tem a menor proporção desses ocupados em relação ao total, apenas 8,8%, mas figura entre as primeiras regiões em números absolutos de ocupados em atividades agrícolas (3,5 milhões). Já o Centro-Oeste, segunda região menos agrícola, ocupa uma parcela mais próxima a da média nacional (15,1% dos ocupados na região são agricultores, ou cerca de 1 milhão de pessoas).

As formas de inserção na ocupação agrícola

Os ocupados se inserem de diferentes maneiras nas atividades agrícolas, no que diz respeito à posição na ocupação, principalmente em decorrência das diferentes estruturas produtivas que compõem o campo brasileiro. No Brasil, a maioria dos ocupados está na agricultura familiar que, em 2009, entre trabalhadores por conta própria, trabalhadores na produção para o próprio consumo e não remunerados representavam cerca de 10,5 milhões de pessoas ou 66,8% da ocupação total. Os empregados eram quase 5 milhões de pessoas, 30,4% do total da ocupação agrícola, categoria que teve a participação percentual ampliada, mesmo

apresentando redução em números absolutos ao longo dos últimos anos (Tabela 1).

TABELA 1
Pessoas de 10 anos ou mais de idade ocupadas na atividade agrícola
Brasil

Posição na ocupação no trabalho principal	Ocupados na atividade agrícola			
	Em 1.000		Em %	
	2004	2009	2004	2009
Total	17.781	15.715	100,0	100,0
Empregados	4.906	4.783	27,6	30,4
Conta própria	4.652	4.021	26,2	25,6
Empregadores	553	437	3,1	2,8
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	3.393	3.781	19,1	24,1
Não-remunerados	4.277	2.693	24,1	17,1

Fonte: IBGE. Pnad

Nota: (1) A categoria Total inclui as pessoas sem declaração de atividade

(2) A partir de 2007: as categorias Sem declaração não foram investigadas

(3) Os dados desta tabela foram reponderados pelo peso definido pela Contagem da População de 2007

O resultado do emprego assalariado é fortemente influenciado pela estrutura produtiva do Sudeste e do Centro-Oeste. Nestas regiões, respectivamente 46,3% e 40,8% dos ocupados agrícolas encontram-se nessa categoria, (Tabela 2 - página 121). A importância do assalariamento nessas regiões se relaciona com o predomínio da pecuária e de culturas organizadas em empreendimentos capitalizados normalmente ligados ao agronegócio exportador, como a cana-de-açúcar e a soja.

Com relação aos empregados, na média nacional existe certo equilíbrio entre os que são permanentes (16,8%) e temporários (13,6%). Essa distribuição, no entanto, varia fortemente entre as regiões, sendo bastante superior a parcela de permanentes no Sudeste e Centro-Oeste e inversa a relação no Nordeste, região onde os temporários são maioria.

A segunda forma mais usual de exercício da atividade agrícola encontra-se na categoria de trabalhadores por conta própria (25,6%), forma de trabalho particularmente importante no Norte (30,5%), Sul (29,4%) e Nordeste (27,4%). Em geral, o trabalho por conta própria indica a organização familiar da produção agropecuária, ainda que essa possa se realizar em condições bastante diversas nas diferentes regiões.

TABELA 2
Distribuição dos ocupados no setor agrícola por posição na ocupação, número de ocupados e proporção de ocupados agrícolas em relação ao total de ocupados
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Posição na ocupação no trabalho principal	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Empregados	30,4	24,4	26,2	46,3	20,0	40,8
Empregados permanentes	16,8	13,2	10,4	29,8	13,3	30,8
Empregados temporários	13,6	11,2	15,8	16,5	6,7	9,9
Conta própria	25,6	30,5	27,4	17,7	29,4	23
Empregadores	2,8	3,1	1,7	3,6	3,6	4,7
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	24,1	20,6	26,4	22	21,8	24,8
Não-remunerados	17,1	21,4	18,2	10,3	25,1	6,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100
Número de ocupados (em 1.000 pessoas)	15.715	1.390	7.200	3.469	2.591	1.064
Proporção de ocupados agrícolas em relação ao total de ocupados	17	20,2	29,6	8,8	17,5	15,1

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Entre os ocupados agrícolas, também é importante a parcela dos trabalhadores na produção para o próprio consumo¹⁰ (24,1% do total), que varia pouco entre uma região e outra (de 20,6% no Norte a 26,4% no Nordeste). Já entre os não-remunerados¹¹ – que representam 17,1% dos ocupados em atividades agrícolas – a variação é maior e em sentido inverso aos empregados já que nas regiões onde os empregados predominam, os não remunerados apresentam participação reduzida (6,8% no Centro-Oeste e 10,3% no Sudeste), enquanto a participação é maior na região menos assalariada (25,1% no Sul). Trabalhadores na produção para o próprio consumo e não-remunerados no setor agrícola são posições na ocupação normalmente relacionadas à produção familiar.

10. Trata-se da pessoa que trabalha, durante pelo menos uma hora na semana, na produção de bens do ramo da agropecuária, para a própria alimentação e de pelo menos um membro da unidade domiciliar.

11. Compreende as pessoas que trabalham sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar, ou como aprendiz.

Desde 2004¹², a proporção de ocupados em atividades agrícolas em relação ao total de pessoas ocupadas no país vem diminuindo sistematicamente, passando de 21,1% a 17,0% no último ano analisado (2009). Essa tendência, juntamente com a diminuição do número de residentes nas áreas rurais, vem sendo observada há décadas. Na última, por exemplo, a queda na proporção de ocupados agrícolas foi de oito pontos percentuais (de 24,6% em 1999 para 16,7% em 2009), quando observados os dados da Pnad. Todavia, a região Norte não está computada nessa realidade.

Paralelamente, a distribuição dos ocupados em atividades agrícolas por posição na ocupação tem sofrido alterações em algumas categorias. Ainda que tenha diminuído, em números absolutos, o total de empregados (120 mil ocupados a menos, com o total correspondendo a 4,8 milhões em 2009), a participação relativa destes trabalhadores frente ao conjunto de ocupados aumentou, passando de 27,6% para 30,4% no mesmo período.

Essa diminuição geral do número de ocupados agrícolas explica-se também pelo acentuado êxodo rural, associado à busca dos trabalhadores por melhores ocupações. Liga-se, ainda, à introdução de novas tecnologias e formas de gestão e à expansão das culturas baseadas no assalariamento da mão de obra, formas que passaram a empregar parte dos trabalhadores anteriormente ocupados em atividades familiares não remuneradas. De maneira cada vez mais acentuada, o aumento da produtividade física das lavouras tem superado a expansão das fronteiras agrícolas em termos de crescimento da produção, o que resulta em impactos também sobre a ocupação na agropecuária, com a queda em números absolutos, ao mesmo tempo em que gera certos rearranjos na inserção ocupacional.

Os trabalhadores na produção para o próprio consumo e os não-remunerados tiveram suas posições invertidas no período analisado. Em 2004, os não-remunerados correspondiam a 24,1% dos ocupados em atividades agrícolas. Essa foi a categoria que mais perdeu trabalhadores em números absolutos (1,6 milhão saíram dessa condição), chegando a 17,1% em 2009. Por outro lado, os trabalhadores na produção para o próprio consumo tiveram sua participação no total de ocupados agrícolas ampliada

12. Em virtude da incorporação pela Pnad, em 2004, das áreas rurais da Região Norte e da sua particular importância para este capítulo sobre o meio rural, optou-se por apresentar a série só a partir desse ano, sendo adicionada alguma informação de período anterior com as devidas ressalvas, quando necessário.

de 19,1%, em 2004, para 24,1%, em 2009¹³. Já os totais de conta própria e de empregadores permaneceram relativamente estáveis, em torno de 26% e 3% do total de ocupados agrícolas no período, respectivamente.

Persistência dos baixos rendimentos na ocupação agrícola

Os ocupados agrícolas brasileiros caracterizam-se, ainda, por outro aspecto importante: baixo patamar de rendimentos. Por um lado, parcela significativa da população rural recebe valor igual ou inferior ao salário mínimo nacional (36,1%). Por outro, grande parte dessa população não recebe rendimento algum pelo trabalho (41,2%), pois são, em geral, trabalhadores familiares que têm a renda total da família declarada pelo chefe da família (Tabela 3).

Essa situação varia entre as regiões do país, sendo mais crítica no Nordeste, onde 91% dos ocupados em atividades agrícolas não recebiam remuneração pelo trabalho (44,7%) ou recebiam menos de um salário mínimo (46,6%), em 2009. O Norte é a segunda região com maior parcela dos ocupados agrícolas nessas faixas de rendimento (77,0% no total).

TABELA 3
Distribuição dos ocupados em atividades agrícolas por classes de rendimento mensal do trabalho principal
Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Trabalho principal (em salários mínimos)	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem rendimento ⁽¹⁾	41,2	42,0	44,7	31,6	32,3	47,0
Até ½ salário mínimo	16,8	12,0	27,1	6,3	8,8	5,8
Mais de 1/2 a 1 SM	19,3	23,0	19,5	15,4	22,8	13,5
Mais de 1 a 2 SM	14,2	15,1	5,8	28,0	24,9	17,2
Mais de 2 a 5 SM	5,7	5,3	1,5	12,5	7,8	11,7
Mais de 5 a 10 SM	1,1	1,2	0,3	2,3	1,3	2,9
Mais de 10 SM	0,6	0,5	0,1	2,6	0,8	1,2
Sem declaração	1,1	0,9	1,2	1,4	1,3	0,8

Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Refere-se aos trabalhadores na produção para o próprio consumo e os sem rendimento

13. Segundo PRONI (2010), essa inversão pode estar relacionada ao comportamento de alguns grupos de ocupados, como será visto na seção sobre o perfil dos ocupados. Em particular destaca-se a saída acentuada de jovens das ocupações agrícolas, que normalmente são identificados como trabalhadores não remunerados na organização familiar da produção. Por outro lado, a maior estabilidade das mulheres impacta fortemente, em termos relativos, na parcela de trabalhadores na produção para o próprio consumo.

As regiões Sudeste e Centro-Oeste, as de maior assalariamento na ocupação agrícola, são também as que apresentam menor parcela de trabalhadores sem remuneração (32,3% e 31,6%, respectivamente). Essas regiões diferem, no entanto, no patamar de ocupados que recebem menos de um salário mínimo: enquanto 31,6% dos trabalhadores agrícolas do Sudeste recebem até esse valor, no Centro-Oeste essa parcela corresponde a 21,7%. Já na região Sul, o peso dos trabalhadores sem rendimento é de 47,0% e a região tem a menor parcela de trabalhadores recebendo até um salário mínimo (19,3%).

Entre 2004 e 2009, a parcela de ocupados agrícolas que não recebeu nenhum rendimento no Brasil decresceu (de 43,6% para 41,2% do total de ocupados agrícolas), enquanto a parcela que recebia valor igual ou inferior ao salário mínimo pelo seu trabalho aumentou de 32,8% para 36,0%. Essa mudança indica um rearranjo entre as faixas com pior remuneração, sem que as faixas superiores tenham crescido. É preciso salientar também que esse resultado reflete a forte valorização do salário mínimo ocorrida no período analisado.

Melhora na qualidade da ocupação, mas persistência da precariedade

Alguns indicadores captados pela Pnad revelam sutis avanços na qualidade do emprego e do trabalho agrícolas, ainda que permaneçam condições bastante precárias em relação aos ocupados em geral.

Quanto ao emprego, percebe-se uma ampliação da formalização dos vínculos de trabalho, entre 2004 e 2009. Nesse período, a proporção de empregados com carteira de trabalho assinada passou de 31,6% para 35,1% do total de empregados em atividades agrícolas. Essa tendência também foi identificada em todo o mercado de trabalho brasileiro¹⁴ no período (Tabela 4 - página 125).

A ampliação do número de empregados com carteira de trabalho assinada no período analisado ocorreu em todas as regiões do país, mas foi mais intensa naquelas em que essa forma de contratação já era mais importante: Sudeste e Centro-Oeste. Persistem, portanto, diferenças marcantes no nível de formalização, que variou de 17,7% no Norte a 53,0% no Centro-Oeste, em 2009.

Paralelamente, a sindicalização dos trabalhadores agrícolas também teve ampliação, passando de 24,1%, em 2004 para 26,2%, em 2009, quando observado o total de ocupados agrícolas. Cabe destacar que esse resultado diz respeito aos sindicalizados em entidades de trabalhadores

14. Este tema é discutido no capítulo 4 deste livro.

TABELA 4
Indicadores de qualidade da ocupação
Brasil 2004 a 2009 (em %)

Indicadores de qualidade da ocupação	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Proporção de empregados com carteira de trabalho assinada	31,6	31,9	33,2	35,1	38,6	35,1
Proporção de trabalhadores agrícolas sindicalizados ⁽¹⁾	24,1	25,3	26,0	26,4	27,2	26,2
Proporção de trabalhadores agrícolas com jornada acima de 44 horas	51,4	49,2	46,5	46,2	44,0	41,7
Proporção de ocupados agrícolas com 5 a 14 anos	6,7	7,4	6,6	6,0	4,9	4,5

Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Ocupados agrícolas com 18 anos ou mais associados a sindicatos de trabalhadores rurais no período de referência de 365 dias

agrícolas; quando considerados outros sindicatos a inscrição cresce cerca de 1 p.p. em cada ano.

Outro aspecto da ocupação agrícola que apresentou uma pequena melhora foi a proporção de empregados que trabalharam acima da jornada legal de trabalho (44 horas semanais). Em 2004, metade (51,4%) dos empregados em atividades agrícolas estavam nessa condição, enquanto, em 2009, essa parcela correspondeu a 41,7% do total de ocupados agrícolas.

Por fim, cabe destacar uma pequena redução, também, no número de ocupados com idade entre 5 e 14 anos, que passaram de 6,7% em 2004 para 4,5% do total de ocupados agrícolas em 2009. A proporção usualmente maior de crianças ocupadas nas atividades agrícolas precisa ser relativizada em função de aspectos metodológicos e de características da agricultura familiar¹⁵.

Perfil dos ocupados agrícolas

A forte presença da agricultura familiar e as características inerentes à atividade agrícola configuraram uma força de trabalho com perfil diferenciado em relação aos ocupados nas atividades tradicionalmente urbanas. Esse perfil, no entanto, vem mudando nos últimos anos em virtude

15. A Pnad considera ocupadas todas as pessoas que trabalham pelo menos uma hora na semana de referência da pesquisa, englobando, portanto, filhos de agricultores que exerceram algum tipo de atividade.

do êxodo rural, das mudanças tecnológicas e da busca por melhores ocupações por parte desta parcela da população.

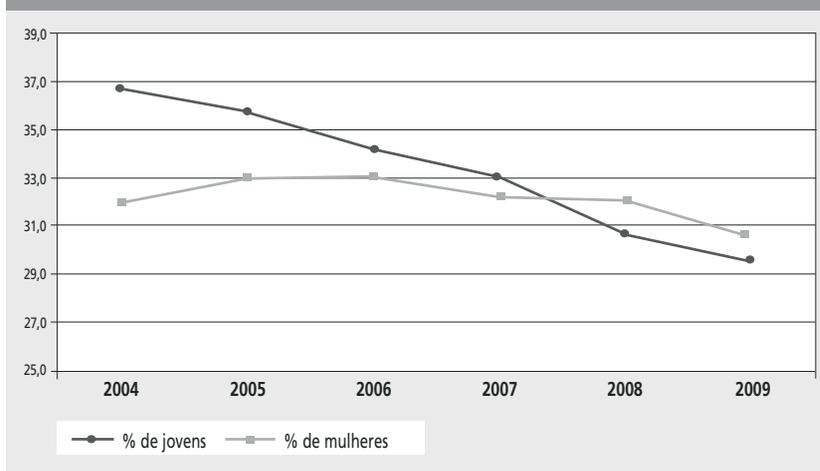
Nesse sentido, é de se destacar a progressiva e acentuada queda na participação de jovens no total de ocupados em atividades agrícolas, que passou de 36,6%, em 2004, para 29,6%, em 2009 (Gráfico 2 - página 127). Essa proporção permanece mais elevada nas regiões Norte (34,9%) e Nordeste (33,5%) e menor nas regiões Sul e Sudeste (cerca de 24%, em ambas), no último ano.

Por outro lado, a parcela de mulheres entre os ocupados na agropecuária brasileira apresentou pequena oscilação na série, tendo mudado pouco entre 2004 e 2009, passando de 32,0% para 30,7% do total de ocupados agrícolas. A diferença entre as regiões, neste caso, é maior do que para os jovens: enquanto 37,1% dos ocupados agrícolas são mulheres no Sul, no Centro-Oeste correspondem a apenas 24,8%. Essa diferença certamente está relacionada à maior presença da agricultura familiar na região Sul, em oposição ao predomínio do assalariamento em culturas nas quais são exigidas maior força física (geralmente associada aos homens) no Centro-Oeste.

A análise da proporção de mulheres em cada posição na ocupação evidencia essa diferença. Segundo os dados da Pnad de 2009 para o Brasil, a presença feminina é majoritária em duas das atividades características da agricultura familiar: 59,6% dos trabalhadores na produção para o próprio consumo e 54,9% dos não remunerados são mulheres. Por outro lado, entre os trabalhadores por conta própria, outra posição normalmente associada à organização familiar da produção, apenas 12,8% são mulheres. Essa distribuição diferenciada da ocupação feminina na agricultura familiar evidencia a predominância da família tradicional com chefia masculina no meio rural, situação que vem progressivamente mudando nas famílias urbanas, e da sua correlação com a inserção laboral das mulheres nas atividades agrícolas.

Entre as demais posições na ocupação ligadas a formas de organização da produção centradas no assalariamento, a presença de mulheres é bastante reduzida. Apenas 11,3% dos empregados e 8,2% dos empregadores no Brasil são mulheres em atividades agrícolas.

Essas variações no perfil dos ocupados agrícolas indicam, em certa medida, os caminhos que a agropecuária vem tomando nos últimos anos, caracterizados pelo êxodo rural que atinge prioritariamente os jovens, e relativa estabilidade de uma parcela significativa da população em empreendimentos familiares, o que explica, em parte, a maior estabilidade da participação de mulheres no mesmo período.

GRÁFICO 2**Proporção de jovens (até 29 anos) e mulheres no total de ocupados agrícolas Brasil 2004 a 2009 (em %)**

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

A AGRICULTURA FAMILIAR

O Censo Agropecuário, realizado pelo IBGE tendo como referência o ano de 2006, constatou que a agricultura familiar¹⁶, apesar de representar apenas 24% da área dos estabelecimentos agropecuários do país, é a forma de organização de 84% desses estabelecimentos. Além disso, cerca de 74% dos ocupados nos estabelecimentos pesquisados trabalham na agricultura familiar, o que corresponde a 12,3 milhões de ocupados no Brasil.

Esse quadro, novamente, difere entre as regiões do país. O Nordeste foi identificado como a região com maior presença da agricultura familiar, com 89% do total de estabelecimentos e 38% da área total caracterizados por essa forma de organização da produção. Em sentido oposto, o Centro-Oeste é a região com menos estabelecimentos da agricultura familiar, os quais ocupam apenas 9% da área total.

16. O IBGE considera como estabelecimento da agricultura familiar "os que atendem, simultaneamente, aos critérios definidos pela Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006, quais sejam: a área do estabelecimento ou empreendimento rural não excede quatro módulos fiscais; a mão de obra utilizada nas atividades econômicas desenvolvidas é predominantemente da própria família; a renda familiar é predominantemente originada dessas atividades; e o estabelecimento ou empreendimento é dirigido pela família".

O Censo Agropecuário de 2006 ainda revela a importância da contribuição da agricultura familiar para a produção de alimentos da cesta básica do brasileiro. Destaca-se, por exemplo, a produção de 87% da mandioca e de 70% do feijão. De modo geral, a agricultura familiar foi responsável por 38% do valor da produção agropecuária nesse ano. Acrescente-se que o PIB da agricultura familiar¹⁷ foi calculado em R\$ 174,4 bilhões em 2005, o que correspondia a 9% do PIB brasileiro e cerca de um terço do PIB de todo o setor agropecuário. A região Sul contribuiu com 44% desse PIB, o Sudeste com 24%, o Nordeste com 16%, o Norte com 9% e o Centro-Oeste com 7,1%.

Um importante programa foi criado pelo governo federal em 1996, o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - Pronaf, após uma longa luta do movimento sindical no início dos anos 1990. Desde então, o programa tem se firmado como a principal política pública do Governo Federal para apoiar os agricultores familiares. O Programa tem como objetivo financiar projetos individuais ou coletivos, que gerem renda aos agricultores familiares e assentados da reforma agrária e é constituído pelo Seguro da Agricultura Familiar (Seaf), o Programa de Garantia de Preços da Agricultura Familiar (PGPAF), o Garantia-Safra e o mais conhecido, e que contém o maior volume de recursos orçamentários, o Crédito Pronaf.

Em 1999/2000, o Pronaf abrangia 3.403 municípios. Em 2007/2008, foram atendidos 5.379 municípios. Também o montante de recursos cresceu. Em 1999/2000, foram contratados cerca de R\$ 2,15 bilhões, enquanto na safra 2008/2009 o volume contratado chegou a 10,8 bilhões, um crescimento, portanto, de 401,5%.

O governo federal também aprovou outros programas de apoio à agricultura familiar, como o referente à aquisição de alimentos para a merenda escolar e restaurantes populares, que, em alguns municípios, tem se constituído como importante demanda de produtos dessa pequena agricultura e de melhoria da alimentação dos alunos de escolas públicas e da população de baixa renda.

OCUPAÇÕES RURAIS NÃO AGRÍCOLAS

Cada vez mais, a simples análise do trabalho agrícola não explica as condições de vida e de trabalho no meio rural. Uma parcela crescente

17. Segundo estudo realizado em parceria do Nead, Fipe, FEA-USP e Ipea, que considerou o segmento familiar da agropecuária brasileira e as cadeias produtivas a ela interligadas.

dos trabalhadores agrícolas passou a residir no meio urbano. Em 2004, o percentual de ocupados agrícolas com residência urbana no Brasil era de 25%; em 2009 essa parcela passou para 32%. No Sudeste, essa proporção chega a 42% dos trabalhadores agrícolas, revelando, em parte, a representatividade dos chamados “bóias-frias” na região.

Por outro lado, entre os residentes de áreas rurais, nem todos trabalham em atividades agrícolas. Em 2009, os ocupados rurais não agrícolas totalizaram 5,1 milhões, resultado 23% superior ao percentual de 2004. Esses trabalhadores se distribuem em setores de atividades tradicionalmente associados ao meio urbano. Assim, o principal setor a ocupar trabalhadores que residem no campo, mas não trabalham em atividades agrícolas, é o setor de serviços, que ocupa 32% dos trabalhadores advindos da zona rural no Brasil, do qual parcela importante está no segmento de educação, saúde e serviços sociais (13%). Em seguida, os setores que mais ocupam são a indústria (22%), o comércio (16%) e os serviços domésticos (15%), como mostra a Tabela 5.

TABELA 5
Distribuição dos ocupados em atividades não agrícolas com residência na área rural por setor de atividade econômica e posição na ocupação Brasil e Grandes Regiões - 2009 (em %)

Sector de atividade econômica	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Indústria	22,0	22,3	19,9	19,1	32,8	16,5
Construção	11,3	10,4	11,7	12,0	9,7	11,3
Comércio e reparação	16,1	17,7	17,3	14,8	16,1	11,7
Serviços	31,8	35,4	35,6	30,0	24,4	30,0
Alojamento e alimentação	4,9	5,7	4,7	5,1	4,7	4,9
Transporte, armazenagem e comunicação	5,0	5,3	5,0	5,9	4,0	3,8
Administração pública	5,8	6,5	7,0	4,6	4,8	5,3
Educação, saúde e serviços sociais	12,6	14,9	15,7	9,8	8,7	13,0
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	3,4	3,0	3,3	4,7	2,3	3,0
Serviços domésticos	14,8	10,5	12,6	18,2	13,1	27,1
Outras atividades ou atividades mal definidas	4,0	3,7	2,8	5,8	4,0	3,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. Pnad
Elaboração: DIEESE

A distribuição nacional dos trabalhadores rurais não agrícolas reflete mais a situação das regiões Norte e Nordeste, inclusive pelo peso numérico delas, que, juntas, respondem por metade desse contingente. Nessas regiões, os serviços ocupam, respectivamente, 35% e 36% da população rural não agrícola, predominando a parcela de ocupados em educação, saúde e serviços sociais (15% e 16%, respectivamente).

A região que se mostra mais industrializada em termos de ocupação dos trabalhadores do campo é a Sul, na qual 33% dos trabalhadores estão na indústria. Já as regiões Sudeste e Centro-Oeste, que também ocupam mais trabalhadores no setor de serviços (em ambas o percentual é de 30%), apresentam parcela importante da população rural não agrícola ocupada nos serviços domésticos (18% e 27%, respectivamente).

A QUESTÃO AGRÁRIA

A elevada concentração de terra no Brasil inibe o desenvolvimento que combina crescimento econômico com geração de riqueza, justiça social e cidadania para a população brasileira e, principalmente, para a população rural.

O último Censo Agropecuário, realizado pelo IBGE em 2006, apurou que havia 5.175.489¹⁸ estabelecimentos agropecuários, ocupando 329.941.393 hectares (Tabela 6 - página 131), o que equivale a 36,7% do território brasileiro (851.487.659 ha). Houve uma redução de 23.659.882 ha em relação ao Censo de 1995, na área total dos estabelecimentos agropecuários (-6,69%), que pode ser explicada, em parte, pela demarcação de terras indígenas e criação de unidades de conservação.

Os dados do Censo de 2006 confirmam a gravidade da concentração da terra no Brasil. Cerca de 50% dos estabelecimentos rurais tinham menos de 10 hectares, ocupando apenas 2,4% do total da área dos estabelecimentos no Brasil. Já os estabelecimentos com mais de 1.000 hectares possuíam 44,4% da área total e apenas 0,91% dos estabelecimentos (46.911).

A comparação do período entre 1985 e 2006 mostra que pouco mudou a distribuição de terras no Brasil. Nessas datas, as propriedades com menos de 10 hectares ocupavam entre 2,2% e 2,7% do total da área

18. Registros válidos. Houve 44.015 exclusões devido a recusas de informações por parte do produtor ou, em sua maioria, em razão de registros indevidos (unidades que não se caracterizavam como estabelecimento agropecuário).

TABELA 6
Área dos estabelecimentos rurais, segundo o estrato de área
Brasil - 1985, 1995 e 2006

Estrato de área	1985		1995		2006	
	Área do estabelecimento (ha)	Participação (%)	Área do estabelecimento (ha)	Participação (%)	Área do estabelecimento (ha)	Participação (%)
TOTAL	374.924.421	100,0	353.611.246	100,0	329.941.393	100,0
Menos de 10 ha	9.986.637	2,7	7.882.194	2,2	7.798.607	2,4
De 10 ha a menos de 100 ha	69.565.161	18,6	62.693.585	17,7	62.893.091	19,1
De 100 ha a menos de 1.000 ha	131.432.667	35,1	123.541.517	34,9	112.696.478	34,2
1.000 ha e mais	163.940.667	43,7	159.493.949	45,1	146.553.218	44,4

Fonte: IBGE. Censos Agropecuários 1985/2006
 Elaboração: DIEESE

dos estabelecimentos, enquanto as propriedades com mais de 1.000 hectares, respondiam por entre 43,7% e 45,1% do total dos estabelecimentos. O *Índice de Gini* de distribuição da posse da terra, que mede a concentração fundiária, saltou de 0,836, em 1995/96, para 0,849, em 2006.

Cabe lembrar que os países desenvolvidos, em diferentes momentos de sua história, realizaram algum tipo de reforma agrária, buscando, entre outras coisas, a expansão do mercado interno ou o rompimento de antigas oligarquias feudais e semif feudais. No Brasil, a concentração de terras permanece, e as políticas públicas voltadas para a superação dessa importante questão andam a passos lentos e com muitos problemas.

AÇÕES DO GOVERNO EM RELAÇÃO À REFORMA AGRÁRIA

Publicação divulgada pelo Incra¹⁹ apontou que, entre 2003 e 2010, foram incorporados 48,3 milhões de hectares de terras às áreas de assentamento do Programa de Reforma Agrária do governo federal, nas formas de desapropriação, compra direta para implantação de assentamentos de trabalhadores ou por meios não onerosos, como a destinação de terras públicas e o reconhecimento de territórios. Além disso, foram criados 3.551 assentamentos e 615 mil famílias foram assentadas.

19. Jornal do Incra: nº 2 – Dezembro de 2010.

Porém, esses dados são contestados por entidades e estudiosos, dedicados à questão do campo brasileiro, que afirmam que parte das famílias ditas assentadas nesse período é, na verdade, constituída por famílias que já viviam e produziam nos locais e que receberam do governo o devido título de propriedade. A contestação também sustenta que foram incorporados aos assentamentos do programa famílias que ocuparam lotes abandonados em áreas de reforma já existentes, o que se caracterizaria como uma reordenação fundiária. Além disso, esses críticos às estatísticas governamentais alegam terem entrado nesse cômputo famílias que já tinham propriedade e tiveram que ser transferidas de um local para outro, em decorrência da formação de lagos para hidrelétricas, por exemplo.

Até 2010, o Brasil contava com 85,8 milhões de hectares incorporados à reforma agrária, 8.763 assentamentos atendidos pelo Incra, nos quais viviam 924.263 famílias.

Muitos problemas ainda são enfrentados pelas famílias beneficiadas, o que, por vezes, leva à desistência de inserção no projeto e à permanência dessa família em uma situação de pobreza. Em diversos casos, a qualidade e a localização das terras, a fragilidade ambiental, a falta de acesso e de infraestrutura, a pouca ou nenhuma assistência técnica, inviabilizam a permanência na terra ou a sustentabilidade do projeto.

Programas importantes vêm sendo desenvolvidos pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) e pelo Incra para tentar sanar alguns efeitos deletérios desses fatores citados e buscar garantir a permanência e melhoria na qualidade da vida das famílias beneficiadas. Entre esses programas se destacam: Pronaf; reconhecimento e titulação de territórios quilombolas; Terra Legal Amazônia; Construção de Barragens e Cisterna; Parceria para o Programa Luz para Todos; abertura e recuperação de estradas; construção e reforma de mais de 400 mil moradias; assistência técnica; melhoria do nível de escolarização; mutirões do Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural, entre outros.

AS CAMPANHAS SALARIAIS NO MEIO RURAL

Com as novas técnicas organizacionais e com a mecanização das várias etapas do processo produtivo, o trabalhador é pressionado a executar tarefas em um ritmo cada vez maior – em muitos casos as máquinas ditam o ritmo. O controle individual da produção faz com que somente os que atingem determinados patamares mínimos de produtividade diá-

rios permaneçam trabalhando. Os casos de doenças advindas do excesso de esforço crescem.

Esse rol de mudanças causa impactos enormes na ocupação rural, afetando a estrutura organizativa dos trabalhadores e seus processos de campanha salarial.

O modelo de desenvolvimento rural adotado pelo Brasil, com o propósito de ser modernizador, carrega, uma série de transformações organizacionais da produção que têm reflexos nas relações de trabalho. As campanhas salariais no meio rural são extremamente complexas por suas próprias características e na última década têm sido espelho das complicadas relações de trabalho no campo. As acentuadas diferenças entre os períodos de safra e entressafra, as formas variáveis de remuneração do trabalho e a elevada rotatividade da mão de obra são exemplos do intrincado dinamismo que permeia as negociações no meio rural.

Entre os principais desafios a serem enfrentados pelos assalariados rurais em seus processos negociais está a sazonalidade, fator que leva a um maior número de contratações de trabalhadores nos períodos de colheita do que na entressafra. As negociações tendem a ocorrer nos períodos em que há um maior número de trabalhadores no campo. Como cada região tem seu período de safra e entressafra²⁰, as negociações ocorrem em períodos diferentes, mesmo quando se trata da mesma cultura. Tal fato dificulta a negociação conjunta de trabalhadores de uma mesma cultura, mas de regiões diferentes.

Os métodos de pagamento são outra particularidade das negociações rurais, uma vez que variam de acordo com a cultura. Os trabalhadores podem ser pagos, por produção nas safras (metro cúbico, caixas, toneladas, arroba etc.) ou por diária nas entressafras. Culturas como o reflorestamento, a pecuária e o cultivo de frutas têm geralmente pagamentos fixos, enquanto em outras, como o corte da cana-de-açúcar, a colheita da laranja e do café, existe um piso salarial garantindo o valor da diária em caso de intempéries ou de outros impedimentos às atividades dos trabalhadores, mas o pagamento geralmente é por produção. Tais características ditam o rumo das datas-base e as conquistas passam a depender do poder de mobilização dos trabalhadores, que é mais efetivo nos períodos de safra.

A sazonalidade da produção gera outro grande problema para os assalariados rurais: o desemprego. Onde predominam atividades de mo-

20. Mesmo na mesma cultura, a safra pode ocorrer em período diferente de uma região para outra em função das diferenças climáticas entre essas regiões.

nocultura, esse problema é ainda maior. A produção da cana-de-açúcar, por exemplo, caracteriza-se pelo maior uso de mão de obra no corte da cana, durante a safra. Já nas fases que a antecedem (preparo do solo, plantio e tratos culturais), há maior investimento e uso de mecanização (em algumas áreas mais que em outras), com tendência de reduzir a mão de obra na entressafra, período que pode durar de seis a nove meses a depender da região.

No processo das negociações coletivas, o desemprego sazonal gera um enorme efeito desmobilizador sobre o conjunto dos assalariados, diminuindo a força dos sindicatos. Casos de descumprimento das cláusulas negociadas não são raros e revelam as situações desfavoráveis em que muitos trabalhadores rurais se encontram no mercado de trabalho.

Apesar desse processo, grande parte dos acordos e convenções coletivas²¹ existentes no Brasil abordam questões cruciais para uma boa inserção da mão de obra rural. Qualidade do emprego (como por exemplo jornada de trabalho, hora *in itinere*²², local de trabalho, equipamentos de segurança), salário e remuneração (como pisos, reajustes, salário por produção), relações de trabalho (contrato de safra, comprovante de pagamento, licenças) e relações sindicais (como acesso ao local de trabalho, representantes, dias parados, data-base, mecanismos de solução de conflitos), entre outros, são exemplos de cláusulas que compõem grande parte dos documentos de negociação coletivas recorrentes no mundo rural. Muitas dessas cláusulas são asseguradas pela legislação mas, devido ao frequente descumprimento pelos empregadores, é necessário que constem nos documentos.

Atualmente as relações e condições de trabalho no campo têm ganhado renovada importância. Por um lado, a evolução da sociedade brasileira parece não aceitar determinadas práticas de exploração que não condizem com o marco legal em vigor no país. Para isso também contribuem as exigências crescentes do mercado exportador, que têm impellido o produtor rural para novas práticas. Além disso, as condições

21. Convenção Coletiva de Trabalho é o documento que resulta das negociações coletivas de trabalho realizadas entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e entidades sindicais representativas de empregadores. Acordo Coletivo de Trabalho é o documento que resulta das negociações coletivas de trabalho realizadas entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma empresa ou conjunto de empresas.

22. Hora *in itinere* é o pagamento pelo empregador do período que o trabalhador leva no trajeto até o local de trabalho, quando considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público.

e as relações de trabalho são condicionantes da competitividade e sustentabilidade da agricultura brasileira. Alguns processos de certificações, por exemplo, exigem boas práticas trabalhistas, entre outros atributos, para que sejam emitidos selos e certificados de qualidade da produção.

Como exemplo para divulgar as boas práticas trabalhistas, em 2008, o governo instituiu, por solicitação do Presidente da República, uma mesa nacional de diálogo tripartite (empresários, governo e trabalhadores) para enfrentar o desafio de realizar o trabalho decente no conjunto do setor sucroalcooleiro. Tal mesa, intitulada “Compromisso Nacional – Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar”, teve como objetivo debater e definir soluções para tornar mais digno e seguro o cultivo manual da cana-de-açúcar e também promover a reinserção ocupacional dos trabalhadores desempregados pelo avanço da mecanização da colheita. Empresas que passem a cumprir boas práticas trabalhistas – no compromisso foram listados 18 temas como: contrato de trabalho; saúde e segurança do trabalho; aferição da produção; alojamento; transporte; migração; escolaridade; remuneração; entre outros –, comporão uma “lista positiva”. Esta seria um contraponto à “lista suja”²³, criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em que são publicados os nomes das empresas ou fazendas que são pegas utilizando trabalhadores em situações análogas à escravidão.

Apesar de todos os avanços e conquistas no meio rural, os salários ainda continuam muito baixos. A grande maioria dos pisos salariais negociados não ultrapassa o valor de um salário mínimo acrescido de pequeno percentual. Entre 2007 e 2009, por exemplo, a média dos valores negociados pouco variou: em 2008 atingiu 1,16 salário mínimo, enquanto em 2007 e 2009 representou 1,14 salário mínimo (Tabela 7 - página 136). Ainda que se observe grande proximidade dos valores dos pisos salariais com o salário mínimo nacional, não se pode deduzir desse fenômeno que houve uma retração no poder de compra dos pisos salariais, pois a grande maioria obteve reajustes superiores à inflação do período. Esse fato deve-se à política de reajuste do salário mínimo, que, pelo menos desde meados de 2004, vem garantindo ganhos reais.

23. Foi criado pela Portaria 540, de 15/10/2004, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo. A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal e subsidia, entre outros, as instituições financeiras públicas a não fornecerem crédito a esses infratores.

TABELA 7
Menor, maior e média do piso salarial, em salário mínimo vigente na data-base
Brasil, 2007 a 2009

	2007			2008			2009		
	Menor	Maior	Média	Menor	Maior	Média	Menor	Maior	Média
Piso Salarial /									
Salário Mínimo	1,00	1,42	1,14	1,00	1,81	1,16	1,00	1,76	1,14
Oficial									

Fonte: DIEESE. SAS-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Salários
 Elaboração: DIEESE

Nos períodos de safra, a remuneração dos trabalhadores geralmente aumenta, devido ao atrelamento do salário à produtividade. Como a remuneração depende do esforço do trabalhador, muitas vezes o salário é fruto de um esforço físico intenso, que provoca desgastes em sua saúde. Como não há um limite para a produção individual e algumas empresas incentivam a produtividade com premiações, sabe-se que em poucos anos de atividade os trabalhadores estarão fora do mercado, pois o processo seletivo exclui os menos produtivos.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Nos últimos anos, a legislação trabalhista rural passou por alterações importantes. Entre elas constam a Lei 11.718/2008, a Norma Regulamentadora de número 31 (NR 31), de 2005 e as modificações no Artigo 114 da Constituição Federal advindas da Emenda Constitucional de número 45, de 2004.

A aprovação da Lei 11.718, em junho de 2008, foi fruto de propostas de mudanças enviadas ao Congresso Nacional, em 2001, por meio de um projeto de lei de iniciativa popular, coordenado pelos movimentos de trabalhadores rurais, que contou com mais de um milhão e meio de assinaturas coletadas em todo o país. A lei, em síntese, cria o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo e estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural.

O contrato por curta duração autoriza que o produtor rural, pessoa física, contrate mão de obra por até 120 dias (exemplo: um homem durante 120 dias, ou dois durante 60 dias, ou três durante 40 dias etc.), que podem ser corridos ou intercalados, no período de um ano. Para o trabalhador que realiza o serviço, o contrato de pequeno prazo, com no máximo 60 dias,

no período de um ano, traz a garantia de que os direitos trabalhistas e previdenciários serão remunerados proporcionalmente aos dias trabalhados. Por exemplo, se o assalariado trabalhar um dia ele terá direitos rescisórios (férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, entre outros) relativos a um dia de trabalho, se trabalhar dois dias terá direitos rescisórios relativos a dois dias e assim por diante. Na legislação anterior, o trabalhador só teria direito proporcional após 14 dias trabalhados.

Desse modo, essa lei assegura aos trabalhadores assalariados rurais todos os direitos trabalhistas calculados a partir dos dias trabalhados e pagos mediante recibo. Com isso, o trabalhador terá como comprovar que desempenhou a atividade rural quando for se aposentar, inclusive beneficiando-se dos novos prazos e formas de comprovação da contribuição previdenciária.

Foram estabelecidos, ainda, novos prazos e regras para o trabalhador rural requerer a aposentadoria por idade: até dezembro de 2010, bastava ao trabalhador comprovar o exercício da atividade rural. De janeiro de 2011 a dezembro de 2015, no entanto, cada mês de comprovação de vínculo empregatício vale por três meses de contribuição (limitado a 12 meses dentro do respectivo ano civil); e, de janeiro de 2016 a dezembro de 2020, cada mês de comprovação do vínculo empregatício passa a valer por dois meses de contribuição, observados os limites dentro do respectivo ano civil.

Outro destaque da Lei 11.718/08 é que ela proporciona maior formalização do trabalhador por pequeno prazo, mediante registro do contrato na Carteira de Trabalho e no livro ou ficha de empregados. Garante, também, a inclusão na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações na Previdência Social (GFIP), ou contrato escrito com número da matrícula do empregador no INSS, mediante pactuação de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e nome do assalariado rural com seu respectivo Número de Inscrição do Trabalhador (NIT).

Além disso, foram ampliadas as formas de comprovação da atividade rural, garantindo a qualidade de segurado especial para os trabalhadores que possuam propriedade de até quatro módulos fiscais e não tenham empregados permanentes. A contratação de empregados fica restrita a 120 dias\trabalho\ano.

Uma das grandes críticas sofridas por essa nova lei é que não foram previstos instrumentos simplificados para viabilizar uma contratação rápida, nos moldes previstos pela própria lei. Para isso, seriam necessárias mudanças nos dispositivos de comprovação da contratação de curto prazo (GFIP, GPS, entre outras), com a criação de instrumentos diferentes dos

necessários para a comprovação do contrato de trabalho por prazo indeterminado. A falta de tais dispositivos específicos tem travado sua plena aplicação desde que a lei foi promulgada.

Mais uma novidade da legislação trabalhista brasileira refere-se à Emenda Constitucional número 45, de dezembro de 2004. Destaca-se, nesse caso, especificamente o Artigo 114, parágrafos segundo e terceiro da Constituição Federal, que faculta, no caso de recusa por qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, o direito de ajuizamento de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, desde que haja consenso por parte dos dissidentes²⁴. No parágrafo terceiro, dispõe que “em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

Nas mudanças do artigo 114, percebe-se que a Constituição estimulou a solução de conflitos pelas partes interessadas, sem envolver o Poder Judiciário. Assim, passa a ser da competência dos envolvidos diretamente nos acordos ou convenções coletivas de trabalho – sindicatos de trabalhadores e de empregadores – o diálogo entre as partes, com objetivo de estabelecer consenso, sendo facultada inclusive a escolha de árbitros, caso a negociação coletiva seja infrutífera (art. 114, §1º, CF/88).

A nova NR 31, de março de 2005, por sua vez, “tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho”²⁵. Essa NR tem como marco jurídico o Artigo 7 da Constituição Federal de 1988 e o Artigo 13 da Lei 5.889/1973 e foi fruto de intensa negociação do movimento sindical à luz da discussão da Conferência da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre a Convenção 184, que trata de Segurança e Saúde na Agricultura. Essa convenção foi utilizada como elemento para a construção do texto da Norma²⁶ e a metodologia de sua constru-

24. “§2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

25. NR 31, Portaria GM nº 86, de 03 de março de 2005, publicada no D.O.U. em 04/03/2005.

26. A Convenção 184 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil e o processo está em tramitação no Congresso Nacional.

ção foi a negociação consensual tripartite. Obteve-se consenso em 93% do conteúdo, o restante o governo se reservou o direito de arbitrar.

Segundo ela, cabe à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE) definir, coordenar, orientar e implementar a política nacional de segurança no trabalho rural, a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CANPATR) e o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Entre os itens da Norma constam os relativos a agrotóxicos, transporte de trabalhadores, instalações de conforto e higiene, máquinas e equipamentos, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural (CIPATR), entre outros.

Em 2010, a parte da NR 31 relativa a máquinas e equipamentos foi desdobrada e acrescentada na NR 12, que discorre sobre segurança no trabalho em máquinas e equipamentos. A NR 12 “define referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas”²⁷, incluídas as atividades agrícolas. Esse acréscimo é considerado um avanço, visto que as normas da NR 31 relativas a máquinas e equipamentos passam a fazer parte das normas da construção desses na indústria.

PREVIDÊNCIA RURAL

O início de um sistema de assistência social aos idosos e inválidos do setor rural foi implantado décadas após ter entrado em vigor entre os empregados do setor urbano, cujo marco inicial foi a Lei Elói Chaves de 1923. Somente em 1971, a Lei Complementar nº 11 estabeleceu o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural e o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural (Prorural/Funrural), que assistia aos trabalhadores rurais, aos pescadores (a partir de 1972) e aos garimpeiros (a partir de 1975). Oferecia somente benefícios de aposentadoria por idade ou invalidez, inicialmente apenas para os homens, por idade aos 65 anos, tendo meio salário mínimo como teto. A pensão para

27. NR 12, Portaria SIT nº 197, de 17 de dezembro de 2010, publicada no D.O.U. em 24/12/2010.

viúvas e órfãos, o auxílio-funeral e a assistência médica eram de 30% do salário mínimo²⁸.

Somente na Constituição de 1988 foi implantado o regime de universalização de atendimento aos idosos e inválidos do meio rural, homens e mulheres, em regime especial²⁹, no valor de um salário mínimo nacional. A regulamentação da Lei ocorreu em 1991 e foi fruto de uma intensa luta sindical.

Como a grande maioria dos ocupados em atividades agrícolas não conta com rendimentos regulares – seja na propriedade rural seja no trabalho assalariado, o que diferencia a capacidade contributiva do trabalhador rural em relação ao setor urbano –, entendia-se que o modelo de previdência não podia ser o mesmo nos dois casos.

Pelas modificações introduzidas, a mulher passou a ter direito à aposentadoria por idade aos 55 anos, independente de o esposo já ser beneficiário ou não, e o homem, aos 60 anos, e ambos passaram a ter direito à pensão integral, no caso de falecimento do cônjuge.

A inclusão das mulheres entre os beneficiários é o reconhecimento da condição profissional de trabalhadoras rurais. Também do direito ao salário-maternidade, que foi aprovado em agosto de 1993 e regulamentado um ano depois. Em 2008, foi flexibilizado o enquadramento dos segurados na categoria especial, com a ampliação da cobertura da previdência rural (Lei 11.718), foi criado o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo e foram estabelecidas normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural.

Com as modificações implantadas, o número de beneficiários se expandiu rapidamente, fruto, principalmente, da redução da idade e da extensão do direito à mulher trabalhadora rural. O total de beneficiários, em 1993, era de 5,37 milhões, enquanto em 2009 já chegava a 8,14 milhões, um crescimento de 51,6% ao longo desses anos. Cerca de 57% dos benefícios concedidos em dezembro de 2009 eram para mulheres. Observe-se que, somente em 2009, foram desembolsados mais de R\$

28. A partir de 1974/75 foi incluída no plano de benefícios a Renda Mensal Vitalícia por invalidez ou para idosos a partir dos 70 anos de idade, para os que não completassem os requisitos estabelecidos para a aposentadoria/pensão, também no valor de meio salário mínimo, bem como o seguro de acidentes de trabalho rural.

29. Desde que comprovada a situação de produtor, parceiro, meeiro e os arrendatários rurais, o garimpeiro e o pescador artesanal, bem como respectivos cônjuges que exerçam atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes (CF, 1988, art.195, §8º).

44,66 bilhões em benefícios rurais, 47% deles dirigidos somente aos estados do Nordeste.

Em 2010, a aposentadoria por idade representou 65,5% de todos os benefícios emitidos para os aposentados rurais, 5,2% por invalidez, 0,2% a título de auxílio maternidade e 0,2% por tempo de contribuição.

A Previdência Rural, ao expandir sua abrangência e beneficiar milhões de trabalhadores e trabalhadoras rurais, grande parte com baixo nível de renda, garantindo pagamento estável e regular de um salário mínimo, assumiu um papel importante na distribuição de renda e diminuição da pobreza na área rural, e mudou a reprodução e sustentação de famílias com idosos em sua composição. Soma-se a isso a política de valorização do salário mínimo que tem contribuído para um aumento significativo dos valores pagos, elevando substancialmente o poder de compra desses beneficiários.

Pesquisa de 2003³⁰ mostra que em 3.773 dos 5.564 municípios brasileiros avaliados (67,85%), o volume de pagamento de benefícios previdenciários efetuados pelo INSS supera o Fundo de Participação dos Municípios (FPM) e reforça seu importante papel nas economias dos municípios brasileiros, além de reduzir as desigualdades sociais.

Também, segundo dados da Pnad de 2009, 30% dos domicílios em área rural (2,5 milhões) contavam com, pelo menos, um pensionista ou aposentado. Como o INSS emite cerca de 7 milhões de benefícios da aposentadoria rural, é possível supor que grande parte dos aposentados rurais mora nas cidades³¹.

CONCLUSÃO

As modernas técnicas de produção e de gerenciamento, aliadas ao crescimento econômico e ao papel estratégico que o país assume no contexto mundial como grande produtor de alimentos e de bioenergia, têm contribuído para grandes modificações na ocupação rural brasileira. Ainda assim, apesar das mudanças que culminaram numa redução latente da

30. Artigo: Previdência Social: 88 anos combatendo a pobreza e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (Álvaro Sólón de França*). http://www.anfip.org.br/publicacoes/noticias/publicacoes_artigosindex.php?id=20494, acessado em abril de 2011.

31. 20% do rendimento das famílias rurais, em 2009, advém de transferências monetárias: deste total, pouco mais de 78% são aposentadorias ou pensões e 11% provêm de programas sociais federais (PBF). Na renda total das famílias rurais, o peso das transferências sociais era 2,4%. (Pnad/IBGE/2009).

ocupação no meio rural, tanto no assalariamento quanto na agricultura familiar, a ocupação agrícola continua sendo significativa, pois é um dos setores que mais ocupam mão de obra na economia brasileira.

As mudanças que transformaram a agricultura brasileira com relação à produtividade e à modernização da produção, comparáveis a de países desenvolvidos, pouco levaram ao avanço das relações sociais e da estrutura agrária do país.

O índice que mede a concentração de terras, por exemplo, aponta o país como um dos mais desiguais do mundo. No caso do trabalho assalariado, as transformações no processo produtivo afetaram muito a vida do trabalhador: exige-se maior rendimento nas tarefas que geralmente são pagas por produção; o ganho de produtividade não foi transformado em remuneração; foram mudadas as formas de controle e ritmo das tarefas; e, entre outras, exige-se cada vez maior escolarização sem a contrapartida de aumento salarial.

Como se vê, a ocupação na agricultura vem mudando rapidamente por introdução de novas tecnologias e formas de gestão e a mecanização crescente afeta muito a contratação de mão de obra e seu perfil profissional. É de fundamental importância a adoção e implementação de políticas voltadas para a incorporação desses trabalhadores, dados os baixos níveis de escolaridade e qualificação de grande parte deles.

A geração de postos de trabalho advindos, por exemplo, da exploração de novas fronteiras deve começar a cair nos próximos anos, devido ao esgotamento dessas áreas, cuja exploração já nasce altamente mecanizada. Esse processo de modernização agrícola tende a utilizar cada vez menos mão de obra e, por isso, torna-se fundamental uma política de governo que reverta essa situação, repense o processo produtivo e democratize o acesso à terra.

A agricultura familiar tem um papel fundamental na geração de emprego e renda no campo, além de expressivo resultado na produção de alimentos.

São cerca de 12 milhões de ocupados, segundo dados do Censo Agropecuário do IBGE (2006), o que representa três quartos do total de pessoas ocupadas no meio rural, fazendo da atividade desse setor uma importante forma de fixar o homem no campo, gerar emprego e distribuir renda.

Nos anos mais recentes, os financiamentos públicos para esse setor cresceram consideravelmente, porém ainda há um longo caminho a percorrer, inclusive com a necessária ampliação da assistência técnica aos

pequenos agricultores e aos assentamentos da reforma agrária. Além disso, o maior acesso à educação e saúde de qualidade e o aprimoramento da infraestrutura social permitirão que o homem permaneça no campo com qualidade de vida.

Políticas de melhoria da renda no setor agrícola, principalmente do agricultor familiar e do trabalhador assalariado, poderiam desencadear um processo de desenvolvimento com impactos em outros setores produtivos, como o de emprego rural não agrícola.

Ademais, a erradicação de formas degradantes de trabalho, como o infantil e o análogo ao escravo, vinculada a ações voltadas para a geração de renda, acesso à terra, escolarização de boa qualidade e qualificação da mão de obra para enfrentar as novas fases do processo de produção rural são práticas políticas que devem direcionar o poder público em sua atuação.

Fica o desafio de como tratar essas novas questões, inclusive levando-se em consideração os aspectos relativos ao meio ambiente, que será o grande desafio nas próximas décadas.

Capítulo 7

O emprego doméstico nos anos 2000

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico remunerado – ou seja, o trabalho em geral realizado por pessoa contratada para desempenhar as tarefas de uma residência – é reconhecido pela execução de serviços gerais em domicílio privado, mas o termo também se refere a funções mais especializadas como cozinheiras, governantas, babás, lavadeiras, vigias, motoristas, jardineiros, acompanhantes de idosos, caseiros, entre outros. Trata-se de um trabalho com características próprias, sem finalidade lucrativa, em que o empregador é uma pessoa física.

O fato de as tarefas serem desenvolvidas no âmbito dos domicílios traz uma série de vulnerabilidades às trabalhadoras domésticas – a grande maioria entre os que exercem essa atividade é constituída por mulheres –, tais como: limita a interação com a categoria profissional e o relacionamento com o empregador é fortemente marcada por relações interpessoais e familiares, o que descaracteriza o caráter profissional da ocupação. Acrescente-se que este é um emprego de baixa sindicalização, de acesso limitado aos direitos trabalhistas plenos (mesmo quando com carteira de trabalho assinada) e uma ocupação de baixos rendimentos e de longas jornadas. Todos esses elementos contribuem para a desvalorização da atividade.

Este capítulo tem por objetivo caracterizar esta profissão e suas trabalhadoras, a partir da análise da evolução da situação do emprego doméstico nos mercados de trabalho metropolitanos entre 1999 e 2009. Para tanto, foram utilizadas informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizada pelo DIEESE em parceria com a Fundação

Seade, Ministério do Trabalho e Emprego e parceiros regionais, nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo e no Distrito Federal.

A PROFISSÃO DE EMPREGADA DOMÉSTICA NO BRASIL: AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO NA DÉCADA

A legislação brasileira que regula esta ocupação, de forma semelhante a de muitos países no mundo, define o trabalho doméstico remunerado como aquele “realizado por pessoa maior de 16 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”¹.

No Brasil, a profissão de empregada/o doméstica/o foi regulamentada inicialmente pela Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, que especificou os principais direitos para a profissão, que eram: a) férias de 20 dias úteis a cada 12 meses de trabalho prestados; b) benefícios assegurados pela lei orgânica da Previdência Social – aposentadoria, acesso à saúde, auxílios previdenciários; c) pagamento de 8%, tanto para a/o empregada/o quanto para empregador/a com vistas a custear os benefícios da Previdência Social e multas por não cumprimento desse pagamento, variando entre 10% e 50% do valor do débito.²

Em 9 de março de 1973, foi editado o Decreto Lei nº 71.885, que mantém os principais direitos estabelecidos na lei de 1972, detalha a forma do contrato de trabalho e determina que as divergências entre empregada/o doméstica/o e empregador/a, relativas às férias e anotação na Carteira do Trabalho e Previdência Social, ressalvadas as competências da Justiça do Trabalho, seriam dirimidas pela Delegacia Regional do Trabalho.

Em 19 de dezembro de 1985, foi regulamentado o Decreto nº 92.180, que instituiu o vale-transporte e o garantiu também para as/os trabalhadoras/es domésticas/os.

Nos últimos 10 anos, duas leis importantes para valorização do trabalho doméstico remunerado foram aprovadas, sem ainda igualar seus direitos aos dos demais trabalhadores.

Lei Nº 10.208, aprovada em 23 de março de 2001, que facultou o acesso, para a/o empregada/o doméstica/o, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS – e ao seguro-desemprego. No entanto, como

1. MTE. www.mte.gov.br

2. DIEESE. 2006

esse direito foi definido como opcional, somente uma parte bastante pequena dos empregadores/as inscreveu o/a trabalhador/a doméstico/a no FGTS e um número muito pequeno tem acesso ao seguro-desemprego.

Lei nº 11.324, promulgada em 19 de julho de 2006, que estimula a formalização dos contratos de trabalho doméstico ao permitir a dedução no imposto de renda das pessoas físicas das despesas com o pagamento da contribuição do empregador ao INSS, bem como estende os direitos trabalhistas das domésticas que passam a incorporar também férias de 30 dias, estabilidade para a gestante, direito aos feriados civis e religiosos e proíbe descontos no pagamento com moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

No Brasil, em 2009, o trabalho doméstico remunerado abrigou 7.223 mil pessoas, das quais 93,6% (o equivalente a 6.761 mil) eram mulheres, conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Quase metade dos trabalhadores domésticos estava na região Sudeste (46,1%) em 2009, seguido da região Nordeste (24,3%) e da região Sul (13,8%).

TABELA 1
Estimativa e percentual de trabalhadores domésticos
Brasil e Grandes Regiões - 2009

Brasil e Grandes Regiões	Números	
	Em 1.000 pessoas	Em %
Norte	495	6,9
Nordeste	1.755	24,3
Sudeste	3.332	46,1
Sul	999	13,8
Centro-Oeste	643	8,9
BRASIL	7.223	100,0

Fonte: IBGE. Pnad
Elaboração: DIEESE

Esse setor foi responsável por 17,0% de toda a ocupação feminina, seguido do setor de comércio e reparação (16,8%) e educação, saúde e serviços sociais (16,7%). As mulheres ocupadas no serviço doméstico

remunerado – mais de 6,7 milhões – são, na maioria, negras (categoria em que, nos dados da Pnad, estão incluídas pretas e pardas), com um percentual de 61,7%. As não-negras (que se refere a brancas e amarelas) correspondem a 38,3%. Quando se considera o conjunto de setores de atividade econômica no país, percebe-se que é no emprego doméstico que está concentrada a maior proporção de mulheres negras³.

TRABALHO DOMÉSTICO NAS REGIÕES METROPOLITANAS

Em 2009, as mulheres ocupavam um pouco menos da metade dos postos de trabalho existentes nas regiões metropolitanas pesquisadas pela PED. Esse percentual variou de 43,7%, em Recife, a 47,6%, no Distrito Federal. Embora mais da metade dos ocupados, independente do sexo, esteja alocada no setor de serviços⁴, a estrutura de ocupação feminina se diferencia da masculina. Os homens estão mais presentes na indústria, no comércio e na construção civil; no caso das mulheres, o emprego doméstico e o comércio são dois importantes setores de ocupação.

O crescimento econômico do país nos últimos anos trouxe novas oportunidades de emprego para as mulheres principalmente no comércio e serviços e, em algumas regiões, cresceu a presença feminina na indústria. Em 2009, mais de 50% das mulheres ocupadas estavam trabalhando no setor serviços das regiões metropolitanas pesquisadas pela PED, com exceção de Fortaleza, onde o percentual correspondia a 42,6%. O comércio era o segundo maior empregador da mão de obra feminina em quatro das sete regiões: Porto Alegre (17,0%), Recife (19,8%), Fortaleza (19,7%) e Salvador (17,1%). Por outro lado, os serviços domésticos apareceram como segundo setor que mais ocupou mulheres nas regiões de São Paulo (17,1%), Belo Horizonte (15,2%) e no Distrito Federal (17,0%). As maiores proporções de mulheres que trabalhavam nos serviços domésticos foram observadas em Fortaleza e Recife (18,3%, em cada uma das regiões) enquanto a menor foi verificada em Porto Alegre (13,0%) - Tabela 2.

3. Sem contar as atividades mal definidas, onde 62,7% das mulheres ocupadas nestas atividades são negras.

4. Com exceção da Região Metropolitana de Fortaleza.

TABELA 2
Distribuição das ocupadas segundo setor de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)

Setor de atividade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo	Fortaleza
1999	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	(3)
Indústria	9,2	2,4	14,1	5,4	4,2	14,9	(3)
Comércio	13,2	12,0	16,3	20,1	15,1	14,9	(3)
Serviços	53,9	61,1	51,7	51,4	57,9	49,6	(3)
Construção Civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	0,5	(3)
Serviços Domésticos	22,5	23,3	17,3	20,9	21,1	19,6	(3)
Outros ⁽¹⁾	(2)	(2)	(2)	1,8	(2)	(2)	(3)
2009	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	9,1	3,3	12,0	4,9	4,6	13,5	18,5
Comércio	13,9	14,4	17,0	19,8	17,1	15,0	19,7
Serviços	60,5	63,5	57,5	54,4	60,9	53,4	42,6
Construção Civil	1,1	(2)	(2)	(2)	(2)	0,6	(2)
Serviços Domésticos	15,2	17,0	13,0	18,3	15,8	17,1	18,3
Outros ⁽¹⁾	(2)	1,5	(2)	2,3	(2)	(2)	(2)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Estão incluídos agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas; (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria; (3) Os dados de Fortaleza só foram divulgados a partir de dezembro de 2008

Em relação a 1999, a proporção de mulheres que trabalhavam como empregada doméstica diminuiu em todas as regiões analisadas⁵. Em Belo Horizonte, a redução foi de 32,4%, a maior verificada, e em Recife e São Paulo, observaram-se os menores decréscimos: 12,4 e 12,8%, respectivamente. Dependendo da dinâmica da região, houve diminuição do percentual de mulheres ocupadas no emprego doméstico e aumento em setores como a indústria (como é o caso do Distrito Federal e de Salvador) e o comércio (como verificado no Distrito Federal e em Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre⁶).

Quando se faz a relação entre o trabalho feminino e a raça/cor, percebe-se diferenças na estrutura de ocupação das mulheres no mercado

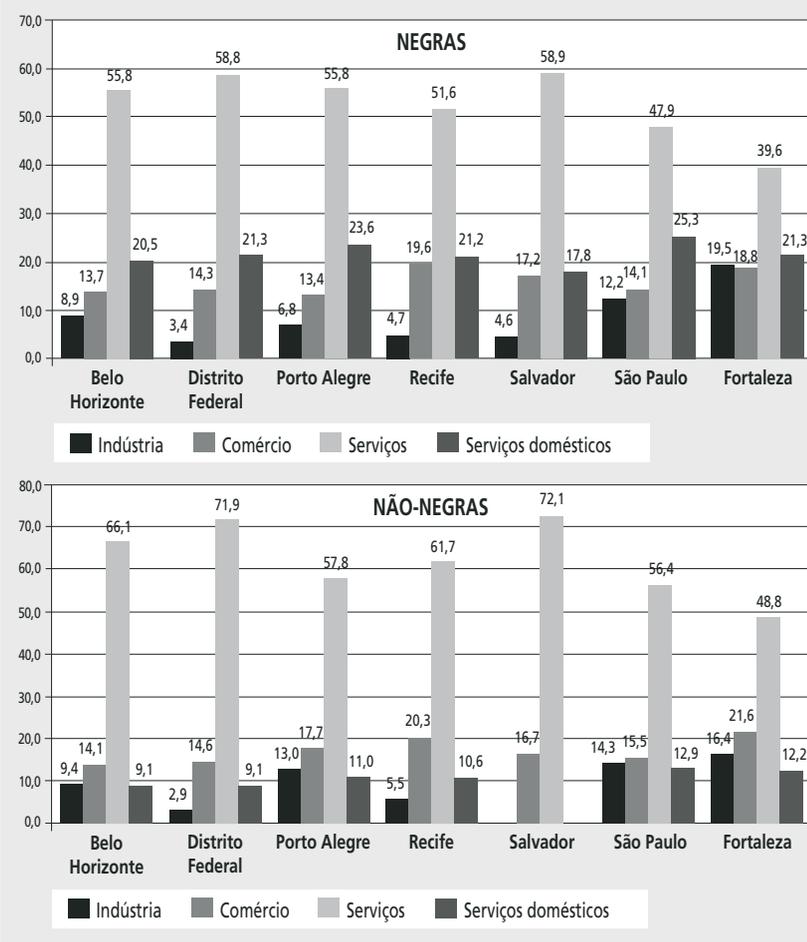
5. Os dados da Região Metropolitana de Fortaleza só foram divulgados a partir de dezembro de 2008, o que impossibilita tal análise para esta região.

6. Na Região Metropolitana de São Paulo, a proporção de mulheres no comércio permaneceu relativamente estável entre 1999 e 2009.

de trabalho. O emprego doméstico é o segundo que mais emprega mulheres. Os dados de 2009 mostram que, em todas as regiões, exceto Salvador, mais de 20% do total de ocupadas negras estavam alocadas nos serviços domésticos, e em São Paulo, esse percentual chegou a 25,3%. Ressalte-se que, em 1999, serviços domésticos também foi o segundo setor que mais empregou as mulheres negras em todas as regiões analisadas (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

Proporção de ocupadas negras e não-negras por setor de atividade econômica - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Obs: a) Na Região Metropolitana de Salvador, não houve desagregação da amostra para mulheres não-negras na indústria e nos serviços domésticos; b) Cor negra = pretos + pardos; cor não-negra = brancos + amarelos

Já no caso das ocupadas não-negras, em 2009, o comércio ocupou o segundo lugar entre os setores que mais empregaram brancas e amarelas. Os percentuais de mulheres que estavam ocupadas nos serviços domésticos variaram entre 9,1% (registrado no Distrito Federal e em Belo Horizonte) e 12,9% (verificado em São Paulo), como mostra o Gráfico 1 (página 150). Em 1999, apenas no Distrito Federal e em Belo Horizonte o emprego doméstico foi o segundo setor que mais ocupou as mulheres não-negras.

PERFIL DAS TRABALHADORAS

Tanto em 1999 como em 2009, a maior parte das trabalhadoras domésticas era constituída por mulheres adultas, com idade entre 25 e 49 anos, e mais de $\frac{3}{4}$ das ocupadas nos serviços domésticos tinha, em 2009, entre 25 e 59 anos. A mão de obra ocupada nos serviços domésticos registrou, nos dois períodos estudados, tendência de envelhecimento. Ou seja, em todas as regiões onde é possível a comparação, aumentou a proporção de mulheres com mais de 40 anos exercendo a atividade e é cada vez menor a parcela de jovens de 18 a 24 anos. De maneira geral, o percentual de mulheres mais jovens é inferior ao de mulheres com idade entre de 50 a 59 anos. As exceções foram observadas no Distrito Federal e em Fortaleza (Tabela 3 - página 152).

Esta situação mostra que, em algumas regiões, o trabalho doméstico deixou de ser uma opção relevante principalmente para a inserção das jovens de 18 a 24 anos nos mercados de trabalho metropolitanos, o que fica evidenciado quando os dados de 2009 são comparados com os de 1999. A redução da proporção de jovens foi expressiva nas seis regiões para as quais existem dados comparativos.

A alteração do perfil etário nessa ocupação pode ser explicada por diversos fatores, entre os quais o aumento do nível de escolaridade, de forma que as moças preferem buscar alternativas de ocupação que representem maiores chances de progresso e *status* profissional, bem como perspectivas melhores, com a segurança de carteira de trabalho assinada. Acrescente-se, além disso, o aumento de novas ocupações em outros setores, propiciado pelo crescimento econômico a partir de 2004.

Por outro lado, no mesmo período cresceu a proporção de mulheres mais velhas no emprego doméstico. Isso porque elas tendem a permanecer nesta ocupação por mais tempo, uma vez que muitas não contribuem para a previdência e encontram dificuldade para se aposentar. Além disso, por não exigir experiência prévia, o emprego doméstico é uma

TABELA 3
Distribuição das empregadas domésticas segundo faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)

Faixa etária	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	1999	2009	Varição relativa	1999	2009	Varição relativa	1999	2009	Varição relativa
	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
10 a 17 anos	7,3	(1)	-	8,0	(1)	-	(1)	(1)	-
18 a 24 anos	23,6	7,9	-66,5	31,9	14,4	-54,9	12,1	(1)	-
25 a 39 anos	38,8	34,9	-10,1	40,6	44,7	10,1	39,4	29,0	-26,4
40 a 49 anos	18,2	30,4	67,0	13,5	26,7	97,8	26,4	33,7	27,7
50 a 59 anos	9,0	19,3	114,4	(1)	10,7	-	14,0	25,2	80,0
60 anos e mais	(1)	5,4	-	(1)	(1)	-	4,3	7,3	69,8

Faixa etária	Recife			Salvador			São Paulo			Fortaleza		
	1999	2009	Var. relativa	1999	2009	Var. relativa	1999	2009	Var. relativa	1999	2009	Var. relativa
	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	-	100,0	-
10 a 17 anos	6,0	(1)	-	8,2	(1)	-	4,1	(1)	-	(2)	(1)	-
18 a 24 anos	21,8	8,1	-62,8	30,1	10,4	-65,4	18,1	6,5	-64,1	(2)	15,2	-
25 a 39 anos	42,1	43,1	2,4	38,9	45,7	17,5	42,8	39,2	-8,4	(2)	41,1	-
40 a 49 anos	18,1	30,1	66,3	14,9	27,5	84,6	22,0	29,3	33,2	(2)	25,6	-
50 a 59 anos	8,7	14,5	66,7	5,8	12,9	122,4	9,1	18,9	107,7	(2)	11,0	-
60 anos e mais	(1)	(1)	-	(1)	(1)	-	3,9	4,7	20,5	(2)	(1)	-

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

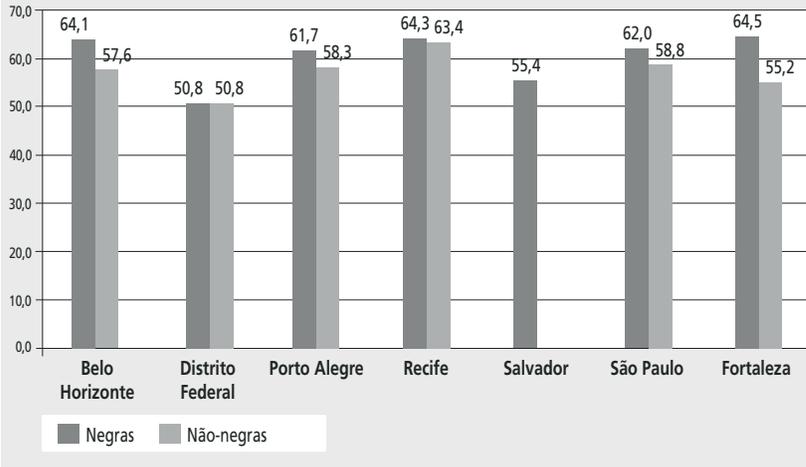
Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

(2) Os dados de Fortaleza só foram divulgados a partir de dezembro de 2008

das poucas ocupações que abre espaço para o trabalho de mulheres com mais idade e de baixa escolaridade. As demais atividades tendem a preferir mulheres mais novas.

Já a proporção de crianças e jovens do sexo feminino (com idade entre 10 e 17 anos) exercendo o trabalho doméstico tem baixa representatividade estatística, não podendo ser dimensionado pela amostra da pesquisa.

O nível de escolaridade das trabalhadoras domésticas é, de maneira geral, baixo. Em todas as regiões analisadas, mais da metade, em 2009, era analfabeta ou não chegou a concluir o ensino fundamental (Gráfico 2). Esta característica ficou mais evidenciada entre as domésticas negras do que entre as não-negras, exceto no Distrito Federal e no Recife, onde as proporções foram semelhantes. Por não exigir níveis de instrução elevados, os serviços domésticos constituem uma das poucas possibilidades hoje existentes para o emprego de pessoas com baixa escolaridade, como é o caso de muitas mulheres adultas.

GRÁFICO 2**Proporção de trabalhadoras domésticas negras e não-negras com até o ensino fundamental incompleto
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)**

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

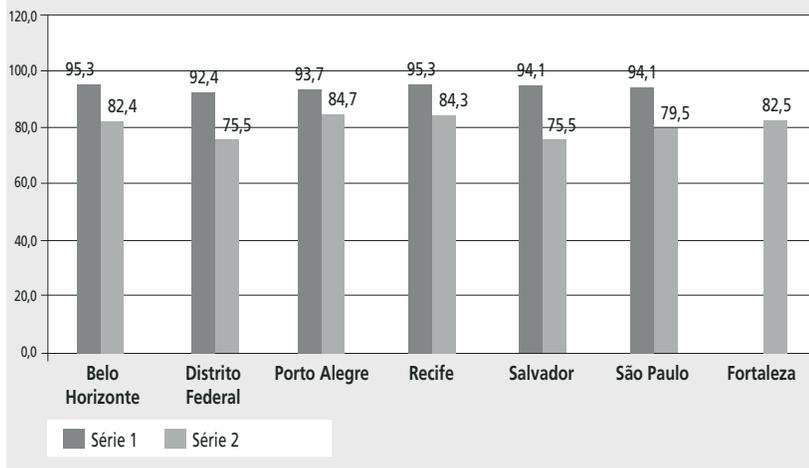
b) Na Região Metropolitana de Salvador, não houve desagregação da amostra para mulheres não-negras

Entre 1999 e 2009, seguindo a tendência de melhora da escolaridade da população brasileira como um todo, foi menor a proporção de trabalhadoras domésticas com até o nível médio incompleto. Em 1999, mais de 90% das mulheres ocupadas nesta atividade tinham este grau de instrução nas regiões abrangidas pela PED; em 2009, esse percentual diminuiu, apesar de a maioria das trabalhadoras ainda ter até o ensino médio incompleto (Gráfico 3 - página 154).

Em 2009, também foi expressiva a participação de mulheres com ensino médio completo ou superior incompleto em todas as regiões analisadas: Porto Alegre (15,2%), Recife (15,7%), Fortaleza (17,4%), Belo Horizonte (17,5%), São Paulo (20,3%), Salvador (24,4%) e Distrito Federal (24,4%). Além de expressar a melhora do nível de escolaridade da população nos anos recentes, o dado indica uma importante diferenciação entre as ocupações exercidas nos serviços domésticos. Há uma tendência de crescimento, no conjunto do emprego doméstico, da participação de ocupações que são exercidas por pessoas com maior grau de instrução e também com maior qualificação, como babás e acompanhantes de idosos. O envelhecimento da população, junto com a diminuição do tamanho das

GRÁFICO 3

Proporção de trabalhadoras domésticas com até o ensino médio incompleto Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelo

b) Os dados de Fortaleza só foram divulgados a partir de dezembro de 2008

famílias e a maior inserção feminina no mercado de trabalho, justificam a expansão do trabalho para estes profissionais domésticos, em geral com maior escolaridade (inclusive com formação na área de saúde), mas que, ainda assim, mantêm o perfil do emprego doméstico, ligado às atividades que exigiriam habilidades consideradas femininas.

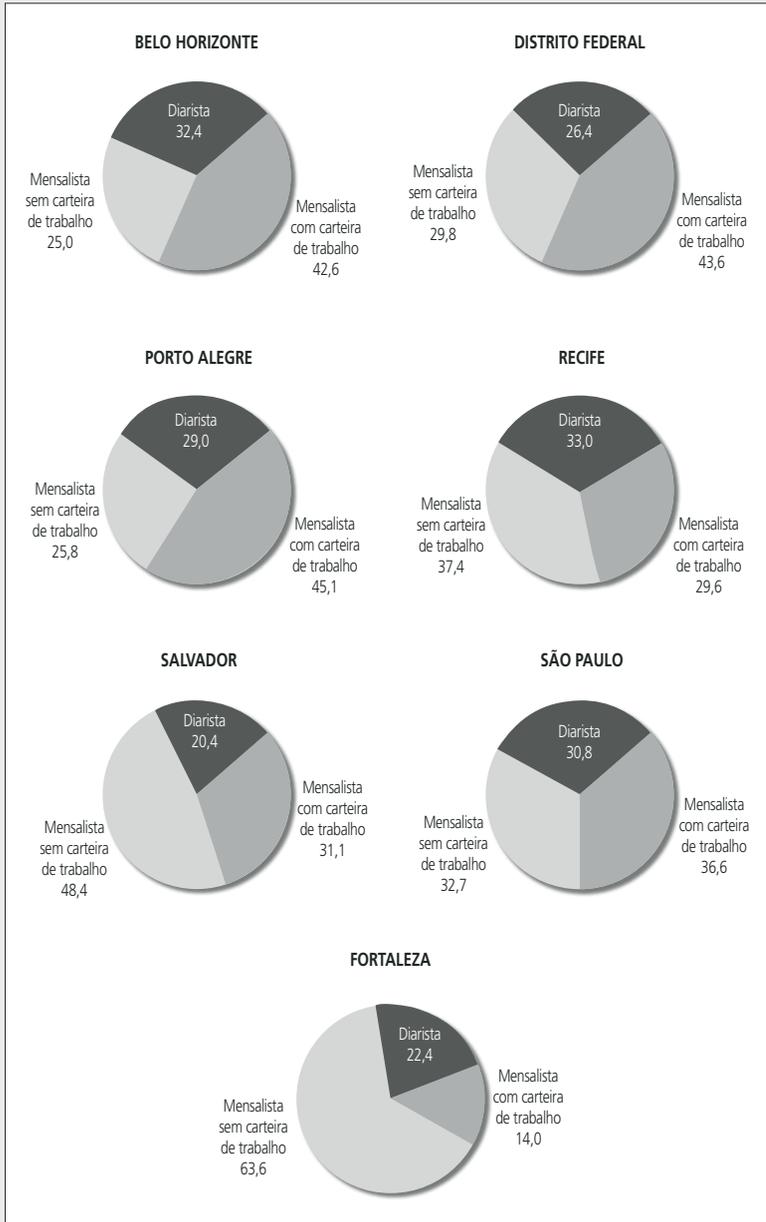
A MUDANÇA NAS CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO DOMÉSTICO

Em 2009, a maior parte das trabalhadoras domésticas foi contratada como mensalista, com e sem carteira de trabalho assinada (Gráfico 4 - página 155). As mensalistas representaram proporções acima de 67% em todas as regiões metropolitanas analisadas.

As empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada são as que, em tese, se encontram em melhor situação comparativamente às outras trabalhadoras domésticas. Isto porque há o reconhecimento formal de seu vínculo de trabalho, principalmente quando o pagamento da contribuição à previdência social é efetivo por parte dos empregadores,

GRÁFICO 4

**Distribuição das empregadas domésticas segundo posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)**



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

o que garante acesso ao sistema de proteção social. No entanto, a proporção de mensalistas com carteira superava a daquelas que não a possuíam em Belo Horizonte (42,6%), Distrito Federal (43,6%), Porto Alegre (45,1%) e São Paulo (36,6%). Nas regiões do Nordeste, por sua vez, foi maior o percentual de mensalistas sem carteira assinada, com destaque para Fortaleza (63,6%).

As diaristas possuem uma situação mais instável e precária, pois são remuneradas pelo dia de trabalho. Caso entrem de férias ou fiquem doentes, deixam de receber seus salários. Também é mais intenso o ritmo de trabalho, uma vez que precisam “dar conta” de todo o trabalho de uma casa na sua jornada diária.

A opção pelo trabalho de diarista não é apenas da mulher trabalhadora – está associada à escolha da família em ter em sua casa uma empregada que execute as tarefas do lar sem ter que pagar um salário integral. Assim, contratam as diaristas e pagam apenas a diária, eximindo-se do registro na carteira e da contribuição para a Previdência Social.

Quando se analisa o período entre 1999 e 2009, percebe-se que a participação das diaristas nos serviços domésticos cresceu em todas as regiões pesquisadas. Em Recife, o percentual de trabalhadoras diaristas passou de 17,2% para 33,0%; no Distrito Federal, foi de 14,8% para 26,5%; em Salvador, aumentou de 11,9% para 20,4%; e em Belo Horizonte, passou de 20,7% para 32,4%. Menor intensidade de crescimento foi observado na Região Metropolitana de São Paulo, onde as diaristas representavam 22,1% em 1999 e passaram a 30,8% em 2009, e em Porto Alegre, onde a proporção aumentou de 24,2% para 29,0% no mesmo período.

Uma das grandes fragilidades do emprego doméstico é ainda a baixa proporção de mulheres que contribuem para a Previdência Social. No caso das mensalistas com carteira, a contribuição está garantida para 100% das trabalhadoras, como indicam os dados da PED. Mas, no caso das mensalistas sem carteira, o número de contribuintes foi tão baixo que não foi possível desagregar a amostra da pesquisa. Entre as diaristas, segmento onde também é menos frequente a prática do registro na carteira de trabalho ou de contribuição ao INSS, os percentuais observados foram de 15,8% em Belo Horizonte e 10,9% em São Paulo. Nas demais regiões, também não foi possível desagregar a amostra.

Como resultado, a proporção de trabalhadoras nos serviços domésticos que eram contribuintes da Previdência Social, em 2009, foi

baixo e correspondeu a 16,2% em Fortaleza – percentual bem abaixo dos verificados nas demais regiões –, seguido de Recife (32,4%), Salvador (33,7%), São Paulo (42,1%), Distrito Federal (46,0%), Belo Horizonte (49,9%) e Porto Alegre (52,5%).

MORADIA NO LOCAL DE TRABALHO E JORNADA DE TRABALHO

O trabalho doméstico sempre esteve associado à realização de longas jornadas, até porque muitas trabalhadoras residiam no local de trabalho. Entre 1999 e 2009, diminuiu a proporção de trabalhadoras que moravam na casa do empregador: Em Belo Horizonte, esse percentual passou de 19,9% para 9,3% no período analisado; em São Paulo, caiu de 18,9% para 4,8%; em Recife, de 21,1% para 7,6%. Em Salvador, em 1999, 39,1% das trabalhadoras residiam no local de trabalho e, em 2009, essa proporção foi para 13,1% - valor semelhante ao verificado em 2009 na Região Metropolitana de Fortaleza (13,4%). No Distrito Federal foram registrados os maiores percentuais: 48,7% em 1999 e 24,7% em 2009.

A jornada semanal média de trabalho das empregadas domésticas é, normalmente, longa, em especial nas regiões metropolitanas do Nordeste, chegando a 44 horas em Fortaleza, 43 horas em Recife e 40 horas em Salvador. No Distrito Federal, a jornada média semanal das domésticas foi de 39 horas, ao passo que em Belo Horizonte, Porto Alegre e São Paulo correspondeu a 36 horas. Não houve diferença relevante na extensão da jornada segundo a raça/cor das trabalhadoras (Tabela 4 - página 158).

Quando se considera a posição na ocupação, verifica-se que as empregadas domésticas mensalistas com carteira de trabalho assinada, independentemente de raça/cor, foram as que exerceram as jornadas médias de trabalho mais longas em todas as regiões, destacando-se Recife, onde a jornada média foi de 58 horas, e Fortaleza, com 53 horas. Ainda que para aquelas sem carteira assinada a jornada média tenha sido menor, excedeu a jornada legal em Recife (50 horas) e Fortaleza (49 horas).

Já entre as domésticas diaristas, a jornada média semanal foi menos intensa, variando entre 20 horas (Salvador) e 24 horas (Belo Horizonte e Distrito Federal), provavelmente como reflexo da realização do trabalho em menor quantidade de dias na semana, (e não necessariamente por menos horas trabalhadas por dia).

TABELA 4
Horas semanais médias trabalhadas pelas empregadas domésticas⁽¹⁾,
por raça/cor, segundo posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)

Posição na ocupação	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras
Total de Empregadas Domésticas	36	36	37	39	39	39	36	36	36
Empregadas Domésticas	42	42	43	44	45	44	41	41	41
Mensalistas									
Com carteira	44	44	44	46	46	46	42	42	42
Sem carteira	40	39	41	42	43	41	40	40	40
Empregadas Domésticas Diaristas	24	24	24	24	24	(2)	23	23	23

Faixa etária	Recife			Salvador			São Paulo			Fortaleza		
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	2009	Não-negras	Total	Negras	Não-negras
Total de Empregadas Domésticas	43	43	43	40	40	(2)	36	36	35	44	44	45
Empregadas Domésticas	54	53	55	45	45	(2)	41	41	41	50	50	51
Mensalistas												
Com carteira	58	57	59	50	50	(2)	44	44	44	53	53	(2)
Sem carteira	50	50	51	41	41	(2)	38	38	39	49	49	51
Empregadas Domésticas Diaristas	22	22	20	20	20	(2)	23	24	23	22	22	(2)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Excluídas as que não trabalharam na semana; (2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

EMPREGADAS DOMÉSTICAS RECEBEM OS MENORES RENDIMENTOS

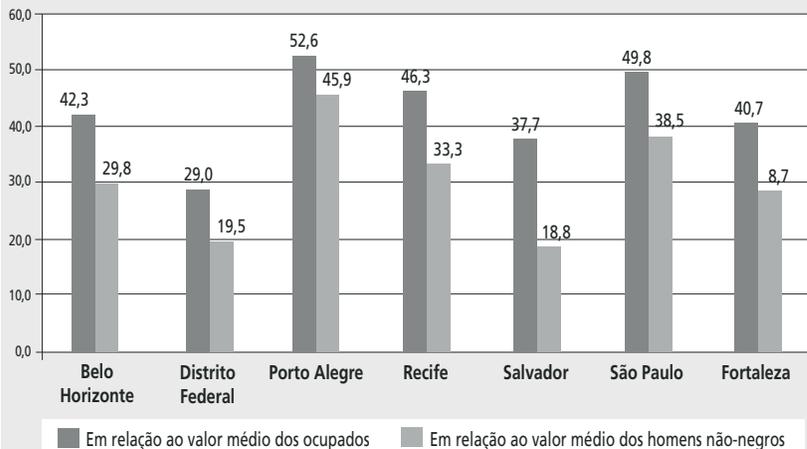
O rendimento médio real por hora das trabalhadoras domésticas foi o menor, quando se compara com os demais setores de atividade. Em 2009, com exceção de Porto Alegre, equivaliam a menos da metade do rendimento médio real de todos os ocupados, indicando a desvalorização

existente em torno da atividade doméstica. No setor de serviços foram registrados os maiores salários médios por hora, exceto na Região Metropolitana de Salvador, onde se pagou mais, em média/hora, para os trabalhadores da indústria.

Em relação ao valor médio por hora pago aos homens não-negros – segmento de maior rendimento nos mercados de trabalho – a distância foi ainda maior. Em Salvador, o valor médio por hora recebido pelas trabalhadoras domésticas correspondia a 18,8% do recebido pelos homens não-negros (Gráfico 5).

GRÁFICO 5

Proporção dos rendimentos médios por hora das trabalhadoras domésticas⁽¹⁾ em relação ao do total de ocupados e do total dos homens não-negros Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Excluídas as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração no mês

Obs.: a) Infatores utilizados: IPCA-BH/Ipead, INPC-DF/IBGE, IPC-Iepe/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV-DIEESE/SP e INPC-RMF/IBGE; b) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

O rendimento médio real por hora das empregadas domésticas foi bem menor nas regiões metropolitanas do Nordeste em 2009. Em Fortaleza, equivaleu a R\$ 1,72 e em Recife, R\$ 1,87. Já em Salvador, a média recebida foi de R\$ 2,08 por hora. O maior rendimento médio horário foi observado em São Paulo, capital onde o custo de vida é um dos mais elevados do país, com R\$ 3,52, seguido de Porto Alegre, (R\$ 3,50), Distrito Federal (R\$ 3,08) e Belo Horizonte (R\$ 3,04).

Nos demais setores de atividade, as mulheres negras ganharam, em média, por hora, bem menos do que as mulheres não-negras, mas no emprego doméstico, por raça/cor, não foram registradas diferenças expressivas. As maiores diferenças ocorreram em Porto Alegre, onde as negras receberam, em média, menos R\$ 0,17 hora do que as não-negras, e em São Paulo, com R\$ 0,11 a menos na média por hora (Tabela 5).

TABELA 5
Rendimento médio real por hora⁽¹⁾ das ocupadas, por raça/cor, segundo setor de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em R\$ de novembro de 2009)

Setor de atividade	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre		
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras
Total	6,26	4,46	8,19	9,37	7,55	12,44	6,04	4,40	6,38
Indústria	5,61	4,43	6,87	5,47	(2)	(2)	5,09	-(2)	5,17
Comércio	4,32	3,58	5,04	4,90	4,43	5,60	4,33	-(2)	4,47
Serviços	7,72	5,36	10,14	12,55	10,39	15,80	7,49	5,09	7,94
Construção civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Serviços domésticos	3,04	3,02	3,03	3,08	3,08	3,07	3,50	3,41	3,54
Outros	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Setor de atividade	Recife			Salvador			São Paulo			Fortaleza		
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	2009	Não-negras	Total	Negras	Não-negras
TOTAL	3,56	3,18	4,78	4,98	4,32	9,14	6,17	4,27	7,24	3,68	3,13	4,63
Indústria	3,91	(2)	(2)	5,78	(2)	(2)	6,19	4,34	7,00	2,92	2,69	3,52
Comércio	2,49	2,34	2,91	3,68	3,43	(2)	4,59	3,49	5,20	2,93	2,64	3,36
Serviços	4,88	4,33	6,19	6,17	5,31	10,55	7,59	4,76	8,83	5,36	4,64	6,54
Construção civil	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Serviços domésticos	1,87	1,86	(2)	2,08	2,08	(2)	3,52	3,52	3,63	1,72	1,71	1,70
Outros	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Exclui-se as que não trabalharam na semana; (2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

Já as trabalhadoras domésticas diaristas recebiam, em média, um valor por hora superior ao das mensalistas em 2009. Entre as mensalistas, o valor por hora médio recebido por aquelas que tinham carteira assinada superou, em todas as regiões, o recebido pelas sem carteira assinada (Tabela 6 - página 161).

O rendimento médio por hora obtido pelas diaristas chegou a ser 47,2% maior do que o das mensalistas em Fortaleza e 38,3% superior no

TABELA 6
Rendimento médio real por hora⁽¹⁾ das empregadas domésticas,
por raça/cor, segundo posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em R\$ de novembro de 2009)

Posição na ocupação	Belo Horizonte			Distrito Federal			Porto Alegre					
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras			
Total de Empregadas Domésticas	3,04	3,02	3,03	3,08	3,08	3,07	3,50	3,41	3,54			
Empregadas Domésticas	2,89	2,84	2,95	2,92	2,86	2,89	3,36	(2)	3,40			
Mensalistas												
Com carteira	3,04	3,01	(2)	3,06	3,07	(2)	3,55	(2)	3,60			
Sem carteira	2,46	(2)	(2)	2,58	2,52	(2)	2,93	(2)	(2)			
Empregadas Domésticas	3,55	3,59	(2)	4,04	3,98	(2)	4,31	(2)	(2)			
Diaristas												
Faixa etária	Recife			Salvador			São Paulo			Fortaleza		
	Total	Negras	Não-negras	Total	Negras	Não-negras	Total	2009	Não-negras	Total	Negras	Não-negras
Total de Empregadas Domésticas	1,87	1,86	(2)	2,08	2,08	(2)	3,52	3,52	3,63	1,72	1,71	1,70
Empregadas Domésticas	1,75	1,77	(2)	2,04	2,05	(2)	3,35	3,32	3,39	1,64	1,64	1,65
Mensalistas												
Com carteira	1,98	2,02	(2)	2,27	2,27	(2)	3,66	3,63	3,70	2,25	(2)	(2)
Sem carteira	1,54	1,53	(2)	1,87	1,88	(2)	2,91	2,83	2,92	1,50	1,48	(2)
Empregadas Domésticas	2,34	2,38	(2)	(2)	(2)	(2)	4,54	4,38	4,52	2,42	2,44	(2)
Diaristas												

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Excluídas as empregadas domésticas assalariadas que não tiveram remuneração no mês

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria em Salvador e Recife

Obs.: a) Inflatores utilizados: IPCA-BH/pead, INPC-DF/IBGE, IPC-Iepe/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV-DIEESE/SP e INPC-RMF/IBGE; b) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

Distrito Federal. Em comparação com aquelas com carteira de trabalho assinada, a maior diferença foi observada no Distrito Federal (31,9%) enquanto em Porto Alegre ficou em 21,4%. O rendimento médio por hora das diaristas foi ainda maior na comparação com o recebido pelas mensalistas sem carteira. Em Belo Horizonte, onde se registrou a menor diferença, o das

diaristas superou em 44,5% o das mensalistas. Já em Fortaleza, as diaristas ganharam, em média, 61,2% a mais. A diferença de rendimento aliada à flexibilidade de jornada de trabalho pode estar entre os fatores que explicam o crescimento do emprego doméstico diarista e a redução das mensalistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O emprego doméstico no Brasil caracteriza-se por ser uma ocupação de baixos salários, jornadas extensas, pouca proteção social e alto grau de informalidade na contratação. A mão de obra é essencialmente feminina: mais da metade das trabalhadoras são negras, têm entre 25 e 49 anos ou mais e com baixa escolaridade.

Em momento de crescimento da economia, como ocorreu entre 2004 e 2009, com impactos positivos no nível de emprego como um todo, o emprego doméstico vem se modificando lentamente. Muitas jovens passaram a optar por empregos em outros setores - como comércio e serviços. Com isso, o perfil etário das trabalhadoras domésticas se alterou entre 1999 e 2009, ocorrendo um envelhecimento da categoria.

Houve também aumento do número de diaristas. Para essas trabalhadoras, o ritmo de trabalho é intenso e pode causar riscos à saúde. Como não têm nenhuma proteção social, em caso de doença as diaristas ficam em situação de grande vulnerabilidade, pois deixam de receber salários.

Os desafios para a valorização do trabalho doméstico são grandes. Quando se escuta as empregadoras de trabalhadoras domésticas, percebe-se que suas falas ainda carregam uma grande carga de preconceito, trazendo resquícios de um trabalho que começou na época da escravidão e que, a duras penas, vem se profissionalizando no país. Por sua vez, as trabalhadoras mencionam o preconceito que sentem em sua vida diária por trabalharem nos serviços domésticos⁷.

Para mudar essa situação no país é preciso, entre outras coisas, avançar na legislação que regula a ocupação igualando-a à referente aos demais trabalhadores, uma vez que a categoria não tem acesso a direitos básicos garantidos em lei para a maioria dos trabalhadores: FGTS e segu-

7. Conforme o Relatório de Pesquisas "As Trabalhadoras Domésticas e as Mulheres Dedicadas aos Afazeres Domésticos nas cidades de São Paulo e Salvador" realizado pelo DIEESE e Secretaria de Políticas para Mulheres - SPM, no âmbito do Convênio de Cooperação Técnica DIEESE e Secretaria de Políticas para as Mulheres "As Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro: informações qualitativas e quantitativas", em abril de 2011.

ro-desemprego – para elas, ainda é opcional e o registro não é obrigatório. Acrescente-se a necessidade de se desenhar um sistema de proteção social que garanta às trabalhadoras, sejam elas mensalistas com ou sem carteira ou diaristas, os direitos básicos de aposentadoria, mediante uma contribuição factível para trabalhadoras e empregadores. Além disso, é preciso levar em consideração a necessidade de respeito à jornada de trabalho, ao pagamento de horas extras caso exceda o tempo contratado, bem como pensar em cursos de qualificação que capacitem as trabalhadoras a desempenhar as tarefas da melhor forma possível.

Para avançar em relação à melhoria das condições de vida e trabalho das trabalhadoras domésticas, ainda é preciso vencer preconceitos socialmente aceitos. Isso só é possível quando se deixar de lado a ideia de que este trabalho remonta a uma época de escravidão, de que ele só pode ser realizado por mulheres de baixa escolaridade, sem opção de escolha para sua própria vida e outros empregos. O caminho da profissionalização desta ocupação passa pela construção da valorização da ocupação e pelo reconhecimento da importância do trabalho destas mulheres na sociedade brasileira.

Capítulo 8

A informalidade urbana

A *informalidade* é a condição de quase metade da população ocupada nas regiões metropolitanas brasileiras, quando se considera a situação de desproteção social, tanto no que diz respeito à cobertura da legislação trabalhista e previdenciária, como no que tange ao abrigo da negociação coletiva. Esse fenômeno não pode ser entendido sem se considerar o processo histórico de formação do mercado de trabalho nacional e as tendências recentes da organização da produção, da estrutura produtiva e das relações de trabalho no Brasil.

O processo de industrialização, em meio ao qual se construiu o mercado de trabalho brasileiro, caracterizou-se pelo desenvolvimento de uma estrutura produtiva composta de setores que apresentam grandes diferenciais de rendimento, produtividade e acesso às novas tecnologias, por um lado, e ampla oferta de mão de obra, por outro, o que resultou em múltiplas formas de ocupação, com diferentes níveis de qualificação, remuneração e acesso à proteção social.

As inserções ocupacionais urbanas, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego – Sistema PED/DIEESE, mostram que há, atualmente, um contingente majoritário de trabalhadores regidos por relações salariais, que atinge 71,5% das ocupações. Contudo, o emprego protegido, que corresponde a 51,8% do total, convive com o emprego ilegal (11,4%) e o emprego subcontratado (8,3%), ambos desprovidos total ou parcialmente de proteção social decorrente da legislação trabalhista e previdenciária e/ou da negociação coletiva¹ (Tabela 1 - páginas 166 e 167).

1. A identificação dessas parcelas enquanto parte da informalidade tem se alterado não só quantitativamente como qualitativamente, em decorrência das mudanças recentes no mercado de trabalho brasileiro. Visando a redução dos custos de produção, as empresas buscam flexibilizar a contratação de trabalhadores e, neste contexto, a subordinação do trabalho ao capital aparentemente assume novas formas que diferem do chamado assalariamento padrão, ou emprego protegido.

A mesma condição de ausência ou insuficiência de proteção social pode ser observada ainda nos ocupados em atividades que se inserem não diretamente no mercado de trabalho, entendido enquanto compra e venda de força de trabalho. Essa é a situação de um conjunto de trabalhadores que se encontra no mercado de produtos e serviços de forma independente e atua, principalmente, por conta própria.

TABELA 1
Estimativa, distribuição, rendimento médio por hora e contribuição
à Previdência dos ocupados segundo formas de inserção
Distrito Federal e Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009

Formas de inserção	Estimativas (em mil pessoas)		Distribuição (%)		Rendimento-hora ⁽²⁾ (em R\$ de nov./2009)		Contribuição à Previdência (%)	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados	13.136	17.155	100,0	100,0	7,93	6,86	61,1	67,3
Empregados	8.729	12.264	66,5	71,5	8,33	7,15	76,1	80,8
Emprego protegido	5.978	8.882	45,5	51,8	9,41	7,85	100,0	100,0
Empregados com carteira assinada, pelo setor privado	4.651	7.268	35,4	42,4	8,21	6,65	100,0	100,0
Empregados com carteira assinada, pelo setor público	388	454	3	2,6	14,68	12,41	100,0	100,0
Estatutário pelo setor público	938	1.160	7,1	6,8	15,01	16,16	100,0	100,0
Emprego subcontratado	1.132	1.428	8,6	8,3	5,63	5,18	44,6	54,0
Assalariados contratados em serviços terceirizados	422	683	3,2	4	4,46	4,34	89,9	93,7
Autônomos que trabalham para uma empresa	710	745	5,4	4,3	6,46	5,98	17,6	17,4
Emprego ilegal	1.620	1.954	12,3	11,4	5,35	5,06	10,2	12,7
Empregados sem carteira assinada, pelo setor privado	1.435	1.699	10,9	9,9	5,05	4,71	6,1	7,6
Empregados sem carteira assinada, pelo setor público	185	255	1,4	1,5	9,01	8,08	41,7	46,9
Trabalhadores								
Independentes	2.470	2.931	18,8	17,1	6,59	5,81	23,3	23,9
Conta própria	2.188	2.580	16,7	15	5,48	4,90	18,9	19,4

Continua ►

TABELA 1 (conclusão)
Estimativa, distribuição, rendimento médio por hora e contribuição
à Previdência dos ocupados segundo formas de inserção
Distrito Federal e Regiões Metropolitanas – 1999 e 2009

Formas de inserção	Estimativas (em mil pessoas)		Distribuição (%)		Rendimento-hora ⁽²⁾ (em R\$ de nov./2009)		Contribuição à Previdência (%)	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Autônomo para mais de uma empresa	188	249	1,4	1,5	(3)	(3)	(3)	(3)
Autônomo para o público	1.695	2.074	12,9	12,1	4,75	4,39	15,0	16,6
ono de negócio familiar	305	257	2,3	1,5	6,24	(3)	35,7	35,1
Pequenos empregadores ⁽¹⁾	121	154	0,9	0,9	(3)	(3)	50,6	53,8
Profissional universitário autônomo	162	198	1,2	1,2	(3)	(3)	63,3	59,6
Empregados domésticos	1.215	1.338	9,2	7,8	2,84	3,22	37,2	43,7
Demais ocupados	721	622	5,5	3,6	25,83	20,59	49,3	55,2

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Empregadores com até cinco empregados e com ganhos até o rendimento mediano nominal mensal; (2)

Inflator utilizado: IPCA/BH/ipead; INPC-DF/IBGE; IPC-Iepe/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP; (3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Obs.: Corresponde ao total das RMs de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal

Como a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) teve a metodologia concebida nos marcos da interpretação da heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro, ela permite explorar com profundidade as características da informalidade nas regiões metropolitanas, segundo os três principais segmentos de ocupados que a compõe, ou seja, o emprego subcontratado, o emprego ilegal e o trabalho por conta própria. A desagregação dos dados possibilita, ademais, conceituar e captar fenômenos que surgem no mercado de trabalho e imprimem uma nova dinâmica, reforçando a assimetria de poder entre o capital e o trabalho.

No tocante ao emprego propriamente dito, vale dizer, ao trabalho assalariado contratado, foram definidos dois grandes grupos de informais: o *emprego ilegal* e o *emprego subcontratado*. No primeiro caso, a relação com a informalidade é clara na literatura², pois se caracteriza pela ausência da carteira de trabalho assinada e, em decorrência, da proteção assegurada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estes empregados sem carteira podem ser contratados tanto pelo setor privado quanto pelo setor público.

2. Ver ULYSSEA (2006) e KREIN; PRONI (2008).

No segundo caso, a análise decorre de uma visão mais ampla da informalidade, relacionada à percepção dos novos modelos de precarização que surgem no mercado de trabalho, principalmente a partir da reestruturação produtiva dos anos 1990. O *emprego subcontratado* toma forma por meio de diferentes estratégias das empresas para reduzir suas obrigações legais como maneira de diminuir custos. Esta modalidade compreende os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa, reunindo, portanto, grupos cujos mecanismos de proteção social são mais frágeis em virtude da suposta descaracterização do emprego enquanto relação de subordinação, nos marcos da legislação trabalhista³ brasileira.

Além disso, considera-se informal a parcela de trabalhadores independentes que explora seu negócio sozinho ou com ajuda de familiares, os chamados trabalhadores por *conta própria*. Estes podem ser autônomos para mais de uma empresa, autônomos para o público ou donos de negócios familiares. Dada a natureza dessas inserções e o modelo de referência da rede de proteção social do país, historicamente associado à relação salarial, os mecanismos de proteção são restritos, conforme apontam as evidências empíricas⁴.

Em suma, a década entre 1999 e 2009 assistiu ao processo intenso e contínuo de incremento do emprego formal. Nessa medida, as formas de inserção ocupacional que compõem a informalidade tiveram a participação em relação ao total de ocupados reduzida, em termos relativos. Ressalte-se, contudo, o crescimento em números absolutos, evidenciando a inter-relação com a dinâmica mais geral do mercado de trabalho e as características do próprio processo de desenvolvimento capitalista brasileiro. Segundo dados captados pelo Sistema PED/DIEESE para o Distrito Federal e as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, evidencia-se expressivo crescimento da ocupação total no período (30,6%).

De um lado, as situações de emprego tidas como formais e caracterizadas pela presença de mecanismos legais de proteção social (assalaria-

3. No Brasil, a relação de emprego é inspecionada pelos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego a partir dos seguintes elementos: pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e/ou estrutural e onerosidade.

4. Em oposição os Profissionais Universitários Autônomos (ou profissionais liberais) foram considerados como formais devido ao rendimento e produtividade associados e também à regulamentação do exercício do trabalho na legislação brasileira.

mento com carteira de trabalho assinada nos setores privado e público; e estatutários do setor público), os chamados *empregos protegidos*, foram os que apresentaram as maiores taxas de crescimento no período (48,6%). De outro, as inserções informais, cresceram com menor intensidade, mas ainda de forma significativa: 26,1% de aumento no emprego subcontratado; 20,6% no emprego ilegal e 18,7% entre os trabalhadores por conta própria. O emprego doméstico, tratado nesse livro em capítulo específico⁵, cresceu 10,2%. Apenas os pequenos empregadores, parcela residual dos trabalhadores independentes, cuja condição de reduzida capitalização e rentabilidade sinaliza inserção similar a dos trabalhadores por conta própria, não variou em 10 anos, correspondendo a 0,9% do total de ocupados em áreas metropolitanas.

Do conjunto de segmentos considerados informais metropolitanos⁶, que perfaziam 43,4% da população ocupada em 2009, serão analisados os três de maior expressão: empregados ilegais, subcontratados e conta própria.

Como a metodologia da PED permite melhor captar as características desse segmento populacional considerado como informa, a análise toma os dados da pesquisa como base. Assim, este capítulo, tem por foco o Distrito Federal e cinco regiões metropolitanas acompanhadas pela PED: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, no período 1999/2009. Como a Região Metropolitana de Fortaleza só dispõe de informações a partir de 2009, os dados referentes à região não são analisados.

OS ASSALARIADOS SEM CARTEIRA E A FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Os trabalhadores que não possuem registro em carteira profissional formam um contingente expressivo do mercado de trabalho metropolitano. De acordo com a PED, em 2009, totalizaram 1,954 milhão de pessoas e representaram 11,4% do total de ocupados nas regiões metropolitanas. Essa significativa expressão da ilegalidade reinante revela a função da informalidade como expediente de flexibilização da força de trabalho, ou seja, ressalta a prática da ilegalidade no mercado de trabalho,

5. Ver capítulo 7, *O emprego doméstico nos anos 2000*.

6. A informalidade metropolitana é composta por: emprego subcontratado, emprego ilegal, conta própria, pequenos empregadores e empregados domésticos.

com vistas ao rebaixamento dos custos por meio da sonegação dos encargos trabalhistas. Quando a mão de obra sem registro na carteira é contratada, fica consignada a burla das normas legais e negociais de proteção do trabalho e evidencia a super exploração desses trabalhadores mediante a negação de direitos e a baixa remuneração⁷. Mesmo porque, as incertezas frente aos ciclos da economia levam os empregadores a ajustarem seus custos primeiramente por meio de demissões e admissões sem registro em carteira.

A inserção no mundo do trabalho por essa via é marcada pela precariedade para um contingente que pode ser predominantemente caracterizado como: filhos/as e jovens entre 16 a 24 anos de idade. Há uma década, essa população possuía apenas o ensino fundamental, mas agora, a escolaridade desse segmento atingiu o ensino médio completo e o superior incompleto. Vale destacar que as mulheres vêm ganhando maior peso nesse tipo de inserção, que em 1999 era de 38,9% e elevou-se para 42,6%, em 2009 (Tabela 2 - página 171).

A distribuição setorial dos assalariados sem carteira assinada apresenta uma participação majoritária e crescente dos trabalhadores no setor de serviços, que alcançou 62,5% em 2009⁸. Proporcionalmente, sua incidência é menor na indústria (14,0%), comércio (17,0%) e construção civil (5,4%), quando se considera o total detectado no final da década (Tabela 3 - página 172).

A vulnerabilidade dessa inserção ocupacional transparece nas evidências empíricas sobre remuneração média, que se traduz em baixos patamares verificados no período analisado. Entre 1999 e 2009, houve uma queda expressiva do rendimento médio metropolitano, que passou de R\$ 960,00 para R\$ 866,00. Já o rendimento mediano foi de R\$ 600,00, em 2009, indicando a elevada frequência de assalariados sem carteira com rendimento mais baixo e a necessidade de maior rigor da fiscalização trabalhista para inibir práticas ilegais e fazer frente às alterações cíclicas nas condições da oferta e demanda da economia, em detrimento do trabalhador.

7. A assimetria de poder entre empregado e empregador implica a aceitação de uma remuneração baixa e sonegação dos encargos sociais, tudo em benefício do lucro da empresa. As evidências empíricas atestam a sujeição do empregado e não o conluio em benefício de ambos.

8. Os assalariados sem carteira no setor de serviços são os que apresentam as menores jornadas de trabalho. A utilização de contratos de estágio para estudantes ocasionou a verificação de jornadas médias inferiores à jornada constitucional (de 44 horas semanais) em todas as regiões metropolitanas pesquisadas: Belo Horizonte (34); Porto Alegre (35); Distrito Federal (37); Salvador (37); Recife (39) e São Paulo (40).

TABELA 2
Distribuição dos assalariados sem carteira assinada⁽¹⁾, segundo sexo, posição na família, idade e escolaridade - Total Metropolitanano⁽²⁾ 1999 e 2009 (em %)

Atributos pessoais	1999			2009		
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Total	100,0	38,9	61,1	100,0	42,6	57,4
Posição no domicílio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	33,3	14,5	45,3	33,2	16,9	45,2
Cônjuge	11,9	29,3	(4)	14,5	31,0	(4)
Filho	43,1	45,3	41,7	42,3	42,6	42,1
Outro	11,7	10,9	12,2	10,0	9,5	10,4
Idade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 15 anos	3,5	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
16 a 24 anos	43,0	43,6	42,6	37,6	38,7	36,8
25 a 29 anos	14,3	15,3	13,6	15,7	16,6	15,1
30 a 39 anos	18,6	19,6	18,0	20,5	20,5	20,4
40 a 49 anos	11,7	12,4	11,2	12,7	13,2	12,4
50 anos e mais	9,0	(4)	10,4	11,5	9,7	12,9
Escolaridade	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
Fundamental incompleto ⁽³⁾	37,6	25,0	45,7	22,8	15,0	28,7
Fundamental completo+médio incompleto	24,1	25,2	23,5	23,5	20,6	25,6
Médio completo+superior incompleto	27,1	36,9	20,7	41,8	49,9	35,7
Superior completo	8,2	11,2	6,3	10,6	13,8	8,1

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos os assalariados sem carteira dos setores: privado e público. Excluem os assalariados terceirizado; (2) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal

(3) Estão incluídos os alfabetizados sem escolaridade

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

EMPREGO SUBCONTRATADO: NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO

O emprego subcontratado refere-se ao grupo constituído por 1,428 milhão de trabalhadores distribuídos entre: i) *Assalariados contratados em serviços terceirizados (683 mil)* e ii) *Autônomos que trabalham para uma empresa (745 mil ocupados)*, como mostra a Tabela 1. De um lado, assiste-se ao espraiamento acelerado da subcontratação e da fragmentação da estrutura ocupacional, por meio da contratação de trabalhadores ter-

TABELA 3
Distribuição dos assalariados sem carteira assinada⁽¹⁾, segundo setor de atividade econômica - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 e 2009 (em %)

Sector de atividade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo	Total ⁽²⁾
1999							
Assalariados Sem Carteira⁽³⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	15,3	6,5	17,9	10,5	10,0	21,2	17,7
Comércio	17,5	20,6	16,2	21,0	17,4	17,8	18,0
Serviços	57,0	68,1	58,4	58,7	65,5	54,9	57,2
Construção Civil	8,0	(4)	6,4	5,3	5,6	5,4	5,7
2009							
Assalariados Sem Carteira⁽³⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Indústria	10,2	4,8	14,2	8,0	6,0	17,9	14,0
Comércio	13,5	18,2	13,8	16,6	16,4	18,2	17,0
Serviços	70,2	73,2	64,9	68,3	71,0	57,2	62,5
Construção Civil	5,4	(4)	6,4	(4)	(4)	5,9	5,4

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Incluem os assalariados sem carteira dos setores: privado e público. Excluem os assalariados terceirizados; (2) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal; (3) Inclusive outros setores; (4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

ceirizados⁹. De outro, observa-se o recurso ao trabalho de autônomos, conhecidos como Pessoa Jurídica (PJ), que trabalham sob uma relação salarial escamoteada por uma pretensa relação comercial entre empresas¹⁰.

A desagregação dos dados levantados pelo Sistema PED permite, dessa maneira, considerar especificamente o emprego subcon-

9. "O capitalismo cognitivo implica um duplo deslocamento do papel da comunicação, assim como o conhecíamos na era industrial do consumo massificado. Por um lado, como dissemos, o trabalho se desloca do emprego e isso implica em sua crescente fragmentação, bem como na redução dos direitos do trabalho (enfraquecido das organizações sindicais, desmonte da proteção social, ampliação da informalidade e da precariedade do trabalho). Por outro, o único modo que o capitalismo tem de organizar a produção e continuar fragmentando a relação salarial (quer dizer, mobilizando o trabalho diretamente nas redes de terceirização e "terciarização") é de recorrer, de maneira imediatamente produtiva, às novas tecnologias de informação e comunicação, de modo a estruturar a produção dentro da própria circulação." (grifo nosso) Cocco, Giuseppe (2010), p. 47.

10. "No capitalismo cognitivo, o trabalho se separa do emprego e assume a forma de uma prestação de serviço atrás da qual sempre há uma prestação pessoal – por um lado, uma nova forma de servidão, e, por outro, um potencial de criatividade e inovação sem precedentes (...) Falamos em servidão porque a cultura mobiliza um trabalho que coincide com a própria vida (os afetos, as faculdades linguísticas e comunicativas), sem que isso seja reconhecido a não ser nas formas de uma crescente informalidade e precariedade dos direitos do trabalhador". Cocco, Giuseppe (2010, p. 49).

tratado e verificar as insuficiências dos instrumentos legislativos e negociais para assegurar a proteção social desse conjunto de trabalhadores, que apresenta uma condição muito insatisfatória em relação ao emprego protegido.

Quando se observa a evolução na década, constata-se que a participação dos assalariados terceirizados aumentou 10 pontos percentuais, atingindo quase a metade do emprego subcontratado: 47,9% para o total metropolitano (Tabela 4). Esse significativo crescimento dos terceirizados, que alterou a posição relativa desse grupo no conjunto subcontratado, deu-se em todas as Regiões Metropolitanas pesquisadas (com exceção de Belo Horizonte), ultrapassando a largo o outro componente (de autônomos) no DF (77,3%) e em Salvador (74,9%).

TABELA 4
Distribuição dos subcontratados, segundo forma de inserção ocupacional e proporção de subcontratados no total de ocupados
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 e 2009 (em %)

Forma de inserção ocupacional	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo		Total ⁽¹⁾	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Emprego subcontratado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariados contratados em serviços terceirizados	48,7	42,8	69,8	77,3	42,8	58,9	33,1	44,2	56,7	74,9	29,5	39,4	37,3	47,9
Autônomos que trabalham para uma empresa	51,3	57,2	30,2	22,7	57,2	41,1	66,9	55,8	43,3	25,1	70,5	60,6	62,7	52,1
Emprego subcontratado/ Total de Ocupados	7,0	5,4	8,1	11,2	7,0	6,3	9,3	9,9	9,0	7,3	9,2	9,0	8,6	8,3

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos os assalariados sem carteira dos setores: privado e público e excluídos os assalariados terceirizados; (2) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal; (3) Inclusive outros setores; (4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Essa observação permite considerar que o recurso aos autônomos que trabalham para uma empresa, como uma fraude da relação salarial, tem perdido fôlego ao longo da década, pois seu crescimento foi de apenas 4,9%. A expansão mais comedida desse tipo de artifício para a contratação de trabalhadores sem o devido pagamento dos encargos sociais pode ser vista como resultado da luta travada pelas entidades sindicais e contou,

ainda, com o auxílio da atuação favorável da inspeção do trabalho, tendo por base o veto à Emenda 3¹¹.

Ainda que o ritmo de crescimento tenha sido menor, em termos absolutos esse contingente aumentou em 35 mil pessoas subcontratadas no período analisado.

De acordo com as informações da PED, apenas 17,4% desses autônomos que trabalham para uma empresa contribuem para a Previdência Social, revelando o estado de desproteção reinante nessa forma de inserção ocupacional. Considerando-se que esse contingente é formado, em sua grande maioria, por pessoas de 30 anos e mais, a exposição aos riscos de doença, desemprego e morte potencializam a vulnerabilidade desses ocupados que possuem uma forte e crescente presença nos setores da construção civil e indústria¹². Note-se que a experiência e as qualificações individuais permitem maior permanência no emprego desses autônomos, que passou de 32 para 42 meses, de 1999 para 2009.

O subgrupo dos assalariados contratados em empresas terceirizadas, por seu turno, se caracteriza por ter inserção extremamente precária, revelada especialmente pela baixa remuneração média auferida e extensa jornada de trabalho. Esse contingente passou de 422 mil para 683 mil trabalhadores nas Regiões Metropolitanas pesquisadas, com um crescimento de 61,8% na década, superior ao emprego protegido (que cresceu 48,6% entre 1999 e 2009).

11. A Emenda 3, de autoria do ex-senador Nei Suassuna (PMDB-PB), propõe fazer uma alteração no artigo 6º da Lei nº 10.593/2002, da seguinte forma:

“No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta Lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento da relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício deverá sempre ser precedida de decisão judicial”.

A Emenda 3 modifica as atribuições da autoridade fiscal para ressaltar que a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial.

Transformado na Lei Ordinária 11457/2007. DOU 19/03/07 PÁG 01 COL 01. Vetado parcialmente (em função das pressões sindicais)

Art. 9º

“Art. 6º São atribuições dos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil:

§ 4º No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta Lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial.” (NR) (VETADO).

12. A distribuição setorial dos autônomos para uma empresa, em 2009, foi a seguinte: Indústria: 20,6%; Comércio: 17,2%; Serviços: 49,64% e Construção Civil: 10,8%. PED, 2009.

Os terceirizados – como mostrado na Tabela 1 – foram aqueles que apresentaram o menor rendimento médio entre todas as formas de inserção dos ocupados (com exceção do emprego doméstico): o rendimento médio real por hora foi de apenas R\$ 4,34, representando quase metade do rendimento médio verificado para o empregado protegido ou formal. Por sua vez, o rendimento médio real dos terceirizados caiu de R\$ 821,00 para irrisórios R\$ 799,00 na década, a preços de novembro de 2009 (Tabela 5 - página 176).

Em 2009, os assalariados terceirizados exerceram jornadas elevadas (43 horas semanais) e foram vítimas da prática da rotatividade. O tempo médio no emprego dos assalariados em serviços terceirizados sem carteira foi de apenas 16 semanas¹³.

TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA

Parcela importante da população ocupada brasileira empreende por conta própria sua atividade produtiva, auto-organizando seu negócio e relação com uma determinada clientela ou mercado de atuação. Muitas vezes guiado pelo padrão excludente da economia nacional, esse segmento não se apoia na intermediação de um empregador e dispensa a regulação do ritmo e extensão de seu trabalho por terceiros, tampouco acumula as condições para se tornar contratante de volume significativo de outros trabalhadores¹⁴.

Nas áreas metropolitanas acompanhadas pelo Sistema PED, em 2009, 15,0% dos ocupados se mantinham pela via da auto-ocupação em milhares de pequenas unidades de produção e serviços, proporção próxima à registrada em 1999 (16,7%). Ao longo da década, 392 mil indivíduos foram agregados ao contingente dos chamados conta própria, que,

13. Os terceirizados com carteira de trabalho, por sua vez, apresentaram um tempo médio no emprego de 38 semanas.

14. "O conceito do trabalhador por conta própria vem sendo delineado como oposição ao de empregado, tendo em vista que no último caso o trabalhador é alocado em ocupações de empresas formal ou informalmente constituídas, ou seja, como trabalho assalariado. Assim, o trabalho por conta própria ou autônomo é definido, de um modo generalizado, como uma situação em que o trabalhador exerce a ocupação com independência, controla seu processo de produção, é proprietário do capital empregado na produção e recebe uma renda (e não salário). Essa renda resulta da diferença entre gastos (com a produção e com o consumo próprio) e receitas e não é determinada anteriormente, pois depende da qualidade e da quantidade do trabalho oferecido e também da demanda direta do mercado no período." Kon (2004), p. 152.

TABELA 5
Rendimento médio real mensal dos ocupados⁽¹⁾, no trabalho principal, segundo forma de inserção ocupacional
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal⁽²⁾ - 1999 e 2009

Forma de inserção ocupacional	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados	1.048	1.231	1.907	1.865	1.274	1.228	914	761	954	991	1.696	1.273
Empregados	1.094	1.243	2.104	2.098	1.275	1.215	987	842	1.050	1.097	1.693	1.303
Emprego protegido	1.228	1.332	2.495	2.538	1.386	1.334	1.211	1.005	1.291	1.223	1.959	1.456
Empregados com carteira assinada, pelo setor privado	1.031	1.113	1.358	1.175	1.190	1.135	925	809	1.065	997	1.855	1.356
Empregados com carteira assinada, pelo setor público	1.806	1.804	3.652	4.272	2.258	2.232	1.819	1.605	1.974	1.957	2.604	1.784
Estatutário pelo setor público	1.849	2.237	3.506	4.974	2.077	2.372	1.923	1.688	1.691	1.925	2.440	2.305
Emprego subcontratado	829	961	942	884	1.044	905	567	549	716	849	1.160	937
Assalariados contratados em serviços terceirizados	660	662	867	874	794	795	597	635	675	792	939	833
Autônomos que trabalham para uma empresa	1.024	1.213	1.157	924	1.235	1.072	552	472	773	(4)	1.261	1.009
Emprego ilegal	640	881	993	1.238	850	890	564	513	514	705	1.144	925
Empregados sem carteira assinada, pelo setor privado	628	803	839	913	799	741	491	476	472	596	1.112	920
Empregados sem carteira assinada, pelo setor público	(4)	1.131	1.460	2.126	1.120	989	1.006	642	689	1.157	1.456	(4)
Trabalhadores Independentes	1.024	1.160	1.421	1.149	1.293	1.235	708	563	747	760	1.598	1.174
Conta própria	868	961	1.108	935	1.135	1.031	623	514	626	699	1.313	996
Autônomo para mais de uma empresa	(4)	1.593	(4)	(4)	(4)	1.591	(4)	(4)	(4)	(4)	2.283	1.458
Autônomo para o público	810	890	1.029	881	1.000	926	533	478	559	636	1.075	844
Dono de negócio familiar	(4)	(4)	(4)	(4)	1.425	1.169	1.035	(4)	(4)	(4)	1.655	1.462
Pequenos empregadores⁽³⁾	(4)	1.319	1.518	1.325	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	1.367	(4)
Profissional universitário autônomo	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	3.119	(4)	(4)	(4)	(4)	5.584	(4)
Empregados domésticos	353	479	419	523	478	545	300	352	258	362	621	562
Demais ocupados	3.807	3.900	5.906	5.013	3.799	3.271	4.046	(4)	4.108	(4)	6.323	4.836

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inflator utilizado: IPCA/IBH/ipead; INPC-lepe/RS; INPC-DF/IBGE; IPC-lepe/RS; INPC-RM/RJ/IBGE/PE; IPC-SE/IBA; IVC-DIEESE/SP; (2) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal; (3) Empregadores com até cinco empregados e com ganhos até o rendimento mediano nominal mensal; (4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

em que pese ter se expandido muito aquém do emprego protegido no setor privado (56,0% frente a 17,9% de crescimento dos conta própria), contabilizava ao final do decênio mais de 2,5 milhões de pessoas.

Este movimento, em que a elevação da auto-ocupação acompanha o crescimento do emprego no centro dinâmico da economia, não surpreende, uma vez que sua dinâmica é subordinada. Paradoxalmente, essa relação ficou ofuscada durante a década de 1990, quando a forte escassez de oportunidades ocupacionais regidas pela CLT, lentamente refletida na redução do trabalho independente, forneceu espaço para interpretações de que a inserção por conta própria, movida pelo impulso empreendedor estaria salvaguardada das oscilações econômicas, evidenciando uma dinâmica própria.

Na primeira década deste século, no qual o mercado de trabalho urbano nacional vem avançando na estruturação, o modo como os trabalhadores conta própria se organizam para elaborar e ofertar produtos e serviços revela uma notória estabilização no patamar histórico em que se encontram, acentuando que determinadas características parecem intrínsecas à peculiar condição de pequenos produtores.

No último ano analisado, 45,5% dos trabalhadores por conta própria residentes nas áreas metropolitanas desenvolviam as atividades sem ter instalações fixas, embora majoritariamente usassem equipamentos específicos. Mais de um quarto deles fazia da residência seu local de trabalho, predominando, neste grupo, a ausência de qualquer adaptação reveladora de maior capitalização. De outro lado, 25,1% desses trabalhadores executavam as atividades em ambientes edificadas distintos do local de moradia.

Somando esse último grupo àqueles que, em 2009, declaravam exercer suas atividades em condições mais vulneráveis – sem instalações fixas e sem equipamentos, no próprio domicílio, sem adaptações ou ainda na rua em barracas ou bancas –, chega-se a 28,0% do total de trabalhadores por conta própria. Nitidamente influenciado pelas condições dos mercados de trabalho locais, este percentual, ou indicador de vulnerabilidade, era de 11,5%, na Região Metropolitana de Porto Alegre, e de 39,9%, na de Recife (Tabela 6 - página 178).

Ao final da última década, os conta própria encontravam lugar na divisão setorial do trabalho metropolitano, principalmente na construção civil - segmento em que pelo menos quatro em cada 10 trabalhadores se inseriam de modo autônomo – e, secundariamente, no comércio. Nos serviços, a proporção desses trabalhadores, embora variável regionalmen-

TABELA 6
Distribuição dos ocupados por conta própria⁽¹⁾, segundo local de trabalho e grau de capitalização
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 e 2009

Local de trabalho	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo		Total ⁽²⁾	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Conta Própria	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Na residência	24,0	27,1	28,2	29,7	29,0	22,3	33,4	32,4	27,8	22,6	23,6	23,6	25,9	25,1
Em cômodo adaptado	12,3	10,9	18,2	13,5	19,5	13,8	14,7	12,8	9,2	7,7	8,7	7,9	11,5	9,8
Em cômodo não adaptado	11,7	16,3	10,0	16,2	9,5	8,5	18,7	19,6	18,5	14,9	14,9	15,6	14,4	15,3
Fora da residência	26,1	27,3	29,4	24,3	32,5	36,1	25,2	26,5	26,9	27,4	30,8	29,6	29,3	29,0
Em edificações	23,8	25,7	20,6	17,8	30,5	34,8	17,8	19,3	19,5	20,8	26,9	26,3	24,9	25,1
Em bancas ou barracas	2,4	(3)	8,8	7,5	2,0	(3)	7,3	7,2	7,4	6,5	3,9	3,4	4,4	3,9
Sem instalações fixas	49,1	45,3	41,9	45,8	37,8	41,1	40,3	40,2	44,4	49,9	45,2	46,6	44,1	45,5
Com equipamentos	45,7	41,5	38,2	38,3	33,6	38,1	22,0	27,0	35,1	41,8	31,8	35,6	33,3	36,7
Sem equipamentos	3,4	3,8	3,7	7,5	4,2	3,0	18,3	13,1	9,3	8,1	13,4	11,0	10,8	8,8
Outro	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)

Fonte: DIEESE/Seade, MTEFAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos os autônomos para mais de uma empresa, os autônomos para o público e os donos de negócio familiar

(2) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

te, não ultrapassava os 19,0% (Salvador), sendo ainda visivelmente residual na indústria de transformação (Tabela 7).

TABELA 7
Proporção de trabalhadores por conta própria por setor de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)

Regiões	Total ⁽¹⁾	Indústria	Comércio	Serviços	Construção civil
Belo Horizonte	15,8	9,6	16,9	15,5	41,4
Distrito Federal	14,1	20,3	21,0	10,6	46,7
Fortaleza	22,4	9,9	38,8	20,6	53,6
Porto Alegre	15,3	5,9	21,1	15,9	44,7
Recife	19,5	10,2	31,5	17,3	27,6
Salvador	21,3	9,7	32,8	19,1	46,9
São Paulo	13,2	5,0	19,8	13,0	39,4

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui indústria, comércio, serviços, construção civil, serviços domésticos e outros setores

O trabalhador por conta própria, diferentemente do assalariado, detém o controle da própria atividade laboral, pois detém a posse dos instrumentos de trabalho e das competências necessárias para o exercício da profissão. Normalmente tais requisitos são acumulados ao longo da trajetória profissional, o que faz com que o trabalhador por conta própria tenha, em termos médios, idade mais avançada e, por conseguinte, maiores responsabilidades junto ao grupo familiar (Gráfico 1 - página 180).

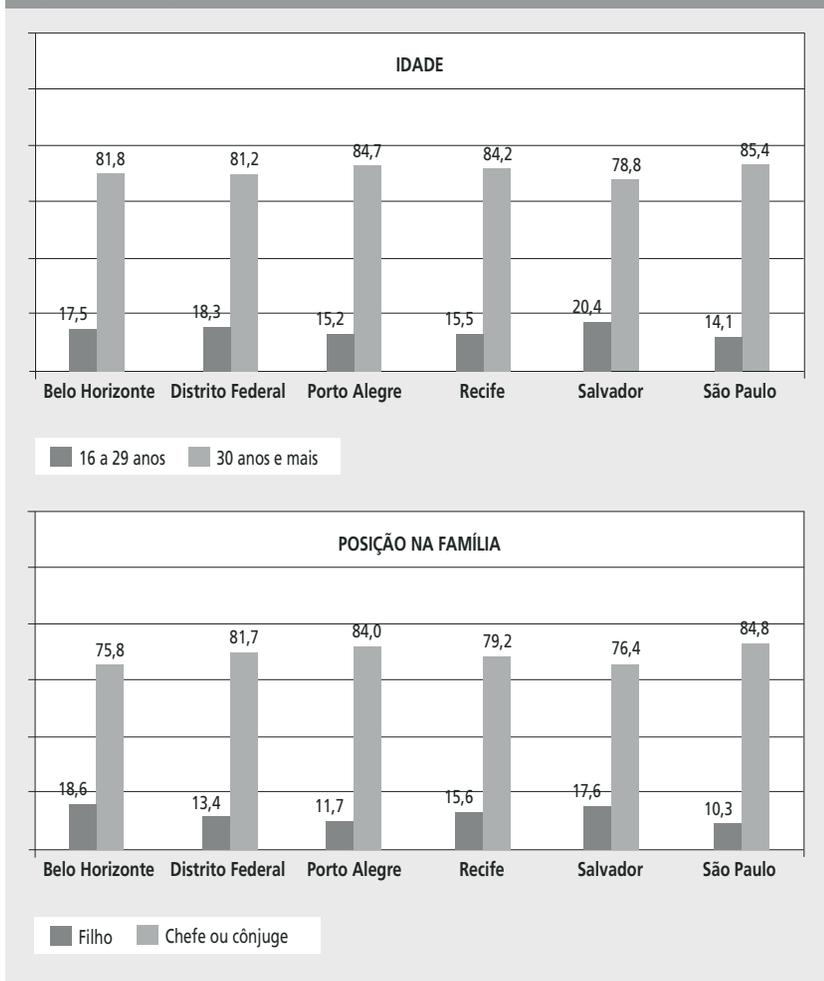
Outra característica que compõe o perfil dos trabalhadores que se inserem nos pequenos negócios comuns à economia popular das grandes cidades brasileiras – segmento em que, em geral, o saber fazer se sobrepõe aos diplomas - é a baixa escolaridade. De fato, em todas as regiões pesquisadas pelo Sistema PED verifica-se que com o aumento do grau de escolaridade ocorre a diminuição da incidência de trabalhadores por conta própria comparativamente ao total de ocupados.

O espaço econômico e social alcançado pela parcela dos ocupados por conta própria, todavia, é limitado. Isto fica evidenciado pelo nível de suas remunerações, em geral baixas, especialmente quando comparadas aos rendimentos dos assalariados protegidos pela legislação trabalhista.

Em 2009, os ganhos dos ocupados que trabalhavam por conta própria equivaliam, em média, a 62,7% dos auferidos por hora pelos empregados ao abrigo da lei. Tal proporção, reveladora dos diferenciais de

GRÁFICO 1

Distribuição de trabalhadores por conta própria⁽¹⁾ segundo idade e posição na família
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos autônomos para mais de uma empresa, autônomos para o público e donos de negócio familiar

produtividade e valoração entre as duas formas de inserção laboral, era determinada, sobretudo, pelos reduzidos patamares alcançados pela remuneração mensal dos auto-ocupados. Essa situação tornava-se nítida por ser o tempo que ambos os grupos dedicavam ao trabalho – outra variável

determinante para a avaliação do poder aquisitivo (43 horas semanais) – praticamente idêntico, no último ano da década.

Acompanhando as disparidades regionais do mercado de trabalho urbano, os rendimentos mensalmente recebidos pelo trabalhador por conta própria variaram entre R\$ 536, na Região Metropolitana de Recife, e R\$ 1.081, na de Porto Alegre (Tabela 8), ficando generalizadamente aquém dos valores salariais dos empregados protegidos. Essas diferenças de rendimentos, no entanto, variavam de acordo com o mercado de trabalho regional analisado: eram bastante acentuadas nas regiões metropolitanas de Salvador, expressivas na de Belo Horizonte e São Paulo e menores na de Porto Alegre e no Distrito Federal (Tabela 8).

TABELA 8
Rendimento médio real mensal⁽¹⁾, horas semanais trabalhadas e rendimento por hora dos ocupados por conta própria
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009

Regiões	Rendimento médio real			Horas trabalhadas na semana			Rendimento hora		
	1999	2009	Var. %	1999	2009	Var. %	1999	2009	Var. %
Total	1.079	901	-16,5	46	43	-6,5	5,5	4,9	-10,6
Belo Horizonte	918	1.017	10,8	44	40	-9,1	4,9	5,9	22,0
Distrito Federal	1.170	987	-15,6	45	42	-6,7	6,1	5,5	-9,6
Porto Alegre	1.190	1.081	-9,2	47	44	-6,4	5,9	5,7	-3,0
Recife	649	536	-17,4	46	46	0,0	3,3	2,7	-17,6
Salvador	652	728	11,7	43	41	-4,7	3,5	4,2	17,2
São Paulo	1.396	1.059	-24,1	46	43	-6,5	7,1	5,8	-18,9

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Entre 1999 e 2009, os ganhos horários dos trabalhadores por conta própria declinaram 10,6%, recuo importante, porém menos acentuado do que o observado nos salários-hora dos protegidos (-16,6%). Embora de modo não virtuoso, ocorreu uma aproximação do poder aquisitivo desses trabalhadores e dois movimentos concorreram para isto: redução, equivalente para os dois grupos, dos rendimentos médios mensais recebidos entre o início e final da década analisada e um importante ajuste nas jornadas de trabalho dos conta própria, cuja extensão diminuiu em 3 horas semanais, em média.

O decréscimo observado nos níveis de rendimento do trabalho é aparentemente paradoxal em um contexto de crescimento econômico.

Inicialmente, poderia ser relacionado à ideia de uma recuperação das oportunidades ocupacionais que só repercutiram sobre a renda com a consolidação de um quadro macroeconômico favorável ou ao possível câmbio entre emprego e renda. Entretanto, os movimentos registrados entre geração de postos de trabalho, remuneração média e horas trabalhadas - quando avaliados segundo as diferentes formas de inserção - parecem desafiar os analistas para empreender um esforço de compreensão mais profunda e abrangente sobre o conjunto de variáveis e os movimentos estruturais de ajustamento do mercado de trabalho na década.

Para os empregados protegidos, vinculados ao núcleo dinâmico produtivo, a evolução negativa do rendimento médio pode, parcialmente, ser explicada pelo efeito estatístico gerado pela incorporação de novos empregados cujos salários de admissão são, em geral, mais baixos. Como a elevação do emprego, contudo, superou o declínio do rendimento médio, a massa salarial se expandiu acentuadamente na década, alargando a demanda pelos produtos e serviços da economia popular.

A ampliação do espaço de atuação dos conta própria, fruto da expansão da atividade geral e emprego, expressou-se no aumento do contingente de trabalhadores inseridos em pequenos empreendimentos, como tradicionalmente ocorre. A novidade, entretanto, é que, entre 1999 e 2009, o declínio médio da renda para esse segmento de inserção não atingiu igualmente todos os trabalhadores, sendo inegavelmente mais brando para àqueles mais frágeis.

Registre-se, neste sentido, que o rendimento mediano metropolitano deste grupo, que indica o valor máximo da remuneração da metade dos trabalhadores por conta própria que auferem os menores ganhos, passou de R\$ 619, em 1999, para R\$ 606, no final da década. Face ao decréscimo observado no poder aquisitivo do conjunto desses trabalhadores (-10,6%), o declínio dos valores auferidos pela parcela de menor renda (-2,1%) sugere a adoção do parâmetro oferecido pela política de valorização do salário mínimo nacional, por um lado, e de outro a sanção da demanda proporcionada pela massa salarial em crescimento (Tabela 9).

TABELA 9
Distribuição dos ocupados por conta própria⁽¹⁾, segundo setor de atividade econômica e faixas de salário mínimo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 e 2009 (em %)

Setor de atividade e faixas de salário mínimo	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Conta Própria⁽²⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salário mínimo	18,7	28,8	17,8	33,1	16,0	23,4	41,3	60,0	41,5	50,3	19,4	33,9
1 salário mínimo	(3)	3,5	(3)	(3)	2,0	(3)	2,1	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1 a 1,5 salários mínimos	11,2	18,3	9,8	16,9	8,8	19,2	13,8	15,7	12,3	16,3	10,0	16,3
Mais de 1,5 a 2 salários mínimos	10,4	15,0	8,1	13,6	8,2	16,0	9,4	8,5	8,7	9,5	6,7	13,2
Mais de 2 a 5 salários mínimos	39,2	27,6	37,1	27,9	39,5	31,8	23,2	12,0	23,9	17,6	32,2	27,9
Mais de 5 salários mínimos	18,2	6,8	24,6	6,6	25,5	7,7	10,1	(3)	11,4	4,5	31,1	8,2
Indústria	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salário mínimo	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
1 salário mínimo	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1 a 1,5 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1,5 a 2 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 2 a 5 salários mínimos	44,7	(3)	(3)	(3)	41,5	36,5	(3)	(3)	(3)	(3)	34,9	(3)
Mais de 5 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	35,7	(3)
Comércio	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salário mínimo	(3)	32,8	(3)	29,3	13,9	25,8	44,0	64,1	43,0	53,2	20,9	40,9
1 salário mínimo	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1 a 1,5 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	18,9	8,8	21,3	14,3	15,9	14,9	16,5	11,9	19,5
Mais de 1,5 a 2 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	7,9	15,1	9,9	(3)	(3)	(3)	9,3	12,2
Mais de 2 a 5 salários mínimos	37,5	24,5	41,6	28,0	39,2	28,1	19,9	9,8	20,9	14,4	32,8	22,2
Mais de 5 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	27,2	(3)	9,3	(3)	(3)	(3)	24,6	(3)

Continua ►

TABELA 9
Distribuição dos ocupados por conta própria⁽¹⁾, segundo setor de atividade econômica e faixas de salário mínimo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 e 2009 (em %)

Setor de atividade e faixas de salário mínimo	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Serviços	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salário mínimo	22,4	32,4	18,9	33,0	17,3	24,4	38,8	55,9	40,3	46,4	20,9	35,0
1 salário mínimo	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1 a 1,5 salários mínimos	11,0	14,7	(3)	16,4	8,9	17,2	13,1	16,0	11,7	15,8	9,7	12,9
Mais de 1,5 a 2 salários mínimos	8,4	12,3	(3)	12,0	7,9	14,0	9,5	9,3	8,0	9,0	6,1	11,2
Mais de 2 a 5 salários mínimos	32,3	28,2	32,6	28,4	35,0	32,5	24,3	14,7	23,8	21,0	27,7	28,6
Mais de 5 salários mínimos	23,3	9,1	27,9	(3)	28,8	10,4	12,4	(3)	14,1	(3)	34,8	11,8
Construção Civil	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salário mínimo	(3)	16,8	(3)	(3)	15,8	17,0	30,7	49,5	(3)	53,5	14,2	24,2
1 salário mínimo	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Mais de 1 a 1,5 salários mínimos	(3)	27,7	(3)	(3)	(3)	23,5	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	20,5
Mais de 1,5 a 2 salários mínimos	(3)	24,0	(3)	(3)	(3)	23,4	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	19,9
Mais de 2 a 5 salários mínimos	51,8	27,0	46,6	33,7	51,8	33,3	40,1	(3)	37,1	(3)	44,1	32,4
Mais de 5 salários mínimos	(3)	(3)	(3)	(3)	14,3	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	27,9	(3)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Estão incluídos autônomos para mais de uma empresa, autônomos para o público e donos de negócio familiar

(2) Inclusive outros setores

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, as questões relacionadas à informalidade foram analisadas com base nos dados do Sistema PED, enquanto fenômeno revelador da heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro e da assimetria de poder entre trabalho e capital.

A informalidade estabelece, entre os trabalhadores, uma clara diferenciação no acesso à proteção social que, no caso brasileiro, se estruturou com base na relação salarial e nas regras corporativas para a organização do trabalho com o objetivo de garantir direitos trabalhistas e previdenciários. Verifica-se, assim, a exclusão de significativos contingentes de pessoas que vivem do trabalho – sejam assalariados sejam autônomos - da rede de proteção social e da cobertura da negociação coletiva entabulada pelas entidades sindicais.

A informalidade cria, recria e atualiza maneiras de exploração do trabalho. Assim, a busca pela ampliação da formalidade deve alcançar as diferentes formas de inserção ocupacional, por meio de distintas políticas de proteção social que levem em conta essa heterogeneidade e, também, de mudanças na organização dos que vivem do trabalho e almejam proteção e visibilidade frente ao quadro regulatório para o exercício da atividade econômica legal no nosso País.

Capítulo 9

O trabalho nas micro e pequenas empresas

Ao longo da primeira década do século XXI, a expansão do mercado de trabalho no Brasil teve um forte componente no crescimento da micro e pequena empresa. O segmento reúne mais de 6 milhões de estabelecimentos, emprega quase 15 milhões de pessoas e movimenta perto de 40% da massa de salários pagos no país.

Para traçar um quadro do desempenho do conjunto das micro e pequenas empresas entre 2000 e 2010, este capítulo reúne uma série de informações com base na Relação Anual de Informações Sociais – Rais, sobre a evolução do número de Micro e Pequenas Empresas na economia brasileira no período aqui analisado. Analisa também a importância das micro e pequenas empresas para o emprego e o rendimento do trabalho formal, tomando como base dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad, do IBGE, que permite mensurar a evolução, na última década, do contingente de trabalhadores por conta própria e empregadores, ressaltando sua composição segundo atributos pessoais.

Os dados utilizados na produção deste texto foram reunidos na publicação Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa – editado em parceria pelo DIEESE e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) – que apresenta, em tabelas e gráficos uma série de dados que permite analisar a importância deste segmento nos anos 2000¹.

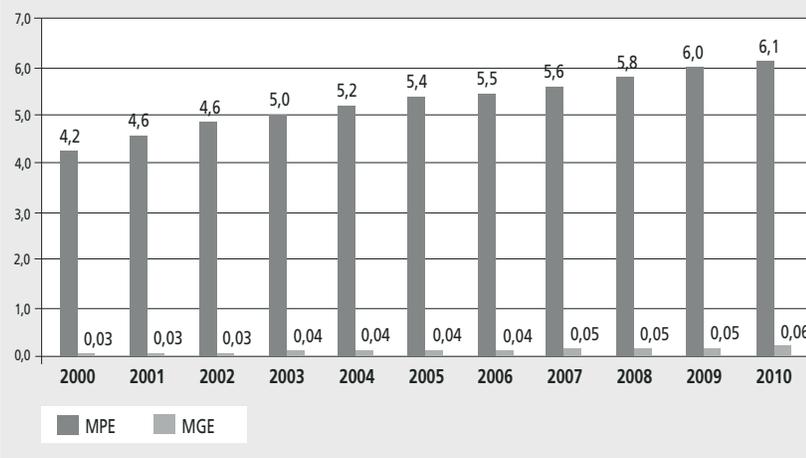
1. Texto originalmente publicado no Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011, edição elaborada pelo DIEESE e Sebrae, com lançamento ocorrido em 5 de dezembro de 2011, em São Paulo. Os cálculos têm como referência a base de dados produzida a partir dos critérios do Sebrae para definição de porte dos estabelecimentos e seleção de atividades econômicas, correspondendo na Rais ao subconjunto de estabelecimentos privados não-agrícolas.

ESTABELECIMENTOS E EMPREGOS FORMAIS NAS MPES

Na década de 2000, as micro e pequenas empresas suplantaram a barreira dos 6 milhões de estabelecimentos. Nesse período, houve aumento médio do número de MPes de 3,7% a.a.. Entre 2000 e 2005, o crescimento médio chegou a 4,8% a.a., enquanto na segunda metade da década o ritmo de crescimento foi de 2,9% a.a. Em 2000, havia 4,2 milhões de estabelecimentos, chegando em 2010 a um total de 6,1 milhões em atividade. Portanto, nos anos 2000, houve abertura de aproximadamente 1,9 milhão de novos estabelecimentos (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

**Evolução do número de estabelecimentos por porte
Brasil, 2000-2010 (em milhões)**



Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

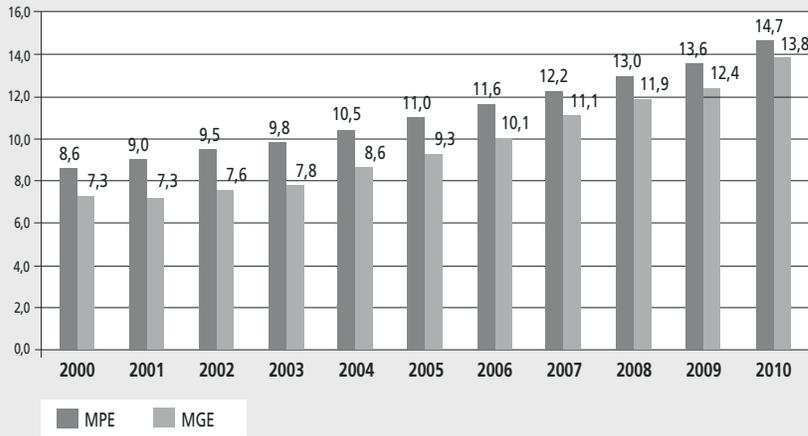
De 2000 a 2010, as micro e pequenas empresas abriram 6,1 milhões de vagas com carteira assinada, elevando o total de empregos nessas empresas de 8,6 milhões de postos de trabalho, em 2000, para 14,7 milhões, em 2010 (Gráfico 2 - página 189). Na década de 2000, o crescimento médio do número de empregos nas MPes foi de 5,5% a.a.

Na primeira metade da década, foram gerados 2,4 milhões de postos de trabalho nas MPes, um crescimento médio anual de 5,1%. No período 2005-2010, esse movimento se intensifica resultando em 3,7 milhões de empregos, um crescimento médio anual de 6,1%.

Dos 12,6 milhões de empregos formais gerados nos estabelecimentos privados não-agrícolas nos últimos 10 anos, 6,1 milhões foram criados por micro e pequenas empresas (Gráfico 2).

GRÁFICO 2

Evolução do número de empregos por porte Brasil, 2000-2010 (em milhões)



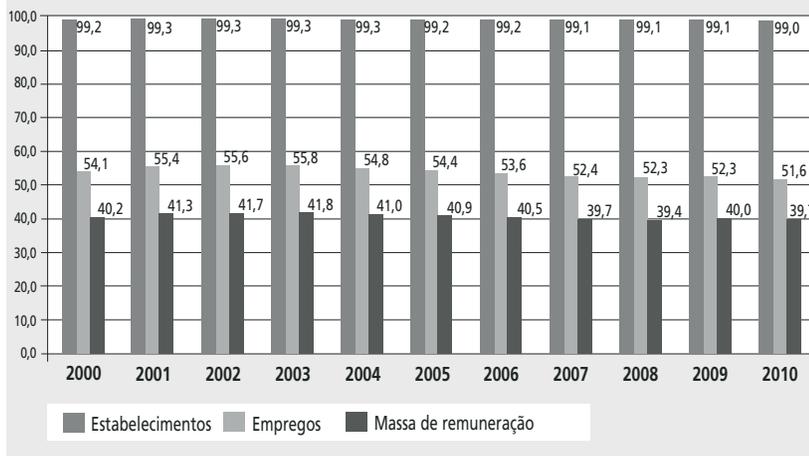
Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

O bom desempenho das MPEs na década apenas confirmou a importância que têm na economia. Em 2010, as micro e pequenas empresas foram responsáveis por 99% dos estabelecimentos, 51,6% dos empregos formais privados não-agrícolas no país e quase 40% da massa de remuneração. Em média, durante a década de 2000, de cada R\$ 100 pagos aos trabalhadores no setor privado não-agrícola, aproximadamente R\$ 41 foram gerados pelas micro e pequenas empresas (Gráfico 3 - página 190).

Setorialmente, na década, o comércio manteve-se como o setor com maior número de MPEs, respondendo por mais da metade do total das MPEs brasileiras. No entanto, a participação relativa do comércio caiu de 54,7%, em 2000, para 51,5% do total, em 2010, ano em que havia cerca de 3,1 milhões de MPEs no comércio. Por sua vez, o setor de serviços não apenas se manteve como o segundo setor em quantidade de MPEs, como teve sua participação elevada de 29,9%, em 2000, para 33,3% do total, em 2010. Nesse último ano, havia cerca de 2 milhões de MPEs no setor de serviços.

GRÁFICO 3

Participação relativa das MPEs no total de estabelecimentos, empregos e na massa de remuneração paga aos empregados formais nas empresas privadas não-agrícolas - Brasil, 2000-2010 (em %)



Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

A indústria apresentou ligeira queda em sua participação relativa, saindo de 11,4% do total das MPEs, em 2000, para 10,7%, em 2010. A indústria possuía 657 mil MPEs em 2010.

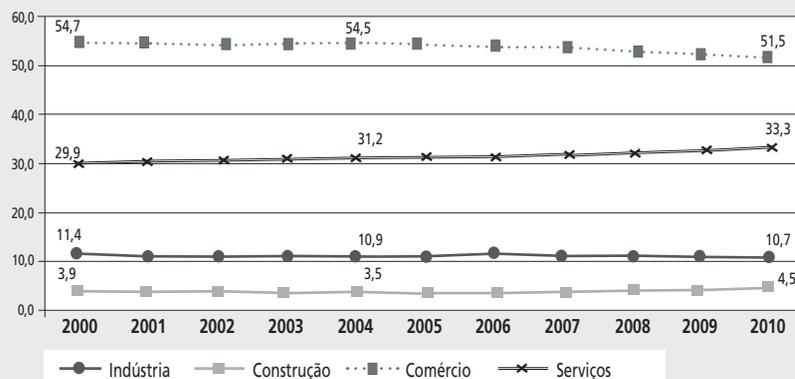
No sentido inverso, o setor da construção apresentou pequeno crescimento, tendo sua participação relativa subido de 3,9%, em 2000, para 4,5% do total de MPEs, em 2010. O setor da construção tinha 273 mil destes estabelecimentos em 2010.

A queda das participações relativas do comércio e da indústria se deve ao fato de o ritmo de expansão das MPEs nesses setores ter sido inferior à média do segmento. Os setores do comércio e da indústria apresentaram idênticas taxas de crescimento anual de 3,1%, contra 3,7% na média nacional. Já o crescimento das participações relativas do setor de serviços e da construção está associado ao ritmo mais acelerado de criação de novas empresas nesses setores, com taxas de crescimento anual de 4,8% e 5,0%, respectivamente (Gráfico 4 - página 191).

Entre 2000 e 2010, a remuneração média real dos empregados formais nas micro e pequenas empresas cresceu 1,4% a.a., passando de R\$ 961, em 2000, para R\$ 1.099, em 2010. Este resultado ficou acima tanto do crescimento da renda média do total de trabalhadores do merca-

GRÁFICO 4

Distribuição das micro e pequenas empresas por setor de atividade econômica Brasil 2000-2010 (em %)

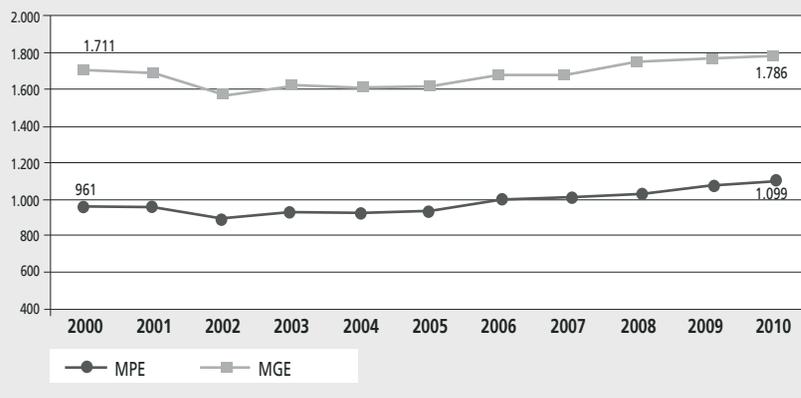


Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 5

Evolução da remuneração média real⁽¹⁾ dos empregados por porte do estabelecimento – Brasil, 2000-2010 (em R\$)



Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Refere-se à remuneração média real em dezembro dos vínculos ativos em 31/12 de cada ano, a preços do INPC/IBGE em dez/2010. Para seu cálculo são excluídos os empregados com remuneração ignorada

do formal (0,9% a.a.), quanto daqueles que estavam alocados nas médias e grandes empresas (0,4% a.a.). A renda média real dos trabalhadores nas MPEs mostrou melhor desempenho na segunda metade da década, com ampliação de 2,8% a.a. (Gráfico 5).

OS EMPREGADORES E OS TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA

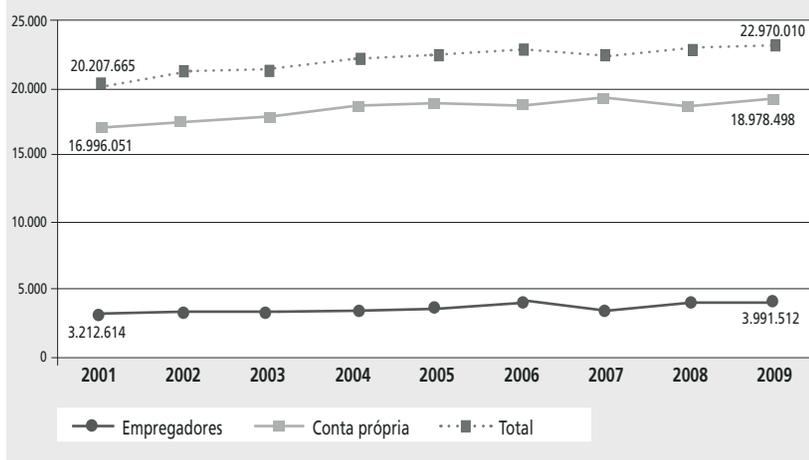
Entre 2001 e 2009, o total de empregadores brasileiros passou de 3,2 milhões para quase 4 milhões. Houve, assim, uma expansão de 779 mil empregadores, correspondendo a uma taxa média de crescimento de 2,8% a.a. (Gráfico 6).

Na mesma época, o número de pessoas que trabalhavam por conta própria passou de 17 milhões para cerca de 19 milhões, uma expansão de 2 milhões de novos conta própria, o que representou, para o período, uma taxa média de crescimento de 1,4% a.a. (Gráfico 6).

Se forem somados esses dois contingentes (empregadores e conta própria) e seu total utilizado como *proxy* do número de empreendedores no país, verifica-se que esse total passou de 20,2 milhões para aproximadamente 23 milhões, com uma expansão de 2,8 milhões de novos empreendedores, entre 2001 e 2009. Juntos, empregadores e conta própria, apresentaram uma taxa média de expansão de 1,6 % a.a. (Gráfico 6).

GRÁFICO 6

Evolução do número de empregadores e trabalhadores por conta própria Brasil, 2001-2009 (em n^{os} absolutos)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Obs.: a) São considerados todos os empregadores independente do porte do estabelecimento

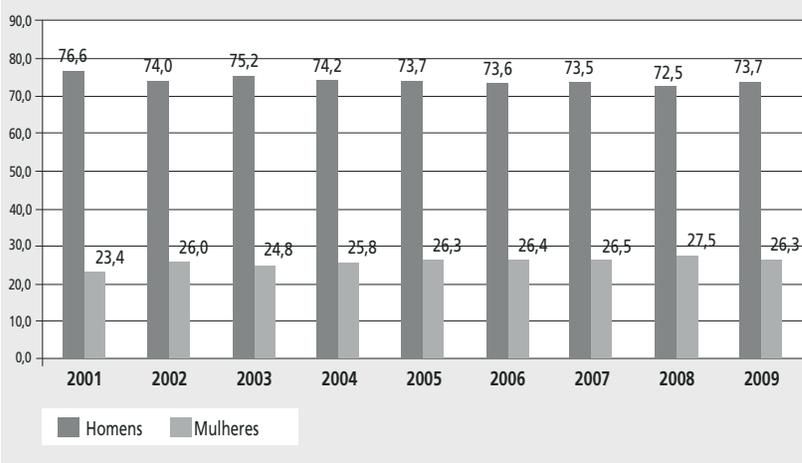
b) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará

c) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

No período compreendido entre 2001 e 2009, os homens predominaram nas ocupações de empregadores e de conta própria, embora a participação das mulheres nas duas formas de ocupação tenha crescido. Entre os empregadores, a proporção de mulheres passou de 23,4% para 26,3%, de 2001 a 2009 (Gráfico 7). No mesmo período, entre os trabalhadores por conta própria, a proporção de mulheres passou de 29,6% para 33,5% (Gráfico 8 - página 194).

GRÁFICO 7

Distribuição dos empregadores por sexo Brasil, 2001-2009 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Obs.: a) São considerados todos os empregadores independente do porte do estabelecimento

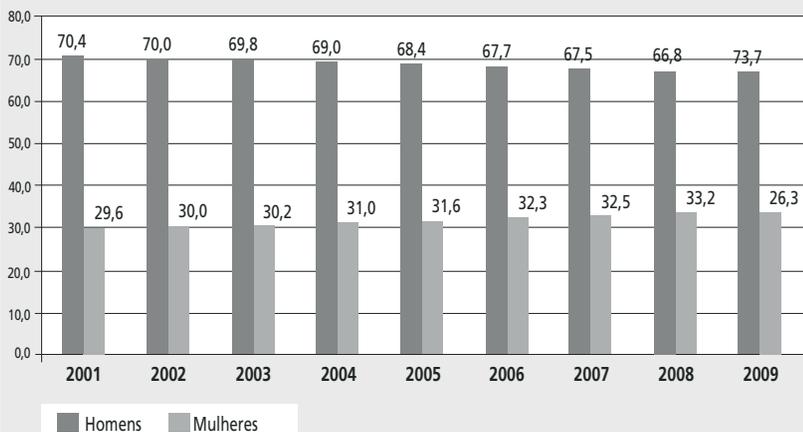
b) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará

c) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

De 2001 a 2009, entre os empregadores, houve ligeira expansão no grupo de pessoas que tinham 40 anos ou mais de idade. Esta faixa etária, que representava 58,6% dos empregadores em 2001, cresceu até atingir a proporção de 62,8% do total em 2009 (Gráfico 9 - página 194). Entre aqueles que trabalham por conta própria, houve expansão semelhante. Em 2001, 53,4% dos trabalhadores por conta própria possuíam 40 anos ou mais, proporção que subiu para 59,5% em 2009 (Gráfico 10 - página 195). Em termos comparativos, os ocupados por conta própria apresentam proporções mais elevadas do que os empregadores, nos extremos das faixas etárias, seja entre os mais velhos (60 anos ou mais) ou entre os mais jovens (até 24 anos).

GRÁFICO 8

Distribuição dos trabalhadores por conta própria, segundo sexo Brasil, 2001-2009 (em %)



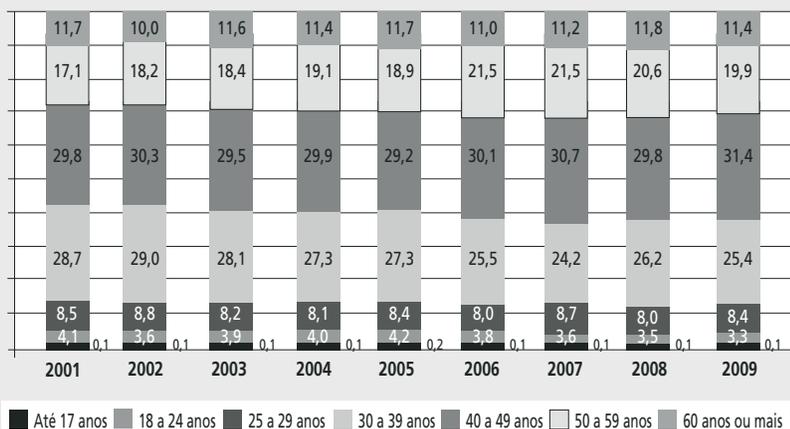
Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará
b) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

GRÁFICO 9

Distribuição dos empregadores por faixa etária Brasil, 2001-2009 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

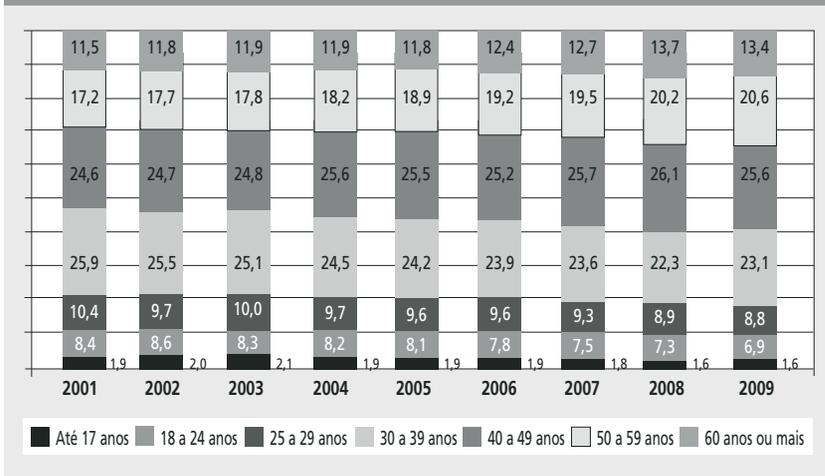
Obs.: a) Foram considerados todos os empregadores independente do porte do estabelecimento

b) Foram excluídas as pessoas sem declaração de idade

c) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará

d) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

GRÁFICO 10

Distribuição dos trabalhadores por conta própria, segundo faixa etária
Brasil, 2001-2009 (em %)

Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Foram excluídas as pessoas sem declaração de idade

b) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará

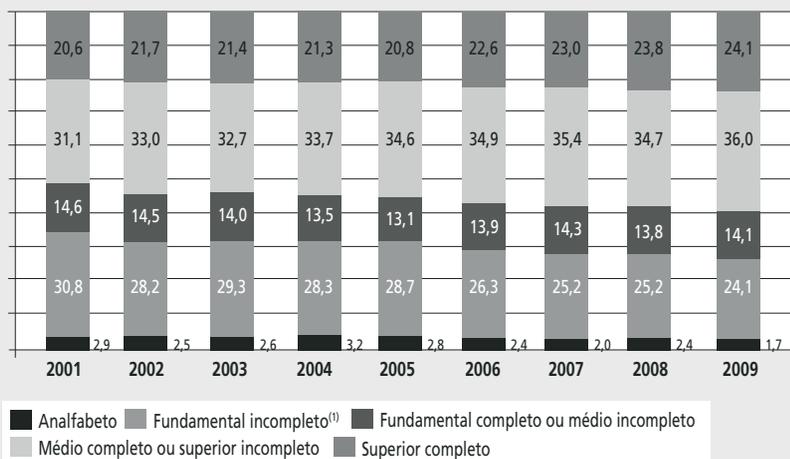
c) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

Quanto à escolaridade, também houve melhora no perfil dos empregadores e das pessoas que trabalham por conta própria. Em 2001, 51,7% dos empregadores e 18,9% dos trabalhadores por conta própria possuíam o ensino médio completo ou escolaridade mais elevada. Em 2009, 60,1% dos empregadores e 19,8% dos conta própria passaram a ter ensino médio completo ou escolaridade mais elevada (Gráficos 11 e 12 - página 196). A despeito da melhora no nível geral de escolaridade, ainda são observadas elevadas proporções de analfabetos e trabalhadores com ensino fundamental incompleto entre os conta própria.

A última década foi marcada, também, pelo aumento da formalização dos empregos no segmento das microempresas brasileiras: em 2001, 43,5% dos empregados possuíam carteira assinada; em 2009, essa proporção passou para 50,9% (crescimento de 7,4 p.p.). Esse movimento foi generalizado em todos os setores de atividade considerados. Ao longo do período, o comércio apresentou a maior taxa de formalização do segmento, fechando 2009 com 56,9% dos empregados com carteira assinada. Destaca-se, também, a taxa de formalização nos serviços (55,1%) e na indústria (50,6%) no mesmo ano. Na construção civil, a formalização foi mais modesta, mas aumentou 6,9 pp no período analisado (Gráfico 13 - página 197).

GRÁFICO 11

Distribuição dos empregadores por escolaridade Brasil, 2001-2009 (em %)

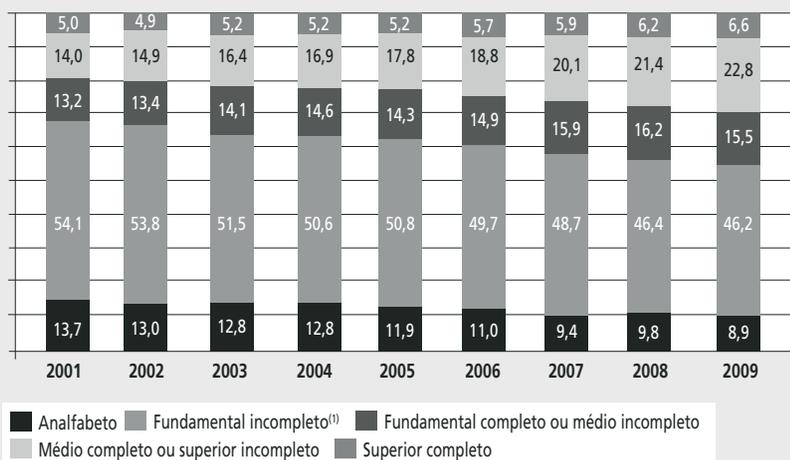


Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui os alfabetizados sem escolarização. Obs.: a) Foram considerados todos os empregadores independente do porte do estabelecimento; b) Foram excluídos os empregadores com escolaridade não determinada ou sem declaração; c) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará; d) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

GRÁFICO 12

Distribuição dos trabalhadores por conta própria, segundo escolaridade Brasil, 2001-2009 (em %)

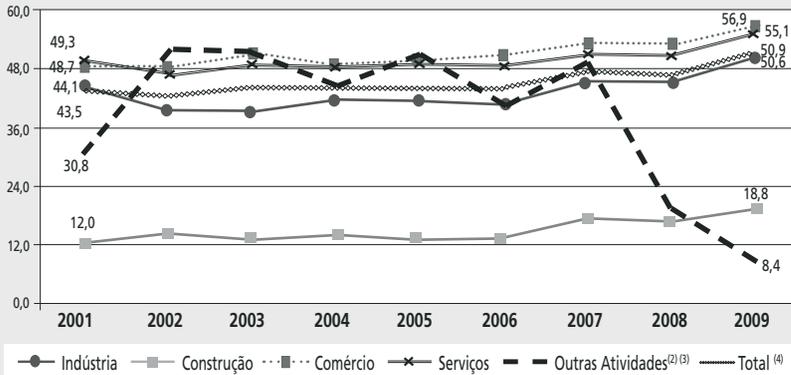


Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui os alfabetizados sem escolarização. Obs.: a) Foram excluídos os trabalhadores por conta própria com escolaridade não determinada ou sem declaração; b) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará; c) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

GRÁFICO 13

Evolução da proporção dos empregados com carteira de trabalho assinada no total de empregados nas microempresas⁽¹⁾ privadas não-agrícolas por setor de atividade. Brasil, 2001 - 2009 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Foram considerados como microempresas os estabelecimentos com até 10 ocupados

(2) Incluem as atividades mal definidas ou não declaradas, tratando-se de uma categoria residual

(3) A acentuada oscilação observada para esta categoria deve-se à natureza residual da informação

(4) Exclui os empregados do setor agrícola

Obs.: a) Até 2003, a Pnad não pesquisava a área rural dos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Roraima, Rondônia e Pará; b) Em 2000 e 2010, a Pnad não foi realizada

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os indicadores positivos de desempenho da economia brasileira na última década, aliados às políticas de crédito, foram determinantes para ampliação do número de micro e pequenas empresas (MPes) no país. Entre 2000 e 2010, o número de MPes passou de 4,2 milhões para 6,1 milhões. Apesar de o comércio ter perdido participação no conjunto das MPes, no período, o setor ainda continua respondendo por mais da metade dos estabelecimentos. Na indústria também se observou redução da participação nas MPes, entretanto, o conjunto das oscilações revelou pouca alteração na distribuição setorial dos micro e pequenos estabelecimentos.

Os bons resultados para as micro e pequenas empresas também podem ser verificados na expressiva geração de empregos com carteira de trabalho assinada no país. Dos 12,6 milhões de empregos formais gerados nos estabelecimentos privados não-agrícolas nos últimos 10 anos, 6,1 milhões foram criados por micro e pequenas empresas, a um ritmo médio de crescimento de 5,5% a.a.. O total de empregos nessas empresas passou de 8,6 milhões de postos de trabalho, em 2000, para 14,7 milhões, em 2010.

Quanto ao rendimento, notou-se que, na década de 2000, a remuneração média dos trabalhadores nas micro e pequenas empresas cresceu 1,4% a.a., enquanto nas médias e grandes, o crescimento observado foi de apenas 0,4% a.a.. Este desempenho nas MPEs está associado à valorização do salário mínimo ocorrida no período, já que a média salarial, nas MPEs, encontra-se em torno de dois salários mínimos. O ritmo mais intenso de crescimento da remuneração média dos trabalhadores nas MPEs contribuiu para diminuir as diferenças de médias salariais entre MPEs e empresas de grande de médio portes. No início da década, um trabalhador da MPE ganhava, em média, 56,2% da remuneração média paga nas empresas maiores. Em 2010, último ano década, a proporção cresceu para 61,5%.

Além do crescimento do emprego assalariado, a década analisada apresentou elevação no contingente de trabalhadores por conta própria e empregadores. No Brasil, o número de conta própria e empregadores passou de 20,2 milhões, em 2001, para aproximadamente 23,0 milhões, em 2009. Apesar do crescimento da participação das mulheres, estas ocupações ainda têm como predomínio a forte presença dos homens. Em termos de escolaridade, notou-se que houve uma melhora geral no perfil dos empregadores e das pessoas que trabalham por conta própria. Em 2001, 51,7% dos empregadores e 18,9% dos trabalhadores por conta própria possuíam o ensino médio completo ou escolaridade mais elevada. Em 2009, 60,1% dos empregadores e 19,8% dos trabalhadores por conta própria passaram a ter ensino médio completo ou escolaridade mais elevada.

Capítulo 10

O negro no mercado de trabalho

O Brasil é marcado por enorme desigualdade social, que tem origem em uma construção histórica caracterizada pela segmentação da sociedade brasileira. O país reserva, como consequência, papéis e oportunidades sociais diferenciados para os diversos grupos étnicos e raciais que nele vivem. Além disso, a desigualdade entre os sexos, que atravessa, em diagonal, toda a sociedade brasileira, intensifica as diferenciações já existentes.

As desigualdades do ponto de vista racial e étnico e a discriminação persistem ainda que, em 2009, mais da metade da população (51,2%) entrevistada na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) tenha se declarado como de cor preta ou parda, que neste estudo compõem a raça negra.

Durante parte do século XX, foi propagada a idéia de que a sociedade brasileira vivia uma situação de paraíso ou democracia racial, sem que nela fossem observados grandes conflitos raciais e discriminação como os que ocorriam em outras nações. Esta concepção, embora confortável, não correspondia à realidade, e tem, para tanto, razões históricas. Após a abolição dos escravos, ainda no século XIX, o país não estabeleceu políticas para incorporação dos ex-escravos ao mercado de trabalho assalariado. A persistente dificuldade de acesso aos serviços de educação e saúde colocaram esses negros à margem dos progressos da sociedade brasileira e contribuíram para que eles se mantivessem na situação de pobreza e desigualdade que ainda enfrentam.

Indicadores socioeconômicos confirmam a persistência da desigualdade e da discriminação vividas pelos negros no Brasil. Em 2009, segundo a Pnad, a taxa de analfabetismo no Brasil era de 9,7% das pessoas de 15 anos ou mais. No entanto, quando se considerava apenas a po-

pulação negra – ou seja, pretos e pardos – o analfabetismo alcançava 13,3% enquanto entre os brancos ficava em 5,9%. A diferença se repete quando se leva em conta o analfabetismo funcional, cuja taxa correspondia aproximadamente a 25% para os negros, enquanto entre os brancos estava em torno de 15%. A escolarização também reflete essa desigualdade. Entre a população branca com 15 anos ou mais, o número médio de anos dedicados ao estudo situava-se em 8,4, enquanto entre os negros correspondia a 6,7 anos. Em relação à população de 25 anos ou mais, somente 5% dos negros tinham curso superior, em 2009, mais do que o dobro que em 1999. Esses percentuais, porém, são muito inferiores aos atingidos pelos brancos, para os quais, em 2009, verificava-se que 15% haviam concluído uma faculdade. Diante das mais recentes exigências do mercado de trabalho, o acesso dos negros a empregos de qualidade e a programas de qualificação profissional mantinha-se bastante limitado.

Também no que se refere aos rendimentos, os negros enfrentam discriminação. Mesmo quando têm o mesmo nível de escolaridade que a população não-negra, pretos e pardos recebem menos por hora, em média. Em 2009, as pessoas pardas ou negras ganhavam em torno de 70% dos rendimentos das pessoas brancas com 12 anos ou mais de escolaridade. Nos menores níveis de escolaridade, as diferenças de rendimento entre brancos e negros tendem a diminuir. Ou seja, quanto maior a escolaridade, maior a diferença de rendimento por cor e raça, indicando a discriminação e a dificuldade de ascensão profissional para a população negra.

Ainda que mais da metade da população economicamente ativa (PEA) identificada pela Pnad em 2009 seja constituída por pretos e pardos (50,7%), este segmento populacional não apenas ganha menos e tem mais dificuldades em atingir níveis mais elevados de escolarização, como também tem forte presença entre os desempregados. E, quando ocupados, os setores em que a presença dos negros é mais intensa são aqueles que exigem menor escolarização formal e, conseqüentemente, oferecem remuneração mais baixa. Assim, os setores de atividade onde os negros se mostraram mais presentes foram o emprego doméstico e o setor agrícola, nos quais corresponderam a 61,6% e 61,5% do total dos ocupados, respectivamente. No emprego doméstico, dos 7,22 milhões de ocupados, 93% são mulheres, a maioria, negra.

Quando se analisa a presença de brancos e negros segundo a posição na ocupação, verifica-se, por exemplo, que, enquanto entre os empregadores 6,1% eram brancos, os negros correspondiam a 4,5%. Por

outro lado, a Pnad indica maior presença de negros (cerca de 18%) entre os empregados sem carteira assinada, situação em que estavam 13,8% dos brancos. Já entre os empregados domésticos, estavam empregados 21,3% dos negros e 6,0% dos brancos.

Uma análise mais aprofundada da trajetória dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos na última década - objetivo deste capítulo - será realizada a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED, realizada pelo DIEESE em parceria com a Fundação Seade (Sistema Estadual de Análise de Dados), MTE/FAT e convênios regionais no Distrito Federal e nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Fortaleza e São Paulo.

INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A PED

Uma comparação entre os dados da PED na primeira década do século XXI mostra que cresceu a participação da população negra no mercado de trabalho entre 1999 a 2009 em todas as regiões metropolitanas, ainda que a presença dos negros seja bastante variável em cada região.

A presença de negros na População em Idade Ativa (PIA) - ou seja, entre as pessoas consideradas aptas para trabalhar, com 10 anos e mais de idade¹ - é variável entre as regiões pesquisadas, mas aumentou, em todas elas, ao longo da década analisada. A maior presença foi registrada na Região Metropolitana de Salvador, onde representavam 86,3% da PIA em 2009. Já na Região Metropolitana de Porto Alegre, onde há poucos negros na população local, somente 16,1% da população em idade ativa era negra, em 2009.

A proporção dos negros na População Economicamente Ativa (PEA) - que corresponde à parcela da População em Idade Ativa (PIA) que está ocupada ou desempregada - cresceu ao longo da década, tanto entre os ocupados como entre os desempregados. Entretanto, refletindo as dificuldades de inserção profissional enfrentadas por esse segmento, em todas as regiões metropolitanas analisadas, a maior participação dos negros

1. Conjunto de todas as pessoas teoricamente aptas a exercer uma atividade econômica. A PIA considera as pessoas de 10 anos ou mais e incorpora as crianças de 10 a 14 anos, segmento com idade inferior à legalmente estipulada como mínima para trabalhar no país. Embora tenha pouco efeito quantitativo sobre os indicadores globais, a inclusão deste segmento decorre da consideração de que a presença dessa parcela populacional no mercado de trabalho é resultado da própria realidade social do país.

se dá entre os desempregados. Ainda assim, houve algum avanço ao longo da década, uma vez que a proporção da população negra entre os ocupados aumentou mais do que entre os desempregados em cinco regiões: Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, São Paulo e no Distrito Federal. Este fato é explicado pelo crescimento da economia brasileira e, como consequência, do emprego, em especial a partir de 2004 (Tabela 1 - página 203).

As taxas de participação - indicador que reflete a proporção de pessoas com 10 anos ou mais incorporadas ao mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas - são superiores a 50% em todas as regiões pesquisadas tanto para brancos como para negros. Em algumas regiões - Recife, Salvador, São Paulo e, principalmente, Distrito Federal (onde a taxa de participação dos negros supera a dos não-negros em 3,8 p.p.), os negros têm taxas maiores. Já em Porto Alegre, região onde a população negra tem uma baixa presença, a taxa dos não-negros foi maior do que a dos negros em 1,7 p.p. (Tabela 2 - página 204).

Também quando se considera a taxa de participação das mulheres - ou seja a proporção de pessoas do sexo feminino com 10 anos ou mais que faz parte da PEA - verifica-se que apenas em Porto Alegre, Fortaleza e Belo Horizonte a proporção de mulheres negras na força de trabalho é menor que o de não-negras, ainda assim com pequenas diferenças (de 0,3 p.p., para as duas primeiras e 0,2 p.p., na última). Por outro lado, Distrito Federal (4,4 p.p.) e Salvador (3,4 p.p.) registraram as maiores diferenças em favor das negras.

A maior presença de trabalhadores no mercado de trabalho, segundo a faixa etária, verifica-se para pessoas com idade de 25 a 39 anos, tanto entre negros quanto não-negros, já que é a fase que representa a mais produtiva da força de trabalho. Quando se leva em consideração a variável cor, observa-se que, para os negros, a entrada no mercado de trabalho é mais precoce, e as taxas de participação para a faixa etária de 16 a 24 anos tendem a ser maiores que para os não-negros, exceto em Porto Alegre. Para a faixa etária de 10 a 15 anos houve queda significativa da participação entre 1999 e 2009, resultado de políticas de transferência de renda, da ampliação do emprego que, ao ocupar as pessoas mais velhas de uma família, permitiu que as mais jovens se mantivessem na escola, o mesmo decorrendo do crescimento do nível de rendimento. A exceção aconteceu no Distrito Federal, onde houve ampliação entre os negros de 0,9 p.p. enquanto entre os não-negros, a queda foi de 0,5%, indicando uma realidade preocupante com a volta de adolescentes negros ao mercado de trabalho nesse período (Tabela 3 - página 205).

TABELA 1
Proporção da população negra de 10 anos e mais segundo cor e condição de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1999 – 2009 (em %)

Cor e condição de atividade	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Negra														
População em Idade Ativa (10 Anos e Mais)	53,2	55,4	59,4	65,0	-	69,0	10,9	16,1	65,2	73,9	82,4	86,3	31,4	34,8
População Economicamente Ativa	53,9	55,1	60,0	66,3	-	68,8	11,2	15,7	65,5	74,2	83,1	86,8	32,4	35,1
Ocupados	52,9	54,5	58,8	65,5	-	68,3	10,2	15,1	64,4	73,1	81,6	85,9	30,4	34,2
Desempregados	58,1	60,6	64,3	71,1	-	72,2	15,5	20,0	69,3	79,0	87,0	90,5	40,9	40,6
Inativos	52,3	55,8	58,3	62,4	-	69,3	10,6	16,6	64,8	73,5	81,3	85,6	29,8	34,3
Não-Negra														
População em Idade Ativa (10 Anos e Mais)	46,7	44,6	40,6	35,0	-	31,0	89,1	83,9	34,8	26,1	17,6	13,7	68,6	65,2
População Economicamente Ativa	46,0	44,9	40,0	33,7	-	31,2	88,8	84,3	34,5	25,7	16,9	13,2	67,6	64,9
Ocupados	46,9	45,6	41,2	34,5	-	31,6	89,8	84,9	35,6	26,8	18,4	14,1	69,6	65,8
Desempregados	41,6	39,0	35,7	29,4	-	27,8	84,5	80,0	30,7	21,0	12,8	9,5	59,2	59,5
Inativos	47,6	44,2	41,7	37,6	-	30,7	89,3	83,4	35,2	26,5	18,6	14,4	70,2	65,7

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Cor negra = negro + pardos. Cor não-negra = branco + amarelo

b) Para a Região Metropolitana de Fortaleza existem informações anuais somente para 2009

TABELA 2
Taxas de participação específicas segundo cor e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2009 (em %)

Cor e sexo	Belo Horizonte	Distrito Federal	Fortaleza	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total	59,9	65,3	57,8	58,1	53,4	58,5	63,2
Homens	67,9	71,4	66,0	66,5	63,7	66,0	71,5
Mulheres	52,9	60,0	50,6	50,7	44,7	52,2	55,9
Negra	59,6	66,6	57,6	56,7	53,6	58,8	63,8
Homens	67,2	72,2	65,5	63,1	63,8	66,1	70,6
Mulheres	52,8	61,6	50,5	51,0	45,0	52,7	57,5
Não-Negra	60,3	62,8	58,2	58,4	52,7	56,4	63,0
Homens	68,8	69,8	67,2	67,1	63,4	65,8	72,0
Mulheres	53,0	57,2	50,8	50,7	44,1	49,3	55,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

O crescimento econômico do país, entre 1999 e 2009, teve, como reflexo no mercado de trabalho, a redução das taxas de desemprego em todas as regiões acompanhadas pela PED. Mas, apesar de esse comportamento haver se verificado para negros e não-negros, entre os primeiros, a taxa de desemprego continuava superior à dos não-negros e a das mulheres negras permaneceu maior do que a das mulheres não-negras.

Todas as regiões pesquisadas registraram reduções expressivas nas taxas de desemprego, em especial, em Belo Horizonte e Porto Alegre, onde as taxas caíram em percentuais próximos a 42% entre 1999 e 2009. Mas, se negros e não-negros foram beneficiados pela queda no desemprego, para as mulheres negras os resultados foram menos positivos, com menor variação percentual do desemprego na década. Apenas em São Paulo e Porto Alegre, a queda no desemprego foi maior para as negras do que para as não-negras, ainda que em intensidades diferentes (Tabela 4 - página 206). Ainda assim, são as mulheres negras que registram as maiores taxas de desemprego, o que significa que sofrem uma dupla discriminação: por serem mulheres e por serem negras. Como consequência, para elas são apurados os indicadores mais desfavoráveis: é maior a dificuldade de inserção no mercado de trabalho; os vínculos contratuais são mais vulneráveis e os rendimentos menores.

A taxa de desemprego por escolaridade também indica a desigualdade vivenciada pelos negros no mercado de trabalho. Em todas as regiões

TABELA 3
Taxas de participação específicas segundo cor e faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1999 – 2009 (em %)

Cor e faixa etária	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	57,2	59,9	62,0	65,3	-	57,8	58,3	58,1	54,0	53,4	60,2	58,5	62,2	63,2
10 a 15 anos	7,4	4,4	6,6	7,2	-	5,2	7,7	1,8	9,1	2,3	9,9	2,5	11,2	5,7
16 a 24 anos	67,3	66,5	68,5	72,3	-	62,3	69,6	68,6	60,1	58,8	66,6	60,5	74,2	75,6
25 a 39 anos	79,8	83,8	85,3	87,1	-	80,6	82,0	85,2	77,2	78,1	84,4	83,8	82,6	86,1
40 anos e mais	50,8	55,0	57,6	61,9	-	56,7	53,0	51,8	49,0	48,7	56,0	53,5	55,9	57,4
Negra	57,9	59,6	62,7	66,6	-	57,6	59,5	56,7	54,3	53,6	60,7	58,8	64,1	63,8
10 a 15 anos	8,0	4,7	7,0	7,9	-	5,3	9,8	(1)	9,8	2,4	10,4	2,7	13,2	6,5
16 a 24 anos	69,8	69,0	70,0	75,2	-	62,8	69,0	67,8	61,6	59,4	68,0	61,6	76,1	76,1
25 a 39 anos	79,5	82,7	85,8	87,8	-	80,6	82,7	84,0	76,8	78,1	84,3	83,7	82,1	85,4
40 anos e mais	52,0	55,9	58,8	64,3	-	57,3	56,4	52,5	49,9	49,8	57,3	54,4	61,2	60,7
Não-Negra	56,4	60,3	61,1	62,8	-	58,2	58,2	58,4	53,5	52,7	57,8	56,4	61,3	63,0
10 a 15 anos	6,5	3,9	5,8	5,4	-	5,0	7,4	2,0	7,7	(1)	(1)	(1)	9,9	5,1
16 a 24 anos	64,3	63,2	66,2	66,3	-	61,0	69,7	68,8	57,2	56,9	59,0	52,9	73,1	75,2
25 a 39 anos	80,2	85,0	84,6	85,7	-	80,6	81,9	85,4	78,0	78,3	85,1	84,9	82,8	86,4
40 anos e mais	49,6	54,0	56,0	58,0	-	55,4	52,6	51,7	47,6	46,1	51,2	48,7	54,1	55,9

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo.

b) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

TABELA 4
Taxas de desemprego total e variação da taxa de desemprego entre 1999 e 2009, segundo cor e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2009 (em %)

Cor e faixa etária	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	10,3	-42,4	15,8	-28,2	11,4	-	11,1	-41,2	19,2	-12,8	19,4	-29,9	13,8	-28,4
Homens	8,2	-48,7	13,0	-32,1	10,0	-	9,1	-45,1	16,3	-16,6	15,9	-38,5	11,6	-32,8
Mulheres	12,8	-37,4	18,8	-25,6	12,9	-	13,5	-38,5	22,7	-9,9	23,2	-22,3	16,2	-25,2
Negra	11,4	-41,0	16,9	-28,4	12,0	-	14,3	-45,9	20,4	-12,3	20,3	-30,3	15,9	-34,4
Homens	9,0	-48,7	14,1	-33,0	10,3	-	11,7	-52,4	17,4	-18,2	16,4	-39,8	13,4	-40,5
Mulheres	14,2	-34,4	19,9	-25,1	13,9	-	17,1	-39,6	24,2	-7,4	24,4	-21,6	18,8	-28,7
Não-Negra	9,0	-44,7	13,7	-30,4	10,1	-	10,6	-41,4	15,7	-20,3	13,9	-34,2	12,6	-25,1
Homens	7,2	-49,1	10,8	-33,5	9,2	-	8,7	-44,9	13,2	-19,1	11,9	-34,4	10,7	-28,3
Mulheres	11,1	-41,9	16,6	-28,7	11,0	-	12,8	-39,1	18,6	-21,4	15,9	-34,4	14,9	-23,5

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

b) Taxa de Desemprego Total = 100 x (Desempregado aberto + Oculto pelo desalento + Oculto pelo trabalho precário) / (Total ocupados + Total desempregados)

c) Para a Região Metropolitana de Fortaleza existem informações anuais somente para 2009

pesquisadas e em todos os níveis de escolaridade, a taxa de desemprego do negro é superior, com uma única exceção: negros do Distrito Federal com ensino médio incompleto. Em Recife e Salvador – regiões onde a presença da população negra é superior à da população não-negra – encontram-se as maiores taxas de desemprego da população negra, de 20,4% e 20,3%, respectivamente (Tabela 5).

TABELA 5
Taxas de desemprego total segundo cor e nível de instrução
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2009 (em %)

Cor e nível de instrução	Belo Horizonte	Distrito Federal	Fortaleza	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total	10,3	15,8	11,4	11,1	19,2	19,4	13,8
Analfabeto	(1)	12,0	5,5	(1)	(1)	(1)	(1)
Ensino Fundamental Incompleto	9,4	17,6	9,3	12,5	18,3	20,1	12,8
Ensino Fundamental Completo	13,0	20,2	12,2	13,8	20,5	24,5	17,4
Ensino Médio Incompleto	21,4	31,3	20,0	19,4	31,3	31,2	25,6
Ensino Médio Completo	10,5	15,4	13,0	11,1	21,5	19,9	14,4
Ensino Superior	6,6	9,2	7,7	6,0	9,5	11,0	8,3
Negra	11,4	16,9	12,0	14,3	20,4	20,3	15,9
Analfabeto	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Ensino Fundamental Incompleto	10,1	18,2	9,8	15,7	19,0	20,3	14,1
Ensino Fundamental Completo	13,8	20,9	13,1	16,3	21,4	24,9	19,6
Ensino Médio Incompleto	22,1	30,9	20,5	23,1	32,7	31,7	26,9
Ensino Médio Completo	10,7	15,6	13,8	12,0	22,4	20,2	15,6
Ensino Superior	7,4	9,8	7,8	(1)	11,0	11,9	10,1
Não-Negra	9,0	13,7	10,1	10,6	15,7	13,9	12,6
Analfabeto	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Ensino Fundamental Incompleto	7,7	15,7	7,9	11,7	14,9	(1)	11,8
Ensino Fundamental Completo	11,4	18,0	10,0	13,1	16,8	(1)	15,9
Ensino Médio Incompleto	20,2	32,5	18,8	18,5	26,5	(1)	24,6
Ensino Médio Completo	10,2	15,1	11,6	10,9	19,2	16,9	13,7
Ensino Superior	6,3	8,7	7,7	6,0	7,7	9,2	7,9

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo; b) Para a Região Metropolitana de Fortaleza existem informações anuais somente para 2009

FRAGILIDADE DA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A situação de trabalho vulnerável é definida pela ausência de vínculos empregatícios formalizados e reúne assalariados sem carteira de trabalho assinada, autônomos que trabalham para o público, trabalhado-

res familiares não remunerados e empregados domésticos². A presença de negros nestes tipos de ocupação sempre foi expressiva e, em 2009, a situação também pode ser constatada. A proporção de negros nesse tipo de situação de trabalho, superou a de não-negros em todas as regiões pesquisadas. Em Fortaleza, 44,8% dos ocupados estavam em situação de trabalho vulnerável, seguida por Recife, com 38,2% e Salvador, com 36,7% (Tabela 6).

TABELA 6
Proporção de ocupados em situações de trabalho vulneráveis⁽¹⁾, por cor e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2009 (em %)

Regiões Metropolitanas	Negros			Não-negros			Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
São Paulo	44,3	28,0	35,4	31,9	24,1	27,6	30,3
Porto Alegre	40,5	24,8	32,1	28,9	22,1	25,1	26,2
Belo Horizonte	39,6	26,8	32,6	28,6	21,9	25,0	29,1
Salvador	45,2	32,8	38,5	27,7	23,7	25,7	36,7
Recife	50,4	33,0	40,5	36,5	28,0	31,8	38,2
Fortaleza	54,9	40,3	46,9	44,8	36,2	40,3	44,8
Distrito Federal	40,9	25,6	32,8	25,9	19,5	22,6	29,3

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui assalariados sem carteira de trabalho assinada, autônomos que trabalham para o público, trabalhadores familiares não remunerados e empregados domésticos

Obs.: Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

Quando se observam os dados desagregados por raça/cor e sexo, a pior situação foi verificada entre as mulheres negras: em Fortaleza, 54,9% das ocupadas se encontravam em situação vulnerável. Mesmo nas regiões onde a proporção de ocupados em situação de vulnerabilidade foi mais baixa, como Porto Alegre, Belo Horizonte e no Distrito Federal, o percentual de mulheres negras nessa situação foi muito elevado. Uma parcela expressiva delas atua como trabalhadora doméstica e vivencia uma situação de baixa formalização, além de baixos salários, longas jornadas e nenhuma cobertura da Seguridade Social³.

O processo de formalização do mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2009 fez com que a ocupação vulnerável, apesar de ainda presente no mercado de trabalho, diminuísse na década analisada. A maior

2. Dois capítulos deste livro tratam mais especificamente da situação de trabalhadores em situação vulnerável: o capítulo 7, *O emprego doméstico nos anos 2000* e o capítulo 8, *A informalidade urbana*.

3. Ver capítulo 7.

queda da ocupação em situação de vulnerabilidade ocorreu na Região Metropolitana de Belo Horizonte (20,5%). A redução do trabalho nessa situação, porém, deu-se de forma diferenciada conforme a região, mas os menores recuos foram registrados para as mulheres negras, exceto em São Paulo e Salvador, o que pode ser explicado pela expressiva presença de negras no emprego doméstico e pela dificuldade de se promover a formalização dessas trabalhadoras.

TABELA 7
**Variação da proporção de ocupados em situações de trabalho vulneráveis⁽¹⁾,
 por cor e sexo de 2009 em relação à 1999**
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (em %)

Regiões Metropolitanas	Negros			Não-negros			Total geral
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
São Paulo	-14,6	-13,8	-13,9	-10,9	-10,4	-10,1	-10,4
Porto Alegre	-15,4	-23,0	-19,1	-18,1	-17,5	-17,4	-16,3
Belo Horizonte	-18,4	-20,5	-18,7	-23,7	-24,5	-23,5	-20,5
Salvador	-16,0	-13,5	-14,8	-17,6	-11,9	-14,6	-13,4
Recife	-9,5	-14,5	-11,4	-16,9	-13,8	-15,2	-10,7
Distrito Federal	-6,0	-6,6	-5,2	-17,8	-7,1	-12,7	-5,8

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui assalariados sem carteira de trabalho assinada, autônomos que trabalham para o público, trabalhadores familiares não remunerados e empregados domésticos

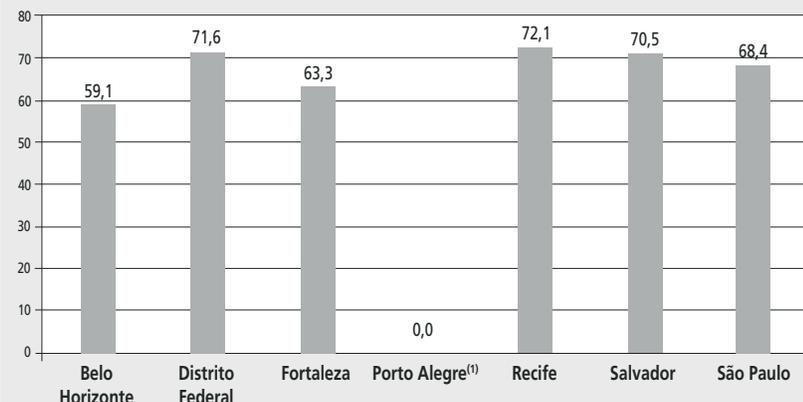
Obs.: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo; b) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009, não sendo possível apurar a variação

Outro dado que atesta a situação dos negros no mercado de trabalho refere-se aos rendimentos. De maneira geral, os valores pagos aos trabalhadores no Brasil são baixos. O salário mínimo, que serve como parâmetro para muitas remunerações e definições de pisos salariais inclusive em categorias mais organizadas - mesmo considerando os ganhos reais conquistados nos últimos anos - ainda mantém seu valor bem aquém do que seria ideal para a sobrevivência de uma família, conforme determina a Constituição Federal.

A análise dos dados da PED mostra que os rendimentos médios reais por hora – ou seja, independente da duração da jornada de trabalho – dos assalariados negros continuam a ser inferiores aos rendimentos dos não-negros. Em Belo Horizonte, os negros assalariados receberam, em média, 59,1% do rendimento dos não-negros. A maior igualdade de rendimentos foi verificada em Recife, onde os negros receberam 72,1% do rendimento dos não-negros (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

**Proporção do rendimento médio real por hora dos assalariados negros em relação ao dos não-negros no trabalho principal
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)**



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Em Porto Alegre, não houve significância estatística para o rendimento médio por hora dos assalariados negros, não sendo possível a comparação. Obs: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

Observando os rendimentos médios por hora dos assalariados segundo o grau de escolaridade, mais uma vez, verifica-se que os negros ganharam menos do que os não-negros. Na maioria das regiões, a diferença aumenta na medida em que o nível de escolaridade é mais elevado. Assim, os negros que completaram o ensino superior receberam menos do que os não-negros. Em São Paulo - região em que foi registrada a maior desigualdade – os negros assalariados recebiam 63,37% do rendimento dos assalariados não-negros. A maior proximidade de rendimentos pode ser vista em Recife, onde o negro com ensino superior completo recebeu 86,28% do rendimento dos não-negros, e no Distrito Federal, 84,7% (Tabela 8). Por trás destes dados, algumas hipóteses podem ser formuladas. Entre as razões que justificam esse comportamento está a resistência em permitir a ascensão profissional do negro para cargos mais elevados na hierarquia de uma empresa ou instituição, revelando a discriminação velada que existe na sociedade brasileira, que toma por base suposto diferencial de qualidade educacional de negros e não-negros.

A mulher negra vivencia maior dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, está mais presente em postos de trabalho vulneráveis e também ganha menos, quando se compara o rendimento das negras e dos

TABELA 8
Proporção do rendimento médio hora dos assalariados negros em relação ao dos não-negros no trabalho principal segundo nível de escolaridade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)

Nível de escolaridade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Fortaleza	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Ensino Fundamental Incompleto	89,2	89,2	95,6	93,6	101,1	(1)	91,54
Ensino Fundamental Completo	86,2	79,3	98,7	90,3	(1)	(1)	90,95
Ensino Médio Incompleto	86,9	90,0	(1)	(1)	(1)	(1)	93,56
Ensino Médio Completo	84,4	85,6	90,7	87,3	90,39	72,16	81,05
Ensino Superior	76,8	84,7	82,7	(1)	86,28	70,2	63,37

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Obs: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

negros assalariados em relação ao rendimento médio hora do homem assalariado não-negro.

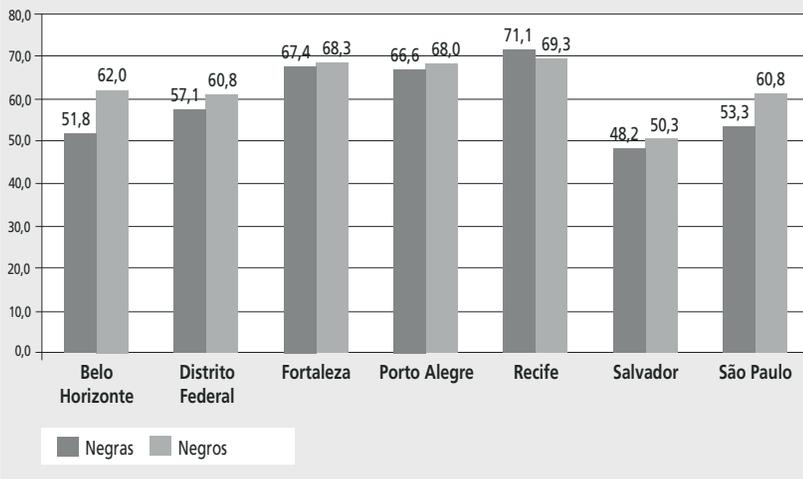
Em todas as regiões analisadas, o rendimento da mulher negra foi o menor em 2009, quando se compara com homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Em Salvador, região de expressiva população negra, o rendimento das negras assalariadas correspondeu a menos da metade (48,2%) daquele recebido pelos homens não-negros. Na região do Recife, o rendimento das negras assalariadas foi ligeiramente superior aos dos negros e a proporção do rendimento de negras e negros assalariados em relação aos dos homens não-negros foi de 71,1% e 69,3%, respectivamente (Gráfico 2 - página 212).

A ascensão profissional tende a ser mais limitada para os negros do que para não-negros. Os cargos de direção e gerência nas empresas são, predominantemente, ocupados por não-negros, como mostram os dados para 2009, que podem ser vistos no Gráfico 4. A maior presença de negros em cargos de direção e planejamento ocorreu no Distrito Federal, com 14,3%, resultado do peso do setor público no mercado de trabalho que tende a favorecer a progressão nas carreiras profissionais. Já, a menor presença de negros em cargos de direção e planejamento foi verificada em São Paulo, com apenas 5,1%, vindo na sequência, Recife e Belo Horizonte, ambas com apenas 8,2% de presença dos negros em cargos de direção e planejamento.

Por outro lado, a presença de negros é superior à dos não-negros nas ocupações ligadas à execução. Nas regiões metropolitanas de São Paulo, Recife e Belo Horizonte o percentual verificado foi de cerca de 58% desses cargos ocupados por negros (Gráfico 3 - página 213).

GRÁFICO 2

Proporção do rendimento médio hora das negras e dos negros em relação ao dos homens não-negros no trabalho principal
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

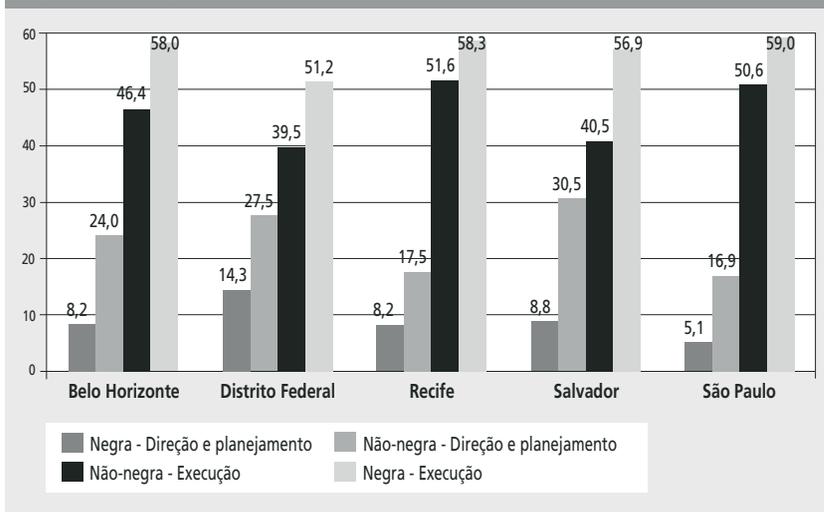
CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse conjunto de indicadores revela a desigual inserção dos negros no mercado de trabalho no Brasil, que se dá de forma mais precária. Para essa população, as oportunidades de ascensão são barradas por questões econômicas e sociais. A participação dos negros é bastante significativa na conformação da força de trabalho brasileira, pois ingressam ainda jovens e deixam o mercado de trabalho em idade avançada. Nem sempre conseguem uma ocupação, convivendo mais com a situação de desemprego e da informalidade. Além disso, a remuneração pelo trabalho realizado situa-se nos estratos inferiores das faixas salariais do mercado.

Para esta população, o desafio é duplo: ultrapassar a situação de maior pobreza e menor escolaridade em que muitos deles se encontram, mas também vencer a discriminação, uma vez que as melhores ocupações ainda são, preferencialmente, destinadas a pessoas não-negras. As mulheres negras vivenciam condições de trabalho ainda mais desiguais, pois recebem os menores rendimentos do mercado, têm as maiores taxas de desemprego e estão em ocupações mais vulneráveis.

GRÁFICO 3

**Distribuição dos ocupados segundo cor, sexo e grupos de ocupação no trabalho principal
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)**



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = negro + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo

Ampliar e aprimorar as políticas públicas de combate à pobreza, ofertar serviços públicos de qualidade na educação, saúde, saneamento e habitação popular são instrumentos importantes para garantir o acesso ao mercado de trabalho e a uma qualidade de vida mais digna para a população pobre, que, no caso brasileiro, é constituída majoritariamente pela população negra. Além disso, desenvolver campanhas de sensibilização, promover ações afirmativas e combater atos discriminatórios devem ser pilares no enfrentamento das desigualdades enfrentadas pelos negros no mercado de trabalho e em outros espaços da sociedade.

Capítulo 11

A crescente presença das mulheres no mercado de trabalho no Brasil: uma análise da última década – 1999 a 2009

INTRODUÇÃO

Ao longo da última década, um pouco mais da metade da população brasileira era constituída por mulheres. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elas representavam 51,1% da população em 1999 e 51,3% em 2009. No último ano da década, esse percentual correspondeu a cerca de 98 milhões de mulheres. A mesma pesquisa apontou que 49,9% das mulheres se declararam negras (pardas e pretas), 49,8% não-negras e somente 0,3% se identificaram como indígenas.

A população feminina brasileira em idade ativa – ou seja, aquela com 10 anos ou mais – aproximava-se dos 84 milhões em 2009. Deste total, 52,7% estava no mercado de trabalho na condição de ocupada ou desempregada. Já a taxa de participação masculina, neste mesmo ano, era de 72,3%.

Mesmo crescente, a parcela de mulheres que se dispõe a disputar uma vaga no mercado de trabalho, ou que já está ocupada, ainda é bem inferior à dos homens. Em 1999, 49,0% das mulheres em idade ativa integravam a força de trabalho, enquanto a taxa de participação masculina era de 73,8%. O ligeiro recuo na participação masculina entre 1999 e 2009 em conjunto com o crescimento mais intenso da força de trabalho feminina aumentaram a participação das mulheres no mercado de trabalho.

A ampliação da participação feminina no mercado de trabalho resultou de vários fatores como a emancipação econômica da mulher, a redução da taxa de fecundidade, a busca da realização profissional e a elevação da escolaridade, uma vez que, em 2009, as mulheres ocupadas estudaram, em média, 8,7 anos, e os homens, 7,7. A necessidade de contribuir para o sustento da família também foi um fator determinante, principalmente em casos de desemprego ou mesmo de ausência do cônjuge. Em 2009, no Brasil, cerca de 22 milhões de famílias eram chefiadas por mulheres (35,2% do total de famílias no país). Entre as famílias sem cônjuge, 49,0% do tipo mãe com filhos, das quais 27,6% eram compostas por mães com todos os filhos de 14 anos ou mais e 15,6% por mães com todos os filhos menores de 14 anos.

Todas as mudanças pelas quais a sociedade brasileira passou nos últimos anos aumentaram as possibilidades de inserção feminina no mercado de trabalho. A mulher começou a ter a oportunidade de atuar em diferentes áreas de trabalho, com maior possibilidade de presença em espaços públicos de poder - ministérios públicos e congresso nacional – além dos postos de trabalhos reservados à população masculina. Essas transformações ainda são lentas e estão longe de indicar uma igualdade de oportunidades e participação, mas apontam importantes mudanças para as próximas gerações de mulheres no mercado de trabalho, no seu papel na sociedade e também na família.

A estrutura de ocupação das mulheres se mostra diferente da ocupação masculina. No Brasil, em 2009, os setores de atividade econômica que mais empregaram mulheres foram: serviço doméstico (17,0%), comércio e reparação (16,8%) e educação, saúde e serviços sociais (16,7%), o que indica ainda que a mulher tende a reproduzir, no mercado de trabalho, as tarefas que realiza no próprio domicílio, cuidando da família e da casa. Apesar dessa característica, foi expressivo o percentual de mulheres ocupadas na indústria de transformação (12,4%), setor tipicamente masculino, e na agricultura (12,2%). Destaca-se, porém, que grande parte das mulheres que trabalharam em atividades agrícolas não recebia remuneração (30,7% das ocupadas) ou trabalhava para autoconsumo (46,7%).

A atuação da mulher no mercado de trabalho e na sociedade tem sido marcada pela busca de igualdade nas relações de gênero, na participação nos espaços de poder, na realização pessoal e profissional. As mulheres que procuram uma colocação no mercado de trabalho, no Brasil e em todo mundo, deparam-se com desafios relacionados às possibilidades de inserção

TABELA 1
Distribuição dos ocupados⁽¹⁾ por sexo, segundo setor de atividade econômica⁽²⁾
Brasil 2009 (em%)

Sector de atividade econômica	Masculino	Feminino	Total
Administração pública	5,4	4,8	5,1
Agrícola	20,5	12,2	17,0
Alojamento e alimentação	3,2	4,8	3,9
Atividades mal definidas	0,4	0,0	0,2
Comércio e reparação	18,5	16,8	17,8
Construção	12,6	0,5	7,4
Educação, saúde e serviços sociais	3,9	16,7	9,4
Indústria de transformação	14,9	12,4	13,8
Outras atividades	8,3	7,0	7,7
Outras atividades industriais	1,3	0,3	0,8
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	3,0	5,9	4,2
Serviços domésticos	0,9	17,0	7,8
Transporte, armazenagem e comunicação	7,2	1,5	4,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Ocupados na semana de referência, de 20 a 26 de setembro de 2009

(2) Atividade principal do empreendimento do trabalho principal, da semana de referência

em determinados setores de atividade, bem como de ascensão profissional e igualdade de remuneração. Em 2009, no Brasil, a proporção do rendimento médio mensal das mulheres em relação ao dos homens foi de 56,6%, ou seja, um pouco mais da metade. Em que pese a diferença na estrutura da ocupação e as diferentes jornadas de trabalho dos homens e mulheres, não se justifica esse percentual.

O objetivo deste capítulo é mostrar a inserção feminina no mercado de trabalho metropolitano na última década. Os dados analisados são da Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED, realizada pelo DIEESE em parceria com a Fundação Seade, MTE/FAT e convênios regionais no Distrito Federal e nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

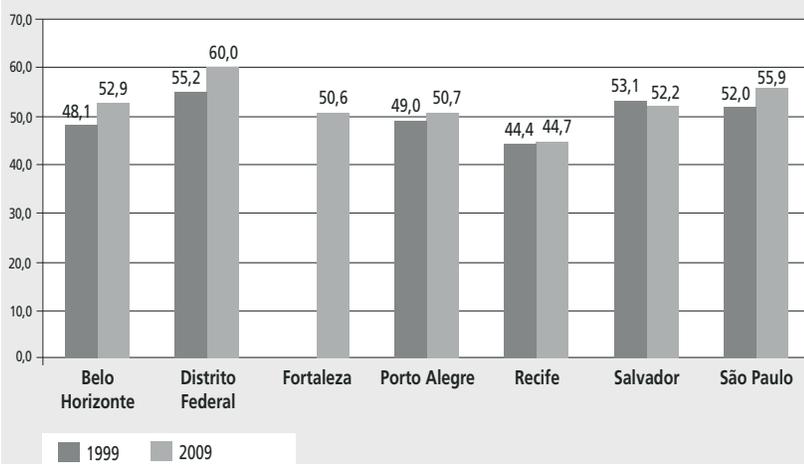
A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO METROPOLITANO BRASILEIRO

No conjunto dos mercados metropolitanos onde se realiza a PED, em 2009, a PEA feminina era composta por 10,2 milhões de mulheres, sendo 8,5 milhões como ocupadas e 1,7 milhões desempregadas. As mulheres representaram cerca de 47% do total da PEA.

A taxa de participação feminina¹ ampliou-se entre 1999 e 2009, com exceção da Região Metropolitana de Salvador. As maiores variações de participação das mulheres ocorreram em Belo Horizonte e, principalmente, no Distrito Federal. Para esta última região, uma possível explicação está no fato de que o setor público oferece muitas oportunidades de trabalho para o sexo feminino. Já na Região Metropolitana de Recife foi registrado o menor acréscimo, com o percentual variando de 44,4% em 1999 para 44,7% em 2009 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

**Taxa de participação por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)**



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

Ao entrar no mercado de trabalho, as mulheres reproduziram o mesmo padrão de participação por faixa etária dos homens, independentemente da região onde vivem. Ou seja, foi na idade adulta, entre 25 e 39 anos, que se observou a maior proporção de homens e de mulheres participando da força de trabalho. Nesta faixa etária, enquanto 89,7%

1. Parcela de mulheres com 10 anos de idade ou mais que estão presentes no mercado de trabalho, seja na condição de ocupadas ou de desempregadas.

(percentual verificado em Recife) ou mais da população masculina esteve presente no mercado em 2009, a participação feminina foi entre 12 e 22 pontos percentuais a menos (Tabela 2 - página 220). No Distrito Federal registrou-se a maior taxa de participação para mulheres nesta faixa etária em 2009 (81,3%). É nesse período de vida que a mulher se encontra em idade reprodutiva e vivencia a infância dos filhos. Mesmo participando do mercado de trabalho, são as mulheres as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos, de idosos e doentes, além de terem que desempenhar as tarefas relacionadas à limpeza da casa e alimentação. E isso acaba por acarretar uma sobrecarga de trabalho.

Entre crianças e adolescentes de 10 a 15 anos de ambos os sexos, a taxa de participação no mercado de trabalho, em 2009, foi inferior a 8%, mesmo porque o emprego antes dos 16 anos é legalmente irregular, exceto na condição de aprendiz. Ainda assim, a baixa taxa de participação também está relacionada aos programas de transferência de renda e ao aumento do emprego dos chefes de família na década em análise, decorrente do crescimento econômico, que permitiu que as famílias mudassem as estratégias de sobrevivência e garantissem a permanência das crianças nas escolas.

A partir dos 16 anos, porém, o interesse (ou a necessidade) pelo trabalho tende a crescer sensivelmente e, de maneira geral, mais da metade dos jovens na faixa etária de 16 a 24 anos estavam no mercado de trabalho, como ocupados ou desempregados em 2009. Após os 40 anos a participação na força de trabalho volta a se reduzir tanto para homens quanto para mulheres, mesmo porque é nesse segmento da população que se encontram os aposentados (Tabela 2).

O ingresso feminino no mercado de trabalho, mesmo com maior escolaridade, não tem resultado em facilidades na obtenção de uma vaga. Tanto que as taxas de desemprego feminino estão sempre em patamares mais elevados que as dos homens, independentemente do nível de atividade econômica ou da região do país (Tabela 3 - página 220). No início do período aqui analisado, entre 1999 e 2003, o problema do desemprego no Brasil se intensificou e atingiu tanto homens quanto mulheres, de forma que as taxas se mantiveram em alta em todas as regiões metropolitanas. Porém, mesmo com o crescimento econômico continuado a partir de 2004, a taxa de desemprego das mulheres seguiu acima da dos homens.

Acompanhando o movimento verificado no mercado de trabalho, os dados de 1999 e 2009 mostram que, nesta década, a taxa de

TABELA 2
Taxa de participação segundo sexo e faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)

Sexo e faixa etária	Belo Horizonte	Distrito Federal	Fortaleza	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Homens	67,9	71,4	66,0	66,5	63,7	66,0	71,5
10 a 15 anos	5,1	7,5	5,7	(1)	3,0	(1)	5,9
16 a 24 anos	70,4	74,9	67,8	72,5	64,8	63,9	79,7
25 a 39 anos	91,7	93,8	90,1	92,9	89,7	91,5	94,0
40 anos e mais	67,6	73,7	70,8	64,9	64,7	66,6	71,0
Mulheres	52,9	60,0	50,6	50,7	44,7	52,2	55,9
10 a 15 anos	3,7	6,9	4,8	(1)	(1)	(1)	5,5
16 a 24 anos	62,5	69,9	57,0	64,6	53,0	57,3	71,4
25 a 39 anos	76,5	81,3	72,0	78,0	68,2	77,2	78,8
40 anos e mais	45,2	52,7	46,0	41,8	37,2	43,9	46,5

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

TABELA 3
Taxa de desemprego total por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 a 2009 (em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	1999		2006		2008		2009	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Belo Horizonte	20,4	15,9	16,9	11,0	12,7	7,2	12,8	8,2
Distrito Federal	25,2	19,2	21,8	15,9	19,8	13,4	18,8	13,0
Porto Alegre	21,9	16,7	16,9	12,0	13,9	8,8	13,5	9,1
Recife	25,2	19,6	24,8	18,4	22,9	16,9	22,7	16,3
Salvador	29,9	25,8	27,0	20,4	24,1	16,5	23,2	15,9
São Paulo	21,7	17,3	18,6	13,4	16,5	10,7	16,2	11,6
Fortaleza	-	-	-	-	-	-	10,0	12,9

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009. Obs.: Taxa de Desemprego

Total = $100 \times (\text{Desempregado aberto} + \text{oculto pelo trabalho precário}) / (\text{Total ocupados} + \text{Total desempregados})$

desemprego das mulheres diminuiu em todas as regiões observadas. A intensidade foi menor em Recife, onde a taxa passou de 25,2%, em 1999, para 22,7%, em 2009. Entre os homens também foi notada uma redução da taxa de desemprego total, com a variação mais intensa apurada na Região Metropolitana de Salvador, onde houve uma queda de 25,8% a 15,9% no período estudado.

Em todas as regiões analisadas, a redução da taxa de desemprego foi maior para os homens do que para as mulheres, o que é explicado pela própria natureza do crescimento, puxada por setores tipicamente masculinos como a indústria e a construção civil. Assim, nesse período em que a economia cresceu e o país se desenvolveu, aumentou a diferença entre a taxa de desemprego de homens e mulheres.

Outro aspecto a ser considerado no comportamento do mercado de trabalho é o tempo que uma pessoa leva procurando por uma ocupação, que nas regiões metropolitanas, tem se caracterizado por ser longo. Em 2009, na região de Salvador e no Distrito Federal, as pessoas procuraram uma vaga por mais de um ano em média. Para as mulheres, a busca por uma ocupação foi maior do que para os homens, e o tempo médio de procura variou entre 33 semanas (Porto Alegre) e 82 semanas (Salvador) em 2009.

Entre 1999 e 2009, em Recife e Salvador, o tempo médio de procura de trabalho aumentou para ambos os sexos, crescendo, respectivamente, 25 e 27 semanas para as mulheres e 17 e 12 semanas para os homens. Nas demais regiões, excetuando-se o caso das mulheres em Belo Horizonte, esse indicador reduziu-se no período em análise, mas a diminuição foi sempre maior para os homens, indicando que as mulheres permaneceram, em média, mais tempo procurando uma colocação no mercado de trabalho.

As dificuldades para as mulheres conseguirem um trabalho estão relacionadas, em muitos casos, ao fato de que parte dos empregadores alega altos custos para a manutenção de mulheres no emprego devido ao risco de engravidarem e, portanto, passarem pelo menos 120 dias afastadas do trabalho. Além disso, obstáculos também são colocados para flexibilizar os horários das mães para que possam exercer o direito, previsto em lei, de amamentar os filhos nos seis primeiros meses de vida e, ainda, por terem de arcar com os custos de manutenção de creche onde as crianças fiquem no horário de trabalho da mãe. Com isso, muitos empregadores evitam a contratação de mão de obra feminina, o que ajuda a explicar o alto desemprego e o longo tempo de procura por trabalho. No entanto, a maioria dos benefícios a que a mãe tem direito é de responsabilidade do sistema de seguridade social, e não implica custos diretos para a empresa. Essa é uma questão que precisa ser desmistificada. A sociedade brasileira ainda precisa compreender que o direito à maternidade e à reprodução da vida é responsabilidade social e que os cuidados com os filhos é uma responsabilidade familiar, cabendo a homens e mulheres dividir essa tarefa.

TABELA 4
Duração média da procura por trabalho segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 a 2009 (em semanas)

Sexo	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza ⁽¹⁾		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	46	43	66	57	-	46	47	30	28	50	53	74	44	37
Homens	44	36	64	51	-	42	46	26	30	47	51	63	45	35
Mulheres	47	49	68	62	-	50	48	33	27	52	55	82	44	39

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

OCUPAÇÃO FEMININA

Em 2009, mais da metade dos ocupados, em todas as regiões onde a PED é realizada, atuou no setor serviços, independentemente do sexo. A exceção aconteceu em Fortaleza, onde o percentual de homens ocupados nos serviços foi de 48,3% e de mulheres, 42,6%.

Mas, para entender a estrutura de ocupação feminina é preciso considerar que a divisão sexual do trabalho estabeleceu um modelo de relações onde a mulher deveria ser responsável pelo cuidado dos afazeres domésticos, dos filhos e idosos. Isto trouxe consequências negativas, impondo dificuldades para que a inserção das mulheres no mercado de trabalho se desse nas mesmas condições que a dos homens. Como são responsáveis pelos afazeres domésticos, as mulheres na idade adulta tendem a procurar, de forma geral, empregos em que possam conciliar a vida profissional com as tarefas da casa.

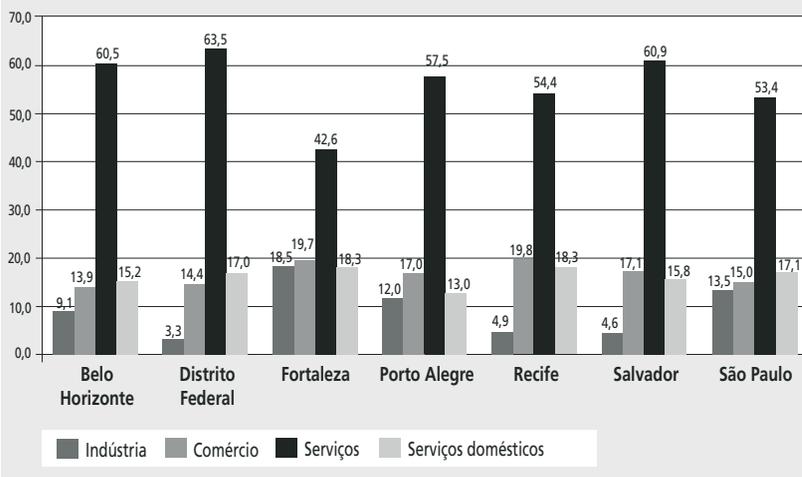
Assim, a presença feminina no setor de serviços é mais forte em funções historicamente atribuídas às mulheres e que guardam semelhança com as atividades que desempenham normalmente no cuidado da família e do domicílio. Por essa característica, a presença feminina é mais frequente no setor de serviços pessoais - alimentação, educação e saúde.

Os dados da PED mostram que o trabalho doméstico² foi o segundo setor de atividade que mais empregou mulheres nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e São Paulo e no Distrito Federal. Nas demais regiões, o comércio foi o terceiro setor mais relevante para as mulheres ocupadas.

2. Ver capítulo 7 *O Emprego doméstico nos anos 2000*.

GRÁFICO 2

Distribuição das ocupadas por setor de atividade Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Ao longo do período analisado, homens e mulheres mantinham, majoritariamente, nos postos de trabalho ocupados, vínculo como assalariados, apesar de esta forma de contratação ser proporcionalmente mais frequente entre os homens. Em 2009, o maior nível de assalariamento das mulheres aconteceu em Porto Alegre (66,3%) e os menores nas regiões metropolitanas de Fortaleza (50,5%) e Recife (53,5%). Entre os homens, é no Distrito Federal (74,6%) que se encontrava a maior proporção de assalariados – uma vez que o emprego público é predominante na região, sendo constituído, basicamente, por assalariados. Os menores índices ocorreram, mais uma vez, nas regiões de Fortaleza (64,7%) e Recife (66,4%). Como a economia do Nordeste é menos dinâmica - e o assalariamento se encontra mais presente nas regiões economicamente mais estruturadas -, torna-se fácil entender porque o percentual de assalariados é menor nestas regiões.

Outra forma de ocupação importante entre as mulheres é o emprego doméstico, que variou de 13,0% (em Porto Alegre) a 18,3% (em Fortaleza e Recife) das trabalhadoras. Nas regiões do Nordeste, contudo, destaca-se que a proporção de mulheres autônomas superou a de trabalhadoras domésticas em 2009. Em Belo Horizonte, o percentual para

estes dois tipos de inserções foi semelhante e, nas demais regiões, a proporção de mulheres no emprego doméstico superou a de autônomas. A maior parte das mulheres autônomas trabalhou prestando serviço para o público.

TABELA 5
Distribuição dos ocupados segundo sexo e posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)

Sexo e posição na ocupação	Belo Horizonte	Distrito Federal	Fortaleza ⁽¹⁾	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Homens	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	70,3	74,6	64,7	70,0	66,4	69,8	71,8
Assalariado do Setor Privado	59,2	51,8	56,1	60,2	54,7	57,7	66,4
Com Carteira Assinada	51,4	42,5	40,5	51,2	43,4	47,7	53,5
Sem Carteira Assinada	7,8	9,2	15,6	9,0	11,3	9,9	12,9
Assalariado do Setor Público	11,1	22,8	8,6	9,8	11,7	12,0	5,4
Autônomo	21,3	16,3	27,7	18,4	25,5	23,9	19,5
que trabalha para o público	16,1	13,4	20,8	12,9	17,8	20,6	11,4
que trabalha para empresa(s)	5,2	2,9	6,9	5,6	7,8	3,3	8,0
Empregador	6,0	5,0	3,2	6,1	3,4	3,5	4,5
Emprego Doméstico	(2)	0,8	1,6	(2)	1,0	0,8	0,6
Trabalhador Familiar	(2)	(2)	1,0	(2)	1,7	(2)	0,5
Outros	1,7	3,2	1,7	4,9	2,0	1,8	3,1
Mulheres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	64,2	62,9	50,5	66,3	53,5	60,7	63,0
Assalariado do Setor Privado	47,2	41,1	40,5	51,1	38,0	43,7	52,9
Com Carteira Assinada	39,8	33,5	28,9	43,4	29,6	35,0	42,8
Sem Carteira Assinada	7,3	7,6	11,6	7,7	8,4	8,7	10,1
Assalariado do Setor Público	17,0	21,8	10,0	15,2	15,5	16,9	10,1
Autônomo	15,7	14,0	25,5	12,0	22,1	19,7	13,7
que trabalha para o público	11,7	10,8	19,3	9,3	16,6	17,7	7,8
que trabalha para empresa(s)	4,0	3,1	6,1	2,7	5,5	1,9	5,9
Empregador	2,9	3,1	2,0	3,0	1,7	1,9	2,2
Emprego Doméstico	15,2	17,0	18,3	13,0	18,3	15,8	17,1
Trabalhador Familiar	(2)	(2)	2,4	(2)	3,2	(2)	1,1
Outros	1,8	2,8	1,3	5,0	1,2	1,6	2,8

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclusive os assalariados que não sabem se é pública ou privada a empresa onde trabalham

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

A análise por grupos e subgrupos de ocupação revela diferenças marcantes entre homens e mulheres, apesar da concentração de trabalhadores verificada em atividades de Execução. Em todas as regiões onde foi

possível desagregar essa categoria de análise, cerca de metade dos trabalhadores de ambos os sexos estava no grupo ocupacional de Execução, em 2009. Além disso, na comparação entre homens e mulheres, observa-se maior proporção de mulheres nas funções de Execução não qualificadas, em todas as regiões metropolitanas, nos dois anos em análise. Entretanto, entre 1999 e 2009 o percentual de mulheres trabalhando em funções não qualificadas diminuiu em todas as regiões. Já entre os homens ocupados, essa porcentagem cresceu no Distrito Federal, em Recife e em São Paulo.

Para as mulheres, as atividades de apoio também são relevantes. O grupo Apoio representou cerca de um quarto da ocupação feminina, nas regiões analisadas, em 2009. Já entre os homens, somente no Distrito Federal verificou-se percentual de ocupados no grupo de Apoio em patamar semelhante. Os itens serviços de escritório (como secretaria e recepção) e serviços gerais (como limpeza e copa) tendem a ter mais importância na ocupação das mulheres do que entre os homens.

Nas funções de Direção e Planejamento, coube às mulheres, preferencialmente, as tarefas de Planejamento e Organização que, apesar de serem ocupações especializadas, não envolvem comando. Do total de ocupadas em Direção e Planejamento, mais da metade estava em postos de Planejamento e Organização em 2009. Na década em análise, porém, houve uma redução da proporção de homens ocupados no subgrupo Empresário, Direção e Gerência, e um aumento em Planejamento e Organização. Já no caso das mulheres ocupadas em postos de Direção e Gerência, verificou-se: aumento da proporção no Distrito Federal (possivelmente pelas oportunidades abertas pelo setor público); estabilidade do percentual em Salvador e redução nas demais regiões onde foi possível desagregar essas categorias (Tabela 6 - página 226).

Esse perfil diferenciado por gênero indicou que, se por um lado as mulheres têm tido acesso a postos de trabalho mais qualificados tanto na Execução como no Planejamento, refletindo, em certa medida o melhor nível de instrução, ainda assim é menor a possibilidade de ocupar posições de mando superior (Direção e Gerência).

A DUPLA JORNADA DA MULHER

Há diferença entre o número de horas trabalhadas por homens e mulheres. Em média, os homens exercem jornada mais extensa no mercado de trabalho, em qualquer uma das regiões pesquisadas. Isto se explica, em parte, pela maior presença da mão de obra feminina em atividades

TABELA 6
Distribuição dos ocupados segundo sexo e grupos de ocupação no trabalho principal
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1999 - 2009 (em %)

Sexo e grupos de ocupação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Homens	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Direção e Planejamento	15,6	16,7	21,3	20,4	12,1	11,0	12,8	12,1	17,2	13,9
Empresário, Direção e Gerência	8,8	8,2	12,6	11,1	7,6	6,1	7,2	6,5	9,9	6,9
Planejamento e Organização	6,9	8,5	8,7	9,4	4,5	4,9	5,5	5,6	7,3	7,0
Execução	58,0	57,7	46,4	48,2	56,0	56,3	53,3	57,0	54,8	57,8
Qualificado	10,8	13,1	8,0	7,9	7,7	8,8	9,7	11,0	9,0	9,7
Semiqualficado	39,2	36,9	32,5	34,2	40,2	38,0	36,1	39,2	37,7	39,2
Não qualificado	8,0	7,7	5,9	6,1	8,0	9,5	7,5	6,8	8,1	9,0
Apoio	16,0	16,0	25,9	24,4	17,9	19,2	19,7	18,6	14,6	15,1
Não operacional	7,9	9,4	14,3	13,7	8,0	8,9	7,7	9,0	7,7	8,6
Serviço de Escritório	3,0	2,7	5,6	4,9	3,0	2,6	3,8	3,5	2,2	1,8
Serviços Gerais	5,1	3,9	5,9	5,8	6,8	7,7	8,2	6,1	4,8	4,7
Mal Definidas	10,4	9,6	6,4	6,9	14,1	13,4	14,3	12,4	13,4	13,2
Mulheres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Direção e Planejamento	12,6	13,9	15,4	17,2	10,3	10,3	10,6	11,7	13,5	11,5
Empresário, Direção e Gerência	4,9	4,7	7,4	8,2	4,5	3,9	4,3	4,3	5,4	4,3
Planejamento e Organização	7,7	9,2	8,0	9,0	5,8	6,4	6,4	7,4	8,1	7,2
Execução	52,4	46,8	49,4	46,0	59,3	56,8	51,9	51,9	50,0	48,2
Qualificado	9,7	11,0	8,0	7,2	8,9	10,1	8,6	11,1	7,5	7,9
Semiqualficado	21,7	23,8	17,8	21,8	28,7	30,2	21,3	25,0	23,3	24,3
Não qualificado	21,0	12,0	23,6	17,0	21,7	16,6	22,0	15,8	19,2	16,0
Apoio	26,1	30,7	28,6	28,4	19,8	24,4	22,1	24,8	25,4	28,6
Não operacional	5,6	9,2	7,1	8,4	4,3	7,4	5,1	7,4	7,4	10,5
Serviço de Escritório	9,6	8,6	13,6	12,2	7,9	6,6	10,1	9,1	8,0	6,4
Serviços Gerais	11,0	12,8	7,9	7,7	7,5	10,4	7,0	8,3	9,9	11,7
Mal Definidas	8,8	8,7	6,6	8,5	10,7	8,5	15,3	11,7	11,1	11,6

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs.: Para as RMs de Fortaleza e Porto Alegre a variável grupo de ocupação não é compatível com as demais regiões

de tempo parcial, reflexo do tipo de postos de trabalho e setor de atividade em que estão inseridas.

O tempo dedicado ao trabalho pelas mulheres não difere de maneira relevante de uma região para outra. Em 2009, em três regiões – Distrito Federal, Salvador e São Paulo – a jornada média semanal das mulheres ocupadas ficou em 39 horas. Em Belo Horizonte foi verificada a menor jornada média semanal, de 37 horas. Em Porto Alegre chegou

a 40 horas e em Recife e Fortaleza, 41 horas. Entre os homens, a variação da jornada média semanal foi maior: de 42 horas em Belo Horizonte a 47 horas em Recife.

Entre os assalariados, em 2009, a diferenciação entre o tempo de trabalho foi ligeiramente maior. No caso das mulheres, em cinco regiões – Distrito Federal e regiões metropolitanas de Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo – a média apurada foi de 40 horas; em Fortaleza, 41 horas; e em Belo Horizonte, 38 horas. Para os homens, os extremos foram Belo Horizonte (41 horas) e Recife (46 horas).

As maiores distâncias entre o número médio de horas trabalhadas pelo total de homens e mulheres ocupados são observadas nas regiões metropolitanas de Recife e São Paulo, onde os homens exerceram as atividades profissionais por, em média, 6 horas semanais a mais do que as mulheres.

TABELA 7
Horas semanais médias trabalhadas pelos ocupados no trabalho principal por sexo e posição na ocupação - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 - 2009

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Homens				Mulheres			
	Ocupados		Assalariados ⁽¹⁾		Ocupados		Assalariados ⁽¹⁾	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Belo Horizonte	45	42	43	41	39	37	38	38
Distrito Federal	44	43	42	42	40	39	39	40
Fortaleza ⁽²⁾	-	45	-	46	-	41	-	41
Porto Alegre	46	45	45	44	40	40	40	40
Recife	47	47	47	46	41	41	39	40
Salvador	46	44	44	44	39	39	37	40
São Paulo	46	45	45	44	39	39	40	40

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclusive os assalariados que não sabem informar se é pública ou privada a empresa onde trabalham; (2) Para a RM de Fortaleza só existem informações anuais para 2009. Obs.: a) Excluídos os ocupados que não trabalharam na semana

Entretanto, é necessário olhar para a questão das diferenças de jornada levando em consideração as atribuições de homens e mulheres na família, bem como os tipos de inserção no mercado de trabalho. Se a média de horas trabalhadas por homens é superior à das mulheres no mercado de trabalho, na família, as mulheres trabalham, em média, quase três vezes mais do que o homem. E as atribuições que as mulheres possuem em relação aos afazeres domésticos dificultam, de maneira geral, a maior dedicação à atividade profissional, interferindo nas possibilidades de as-

censão e de melhoria na carreira. As limitações impostas pelas responsabilidades familiares também mudam os padrões educacionais das mulheres, principalmente as que já constituíram família e têm filhos pequenos. Existe, portanto, uma demanda por políticas públicas sociais que estejam voltadas à promoção de serviços e equipamentos públicos destinados às mulheres e mães, para que o cuidado com os filhos não seja um entrave para o papel que elas desempenham no mercado de trabalho.

Segundo dados da Pnad de 2009, o tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos para as mulheres economicamente ativas era de 22,4 horas, enquanto para os homens economicamente ativos foi de 9,8 horas. O tempo médio dedicado ao trabalho doméstico é sempre superior para as mulheres independente da condição – economicamente ativa ou não, de ser branca ou negra. Dessa forma, além das atividades produtivas desenvolvidas no mercado de trabalho, as mulheres acumulam as responsabilidades domésticas, relacionadas aos cuidados da casa e da família em uma proporção muito maior do que os homens. Essas responsabilidades têm efeito sobre as possibilidades de investimento da mulher na carreira profissional, bem como na própria educação e qualificação profissional, exigências comuns para concorrer por melhores postos de trabalho e remuneração. A sobrecarga de trabalho tem efeito negativo na vida profissional das mulheres.

TABELA 8
Tempo médio dedicado aos afazeres domésticos por condição de atividade, segundo sexo e cor/raça - Brasil - 2009 (em %)

Sexo e cor/raça	Condição de Atividade	
	Economicamente ativas	Não economicamente ativas
Total⁽¹⁾	17,2	23,9
Negros ⁽²⁾	17,8	23,8
Não-negros ⁽³⁾	16,4	24,1
Homens	9,8	11,2
Negros ⁽²⁾	10,1	11,2
Não-negros ⁽³⁾	9,4	11,1
Mulheres	22,4	27,7
Negras ⁽²⁾	23,4	27,5
Não-negras ⁽³⁾	21,3	27,8

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Incluem indígenas e sem declaração de cor/raça

(2) Pretos e pardos; (3) Brancos e amarelos

RENDIMENTO

O rendimento médio das mulheres sempre foi inferior ao dos homens, independente da região metropolitana analisada. Em 2009, o maior rendimento médio das ocupadas foi registrado no Distrito Federal e o menor em Recife.

O rendimento médio por hora das mulheres correspondeu a cerca de 77% do valor médio por hora recebido pelos homens nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Fortaleza. A maior aproximação entre os ganhos de homens e mulheres ocorreu na Região Metropolitana de Salvador, onde as mulheres ganham por hora, em média, 83,2% do recebido pelos homens.

Na década analisada, porém, verificou-se uma tendência de redução dessa desigualdade, uma vez que o rendimento médio real por hora das mulheres ocupadas se aproximou do que foi pago aos homens ocupados em todas as regiões em que foi possível realizar a comparação. No caso de Salvador, o rendimento médio por hora das mulheres cresceu 13,6%, enquanto o dos homens aumentou 1,4%. Já em Recife, houve redução tanto para homens quanto para as mulheres, sendo que a redução foi mais intensa para eles (-18,1%) do que para elas (-9,4%), como mostra o Gráfico 3 (página 230).

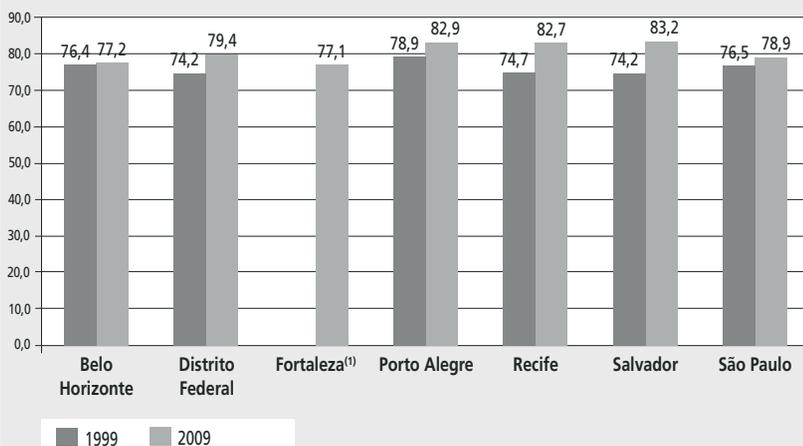
No que diz respeito às mulheres assalariadas, as desigualdades de rendimentos em relação aos homens foram menores, porém ainda relevantes. No Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre e São Paulo, os salários médios por hora das mulheres que trabalharam no setor público em 2009 aproximaram-se ao dos homens, mas não eram iguais. Em Fortaleza, a maior proximidade foi verificada para as assalariadas do setor privado com carteira de trabalho assinada e, em Recife e Salvador para as do setor privado sem carteira (Gráfico 4 - página 230).

O aumento do nível de escolaridade contribuiu para elevar o rendimento médio de homens e mulheres. Assim, possuir ensino superior completo permitiu ocupar postos de trabalho de melhor qualidade e maior remuneração. Para as mulheres, completar o ensino superior significou um aumento de quase três vezes no rendimento médio por hora em relação ao recebido por aquelas com apenas o ensino médio completo, em todas as regiões analisadas (exceto em Recife, onde a relação foi de 2,4 vezes).

Porém, em média, todas as mulheres ganharam menos que os homens por hora trabalhada, independentemente do nível de escolarida-

GRÁFICO 3

Proporção do rendimento médio por hora de ocupadas em relação ao de ocupados - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)



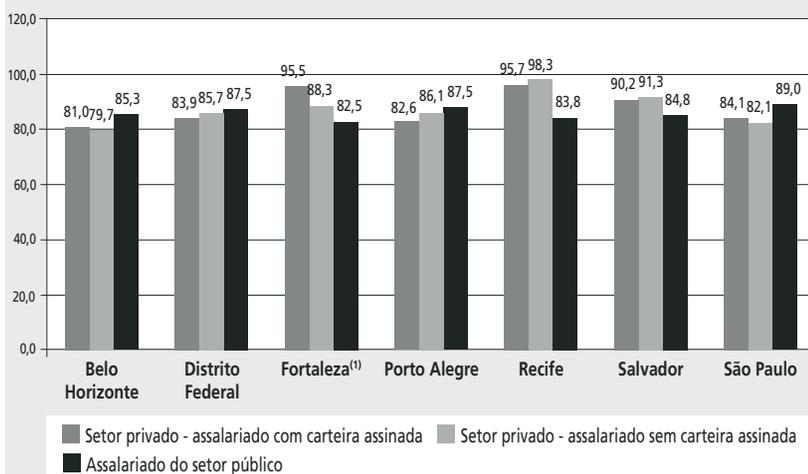
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a RM de Fortaleza há informações anuais somente para 2009. Obs.: a) Excluídos assalariados e empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, trabalhadores familiares sem remuneração salarial e empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício. Foram excluídos também os ocupados que não trabalharam na semana

GRÁFICO 4

Proporção do rendimento médio por hora das assalariadas em relação ao dos assalariados, por tipo de setor e contrato de trabalho Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

de. Em 2009, para as ocupadas que completaram o ensino superior no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre e Salvador, foram apuradas as menores diferenças entre os rendimentos médios por hora em comparação ao dos homens com a mesma escolaridade. Já em Recife e em São Paulo, a menor diferença foi verificada entre aquelas com ensino médio incompleto e, em Fortaleza, para aquelas que concluíram o ensino médio.

TABELA 9
Proporção do rendimento médio por hora das mulheres em relação ao dos homens, por nível de escolaridade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)

Nível de instrução	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza ⁽¹⁾	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	76,4	77,2	74,2	79,4	-	77,1
Analfabeto	(2)	(2)	(2)	(2)	-	64,5
Fundamental Incompleto	60,0	65,2	60,4	66,7	-	65,9
Fundamental Completo	60,0	65,0	57,8	67,2	-	67,7
Médio Incompleto	58,8	73,6	63,7	68,4	-	67,5
Médio Completo	64,9	62,7	67,7	67,4	-	70,7
Superior	77,8	75,8	74,6	75,4	-	64,2

Faixa Etária	Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	78,9	82,9	74,7	82,7	74,2	83,2	76,5	78,9
Analfabeto	(2)	(2)	72,1	(2)	65,2	(2)	83,7	(2)
Fundamental Incompleto	66,2	74,5	59,4	73,0	56,0	69,6	66,9	68,8
Fundamental Completo	67,3	73,7	57,5	70,5	56,9	72,4	69,0	69,7
Médio Incompleto	72,9	75,3	56,9	73,8	59,4	66,9	73,5	80,4
Médio Completo	71,4	72,1	60,1	69,1	65,1	67,9	68,4	70,8
Superior	75,9	75,9	65,1	68,9	71,8	76,9	70,0	71,1

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a RM de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria. Obs.: Excluídos assalariados e empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, trabalhadores familiares sem remuneração salarial e empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício. Foram excluídos os ocupados que não trabalharam na semana

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto de indicadores analisados neste capítulo evidencia a existência de desigualdades entre homens e mulheres nos mercados metropolitanos, seja na constituição como força de trabalho, nas dificuldades

de obter uma ocupação, ou nas características dos trabalhos exercidos. Ainda que existam grandes diferenças, determinadas pelas características de cada região, dado o nível de desenvolvimento econômico e dinamismo do mercado de trabalho, as desigualdades entre os sexos são comuns a todas.

A conquista do espaço feminino no mercado de trabalho fez com que as mulheres hoje representem uma parcela superior a 45% da PEA em cada uma das regiões pesquisadas pela PED. As mulheres têm um perfil educacional mais elevado que a parcela masculina e a proporção daquelas que concluíram o segundo grau ou alcançaram o ensino superior é maior que a verificada entre os homens.

Na última década, verificou-se a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho e da persistência das desigualdades de oportunidades e de rendimentos, indicando que ainda há um longo caminho a ser percorrido na busca de uma sociedade mais justa. Houve, porém, maior sensibilidade da população em relação à importância do papel das mulheres no mundo produtivo, na família e na sociedade. Cresceram os debates em torno da questão da inserção feminina no trabalho, aumentaram as cláusulas negociadas que envolvem a questão da mulher e verificou-se que, na última década, se intensificou a elaboração e execução de políticas voltadas para a melhoria das condições de vida das mulheres. Foram instituídas políticas distributivas e emancipatórias com foco nas mulheres pobres, bem como ações voltadas para reduzir a discriminação no mercado de trabalho. Assim, a busca por uma sociedade mais justa e igualitária está em constante reconstrução. O momento político atual no Brasil aponta para importantes mudanças. E o aumento da participação política das mulheres redefine a agenda de discussão das desigualdades de gênero no país. Amplia-se a participação das mulheres nos espaços de poder e coloca-se em pauta questões que historicamente foram deixadas em segundo plano, como a violência contra as mulheres.

Os desafios são muitos, mas as conquistas e o incremento da participação das mulheres na sociedade já são patentes, apontando que este é o caminho a ser trilhado, ainda que longo e sinuoso, em direção à igualdade no mercado de trabalho.

Capítulo 12

Os jovens e o trabalho no Brasil

INTRODUÇÃO

Os jovens constituem uma parcela significativa da população trabalhadora e, com seu trabalho, dão importante contribuição para o desenvolvimento econômico e social do país.

Estudos indicam que 83,3% dos jovens brasileiros vivem em áreas urbanas e os demais (16,7%) em áreas rurais¹. Para o estabelecimento de políticas públicas no Brasil², considera-se jovem a população constituída por pessoas com idade entre 16 e 29 anos de idade. Alguns dados para esta faixa etária serão destacados, utilizando informações a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo IBGE.

No entanto, para a análise realizada no que se refere à juventude metropolitana, serão considerados como jovens aqueles indivíduos com idade entre 16 e 24 anos. Essa delimitação baseia-se na definição adotada pela ONU e respeita, como limite inferior, a idade mínima legal de 16 anos, para qualquer trabalho, estabelecida na Constituição Federal (Art. 7º, inciso XXXIII). A Constituição Brasileira admite o trabalho a partir de 14 anos, mas na condição bastante diferenciada do contrato especial de aprendiz. Já o limite superior, de 24 anos, corresponde à idade em que se atinge a aptidão para inserção de forma mais qualificada no mundo do trabalho após a conclusão da educação formal. A Constituição também

1. OIT. Trabalho decente e juventude no Brasil. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2006.

2. Política Nacional da Juventude, Lei nº 11.692, de 2008.

proíbe o trabalho penoso, insalubre ou perigoso a quem não tenha completado 18 anos de idade.

Este capítulo se propõe a apresentar um quadro geral do jovem no mercado de trabalho no Brasil entre 1999 e 2009, com base nos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, com apoio do MTE/FAT e convênios regionais. Além disso, traz um box que trata da questão do trabalho infantil. O capítulo inclui ainda o registro das políticas públicas voltadas para os jovens, instituídas ao longo da década de 2000.

JOVENS NO BRASIL

Em 2009, de acordo com dados da Pnad-IBGE, a população brasileira com mais de 16 anos – e portanto, legalmente apta para o trabalho – foi estimada em 141.819.000 pessoas, das quais, cerca de 33% (46.340 mil) eram jovens com idade entre 16 e 29 anos. Do total de jovens, 73,1%, compunham a população economicamente ativa, como ocupados ou desocupados. A maior parte da população (61.744 mil) e também dos jovens (18.639 mil) viviam na região Sudeste, e entre a população de 16 a 29 anos, 69,4% integravam a força de trabalho. A Região Centro-Oeste reunia o menor contingente (10.241 mil) de pessoas acima de 16 anos que vivem no país, bem como o menor número de jovens (3.479 mil), mas uma parcela significativa desses jovens (74,2%) estava no mercado de trabalho. A maior taxa de participação de jovens foi verificada na Região Sul, onde 79,0% dos jovens (5.050 mil) faziam parte da PEA. As Tabelas 1 e 2 (página 235) apresentam as estimativas da Pnad para a população com 16 anos e mais e para os jovens de 16 a 29 anos, no Brasil e nas Grandes Regiões, em 2009.

Esses jovens têm mais tempo de estudo que a média da população brasileira com mais de 10 anos. Em 2009, os jovens de 16 a 29 anos, que estavam inseridos na PEA, tinham, em média, 9,5 anos de estudo, pouca coisa a mais que o conjunto da população na mesma faixa etária, que estudou em média 9,2 anos, segundo dados da Pnad. Por outro lado, a mesma pesquisa mostra que, na população brasileira, com mais de 10 anos, a média de anos de estudo ficava em 8,2 anos.

No Brasil, ainda segundo a Pnad de 2009, 28.954 mil jovens estavam ocupados, a maior parte deles (45,2%), na condição de assalariados com carteira de trabalho assinada. Existem ainda pequenos percentuais de jovens em ocupações estáveis como militares e estatutários (3,6%) e traba-

TABELA 1
Estimativa da população de 16 anos ou mais por condição de atividade e ocupação
Brasil e Grandes Regiões 2009 (em 1.000 pessoas)

Brasil e Grandes Regiões	População de 16 anos ou mais	População Econômicamente Ativa (PEA)	Ocupados	Desocupados	Inativos	Taxa de Participação (PEA/PIA) x100 (%)	Taxa de Desocupação (Desocupados/PEA)x100 (%)
Norte	10.404	7.293	6.674	619	3.111	70,1	8,5
Nordeste	38.266	25.820	23.523	2.297	12.446	67,5	8,9
Sudeste	61.744	42.824	39.129	3.696	18.919	69,4	8,6
Sul	21.164	15.421	14.531	890	5.743	72,9	5,8
Centro-Oeste	10.241	7.458	6.895	563	2.783	72,8	7,6
Brasil	141.819	98.816	90.751	8.065	43.002	69,7	8,2

Fonte: IBGE. Pnad
 Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Estimativa da população de 16 a 29 anos de idade por condição de atividade e ocupação - Brasil e Grandes Regiões 2009 (em 1.000 pessoas)

Brasil e Grandes Regiões	População de 16 anos ou mais	População Econômicamente Ativa (PEA)	Ocupados	Desocupados	Inativos	Taxa de Participação (PEA/PIA) x100 (%)	Taxa de Desocupação (Desocupados/PEA)x100 (%)
Norte	4.080	2.715	2.315	401	1.364	66,6	14,8
Nordeste	13.747	9.329	7.877	1.452	4.418	67,9	15,6
Sudeste	18.639	14.203	12.021	2.182	4.437	76,2	15,4
Sul	6.395	5.050	4.508	541	1.345	79,0	10,7
Centro-Oeste	3.479	2.583	2.233	350	896	74,2	13,5
Brasil	46.340	33.880	28.954	4.926	12.461	73,1	14,5

Fonte: IBGE. Pnad
 Elaboração: DIEESE

lho doméstico com carteira (1,1%), além de uma parcela equivalente a 1,6% que atua como empregadores (Tabela 3 - página 236).

Esses dados indicam que metade dos jovens se encontra em ocupação formalizada. No entanto, esse percentual esconde as diferenças regionais, uma vez que a formalização do emprego é mais forte nas regiões Sul, Sudeste e, em menor proporção, no Centro-Oeste, e mais baixa no Norte e Nordeste. Também não revela o nível de rendimento desses jovens, nem trata da questão da educação desta camada da população, que

TABELA 3
Distribuição dos jovens de 16 a 29 anos ocupados segundo posição na ocupação
Brasil e Grandes Regiões 2009 (em %)

Posição na ocupação	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
Empregados com carteira	29,1	27,2	57,1	52,7	46,5	45,2
Militares e Estatutários	6,1	3,2	3,4	3,1	4,7	3,6
Empregados sem carteira	29,7	31,1	21,3	20,5	24,7	24,8
Trabalhadores domésticos com carteira	0,6	0,7	1,4	1,0	1,8	1,1
Trabalhadores domésticos sem carteira	6,8	7,2	3,9	3,1	5,6	5,0
Conta própria	15,5	14,7	8,2	9,5	9,8	10,9
Empregadores	1,4	1,2	1,5	2,5	2,1	1,6
Trabalhadores para autoconsumo	2,3	5,1	0,7	1,4	1,8	2,2
Trabalhadores na autoconstrução	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Não remunerados	8,5	9,5	2,4	6,2	2,9	5,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total (em 1.000 pessoas)	2.315	7.877	12.021	4.508	2.233	28.954

Fonte: IBGE. Pnad
 Elaboração: DIEESE

com frequência tem que se dedicar ao mesmo tempo, ao estudo e ao trabalho, questões que serão tratadas na análise a seguir, que aprofunde a análise para as regiões acompanhadas pelo Sistema PED..

JUVENTUDE METROPOLITANA

Nas regiões metropolitanas – em especial naquelas acompanhadas pelo Sistema PED – a participação dos jovens no mercado de trabalho fica em torno de 70%. Esses jovens enfrentam obstáculos bastante difíceis, tanto no que diz respeito ao acesso às oportunidades do mercado de trabalho, quanto em relação à precariedade das condições de trabalho e emprego que encontram, uma vez ocupados.

Além disso, a eles se coloca a questão de compatibilizar o trabalho, a vida escolar e outras atividades sociais que estão presentes nessa fase da vida. A forma como o jovem se insere no mercado de trabalho e como isso afeta a educação e formação profissional são fatores determinantes para o futuro dessa parcela da população como adultos.

A inserção do jovem no mercado de trabalho e a relação entre esse trabalhador com a vida escolar nas áreas metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Fortaleza e no Distrito Federal, serão analisados na sequência.

Para evidenciar a diversidade de situações existentes no interior desse grupo social, a análise também considerará os dados relativos aos subgrupos etários de 16 e 17 anos, chamados aqui de jovens adolescentes e os de 18 a 24 anos de idade.

Nas sete regiões metropolitanas acompanhadas pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (Sistema PED), em 2009 os jovens, correspondiam a 6,1 milhões de pessoas, enquanto o conjunto das pessoas com 16 anos e mais somava 29 milhões. Na PEA – parcela da população com 10 anos ou mais, que está ocupada ou desempregada - os jovens eram 4,3 milhões, num universo de 20 milhões. Ou seja, de cada cinco integrantes da PEA, aproximadamente um era jovem (Tabela 4).

TABELA 4
População de 16 anos e mais e jovens de 16 a 24 anos por condição de atividade
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009

Estimativas populacionais	Número de pessoas de 16 anos e mais	Jovens de 16 a 24 anos		Jovens de 16 a 17 anos		Jovens de 18 a 24 anos	
		Nº de pessoas	Em %	Nº de pessoas	Em %	Nº de pessoas	Em %
População (16 anos e mais)	29.040	6.070	20,9	1.267	4,4	4.803	16,5
População Economicamente Ativa (PEA)	19.829	4.267	21,5	497	2,5	3.770	19,0
Ocupados	17.072	3.093	18,1	269	1,6	2.823	16,5
Desempregados	2.758	1.174	42,6	228	8,3	947	34,3
Inativos	9.211	1.803	19,6	770	8,4	1.033	11,2

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

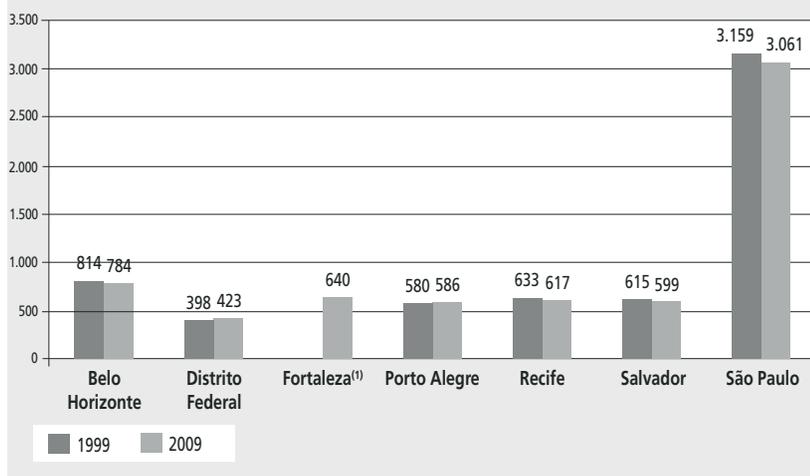
Elaboração: DIEESE

Entre 1999 e 2009, a população jovem nas grandes metrópoles estudadas diminuiu, tanto em termos absolutos quanto em relação à população em idade ativa, ou seja, o conjunto de pessoas com 10 anos ou mais. Em termos absolutos, excluindo-se a população de Fortaleza, para a qual não se dispõe de dados referentes a 1999, constata-se que o número de jovens nas outras seis regiões pesquisadas diminuiu em 129 mil indivíduos, e apenas no Distrito Federal e em Porto Alegre houve aumento desse número, em 25 mil e 6 mil indivíduos, respectivamente (Gráfico 1 - página 238).

Além disso, em todas as regiões, observa-se diminuição relativa da parcela representada pela juventude no total de habitantes com 16 anos ou mais (Gráfico 2). O percentual de jovens no total da população em idade ativa passou de 26,2% em 1999 para 20,9% dez anos depois. Os percentuais que alcançavam os 30% do total, em 1999, para Salvador e

GRÁFICO 1

Estimativas da População de 16 a 24 anos nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 - 2009 (por mil habitantes)



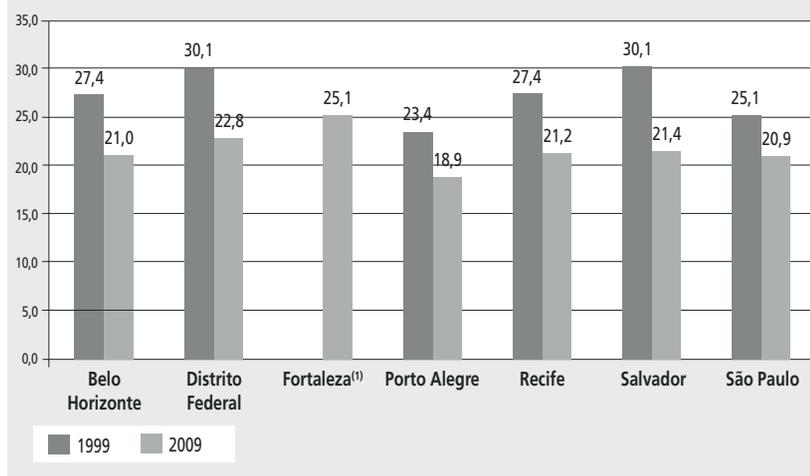
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

GRÁFICO 2

Proporção de jovens de 16 a 24 anos, em relação à população total com 16 anos e mais - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 1999 - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

Recife, por exemplo, baixaram para a faixa de, no máximo, 25%. Em Salvador, a queda chegou a 8,7 pontos percentuais e no Distrito Federal foi de 7,3 pontos nesse período. Esse movimento corresponde ao envelhecimento da população, ou seja, à expansão dos grupos etários de adultos e idosos em relação à população total.

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nas seis regiões metropolitanas e no Distrito Federal, aproximadamente 70% dos jovens são economicamente ativos, ou seja, estão na condição de ocupados ou buscam uma ocupação. Isso significa que, dos 6,1 milhões de jovens que viviam nas sete localidades em 2009, 4,3 milhões faziam parte do mercado de trabalho das regiões urbanas analisadas.

Ao lado da diminuição da proporção representada pelos jovens na população em idade ativa, na última década caiu também o número de jovens economicamente ativos, nesse caso em aproximadamente 90 mil indivíduos.

Essa redução aconteceu em cinco dessas áreas metropolitanas, uma vez que em Porto Alegre esse grupo se manteve estável, e no Distrito Federal houve aumento de 19,1% no total de jovens ativos economicamente. Pode-se apontar, como hipótese, a melhoria do padrão de renda das famílias como uma das causas da redução da atividade econômica dos jovens, que assim tiveram condições mais propícias para uma dedicação exclusiva aos estudos.

Embora a taxa de participação dos jovens na PEA tenha se estabilizado na casa dos 70%, houve substancial queda desse indicador para os jovens mais novos, com 16 e 17 anos. A exceção, mais uma vez, ficou com o Distrito Federal, onde a taxa de participação se elevou para os adolescentes. Por outro lado, na maioria das regiões, os jovens na faixa de 18 a 24 anos continuaram a se incorporar ao mercado de trabalho, num movimento semelhante ao verificado na população adulta (Tabela 5).

Quando se analisa esse dado segundo o sexo também ocorrem diferenças, pois houve diminuição da participação relativa de jovens do sexo masculino e crescimento da presença das mulheres jovens nos mercados de trabalho, exceto em Salvador, onde ambos os grupos tiveram redução. Para as jovens de 18 a 24 anos, o comportamento foi semelhante ao verificado entre as mulheres adultas que procuraram inserir-se em escala crescente no mundo do trabalho (Tabela 5).

TABELA 5
Varição da taxa de participação por faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 - 2009 (em pontos percentuais)

Regiões	16 e 17 anos		18 a 24 anos		25 anos e mais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	-7,0	-3,2	-3,8	1,7	-1,0	5,5
Distrito Federal	6,8	6,4	-0,3	4,1	-1,6	4,1
Porto Alegre	-13,6	-10,7	-3,2	4,0	-3,8	1,2
Recife	-14,4	-11,0	-1,7	3,6	-3,2	-0,2
Salvador	-21,3	-18,7	-5,8	-2,7	-4,3	-1,8
São Paulo	-11,0	-6,6	-0,5	7,5	-1,7	4,6

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

A dinâmica da participação desses segmentos jovens pode ser atribuída ao alongamento do período dedicado à escola, principalmente na parcela mais jovem, e mudanças socioculturais em relação ao papel da mulher na sociedade entre o grupo juvenil de idade mais elevada.

Ao final da década passada, 72,5% dos jovens economicamente ativos estavam ocupados, encontrando-se os demais 27,5% na condição de desempregados. Normalmente, os jovens têm maior dificuldade para encontrar e manter uma ocupação e, por isso, representam uma parcela expressiva do exército de desempregados que pressiona o mercado de trabalho.

Em Belo Horizonte, 46,7% dos desempregados eram jovens; em Fortaleza, 48,3%; e no Distrito Federal esse grupo etário respondia por 49,0% dos que não tinham e procuravam uma ocupação. Nas demais regiões, os jovens compunham menor fração do desemprego, mas ainda exibindo números elevados, que iam de 36% em Salvador a 43% em São Paulo.

Mesmo assim, na última década, a diminuição do número de jovens economicamente ativos foi acompanhada de aumento na ocupação desses mesmos jovens. Com isso, a proporção entre o total de desempregados caiu de 45,3% para os 42,6% (considerando a PEA com 16 anos de idade ou mais). Essa melhoria relativa, que se traduz em queda da taxa de desemprego entre os jovens, coincide com um período em que a economia em geral teve um bom desempenho, o que normalmente favorece a obtenção de um emprego por essa parcela da população.

Em 2009, os jovens que estavam na condição de inatividade nas sete regiões em estudo somavam 1.803 mil, número inferior aos 1.842 mil inativos existentes dez anos antes. Essa pequena redução absoluta não teve reflexos em termos proporcionais na inatividade total no conjunto da população

jovem. O que ocorreu, entretanto, foi uma importante mudança da inatividade conforme a idade e o sexo dos jovens. Houve aumento significativo da inatividade entre os jovens com menor idade (adolescentes até 18), contrabalançada pela redução também expressiva da inatividade entre os jovens de 18 a 24 anos, que procuraram mais ativamente o mercado de trabalho.

A redução do nível de inserção no mercado de trabalho dos jovens adolescentes ocorreu junto com o aumento da escolaridade. Portanto, pode-se considerar positiva essa maior inatividade, pois esteve associada a maior investimento em educação e qualificação. Já no caso dos jovens de 18 a 24 anos, em que a redução da inatividade foi associada à obtenção de uma ocupação, o aspecto positivo da redução do desemprego se contrapôs à interrupção da vida escolar.

RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E ESCOLA

Os jovens, atualmente, são mais escolarizados que os adultos e têm investido mais na educação formal, o que pode ser visto como uma resposta a pressões de demanda e oferta no mercado de trabalho³.

No entanto, a realidade verificada nas regiões metropolitanas acompanhadas pelo Sistema PED quanto ao avanço na escolarização dos jovens continua sendo preocupante. Apenas na Região Metropolitana de Salvador, mais da metade da população jovem com 16 a 24 anos de idade frequentava em 2009, os bancos escolares, ainda que combinando essa atividade com algum trabalho ou procura por emprego (Tabela 6 - página 242).

Nas demais regiões, os jovens estudantes (ainda que trabalhando ou procurando emprego) representavam entre 39% e 49% do total. Há que se considerar ainda que uma parcela significativa desses jovens, de 5,3% a 12,1% do total, conforme a região, procuravam por emprego. Em caso de sucesso nessa busca, teriam que enfrentar dificuldades para conciliar as longas jornadas que lhes são exigidas no trabalho, com os estudos, uma das principais razões para o abandono da escola. Além disso, uma parcela de jovens que varia entre 25,0% e 39,0%, nas sete regiões pesquisadas, apenas procura trabalho, sem estudar.

Já entre os jovens de 16 e 17 anos, a proporção dos que estudavam, inclusive combinando com trabalho ou procura por trabalho, era bem maior do que no conjunto dos jovens. Em Fortaleza, em 2009, cerca de 83% dos jovens nessa idade estudavam, sendo esse o menor percentu-

3. OIT. Trabalho Decente e Juventude no Brasil, *op. cit.*

al entre as regiões analisadas, que chegava a 90% em Salvador. Para esse grupo etário, observa-se que houve um avanço na inserção escolar e redução da proporção de jovens que apenas trabalhavam ou procuravam trabalho. Além disso, deixou de ser possível dimensionar a proporção dos jovens que apenas se dedicavam aos afazeres domésticos, exceto em Fortaleza, devido a diminuição no total de jovens nessa condição. Essa trajetória pode estar relacionada ao aumento da renda, bem como aos programas de transferência de renda implementados no país.

Os dados das pesquisas regionais indicam que a transição da escola para o trabalho ocorre mais frequentemente aos 18 anos de idade. Com isso, a situação dos jovens com idade entre 18 e 24 anos de idade é

TABELA 6
Distribuição dos jovens de 16 a 24 anos, segundo faixa etária e situação do trabalho, estudo e procura de trabalho - RMs e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Faixa Etária, Situação de Trabalho, Estudo e Procura de Trabalho	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽²⁾	2009	1999	2009
Total (16 a 24 anos)	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Só estuda	22,4	23,5	23,0	19,5	-	22,6	18,9	21,0
Estuda e trabalha	17,6	18,0	17,0	17,5	-	12,9	15,9	18,3
Estuda e procura trabalho	9,5	6,6	13,1	12,1	-	5,3	9,5	6,3
Só trabalha	29,3	33,8	26,4	31,1	-	34,9	32,0	34,4
Não estuda e procura trabalho	10,9	8,2	12,0	11,7	-	9,1	12,3	9,6
Apenas cuida dos afazeres domésticos	5,1	3,5	4,5	2,6	-	6,8	6,6	4,2
Outros	5,1	6,5	4,0	5,5	-	8,4	4,9	6,2
16 e 17 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Só estuda	51,5	57,6	57,1	49,1	-	60,5	44,8	57,8
Estuda e trabalha	18,0	17,4	13,2	13,7	-	14,9	16,4	15,2
Estuda e procura trabalho	13,9	13,3	17,0	24,7	-	7,6	15,8	11,3
Só trabalha	6,6	4,2	5,0	3,0	-	5,6	8,3	5,2
Não estuda e procura trabalho	4,0	(2)	3,2	3,7	-	(2)	6,2	(2)
Apenas cuida dos afazeres domésticos	1,8	(2)	1,7	(2)	-	3,0	4,1	(2)
Outros	4,2	(2)	2,9	4,7	-	6,1	4,4	5,5
18 a 24 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Só estuda	13,6	14,7	13,4	12,0	-	11,9	10,4	11,4
Estuda e trabalha	17,4	18,1	18,1	18,4	-	12,4	15,7	19,1
Estuda e procura trabalho	8,2	4,9	12,0	8,9	-	4,6	7,4	4,9
Só trabalha	36,2	41,4	32,4	38,3	-	43,1	39,6	42,0
Não estuda e procura trabalho	13,0	9,6	14,5	13,7	-	11,1	14,2	11,4
Apenas cuida dos afazeres domésticos	6,1	4,1	5,3	3,0	-	7,8	7,5	4,7
Outros	5,4	7,1	4,3	5,8	-	9,0	5,0	6,4

Continua ►

TABELA 6 (conclusão)
Distribuição dos jovens de 16 a 24 anos, segundo faixa etária e situação do trabalho, estudo e procura de trabalho - RMs e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Faixa Etária, Situação de Trabalho, Estudo e Procura de Trabalho	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total (16 a 24 anos)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Só estuda	24,6	26,6	24,5	29,7	14,0	14,4
Estuda e trabalha	13,9	11,4	16,0	13,3	17,5	17,0
Estuda e procura trabalho	10,3	8,2	15,5	7,7	10,4	7,7
Só trabalha	24,5	25,0	21,8	25,7	33,8	39,0
Não estuda e procura trabalho	11,3	14,2	13,3	13,8	12,4	11,8
Apenas cuida dos afazeres domésticos	8,3	6,0	4,0	3,5	7,7	5,0
Outros	7,0	8,6	4,9	6,3	4,1	5,1
16 e 17 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Só estuda	54,9	68,4	53,0	73,4	37,6	46,7
Estuda e trabalha	14,7	7,6	14,4	8,9	22,3	21,1
Estuda e procura trabalho	10,7	8,5	18,7	7,9	20,8	17,1
Só trabalha	6,2	(2)	4,4	(2)	6,9	4,8
Não estuda e procura trabalho	3,5	(2)	3,5	(2)	5,3	3,6
Apenas cuida dos afazeres domésticos	3,7	(2)	(2)	(2)	3,5	(2)
Outros	6,4	6,8	4,7	(2)	3,6	4,5
18 a 24 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Só estuda	15,3	15,0	15,7	18,9	7,3	5,8
Estuda e trabalha	13,7	12,4	16,5	14,4	16,1	15,9
Estuda e procura trabalho	10,2	8,1	14,5	7,7	7,5	5,2
Só trabalha	30,0	31,0	27,1	31,5	41,5	48,2
Não estuda e procura trabalho	13,7	17,3	16,3	16,8	14,4	14,0
Apenas cuida dos afazeres domésticos	9,8	7,0	4,9	4,0	8,9	5,7
Outros	7,2	9,1	4,9	6,8	4,3	5,2

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

(2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

bastante frágil, diante dos desafios que lhes são colocados. Afinal, é nessa faixa etária que deve ocorrer a formação de profissionais com capacidade de atuar na incorporação de tecnologias avançadas e no desenvolvimento científico, necessários para o desenvolvimento do país.

Nesse subgrupo etário, constata-se que 41,0% dos jovens mantinham-se estudando, (com trabalho ou procura por ele) ao final da década. O mais grave é que, entre 1999 e 2009, a proporção de jovens que estudavam reduziu-se em todas as cidades para as quais há possibilidade de comparação, com exceção de Porto Alegre, onde houve pequena melhoria.

Nota-se, ainda, nos dados do período entre 1999 e 2009, que aumentou a proporção de jovens que não desenvolviam qualquer atividade de trabalho ou educacional, que poderiam estar em situação de desemprego pelo desalento. Por outro lado, da mesma forma que entre os mais novos, diminuiu a parcela daqueles que se dedicavam exclusivamente aos afazeres domésticos.

O EMPREGO DOS JOVENS

Os jovens que vivem nas regiões metropolitanas pesquisadas trabalham principalmente como assalariados no setor privado. Essa posição na ocupação era assumida por 85,0% dos jovens de Belo Horizonte, por 81,1% no Distrito Federal, 72,0% em Fortaleza, 87,7% em Porto Alegre, 73,8% em Recife, 78,0% em Salvador, e 86,1% em São Paulo. A segunda forma mais frequente de posição na ocupação encontrada entre os jovens era a de trabalhador autônomo, que representavam entre 6,6% e 16,8% dos ocupados entre 16 e 24 anos, dependendo da região metropolitana.

As pesquisas captaram números significativos de jovens trabalhadores domésticos (9,7% em Belo Horizonte); como empregadores (que no Distrito Federal somavam 6,2%); e em outras posições (4,6% em São Paulo) (Tabela 7 - página 245).

Os jovens que trabalham como assalariados no setor privado estão mais sujeitos a não ter o devido registro em carteira de trabalho. Ou seja, mais frequentemente que os adultos, os jovens não têm as garantias de um contrato de trabalho. Essa exposição à condição irregular quanto ao contrato é, entre os jovens, duas vezes maior do que o observado na população em geral. Em Porto Alegre, por exemplo, 8,3% dos assalariados no setor privado não tinham a carteira assinada em 2009. Mas, entre os jovens da mesma região metropolitana, essa proporção era de 18,5% do total. Nas demais regiões estudadas, a situação é muito semelhante.

Um quadro como esse suscita a reflexão sobre as causas da maior vulnerabilidade desse grupo ao trabalho assalariado irregular. Os jovens costumam ter menos experiência, ser menos informados sobre seus direitos, ter ligações mais tênues com seus colegas de trabalho e com suas organizações sindicais, além de, frequentemente, enfrentar outras discriminações (de gênero e de raça, por exemplo). Por isso, tornam-se vulneráveis a empregadores inescrupulosos, que se aproveitam dessas debilidades, superexplorando essa força de trabalho.

Por outro lado, os jovens tinham, em comparação com os adultos, menor inserção no trabalho autônomo, seja aquele prestado para o público, seja para as empresas.

Portanto, no meio urbano metropolitano, é possível considerar que o emprego informal entre os jovens ocorre principalmente na forma do assalariamento sem carteira de trabalho assinada, mais do que na forma do trabalho autônomo.

Ao longo da última década, tanto para jovens, como para o total dos ocupados, o mercado de trabalho teve como característica a expansão

TABELA 7
Distribuição dos ocupados de 16 anos e mais, segundo faixa etária e posição na ocupação - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999-2009 (em%)

Faixa Etária e Posição na Ocupação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽²⁾	2009	1999	2009
Total de Ocupados (16 anos e mais)	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	61,6	67,6	67,0	69,1	-	58,5	63,3	68,4
Assalariado do Setor Privado	48,8	53,7	37,8	46,6	-	49,1	51,1	56,1
com carteira assinada	39,4	46,3	29,5	38,3	-	35,6	42,6	47,7
sem carteira assinada	9,4	7,5	8,3	8,3	-	13,5	8,6	8,3
Assalariado do Setor Público	12,7	13,9	29,2	22,4	-	9,3	12,1	12,3
Autônomo	21,0	18,7	13,3	15,2	-	26,7	18,9	15,5
que trabalha para o público	16,1	14,1	10,5	12,2	-	20,2	13,6	11,3
que trabalha para empresa(s)	4,9	4,6	2,7	3,0	-	6,5	5,3	4,3
Empregador	4,9	4,6	4,8	4,1	-	2,7	4,1	4,7
Empregado Doméstico	10,1	7,2	11,5	8,5	-	9,2	7,6	6,1
Trabalhador Familiar	0,6	(3)	0,4	(3)	-	1,5	1,2	0,4
Outros	1,9	1,8	3,1	3,0	-	1,5	5,0	5,0
16 a 24 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	72,2	85,0	67,9	81,1	-	72,0	79,4	87,7
Assalariado do Setor Privado	65,8	77,3	54,0	71,3	-	66,8	71,5	78,8
com carteira assinada	46,6	60,2	36,2	49,5	-	39,8	54,1	60,3
sem carteira assinada	19,2	17,1	17,7	21,8	-	27,0	17,4	18,5
Assalariado do Setor Público	6,2	7,7	14,0	9,8	-	5,2	7,9	8,8
Autônomo	12,7	9,9	9,2	8,6	-	16,8	10,2	6,8
que trabalha para o público	9,1	7,0	5,9	5,7	-	10,3	6,7	4,0
que trabalha para empresa(s)	3,6	2,9	3,3	2,9	-	6,5	3,5	2,8
Empregador	(3)	(3)	1,1	(3)	-	(3)	(3)	(3)
Empregado Doméstico	12,6	3,7	18,9	7,2	-	7,9	5,4	1,8
Trabalhador Familiar	1,1	(3)	(3)	(3)	-	2,3	2,4	(3)
Outros	(3)	(3)	1,9	2,1	-	(3)	2,0	2,3

Continua ►

TABELA 7 (conclusão)
Distribuição dos ocupados de 16 anos e mais, segundo faixa etária e posição na ocupação - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999-2009 (em%)

Faixa Etária e Posição na Ocupação	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados (16 anos e mais)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	55,6	60,9	59,0	65,7	61,7	68,0
Assalariado do Setor Privado	41,9	47,5	43,3	51,2	53,0	60,4
com carteira assinada	31,0	37,5	32,3	42,0	40,8	48,9
sem carteira assinada	10,9	9,9	11,0	9,3	12,2	11,4
Assalariado do Setor Público	13,7	13,4	15,7	14,4	8,6	7,6
Autônomo	25,8	24,0	23,7	21,8	18,6	16,8
que trabalha para o público	18,3	17,3	18,9	19,2	10,6	9,8
que trabalha para empresa(s)	7,5	6,7	4,8	2,7	8,0	7,0
Empregador	3,0	2,6	3,9	2,8	4,8	3,5
Empregado Doméstico	9,5	8,6	10,3	7,8	8,9	8,1
Trabalhador Familiar	3,2	2,2	1,3	(2)	1,5	0,7
Outros	2,9	1,7	1,7	1,7	4,5	3,0
16 a 24 anos	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariado Total ⁽¹⁾	60,0	73,8	62,2	78,0	75,2	86,1
Assalariado do Setor Privado	53,4	64,5	53,8	69,8	71,5	82,7
com carteira assinada	30,6	41,5	29,4	46,7	48,1	59,9
sem carteira assinada	22,8	22,9	24,5	23,1	23,4	22,8
Assalariado do Setor Público	6,6	9,3	8,3	8,0	3,7	3,4
Autônomo	20,2	16,0	16,7	14,4	12,1	8,5
que trabalha para o público	10,5	7,9	10,9	12,1	4,5	2,7
que trabalha para empresa(s)	9,7	8,1	5,8	(2)	7,6	5,8
Empregador	(3)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)
Empregado Doméstico	11,3	4,9	16,5	5,5	8,1	3,0
Trabalhador Familiar	6,7	3,7	2,8	(2)	2,7	(2)
Outros	(3)	(3)	(3)	(2)	1,2	(2)

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Inclusive os assalariados que não sabem se é pública ou privada a empresa onde trabalham; (2) Para a RM de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

do assalariamento com registro em carteira, em detrimento de outras posições. A proporção desse avanço deu-se com intensidade diferente nas regiões metropolitanas pesquisadas.

Outro aspecto importante a notar é que os vínculos de emprego e ocupação têm duração mais curta entre os jovens do que entre o conjunto dos ocupados. O tempo médio de permanência no emprego entre os jovens, em 2009, oscilava entre 14 e 16 meses, dependendo da região estudada. Já entre o total da população ocupada, essa média variava entre

58 e 77 meses. Assim, os empregos dos jovens tinham um quarto da duração média do total de ocupações.

O diferencial de duração dos empregos entre jovens e a média da população aumentou ao longo da década passada, já que houve redução do tempo de permanência dos jovens no emprego e aumento na duração dos empregos ocupados por adultos com idade superior a 40 anos (Tabela 8).

Outra característica que pode ser observada é que apesar da idade e da prioridade que deveria ser dada aos estudos, os jovens são submetidos às mesmas longas jornadas de trabalho que seus colegas adultos. A jornada média da população ocupada na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), por exemplo, era de 42 horas semanais em 2009, e 38,1% dos ocupados trabalhavam além da jornada legal de 44 horas por semana. No mesmo ano, os jovens da RMSP trabalhavam em média 41 horas semanais, ou seja, apenas uma a menos que seus colegas adultos, e 35,1% dos jovens tinham jornadas além das 44 horas. Pode-se ver que as diferenças são muito pequenas. Isso se repete nas demais regiões metropolitanas analisadas (Tabela 9 - página 248).

TABELA 8
Tempo médio de permanência dos assalariados de 16 anos e mais no atual emprego, segundo faixa etária - RMs e Distrito Federal – 1999-2009 (em meses)

Faixa Etária	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009
Total de Assalariados (16 anos e mais)	61	65	79	77	-	60
De 16 a 24 anos	17	15	17	14	-	15
16 e 17 anos	11	8	11	8	-	8
18 a 24 anos	18	16	18	15	-	15
De 25 a 39 anos	54	44	66	47	-	43
40 anos e mais	116	125	153	154	-	125

Faixa Etária	Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Assalariados (16 anos e mais)	61	67	71	73	71	74	59	58
De 16 a 24 anos	18	16	17	15	15	15	20	16
16 e 17 anos	10	8	11	9	10	9	11	8
18 a 24 anos	19	17	18	16	15	16	21	16
De 25 a 39 anos	53	46	59	45	54	45	53	47
40 anos e mais	108	123	134	139	142	145	109	109

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

TABELA 9

Distribuição dos ocupados de 16 anos e mais, segundo faixa etária, classes de horas semanais trabalhadas e jornada semanal média de trabalho
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Faixa Etária e Horas Semanais Trabalhadas	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza			
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009		
Total de Ocupados (16 anos e mais)								
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0		
Menos de 30 Horas	15,1	13,2	9,3	10,0	-	16,9		
De 30 a menos de 39 Horas	15,8	17,2	14,1	12,6	-	10,3		
De 40 a menos de 44 Horas	24,5	35,8	39,8	42,7	-	23,0		
45 Horas ou mais	44,6	33,7	36,8	34,7	-	49,8		
Jornada Média de Trabalho (em horas)	42	40	42	41	-	44		
16 a 24 anos								
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0		
Menos de 30 Horas	15,1	14,9	12,1	16,5	-	20,5		
De 30 a menos de 39 Horas	15,5	19,7	14,0	14,3	-	10,7		
De 40 a menos de 44 Horas	26,3	34,9	33,1	33,6	-	21,5		
45 Horas ou mais	43,0	30,5	40,7	35,6	-	47,3		
Jornada Média de Trabalho (em horas)	41	39	42	39	-	42		
Faixa Etária e Horas Semanais Trabalhadas	Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados (16 anos e mais)								
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 30 Horas	12,2	10,5	16,2	14,6	18,0	14,2	13,8	11,9
De 30 a menos de 39 Horas	12,7	12,2	13,2	13,2	14,8	12,4	14,3	14,9
De 40 a menos de 44 Horas	32,1	42,4	19,6	22,6	23,2	30,1	26,7	35,2
45 Horas ou mais	43,1	35,0	51,0	49,7	44,0	43,3	45,1	38,1
Jornada Média de Trabalho (em horas)	44	43	45	44	43	42	44	42
16 a 24 anos								
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 30 Horas	12,7	12,2	18,7	17,4	22,4	19,1	13,2	10,9
De 30 a menos de 39 Horas	14,1	16,3	10,8	13,8	13,5	14,9	15,4	19,3
De 40 a menos de 44 Horas	34,5	42,2	17,9	20,4	19,3	25,5	28,7	34,8
45 Horas ou mais	38,8	29,3	52,6	48,4	44,8	40,5	42,7	35,1
Jornada Média de Trabalho (em horas)	42	40	44	43	41	39	42	41

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

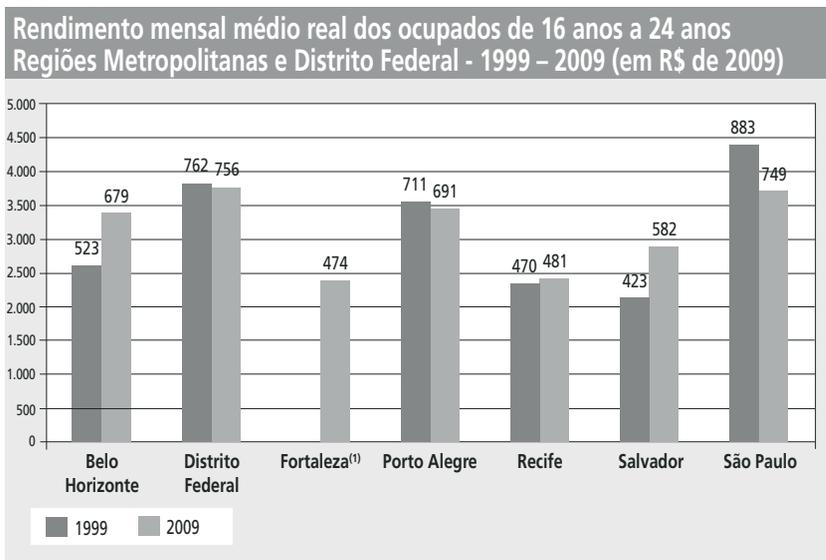
Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

Entre 1999 e 2009, a ocupação de jovens em empregos com jornadas entre 40 e 44 horas semanais de duração apresentou maior crescimento relativo. Com menor intensidade, houve aumento da inserção em empregos com regime de trabalho de 30 a 40 horas no mesmo grupo

etário. Cabe destacar a redução da proporção de jovens trabalhando além das 44 horas, em todas as regiões, entre 1999 e 2009, numa tendência verificada igualmente para o conjunto dos ocupados.

Embora exercendo longas jornadas de trabalho, a remuneração dos jovens é ainda mais baixa do que para o conjunto da população. Em 2009, em Belo Horizonte, no Distrito Federal, em Porto Alegre e em São Paulo, a remuneração oscilava em torno de R\$ 700,00 mensais, enquanto em Fortaleza, Recife e Salvador, os valores iam de pouco menos de R\$ 500,00 até R\$ 600,00. Ao longo da década, o rendimento médio aumentou fortemente em Belo Horizonte e em Salvador; caiu acentuadamente em São Paulo e teve estabilidade ou pequenas variações em Porto Alegre e Recife (Gráfico 3 e Tabela 10 - página 250).

GRÁFICO 3



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE. Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

Quando se compara o rendimento médio por hora dos jovens ao do conjunto dos ocupados, o quadro se altera. Em primeiro lugar, fica mais evidente que, em 2009, os jovens recebiam entre 42% e 65% da média de remuneração dos ocupados, já computando as diferenças na duração da jornada de trabalho. Em segundo lugar, houve um avanço relativamente maior na remuneração dos jovens, que se elevou como proporção da remuneração média dos ocupados. O terceiro ponto é que,

TABELA 10
Rendimento mensal médio real dos ocupados de 16 anos e mais no trabalho principal, segundo faixa etária e posição na ocupação
RMs e Distrito Federal - 1999-2009 (em reais de novembro de 2009)

Faixa Etária e Posição na Ocupação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados (16 anos e mais)	1.057	1.235	1.918	1.873	-	800	1.281	1.229	925	763	966	995	1.713	1.279
Assalariado	1.105	1.247	2.140	2.148	-	897	1.285	1.223	1.042	876	1.077	1.100	1.751	1.332
Autônomo	902	1.009	1.085	916	-	525	1.119	1.022	592	498	649	713	1.266	967
Empregado Doméstico	356	481	423	524	-	335	480	545	303	353	261	363	627	565
Outros	2.855	2.990	4.271	3.392	-	2.288	2.469	2.320	2.414	1.812	2.839	2.285	3.845	2.919
16 a 24 anos	523	679	762	756	-	474	711	691	470	481	423	582	883	749
Assalariado	556	689	858	788	-	516	722	693	535	531	485	627	918	777
Autônomo	532	635	740	564	-	327	734	(2)	350	285	332	354	754	499
Empregado Doméstico	299	(2)	371	464	-	279	(2)	(2)	266	(2)	228	(2)	497	(2)
Outros	(2)	(2)	(2)	(2)	-	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
25 a 39 anos	1.114	1.180	1.908	1.675	-	757	1.329	1.231	914	732	954	938	1.763	1.274
Assalariado	1.174	1.202	2.109	1.865	-	821	1.356	1.217	1.004	824	1.048	1.032	1.863	1.338
Autônomo	910	972	1.162	964	-	558	1.148	1.063	655	490	688	690	1.335	977
Empregado Doméstico	374	496	451	532	-	345	495	550	305	345	275	375	650	566
Outros	2.741	2.499	3.819	3.124	-	2.013	2.436	2.188	2.261	(2)	2.601	(2)	3.438	2.642
40 anos e mais	1.395	1.535	2.870	2.636	-	1.016	1.539	1.452	1.217	907	1.359	1.229	2.222	1.556
Assalariado	1.548	1.689	3.287	3.378	-	1.329	1.659	1.578	1.501	1.140	1.600	1.465	2.429	1.773
Autônomo	1.029	1.094	1.142	952	-	553	1.181	1.054	632	551	736	804	1.377	1.048
Empregado Doméstico	387	487	465	536	-	348	501	555	330	370	288	363	676	575
Outros	3.130	3.369	5.308	3.903	-	2.509	2.642	2.534	2.701	(2)	3.218	2.564	4.280	3.180

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

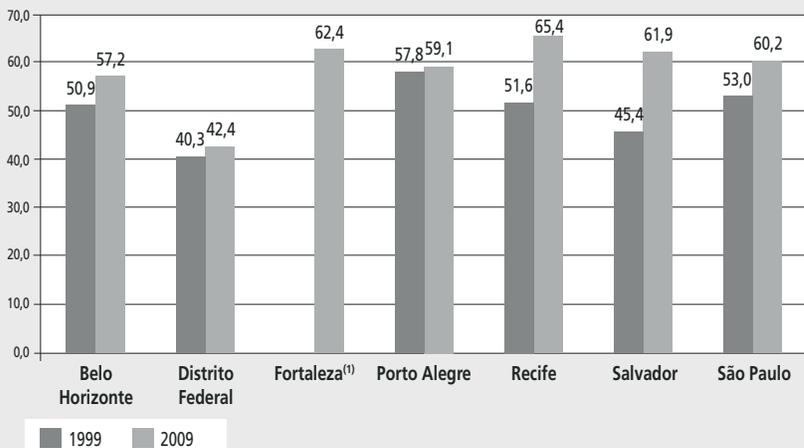
Obs.: Exclusivo assalariados e empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês; trabalhadores familiares sem remuneração salarial e empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício. Inflator utilizado ICV do DIEESE

nas regiões onde a remuneração média dos jovens era mais baixa, como Fortaleza, Recife e Salvador, ela representava percentual relativamente maior da remuneração média total. É possível que esses dois últimos pontos estejam relacionados à política de valorização do salário mínimo, que provavelmente incidiu mais fortemente na elevação do patamar salarial médio entre os jovens (mais próximo do mínimo).

Por outro lado, no Distrito Federal, a diferença entre o salário dos jovens e o do total dos ocupados era maior, provavelmente devido à fraca presença de jovens no setor público, no qual as remunerações eram mais elevadas, e ao alto grau de concentração de renda naquela região (Gráfico 4 e Tabela 11 - página 252).

GRÁFICO 4

Rendimento mensal médio real horário dos ocupados de 16 a 24 anos de idade como proporção do rendimento horário do total dos ocupados RMs e Distrito Federal - 1999 - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE. Nota: (1) Para a RM de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

Os jovens ocupados, residentes nas metrópoles analisadas, contribuíam com a renda familiar. Em 2009, essa contribuição chegou a ser, em média, de 9,5% da renda familiar em Fortaleza e 9,2% em São Paulo, caindo para 5,5% no Distrito Federal (Tabela 12 - página 252). A remuneração dos jovens tem peso maior nas famílias de renda mais baixa. Em Recife, a proporção da remuneração dos jovens foi de 11,0% nas famílias de menor rendimento (1/4 das famílias com renda mais baixa) e de 5,8% nas famílias

TABELA 11
Rendimento / hora dos ocupados de 16 anos e mais no trabalho principal, segundo faixa etária e posição na ocupação
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em reais de novembro de 2009)

Faixa Etária e Posição na Ocupação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total de Ocupados (16 anos e mais)	5,84	7,19	10,58	10,57	-	4,26	6,84	6,75	4,78	4,01	5,29	5,56	9,20	7,09
Assalariado	6,24	7,27	12,24	12,24	-	4,76	6,97	6,76	5,53	4,64	6,07	6,11	9,51	7,33
Autônomo	4,89	5,93	5,86	5,25	-	2,95	5,92	5,64	3,15	2,65	3,62	4,16	6,88	5,54
Empregado Doméstico	2,04	3,05	2,26	3,11	-	1,76	3,03	3,51	1,41	1,89	1,31	2,12	3,83	3,65
Outros	13,62	15,57	19,72	16,22	-	10,46	11,06	11,11	11,16	8,28	13,33	10,91	17,47	13,85
16 a 24 anos	2,97	4,12	4,26	4,48	-	2,66	3,95	3,99	2,47	2,62	2,40	3,44	4,88	4,27
Assalariado	3,18	4,12	4,97	4,67	-	2,83	4,01	4,00	2,82	2,87	2,81	3,63	5,05	4,38
Autônomo	3,23	4,31	4,40	3,78	-	2,21	4,02	(2)	2,06	1,71	2,21	2,48	4,43	3,40
Empregado Doméstico	1,56	(2)	1,84	2,50	-	1,36	(2)	(2)	1,10	(2)	1,06	(2)	2,67	(2)
Outros	(2)	0,23	(2)	(2)	-	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
25 a 39 anos	6,10	6,80	10,49	9,35	-	3,99	7,05	6,68	4,68	3,81	5,16	5,19	9,39	7,01
Assalariado	6,55	6,90	11,94	10,43	-	4,27	7,25	6,61	5,25	4,27	5,78	5,63	10,03	7,30
Autônomo	4,86	5,74	6,24	5,48	-	3,17	6,06	5,84	3,45	2,66	3,83	4,13	7,10	5,56
Empregado Doméstico	2,19	3,07	2,44	3,18	-	1,81	3,23	3,58	1,44	1,89	1,40	2,16	4,02	3,64
Outros	12,78	13,11	17,43	15,04	-	9,12	10,64	10,65	9,96	(2)	11,55	(2)	15,23	12,41
40 anos e mais	7,64	8,89	15,76	14,73	-	5,33	8,11	7,90	6,32	4,74	7,37	6,79	11,82	8,57
Assalariado	8,79	9,86	18,93	19,24	-	7,06	8,99	8,68	8,21	6,17	9,12	8,15	13,20	9,70
Autônomo	5,45	6,28	6,00	5,33	-	2,96	6,22	5,77	3,26	2,84	3,87	4,46	7,45	5,86
Empregado Doméstico	2,38	3,14	2,84	3,30	-	1,88	3,15	3,55	1,68	1,97	1,60	2,19	4,39	3,80
Outros	14,87	17,36	24,15	18,32	-	11,06	11,71	11,96	11,96	(2)	14,86	12,15	19,28	15,04

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Obs.: Exclusivo assalariados e empregados domésticos mensialistas que não tiveram remuneração no mês; trabalhadores familiares sem remuneração salarial e empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício. Inflator utilizado CV do DIEESE

mais ricas (4º quartil de renda). Mas, a situação mais frequente entre as regiões metropolitanas indicava que a proporção da remuneração dos jovens era semelhante nos três primeiros quartis de renda familiar, diminuindo significativamente apenas no caso do quarto quartil das famílias. Isso sugere que os jovens trabalhavam para ajudar na manutenção das famílias não só em condição de pobreza, mas também o faziam nas classes intermediárias de renda.

TABELA 12
Proporção da renda⁽¹⁾ dos jovens de 16 a 24 anos no rendimento familiar mensal, segundo quartil do rendimento familiar mensal
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

Grupos de Famílias ⁽²⁾	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽³⁾	2009
Total	8,4	6,9	7,1	5,5	-	9,5
1º Quartil (grupo 1)	15,2	10,9	19,6	14,7	-	14,4
2º Quartil (grupo 2)	15,1	10,3	17,5	14,3	-	15,4
3º Quartil (grupo 3)	12,7	10,9	11,5	9,7	-	15,2
4º Quartil (grupo 4)	5,6	4,7	4,2	2,8	-	6,3

Grupos de Famílias ⁽²⁾	Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total	7,7	7,4	8,1	7,4	7,0	6,8	9,8	9,2
1º Quartil (grupo 1)	12,6	11,8	12,7	11,0	16,7	9,6	16,1	11,2
2º Quartil (grupo 2)	14,7	11,3	15,6	9,5	14,9	10,1	16,1	12,6
3º Quartil (grupo 3)	12,4	11,1	12,1	9,8	11,5	10,0	14,4	13,9
4º Quartil (grupo 4)	5,0	4,7	5,8	5,8	4,4	5,1	7,1	6,8

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Rendimentos de qualquer trabalho, inclusive bicos; (2) 1º quartil = 25% das famílias com menor renda familiar; 2º quartil = 25% das famílias com renda familiar imediatamente superior ao Grupo 1; 3º quartil = 25% das famílias com renda familiar imediatamente superior ao Grupo 2; 4º quartil = 25% das famílias com maior renda familiar; (3) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

DINÂMICA DO DESEMPREGO ENTRE OS JOVENS

Em 2009, ano de crise econômica, a PED estimou que 1.267 mil jovens estavam desempregados, representando 27,5% dos jovens economicamente ativos e 42,6% do total de desempregados nas regiões metropolitanas estudadas. A incidência do desemprego entre os jovens era aproximadamente 2,7 vezes maior do que na população como um todo. As taxas de desemprego mais elevadas foram registradas em Recife, Salvador e no Distrito Federal, regiões onde também o desemprego total era maior (Tabela 13 e Gráfico 5 - página 255).

TABELA 13
Taxas de desemprego segundo faixa etária e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999-2009 (em %)

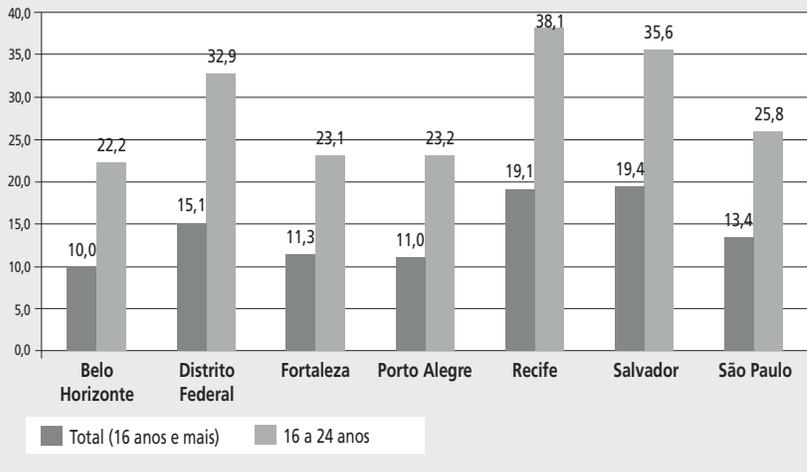
Faixa Etária e Sexo	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total (16 anos e mais)	17,3	10,0	21,5	15,1	-	11,3	18,2	11,0	21,8	19,1	27,3	19,4	18,5	13,4
Homens	15,3	7,8	18,5	12,3	-	9,9	15,9	9,0	16,2	16,2	25,4	15,8	16,5	11,3
Mulheres	19,8	12,5	24,7	18,0	-	12,9	21,1	13,4	24,9	22,6	29,4	23,1	20,9	15,8
16 a 24 anos	30,3	22,2	36,7	32,9	-	23,1	31,3	23,2	36,1	38,1	43,2	35,6	30,8	25,8
Homens	27,2	18,1	34,0	29,9	-	20,0	26,4	19,2	30,7	32,1	41,2	30,1	27,4	23,0
Mulheres	33,9	27,0	39,2	36,0	-	26,7	37,2	27,7	42,6	45,0	45,4	41,4	34,7	29,0
16 e 17 anos	42,1	42,4	52,6	62,9	-	32,4	47,2	41,3	40,5	51,2	54,1	47,2	47,1	44,3
Homens	37,9	36,1	54,7	60,5	-	27,3	42,7	34,4	31,5	38,3	50,9	(2)	42,9	40,7
Mulheres	47,0	49,7	50,6	65,4	-	39,0	52,4	49,9	51,1	65,3	57,7	58,7	52,0	48,3
18 a 24 anos	28,3	19,6	34,4	28,5	-	22,0	28,1	21,0	35,4	36,9	41,4	34,7	27,5	23,1
Homens	25,4	15,7	31,2	25,5	-	19,1	23,4	17,4	30,6	31,6	39,5	29,6	24,3	20,4
Mulheres	31,6	24,1	37,5	31,7	-	25,3	34,1	25,2	41,2	43,1	43,4	40,2	31,3	26,1
25 a 39 anos	14,5	8,5	17,7	13,0	-	10,3	15,6	10,0	20,1	18,7	24,2	19,5	15,4	11,8
Homens	12,4	6,3	14,2	9,2	-	8,6	13,2	8,1	17,2	14,8	20,6	14,8	13,5	9,3
Mulheres	17,1	11,0	21,2	16,7	-	12,2	18,4	12,2	23,6	23,1	27,9	24,3	17,8	14,6
40 anos e mais	9,2	4,9	11,5	6,3	-	4,7	12,2	6,2	11,8	9,3	15,8	10,3	12,2	7,5
Homens	8,9	3,8	10,4	4,9	-	4,9	11,8	5,1	12,8	9,3	16,7	9,3	12,0	6,5
Mulheres	9,6	6,2	12,8	7,9	-	4,4	12,6	7,4	10,5	9,2	14,7	11,5	12,5	8,8

Fonte: DIEESE/Seade, MTEFAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

Obs.: Taxa de Desemprego Total = 100 x (Desemprego aberto + Oculto pelo desalento + Oculto pelo trabalho precário) / (Total ocupados + Total desempregados)

GRÁFICO 5

Taxas de desemprego segundo faixa etária
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2009 (em %)

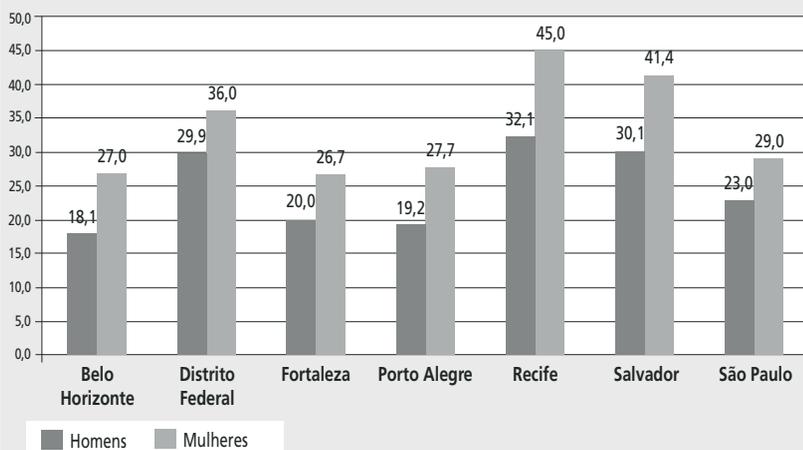
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

O desemprego atingia mais as moças do que os rapazes, de tal modo que as taxas de desemprego para pessoas na faixa etária analisada do sexo feminino equivaliam a 1,5 vezes a taxa correspondente ao sexo masculino (Gráfico 6 - página 256). Este comportamento reproduz a situação verificada para a população em geral, em que o desemprego entre as mulheres é mais elevado do que entre os homens. O diferencial relativo entre as taxas se acentuava justamente em Belo Horizonte e Porto Alegre, onde eram menores os índices de desemprego juvenil, o que parece indicar a existência de barreiras invisíveis ao acesso das jovens às oportunidades de emprego, bem como maior seletividade na busca de ocupação por parte dessa parcela feminina da população.

Observar a evolução da taxa de desemprego entre os jovens, comparando-a com o mesmo indicador para a população adulta revela diferenças significativas (Gráfico 7 - página 256 e Tabela 14 - página 257). Nos dois períodos em que as taxas se elevaram na década passada, de 2000 até 2003 e em 2009, a curva do desemprego para os jovens foi mais acentuada do que para os adultos, revelando a maior vulnerabilidade dos jovens às crises econômicas. No primeiro período, a taxa de desemprego aumentou em 11,9% para os adultos e em 14,3% para os jovens. Em 2009, as altas foram de 3,0% e 3,4%, respectivamente. Por outro lado, no

GRÁFICO 6

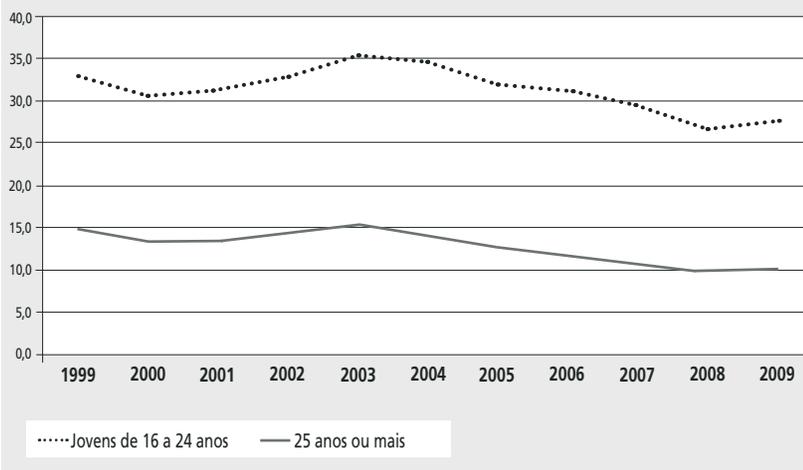
Taxas de desemprego entre jovens de 16 a 24 anos de idade, segundo sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 7

Taxas de desemprego total segundo a faixa etária Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 – 2009 (em %)



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Obs.: Não inclui a Região Metropolitana de Fortaleza, pois não existem dados anteriores a 2009

período em que o mercado de trabalho teve melhor desempenho, entre 2003 e 2008, também a redução foi mais acentuada para os jovens do que para os adultos, com diminuições nas taxas de 22,0% e 24,2%.

Assim, se as crises atingiram mais fortemente os jovens, as fases de melhoria do mercado de trabalho trouxeram maiores benefícios para essa população, revelando maior sensibilidade da taxa para essa faixa etária ao ciclo econômico. Contudo, há que se considerar outras melhorias sociais e econômicas – como, por exemplo, o crescimento do salário mínimo e da renda familiar, em especial entre os mais pobres, além da exigência do mercado de trabalho de melhor qualificação - que reduziram a pressão, sobre os jovens de 16 a 17 anos, no sentido de ingressarem no mercado de trabalho.

Analisando-se toda a década de 2000, a queda do desemprego para os jovens pode ser verificada em todas as regiões metropolitanas, à exceção de Recife, onde aumentou em 5,5%. Já em Belo Horizonte e em Porto Alegre, o desemprego para esse grupo etário caiu em mais de 25% em 10 anos.

Pode-se observar que as taxas de desemprego se reduziram, sobretudo entre os jovens com idade entre 18 e 24 anos, pois no caso daqueles com 16 e 17 anos houve um comportamento heterogêneo, com redução em três regiões e alta em outras três (Tabela 14). Entre os fatores

TABELA 14
Evolução da taxa de desemprego segundo faixas etárias
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 a 2009 (em %)

Faixa etária	1999	2000	2001	2002	2003	
Total (16 anos ou mais)	19,6	18,2	18,2	19,0	20,3	
Jovens de 16 a 24 anos	32,8	30,7	31,3	32,7	35,1	
Jovens de 16 a 17 anos	46,9	45,3	46,7	49,4	52,4	
Jovens de 18 a 24 anos	30,1	28,2	28,7	30,3	32,5	
25 anos ou mais	14,7	13,5	13,4	14,0	15,1	
Faixa etária	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total (16 anos ou mais)	19,2	17,5	16,4	15,3	13,7	13,9
Jovens de 16 a 24 anos	34,5	31,8	31,1	29,3	26,6	27,5
Jovens de 16 a 17 anos	53,5	49,9	50,8	48,7	44,2	45,8
Jovens de 18 a 24 anos	31,7	29,2	28,4	26,8	24,2	25,1
25 anos ou mais	13,8	12,7	11,7	11,0	9,9	10,2

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE. Obs.: Não inclui a RM de Fortaleza, pois não existem dados anuais até 2008, quando a pesquisa passou a ser realizada pelo Sistema PED

que explicam a diferença de comportamento da taxa de desemprego podem estar experiência profissional e aumento da escolaridade adquiridos pelos jovens conforme a idade.

Ainda que o desemprego tenha diminuído para os jovens entre 1999 e 2009, ao longo da década ampliou-se a razão entre a taxa de desemprego para os jovens e para os adultos, que passou de 2,2 vezes em 1999 para 2,7 vezes em 2009, pois a queda na taxa foi mais intensa para a população adulta.

A duração média de procura por emprego é menor para os jovens do que para o conjunto da população desempregada, provavelmente porque os jovens tendem a se inserir numa ocupação ou transitar para a condição de inativo mais rapidamente do que os adultos. Esse fato pode ser visto como maior facilidade para a inserção ocupacional, mas, sobretudo, pode revelar que os jovens tendem a ter uma procura de trabalho menos seletiva que os adultos - ocupando normalmente vagas que exigem menor qualificação e pagam menos. Além disso, a população nessa faixa etária tem meios mais escassos de permanecer na busca de uma ocupação, desistindo mais rapidamente diante da dificuldade de colocação. De qualquer forma, o tempo de procura por emprego encurtou-se significativamente ao longo dessa década, refletindo a melhoria do mercado de trabalho, o que beneficiou tanto os jovens quanto os adultos (Tabela 15).

Além disso, na comparação por sexo, a redução do tempo de procura por emprego foi mais acentuada para os rapazes do que para as moças. Isso resultou em que, em 2009, houvesse diferenciais maiores no tempo de duração do desemprego segundo o sexo, em comparação com o ano de 1999.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA OS JOVENS

Ao longo da década de 2000, foram reforçadas as políticas para a juventude, com o objetivo de responder aos problemas enfrentados pelos jovens ao buscar inserção no mercado de trabalho. No final dos anos 1990, a Emenda Constitucional nº 20 mudou os parâmetros legais de idade mínima para o trabalho, abrindo caminho para a ratificação da Convenção 138 da OIT, em 2001. Mais adiante, em 2003, o Governo Federal lançou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego⁴, com o objetivo de criar postos de trabalho para jovens ou prepará-los para ingressar no mercado de trabalho. O Programa envolvia subvenção

4. Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003.

TABELA 15
Duração média de procura de trabalho, segundo faixa etária e sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1999 a 2009 (em meses)

Faixa Etária e Sexo	Belo Horizonte		Distrito Federal		Fortaleza		Porto Alegre	
	1999	2009	1999	2009	1999 ⁽¹⁾	2009	1999	2009
Total (16 anos e mais)	47	44	68	59	-	47	48	30
Homens	45	36	66	52	-	42	48	26
Mulheres	48	49	69	64	-	51	49	33
16 a 24 anos	40	35	51	43	-	38	38	24
Homens	40	30	51	41	-	33	37	21
Mulheres	40	38	51	45	-	41	40	26
16 e 17 anos	37	31	40	37	-	25	34	20
Homens	39	31	43	37	-	26	35	19
Mulheres	34	32	37	38	-	24	33	21
18 a 24 anos	41	36	54	45	-	40	40	24
Homens	41	30	53	42	-	35	37	22
Mulheres	42	40	54	48	-	44	42	27
25 a 39 anos	49	46	78	66	-	52	50	32
Homens	45	35	72	56	-	44	47	27
Mulheres	52	52	82	71	-	57	53	35
40 anos e mais	60	64	99	97	-	64	64	39
Homens	57	54	96	88	-	63	65	34
Mulheres	63	71	101	103	-	65	62	43

Faixa Etária e Sexo	Recife		Salvador		São Paulo	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Total (16 anos e mais)	29	50	55	74	46	38
Homens	31	48	53	64	46	36
Mulheres	27	52	56	82	46	39
16 a 24 anos	24	44	42	54	38	29
Homens	25	40	41	47	38	28
Mulheres	23	47	42	59	39	30
16 e 17 anos	18	29	30	38	33	27
Homens	19	28	31	(2)	36	25
Mulheres	17	31	29	38	30	28
18 a 24 anos	25	45	44	55	40	30
Homens	26	42	43	48	38	28
Mulheres	24	49	45	61	42	31
25 a 39 anos	31	51	63	80	46	38
Homens	33	49	58	65	45	33
Mulheres	30	54	66	90	48	42
40 anos e mais	37	61	72	100	61	56
Homens	39	59	71	91	63	59
Mulheres	33	63	73	107	59	54

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009

(2) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

econômica para empresas que contratassem jovens de 16 a 24 anos de idade, com algumas características individuais, familiares e de histórico de experiência de trabalho.

Essa política foi interrompida em 2007, por ter apresentado resultados insuficientes. O programa envolvia também ações de qualificação social e profissional, estímulo ao empreendedorismo jovem e certificação social de empresas que contratassem jovens.

Em 2005, o governo federal deu um passo importante ao instituir a Política Nacional da Juventude e ao criar o Conselho Nacional da Juventude (Conjuve) e a Secretaria Nacional específica para executar as políticas para jovens no âmbito federal.

No mesmo momento, foi lançado o Programa Nacional de Inclusão de Jovens, o ProJovem, que tinha como objetivo garantir a conclusão do ensino fundamental, a profissionalização e o desenvolvimento de ações comunitárias pelos jovens. O programa concedia apoio financeiro aos jovens beneficiados, ao mesmo tempo em que oferecia cursos de elevação da escolaridade, de qualificação profissional e engajamento em ações comunitárias. Posteriormente, em 2007, o ProJovem passou a abranger de forma integrada outros programas, que eram até então realizados com superposição de faixas etárias, objetivos e ações. Essa integração envolveu a focalização nos grupos específicos de jovens adolescentes, trabalhador urbano e trabalhador rural, ampliando o benefício para a faixa etária até 29 anos e com ações relativas a assistência social, escolaridade e profissionalização. Houve também ampliação da cobertura geográfica e alongamento do prazo dos benefícios.

O ProJovem integra ações de vários ministérios, tais como o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério do Trabalho e Emprego, além da Secretaria Nacional da Juventude, que confere ao programa uma dimensão transversal nas ações desenvolvidas.

Cabe ressaltar que outros programas desenvolvidos, tanto pelo governo federal quanto em outros níveis, visam contribuir com a elevação da escolaridade de jovens. Tem havido aumento da oferta de vagas em instituições de ensino, inclusive de nível profissionalizante e universitário, apoio para a melhoria da qualidade da educação, bem como mecanismos de financiamento para o pagamento de mensalidades na rede privada de ensino. Há também programas voltados para o meio rural e para atividades culturais que se refletem nas condições para a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

Trajatória do trabalho infantil no Brasil

A exploração do trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior ao mínimo legal vem se reduzindo no Brasil, fruto de ações do Estado e de toda a sociedade. Os avanços obtidos pelo país no combate a esse abuso aos direitos humanos são reconhecidos internacionalmente e se colocam como exemplo para outras nações. Mesmo assim, um considerável número de crianças e adolescentes continua submetido à exploração pelo trabalho.

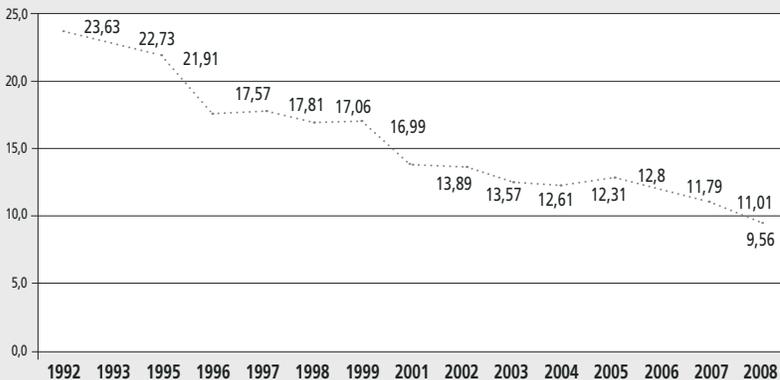
Em 2008, segundo o IBGE, 9,56% das crianças com idade entre 10 e 15 anos de idade estavam trabalhando em todo o país. Tal proporção, contudo, é menos que a metade da observada em 1992 (23,63%) e a trajetória de redução vem sendo mantida ao longo dos anos.

Nas regiões metropolitanas pesquisadas pela PED, também se nota um forte declínio da inserção de crianças e adolescentes no mercado de trabalho. Em seis regiões para as quais é possível realizar a comparação dos dados de 2009 com os de 1999, o número de crianças e adolescentes, com idades entre 10 e 15 anos, ocupados ou procurando ocupação, caiu em mais de 50%, passando de 358 mil para 176 mil em 10 anos.

Visto por outro ângulo, se, em 1999, 90,3% do grupo etário em questão (10 a 15 anos) estavam fora do mercado de trabalho, em 2009, esse percentual havia subido para 95,3%. Certamente esses resultados estão associados à elevação da idade mínima legal para trabalhar, à fiscalização sobre seu cumprimento, à ampliação do sistema de educação pública, aos programas de transferência condicionada de renda e ao maior engajamento da sociedade civil na busca de eliminação da exploração dos pequenos brasileiros.

GRÁFICO 8

Taxa de ocupação de crianças e jovens de 10 a 15 anos
Brasil (em %)



Fonte: IBGE, Pnad 1992-1995 e 1998. IDB (Indicadores e Dados Básicos), Brasil, 2009
Elaboração: DIEESE

Nesse período foram introduzidas mudanças na legislação relativa à aprendizagem profissional e ao contrato de estágio. Em 2000, a Lei 10.097 instituiu o contrato especial de trabalho que assegura aos adolescentes e aos jovens a inscrição em programa de aprendizagem profissional sob orientação de entidade qualificada para esse fim, bem como condições mínimas de salário, horário, limitação da jornada a seis horas diárias e outros direitos trabalhistas. A Lei obriga que empresas de médio e grande porte criem vagas para aprendizes entre 5% e 15% dos cargos que exijam formação profissional. Mudança posterior na lei ampliou a faixa etária dos aprendizes, para o mínimo de 14 e o máximo de 24 anos. Embora a lei tenha sido um claro avanço no sentido da garantia do direito dos jovens à profissionalização, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego havia, em 2009, apenas 106 mil contratos de aprendizagem⁵, longe, portanto de se atingir aquele objetivo.

O estágio, que na verdade é um ato educacional ligado à atividade de trabalho e não um contrato de trabalho propriamente dito, teve suas regras alteradas em 2008. Entre as mudanças pode-se dizer que foram mais claramente estabelecidos os limites para a utilização do estágio e algumas condições, como férias anuais, que até então não existiam. As medidas tiveram como uma de suas motivações evitar o uso distorcido dessa modalidade de relação entre empregadores e jovens estudantes, que, ao invés de profissionalizar, muitas vezes eram uma forma de negar os direitos e reduzir custos trabalhistas e previdenciários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presença da juventude nos mercados de trabalho metropolitanos nessa última década esteve marcada pela transição demográfica em direção a um perfil etário mais envelhecido⁶, com menor participação dos mais jovens no total. Mesmo assim, essa transição é lenta e reserva aos jovens um papel importantíssimo na oferta de força de trabalho.

Tal inserção, nos últimos 10 anos, efetivou-se com alguns pontos mais favoráveis do que no período anterior, com redução do desemprego, melhores condições para a escolarização, redução das irregularidades na contratação e melhoria nas condições de remuneração.

5. <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E1B3852012E2586F93B3266/Mirante%20da%20Aprendizagem%20Profis%20no%20ESP%20Set2010%20-%20Divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

6. Sobre envelhecimento populacional, ver capítulo 1.

No entanto, persistem desafios para essa parcela da população, que passam pela maior vulnerabilidade ao desemprego e ao ciclo econômico, empregos de mais curta duração e pior qualidade, sem falar na precariedade e na discriminação que afeta as jovens.

Outros aspectos merecem atenção especial, tais como a ampliação das oportunidades aos jovens de idade mais elevada para completarem sua formação profissional; a existência de uma parcela não desprezível de jovens que não estudam nem trabalham; e a necessidade de completa erradicação do trabalho infantil, para destacar alguns pontos anteriormente comentados.

A melhoria da qualidade do ensino, junto com a expansão das oportunidades de ensino de todos os níveis, principalmente o médio, profissionalizante e universitário, parecem ser os caminhos a serem perseguidos.

Por fim, os passos dados na criação de fóruns de participação na construção de políticas públicas revelaram-se importantes por incentivar o protagonismo dos próprios jovens através da participação no debate das questões e propostas da sociedade voltadas para esse grupo etário.

Capítulo 13

O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e a legislação

INTRODUÇÃO

Este capítulo tem como objetivo trazer novos elementos para a discussão sobre o tempo de trabalho, abordando o papel da legislação e, sobretudo, da negociação coletiva na regulamentação do tempo de trabalho no Brasil. O texto aborda o que tem sido ou não objeto de negociação coletiva a respeito do tempo de trabalho, entendido aqui não apenas como a duração da jornada, mais presente nas pautas, acordos e convenções coletivas, mas inclui também questões relativas à sua distribuição ao longo do tempo e à intensidade do trabalho.

Com pano de fundo nas negociações coletivas e particularmente no balanço das cláusulas referentes ao tempo de trabalho, o texto discute algumas questões relativas ao tempo de trabalho presentes no cotidiano do trabalhador, considerando as dimensões da duração, da intensidade e da distribuição (DAL ROSSO, 2000). Para tanto, também serão analisadas as questões correlatas que afetam direta ou indiretamente o tempo de trabalho: as mudanças tecnológicas e organizacionais nas empresas; o estabelecimento de metas de produtividade, em geral via acordos de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR); e as referentes à saúde e segurança dos trabalhadores. Além dessas, serão consideradas as garantias sindicais de acesso às informações das empresas, como aquelas relativas à jornada praticada pelos trabalhadores, casos de acidentes e doenças ocupacionais e as referentes à contratação de mão de obra ou manutenção do nível de emprego.

O QUE TEM SIDO OBJETO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE TEMPO DE TRABALHO

Nessa seção, será analisado o que tem sido objeto de negociação, a partir das informações do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE)¹, com base nos acordos e convenções coletivas de trabalho registrados para 2009, ressaltando, por outro lado, os temas ausentes do processo de negociação coletiva. Nesse ano, foram registrados os contratos coletivos de trabalho de 197 unidades de negociação, o que representa 90% do painel anual do sistema. Para as outras 23 unidades de negociação não houve registro de contratos.

O tempo de trabalho é um dos principais temas de negociação coletiva no Brasil, se não no mundo. Engana-se quem considera que a negociação restringe-se à sua duração, pois ao se analisarem os acordos e convenções coletivas de trabalho assinados no país, nota-se que muitos outros aspectos são por eles tratados, como licenças, intervalos, controle de ponto, adicionais e critérios de prorrogação de jornada. No entanto, nota-se, também, que outras questões que poderiam fazer parte de um contrato coletivo estão praticamente ausentes do processo de negociação, como a que se refere à intensidade do tempo trabalho.

Diante do contexto atual, a campanha nacional sobre o tempo de trabalho, que tem como objetivo reduzir a jornada legal de 44 para 40 horas semanais, sem redução de salário, adquiriu grande visibilidade na sociedade. O foco é a mudança na legislação, pois esse tema sofre forte resistência patronal e a mudança legal abrangeria todos os trabalhadores. No entanto, além da mudança na legislação, com vistas à redução da jornada de trabalho, outras questões relacionadas ao tema do tempo de trabalho podem ser objeto de discussão, tanto no campo da macro-regulação – a lei –, como no espaço da micro-regulação – os contratos coletivos de trabalho. Essas questões podem e devem ser pertinentes às três dimensões do tempo de trabalho: extensão, intensidade e distribuição.

A seguir, será feito o balanço das conquistas referentes ao tempo de trabalho ou correlatas, com base nas informações registradas no SACC-DIEESE em 2009.

1. O SACC é um sistema desenvolvido pelo DIEESE para o armazenamento de informações relativas aos contratos coletivos de trabalho das principais categorias profissionais do Brasil. Atualmente, o SACC-DIEESE é composto por contratos coletivos assinados por 220 unidades de negociação ao ano, contemplando as negociações da iniciativa privada de quatro setores econômicos (indústria, comércio, serviços e rural) e também as empresas estatais, abrangendo todas as regiões do Brasil.

Duração da jornada normal de trabalho

Um dos pontos da negociação da jornada de trabalho é a definição da sua duração. Nos casos em que a jornada de trabalho é definida em contrato coletivo, há pouco avanço em relação à lei, exceto quanto aos critérios de distribuição do tempo de trabalho na semana, como a supressão do trabalho aos sábados, mediante compensação ao longo da semana ou por outras formas de compensação.

Do total analisado nesse levantamento, apenas 15% das negociações apresentaram cláusulas de jornada inferior ao limite legal de 44 horas semanais². Pertencem, na maioria, ao setor industrial e se restringem aos trabalhadores alocados no setor administrativo das empresas. Também se observa a conquista de jornadas de trabalho inferior a 44 horas nos acordos coletivos dos trabalhadores em empresas estatais ou ex-estatais como eletricitários, trabalhadores nos serviços de saneamento básico e telefônicos.

Composição da jornada trabalho

A determinação de quais eventos ou atividades (além do trabalho propriamente dito) devem ser computados como integrantes do tempo de trabalho compõe outro aspecto importante das negociações. Entre os assuntos observados, o mais frequente refere-se à incorporação ou não à jornada das horas destinadas a cursos. Segundo estudo publicado pelo DIEESE (2007), pouco mais de um terço das negociações registradas no SACC-DIEESE tratava explicitamente do tema. Em geral, determinam que os cursos e treinamentos devem ser realizados durante a jornada de trabalho ou, na sua impossibilidade, em horário extraordinário. Nesse caso, metade dos acordos prevê que esse tempo extra à disposição da empresa será remunerado com adicional de hora extra ou compensado, e metade define que estas horas não serão nem pagas nem compensadas. Desde então, pouca coisa mudou, mantendo-se igual proporção nos acordos analisados em 2009.

Outro evento diz respeito à ginástica laboral, que é acordada em 10 unidades de negociação. Em apenas quatro, é definida explicitamente a incorporação do tempo destinado à ginástica laboral à jornada de trabalho.

A incorporação das horas *in itinere* – assim chamadas aquelas transcorridas durante o deslocamento do trabalhador da residência ao

2. Na maioria, jornadas de 40 horas semanais.

local de trabalho, ou entre dois locais de trabalho – são asseguradas em apenas cinco unidades de negociação³.

Intervalo

As cláusulas sobre intervalos versam basicamente sobre dois assuntos: regulamentação do intervalo para alimentação – intrajornada – e intervalo para descanso entre duas jornadas de trabalho – interjornada –, ambos previstos em lei.

Em geral, as cláusulas que tratam do intervalo intrajornada reproduzem o preceito legal⁴. Avanços são observados em apenas cinco casos, quando o tempo destinado a lanches – 15 minutos – é computado como tempo de trabalho. Por outro lado, há negociações em que o tempo destinado a refeições é reduzido, conforme preceito legal que autoriza essa redução mediante acordo, desde que observados determinados requisitos, como a existência de refeitório na própria empresa.

Em nove acordos, observam-se garantias específicas a trabalhadores em função de digitação ou operacionalização de computadores e de trabalhadores em *telemarketing*, ambos regulados na Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho. Em três negociações, são observadas cláusulas sobre o descanso antes da realização de trabalho excedente, o que também se encontra na legislação trabalhista.

Quanto ao intervalo interjornadas, observa-se somente a reprodução dos dispositivos legais, que asseguram o descanso de, no mínimo, 11 horas entre duas jornadas.

Hora extra

A realização de trabalho em horário suplementar, além da jornada normal, é uma das questões mais negociadas sobre o tempo de trabalho.

Cerca de 96% das negociações analisadas apresentam uma ou mais cláusulas sobre horas extras. Em 26% das negociações, o percentual é definido em valor único; e em 70%, em valores diferenciados, segundo

3. Extração de madeira, para os empregados que trabalham na área silvícola; uma negociação de jornalistas, uma de radialistas e uma de professores, para o caso de viagens a trabalho; e uma negociação de aeronautas, para os empregados que fizeram uso de transporte da empresa, quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não for servido de transporte público regular.

4. Para os trabalhadores contratados em jornadas superiores a seis horas, o intervalo é de no mínimo uma hora e, salvo acordo ou convenção coletiva em contrário, de no máximo duas horas; e para empregados com jornadas de quatro a seis horas, o intervalo é de 15 minutos.

critérios definidos pelas partes. A principal forma de diferenciação é por dia da semana (ex.: horas extras em dias úteis serão pagas com um percentual; em dias de descanso, com outro), adotado por quase a metade das negociações que definem percentuais diferenciados. Outra forma muito difundida de diferenciação é a da quantidade de horas extras por dia (ex.: até duas horas extras de trabalho, um percentual; acima disso, outro). E há, também, casos em que o critério de diferenciação é resultado da combinação dos dois anteriores.

O fato a se destacar na negociação do percentual de hora extra é o elevado número de cláusulas que se balizam pela legislação nos contratos coletivos. Em 14% dos contratos, o adicional de hora extra é exatamente igual ao da lei⁵. Se forem somados a esses os contratos que não possuem cláusulas sobre o tema⁶ e os que possuem percentuais diferenciados, sendo um deles igual a 50%, chega-se a 65% do total de negociações. Ou seja, mais da metade das negociações consideradas pagam o adicional previsto em lei para todas ou boa parte das horas extras praticadas pelos trabalhadores⁷.

Em estudo publicado pelo DIEESE (2005), observou-se que, no período de 1996 a 2004, mais de um terço das negociações apresentou em seus contratos redução nos percentuais anteriormente negociados, para o adicional de hora extra, o que configurava, na época, uma tendência. Desde então, as mudanças ocorridas no valor da hora extra – seja pela redução, seja pelo aumento – foram pontuais, o que indica uma estabilização do quadro observado em 2004.

Ressalte-se que poucas negociações impõem limites à realização da hora extra. Quando tratam do assunto, o fazem na forma de compromisso das empresas em restringir o uso das horas extras apenas a situações excepcionais e de comprovada necessidade. Não se verificou qualquer cláusula que defina limites de horas extras por dia, mês ou ano, salvo em acordos de banco de horas.

Faltas

O direito a ausentar-se do trabalho sem prejuízo do salário e do descanso de férias é assegurado em lei e aplica-se a determinadas situa-

5. Adicional de 50% para todas as horas extras.

6. E que, portanto, pagam conforme a lei.

7. Se for considerado que a maior parte das horas extras é realizada em dias úteis e nas duas primeiras horas após a jornada (lembrando que a jornada diária máxima prevista em lei é de 10 horas).

ções⁸. Em 92% dos acordos e convenções coletivas, observam-se cláusulas sobre faltas, que, em geral, reproduzem os dispositivos legais, ampliando, em poucos casos, o número de dias de ausência permitida.

Flexibilização por meio do banco de horas

Quase a metade (96 negociações) dos acordos e convenções coletivas analisadas apresentou algum dispositivo contratual a respeito de critérios de compensação de jornada além da compensação semanal, sejam esses critérios denominados pelas partes como banco de horas ou não⁹. Nesse cômputo, também foram consideradas as cláusulas que versavam sobre a possibilidade da adoção de regimes de banco de horas – em geral, cláusulas que autorizam as empresas a negociarem com os trabalhadores e as entidades representativas a adoção desse regime de trabalho¹⁰.

Para a análise, consideraram-se oito aspectos da negociação da flexibilização da jornada, com os seguintes conteúdos:

a) Abrangência

Apenas 11 unidades de negociação trouxeram dispositivos contratuais sobre o limite da abrangência do banco de horas. A exclusão de trabalhadores estudantes, desde que a flexibilização da jornada acarrete prejuízo à frequência escolar, foi observada em três negociações; e a exclusão das mulheres trabalhadoras com filhos em creche, em apenas uma negociação.

b) Limites da jornada

Em 41 unidades de negociação, foram observadas disposições

8. O trabalhador pode deixar de trabalhar quando do falecimento de cônjuge, irmãos e familiares ascendentes e descendentes; em virtude de casamento, nascimento ou adoção de filho (licença-maternidade e paternidade), doação de sangue, alistamento ou serviço eleitoral e militar, comparecimento a exames vestibulares para ingresso em estabelecimentos de ensino superior, comparecimento como jurado em Tribunal do Júri e por motivo de doença ou acidente do trabalho, entre outros motivos.

9. Não foram consideradas, nesse cômputo, as negociações sobre a compensação da jornada dentro do período de uma semana, cuja forma mais frequente é o da compensação da jornada do sábado. Também não foram consideradas as negociações de regimes de turno e escala de revezamento. A análise ateu-se somente às negociações que tratavam da flexibilização da jornada, permitida somente a partir da lei de banco de horas.

10. A ocorrência de cláusulas que autorizam a negociação de banco de horas é significativa: estão presentes em 38 unidades de negociação. Tal incidência é justificável porque boa parte dos documentos analisados são convenções coletivas e, como é sabido, os contratos de banco de horas geralmente são realizados no âmbito das negociações por empresa, via acordo coletivo. No entanto, 10 dessas convenções não se restringem a autorizar às empresas a negociar banco de horas, e definem critérios mínimos que deverão constar nos acordos de banco de horas.

sobre o limite de horas extras que poderiam ser realizadas dentro do sistema de banco de horas. A mais frequente diz respeito ao limite de 10 horas de trabalho por dia, correspondente ao estabelecido em lei.

Em 27 unidades de negociação, observou-se adoção de limites para o acúmulo de horas extras. Em alguns casos, é estabelecido um limite absoluto – ou seja, a partir do qual as empresas não poderiam exigir a realização de mais horas extras. Em outros, o limite é apenas para efeito do cômputo do saldo do banco de horas, o que obriga as empresas a pagar as demais horas extras com o adicional correspondente, no mesmo mês que forem realizadas.

Nos acordos analisados, não foi possível identificar uma modalidade de limitação predominante. Há negociações que definem limites diários, semanais, mensais ou por toda a vigência do banco de horas.

Em seis negociações, as horas eventualmente trabalhadas em dias de repouso ou feriado serão excluídas do cômputo do banco de horas, devendo ser pagas com o adicional de hora extra. E em uma, excluem-se as horas de sobreaviso.

c) Comunicações sobre modificação na jornada

A necessidade de comunicação prévia para a compensação das horas em crédito ou débito no banco de horas, mediante exigência de execução de horas extras ou concessão de folgas, foi observada em 17 unidades de negociação. Em todas, observaram-se cláusulas que tratam da necessidade de as empresas comunicarem previamente aos empregados, quando da concessão de folgas compensatórias. Os prazos variam de 24 a 72 horas de antecedência. No entanto, há seis casos em que é previsto o uso da sistemática do banco em proveito do próprio trabalhador, podendo este solicitar a concessão de folga às empresas. Ainda foram observadas duas negociações que preveem a liberação de trabalhadores com dependentes deficientes, mediante comunicação prévia às empresas, sem definição de prazo para a comunicação.

d) Relação entre horas trabalhadas e de folga

Apenas um terço das cláusulas (32) sobre banco de horas apresentou dispositivo a respeito. Em 13 negociações, a relação é estabelecida em 1h/1h¹¹ para todas as horas extras realizadas. Em oito negociações, essa

11. Para cada hora extra, uma hora destinada a descanso.

relação é estabelecida apenas para as horas extras feitas em dias úteis, sendo estabelecido um peso maior para as horas extras realizadas nos dias de descanso.

Nas demais negociações (11), a relação entre horas trabalhadas e destinadas a descanso é sempre superior a 1h/1h. As formulações mais frequentes são as de 1h/1,5h¹² e 1h/2h¹³.

e) Duração e apuração das horas em crédito e débito

Todos os acordos de banco de horas tratam da vigência do programa e, em geral, apresentam disposições sobre as providências a serem adotadas quanto ao saldo de horas restante. Em 31 casos, observa-se a obrigatoriedade do pagamento do saldo positivo com adicional de horas extras, mas há dois casos em que o saldo deverá ser pago como hora normal ou transposto para um novo período de compensação. Quanto ao saldo negativo, apenas 10 acordos a ele fazem referência. Desses, seis preveem o abono, três o desconto e dois exigem a compensação em novo período.

Há também negociações que preveem a apuração do saldo de horas em prazos menores que o da vigência do acordo de banco de horas, o que permite ao trabalhador a apuração das horas a mais em remuneração ou folga em prazos menos dilatados.

f) Controle da jornada

Em 25 negociações, observou-se a garantia, aos trabalhadores, de acesso ao saldo do banco de horas. Quase todas preveem a elaboração de informes mensais. Em duas, o informe será semanal e, em outras duas, será devido sempre que o trabalhador requerer. Quanto ao acesso ao saldo do banco pelos sindicatos representativos da categoria, apenas três negociações definem garantias correspondentes.

g) Garantias em caso de rescisão contratual

Observaram-se dispositivos contratuais para o caso de rescisão contratual durante a vigência do acordo de banco de horas em 29 unidades de negociação. Quando o saldo de horas é positivo, em 26 negociações está previsto que as horas em crédito serão pagas com adicional de hora

12. Para cada hora extra, uma hora e meia destinada a descanso. Nesta formulação, a hora extra tem peso 50% maior que a hora normal de trabalho.

13. Para cada hora extra, duas horas destinadas ao descanso. Nesta formulação, a hora extra tem peso 100% maior que a hora normal de trabalho.

extra. Quando o saldo é negativo, poderá ser abonado pelas empresas (em cinco casos) ou descontado das verbas rescisórias (em 12 casos). Quando descontado, em cinco acordos, o procedimento está restrito aos casos de demissão por justa causa.

h) Contrapartidas

É quase inexistente a ocorrência de contrapartidas patronais para a adoção de regimes de banco de horas. Apenas duas negociações possuem cláusulas a respeito em seus acordos, ainda assim apenas em caráter vago, relacionado à manutenção do nível de emprego, mas sem assegurar garantias de que o mesmo seja cumprido.

Intensidade do tempo de trabalho: inovações tecnológicas e organizacionais

Em geral, as cláusulas conquistadas sobre inovações tecnológicas e organizacionais tratam do compromisso ou empenho das empresas em manter o emprego dos trabalhadores afetados pela implantação de novos processos de trabalho através do remanejamento de função e/ou treinamento¹⁴. Foram observadas 43 cláusulas em 33 unidades de negociação, ou seja, em 19% das negociações realizadas.

Apesar do impacto direto das inovações no tempo de trabalho, sobretudo no que se refere à intensidade, não foram observadas, no material pesquisado, conquistas relativas a esta questão. Também estão ausentes cláusulas que regularizem a questão da polivalência, outra fonte de aumento do ritmo de trabalho e supressão dos tempos de recuperação do trabalhador.

Em uma cláusula presente em acordo coletivo dos petroleiros, é definido o compromisso da empresa em adotar como critério para aplicação de mudanças tecnológicas também o aumento da segurança e saúde dos trabalhadores, além do da eficiência e competitividade. Para tanto, a empresa se compromete a apresentar aos sindicatos e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) os “objetivos, avanços e ganhos sociais” que a mudança acarretará.

Mudanças no tempo de trabalho: acesso à informação

Sobre acesso a informações, as cláusulas mais frequentes versam sobre a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) – conforme exigên-

14. Em alguns casos, é previsto que o treinamento deverá ser realizado durante a jornada de trabalho.

cia legal, e sempre que ocorridos acidentes e doenças do trabalho –, e cópia da guia da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), com a movimentação do pessoal da empresa. Neste caso, o dado é fornecido às entidades sindicais, segundo periodicidade definida. Também é frequente a apresentação da guia de pagamento das contribuições sindical, assistencial e confederativa.

Em sete acordos, observou-se a obrigatoriedade de fornecimento dos dados econômicos das empresas; normas e regimentos internos; e em cinco negociações a obrigatoriedade de fornecimento de dados sobre as empresas contratadas para o fornecimento de mão de obra terceirizada. Verificou-se, ainda, em nove casos, a obrigatoriedade de as empresas fornecerem aos empregados dados sobre a ficha pessoal.

Destacam-se as cláusulas sobre a constituição de ouvidorias, em geral constituídas por representantes da empresa e dos trabalhadores, presentes em duas unidades de negociação. Em relação ao tema do tempo de trabalho, observaram-se cláusulas que asseguram o acesso dos sindicatos a este tipo de informação. Fazem parte desse conjunto de cláusulas aquelas que preveem o fornecimento da relação nominal dos trabalhadores escalados para trabalhar em dias de descanso (duas unidades de negociação); relação dos trabalhadores selecionados para compensação de jornada (uma unidade de negociação); e dados sobre o volume de horas extras trabalhadas (uma unidade de negociação).

Cláusulas de sobreaviso

As cláusulas sobre o tempo de trabalho em situação de plantão ou de sobreaviso, presentes em 35 unidades de negociação, visam basicamente à definição do escopo desta modalidade de trabalho e as garantias associadas, como limites de horas e remuneração.

Quanto à remuneração das horas de sobreaviso, principal questão abordada nas cláusulas sobre o assunto, estas podem ser pagas como horas normais, desde que o trabalhador não seja convocado ao trabalho, e pagas com adicional de horas extras, caso o trabalhador seja convocado ao trabalho.

Quanto aos outros aspectos da negociação do sobreaviso, foi observada, em quatro negociações, a garantia de ao menos um final de semana livre para o trabalhador em regime de plantão; em quatro negociações, limites semanais ou mensais para a realização do sobreaviso e, em cinco negociações, a definição de critérios para o gozo de folga ao trabalhador convocado para o trabalho fora de seu expediente.

Cláusulas sobre mulheres

As 48 unidades de negociação que versam sobre o tempo de trabalho da mulher giram em torno do período de gestação e amamentação de seus filhos, com poucos avanços em relação à legislação existente sobre estes assuntos. Verifica-se que as negociações que mais avançaram neste aspecto buscaram garantir, por um lado, que o tempo de trabalho da empregada gestante fosse condizente com os cuidados necessários durante este período e, por outro lado, que o tempo de trabalho não interferisse no período necessário para os cuidados afetivos e alimentares (amamentação) da criança.

Conforme artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é assegurado às mulheres com filhos de até seis meses de idade dois intervalos de 30 minutos para a amamentação. Entre os acordos analisados, 32 apresentaram cláusulas relativas ao tema, sendo 22 com avanços claros em relação à lei, como a possibilidade de a mulher escolher acumular estes intervalos em um único período. Em uma negociação, observou-se a possibilidade de a mulher optar por substituir os dois intervalos de 30 minutos ao longo de seis meses por ausências seguidas de até 10 dias úteis. Ressalta-se que, em cinco negociações, houve a efetiva conquista da diminuição da extensão da jornada de trabalho, podendo a empregada mulher se ausentar do local de trabalho para amamentar seu filho pelo período de duas ou três horas. Nestes casos, a mulher pode optar por sair mais cedo ou entrar mais tarde.

Em relação à empregada gestante, verifica-se pouco avanço quanto à possibilidade de ausência ao trabalho. Apenas oito negociações definiram a redução da jornada de trabalho, que variam de 30 minutos a 1 hora por dia, nos casos observados que mais avançaram nesta questão, além de uma negociação que definiu a possibilidade de dispensa mais cedo do trabalho de, no máximo, 30 minutos por mês para a realização de exames pré-natais. Ainda no que se refere à realização desse exame, verifica-se apenas uma negociação que prevê a possibilidade de a empregada gestante flexibilizar a jornada para a sua realização.

Também se verificou, em dois casos, a ocorrência de cláusulas que visam remanejar o horário de trabalho ou adequar o turno já praticado pela empregada gestante, inclusive limitando ou impedindo a prorrogação da jornada de trabalho.

Cláusulas sobre estudantes

As negociações sobre a jornada de trabalho do empregado estudante, presentes em 55 unidades de negociação, versam predominantemente

mente sobre três temas, relacionados à jornada de trabalho: o veto à extensão da jornada de trabalho quando esta prejudicar a frequência escolar; a manutenção e adequação do horário de trabalho, com garantia à previsibilidade e ao controle do empregado estudante de seu tempo livre, quando utilizado para o estudo; e o esforço por parte das empresas para garantir condições de estudo aos seus empregados.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS NEGOCIAÇÕES DO TEMPO DE TRABALHO

De uma forma geral, observa-se que, apesar de um grande número de cláusulas presentes nos acordos e convenções coletivas tratarem da temática do tempo de trabalho, boa parte pouco ou nada avança em relação ao que está estabelecido em lei, tanto em relação à duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, como à distribuição desse tempo. Nesse aspecto, a exceção fica por conta das cláusulas sobre a flexibilização do tempo de trabalho por meio do banco de horas, onde diversas regras foram negociadas. Também estão praticamente ausentes conquistas relacionadas ao controle da intensidade do tempo de trabalho, em consonância com a legislação brasileira, onde também estão ausentes regras relacionadas a esta questão (DAL ROSSO, 2009).

Se, por um lado, observam-se poucas garantias em relação ao tempo de trabalho no processo de negociação coletiva, por outro, sabe-se que têm sido inúmeras as transformações no local de trabalho com impactos sobre tempo trabalhado, sobretudo a partir de meados dos anos 1990 (OIT, 2009).

No Brasil, os anos 1990 foram marcados pela dificuldade das organizações sindicais em inserir temas novos na agenda de negociação, uma vez que a preocupação central foi a manutenção dos empregos, num contexto de forte investimento empresarial em inovações organizacionais e tecnológicas. Questões como *just in time*, polivalência, trabalhos em grupo, metas de produção em função da PLR, flexibilização do tempo de trabalho por meio do banco de horas, trabalho a tempo parcial, trabalho aos domingos e terceirização foram algumas das iniciativas patronais permitidas pela legislação, que, em muito, contribuíram para o aumento da flexibilidade e a intensidade do tempo de trabalho no Brasil, num contexto de altas taxas de desemprego (DAL ROSSO, 2008).

É importante ressaltar, entretanto, que a dificuldade para inserir novos temas no processo de negociação coletiva vem de longa data. Bres-

ciani (1994) ressalta que, desde os anos 1980, a inclusão de novos temas, sobretudo no que se refere às mudanças tecnológicas e organizacionais, já estava sendo discutida pelo movimento sindical. Ainda assim, as ações e reações dos trabalhadores não conseguiram se transformar em efetiva influência no curso dos processos de inovação. Nos raros casos de cláusulas negociadas sobre o tema, elas apenas previam a comunicação ao sindicato ou ao trabalhador atingido pela implantação de alguma inovação ou treinamento, como foi observado neste texto e em outros estudos anteriores (DIEESE, 1993; CARDOSO, 1998).

A partir de 2000, o que pode ser verificado no processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho é que, apesar da mobilização dos trabalhadores, ainda são poucas as conquistas, tanto no que se refere à duração, quanto em relação à flexibilização e intensidade do tempo de trabalho. Ou seja, apesar da pressão sindical, tanto no nível micro, do local de trabalho, como no nível macro, da Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução dos Salários, iniciada em 2003 pelas centrais sindicais, o setor patronal continua contrário à inclusão de novas cláusulas, assim como a mudanças na legislação que sejam de interesse dos trabalhadores.

No que se refere à duração da jornada de trabalho, há mais de 20 anos não há redução do limite legal. A última, ocorrida na Constituição Federal de 1988, diminuiu as horas semanais de trabalho de 48 h para as atuais 44 horas. Nesse mesmo período, observou-se que o setor patronal tem resistido fortemente à negociação coletiva da redução da jornada de trabalho, sendo poucos os acordos e convenções coletivas que alcançaram tal êxito.

Em relação à jornada extraordinária, também não houve mudanças na legislação desde 1988, sendo que esta prevê apenas a limitação máxima de 10 horas de trabalho por dia, não havendo nenhuma limitação mensal ou anual. Além disso, não há qualquer penalização para o empregador que ultrapassar esse limite (DIEESE, 2010).

Observou-se, nesse texto, que, apesar de quase todos os documentos analisados apresentarem cláusulas sobre hora extra, grande parte dessas negociações define seu percentual com pouca diferença em relação ao previsto em lei. Além disso, não consta no SACC-DIEESE nenhuma cláusula prevendo a limitação da hora extra, salvo no âmbito da negociação de banco de horas. Em consequência, ao se analisarem os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE e Fundação Seade, em convênio com instituições estaduais, observa-se que mais

de 40% dos trabalhadores trabalham mais do que a jornada legal de 44 horas. Essa realidade explicita que, no caso do Brasil, a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em momentos excepcionais e passou a ter um caráter de hora normal (CALVETE, 2006).

Se a hora extra vem perdendo o real significado de trabalho extraordinário, até recentemente esta ainda era compreendida como uma hora a ser remunerada de forma diferenciada, pois era vista como um tempo de trabalho a mais, que provoca prejuízos ao trabalhador, seja por conta da extensão, seja porque desorganiza o tempo livre do trabalhador. Entretanto, a implantação do banco de horas fez com que o valor monetário da hora trabalhada a mais se igualasse ao da hora trabalhada a menos (CARDOSO, 2009). Observou-se, neste texto, que dos 32 documentos sobre banco de horas onde é explicitada a relação entre horas trabalhadas e de folga, na grande maioria (21 negociações) a relação estabelecida é de 1h/1h.

Dessa forma, com o banco de horas, além de o trabalhador permanecer sem controle ou previsibilidade sobre quando ou quanto deve trabalhar, já que são poucos os documentos onde consta a garantia da comunicação prévia sobre modificação da jornada, a hora extra torna-se, em termos da remuneração, equivalente à hora regular de trabalho.

Além da maior flexibilização do tempo de trabalho, observam-se, ainda, outras transformações diretas nesse tempo que têm resultado na intensificação dele. Esse é o caso da diminuição dos intervalos que muitas vezes ocorre no cotidiano do local de trabalho, sem que faça parte do processo de negociação. Observa-se, nos documentos pesquisados, que não há referência aos intervalos individuais e coletivos, a não ser para aquelas categorias para as quais há previsão na legislação.

Outra mudança que tem impactado o ritmo do trabalho está relacionada às metas negociadas nos acordos sobre a participação nos lucros ou resultados (PLR). Sabe-se que as metas de produção, produtividade ou absenteísmo podem frequentemente levar ao aumento do ritmo de trabalho e, conseqüentemente, das doenças e acidentes de trabalho.

Também a questão da polivalência tem sido apontada no Brasil e em outros países (DURANT, 2004; LINHART e MOUTET, 2005) como de grande impacto no processo de intensificação do tempo de trabalho. Isto porque o rodízio de função leva o trabalhador a estar sempre no setor ou na função em que a demanda está mais forte, mantendo-se assim o trabalho em ritmo acelerado, o tempo todo, com redução dos intervalos de descanso e recuperação, denominados pelo empregador como “tempos

mortos”. Apesar de relevante, não foi observada, no material pesquisado, nenhuma garantia referente a esta questão.

Outro tema quase ausente do processo de negociação diz respeito à diminuição dos prazos para execução das tarefas. A pressão para que o trabalho seja feito num espaço de tempo cada vez menor, ou então, para que sejam feitos vários trabalhos ao mesmo tempo, é cada vez mais presente (CARDOSO, 2009; EUROFOUND, 2002).

De forma resumida, pode-se dizer que são diversas as mudanças no local de trabalho que têm contribuído para a flexibilização e intensificação do tempo de trabalho. Para os trabalhadores, esse movimento tem gerado aumento dos acidentes e de doenças já compreendidas como “doenças do trabalho”. Além disso, outras doenças começam a ser ressaltadas pelos trabalhadores como consequência de um tempo de trabalho intenso e tenso, entre elas estresse, insônia, gastrite, úlcera, síndrome do pânico, irritabilidade e cefaléia (EUROFOUND, 2002; EUROFOUND, 2007).

Para as empresas, a extrema flexibilidade e a intensidade do tempo de trabalho permitem remunerar apenas os tempos efetivamente trabalhados pelo trabalhador, que se torna cada vez mais, e por mais tempo, disponível ao capital (DURAND, 2004). Além disso, ainda de acordo com o mesmo autor, a probabilidade de se conseguir a manutenção do fluxo contínuo de trabalho passa a ser resultado de uma ação muito mais coletiva do que individual. Entretanto, essa eficácia suplementar – fruto do trabalho coletivo – não é remunerada.

No entanto, é importante destacar que as conquistas obtidas pelo movimento sindical no que se refere ao tempo de trabalho, e que foram destacadas ao longo do texto, são importantes e significativas, apesar da pouca abrangência quando analisado todo o universo dos trabalhadores. Importantes porque, em alguma medida, tornam a jornada de trabalho dos trabalhadores envolvidos um pouco menos árdua, e, significativas, porque impõem uma resistência ao sentido das mudanças ocorridas na legislação que atenderam aos interesses dos empregadores. Também significativas, porque servem de exemplo e apontam para a viabilidade da extensão das medidas para o conjunto dos trabalhadores.

Embora não seja o objetivo deste texto, vale ainda ressaltar que tudo aquilo que é (ou não é) objeto de negociação sobre o tempo de trabalho afeta diretamente o tempo livre do trabalhador, ou seja, a vida fora do ambiente do trabalho. Pois se o tempo de trabalho é longo, considerando a jornada normal mais a extraordinária, sobra pouco tempo para o trabalhador estar com a família, estudar, descansar ou se divertir. E se, além

disso, o tempo de trabalho é flexibilizado pelas empresas, o trabalhador perde ainda mais o controle sobre quando irá ou não trabalhar, o que afeta a dinâmica da sua vida pessoal, social e familiar. Ou seja, prejudicará seu tempo com a família ou com os estudos, por exemplo, num contexto de forte pressão patronal para que os trabalhadores dediquem mais tempo à qualificação. E se o tempo de trabalho fica cada vez mais intenso, em função das frequentes mudanças tecnológicas e organizacionais implementadas pelos empregadores, causando extremo cansaço, doenças e acidentes do trabalho, o trabalhador não terá nem disposição e nem saúde para aproveitar o tempo de não trabalho. Ou, então, irá utilizá-lo apenas para descansar, recuperar-se para o dia seguinte e tratar da saúde.

Ou seja, o tempo de trabalho (no que se refere ao que é ou não objeto de negociação) extrapola o espaço do local de trabalho, tanto do ponto de vista qualitativo como quantitativo, alterando completamente o tempo fora do local de trabalho (CARDOSO, 2009).

Capítulo 14

Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho

A rotatividade, quando aplicada ao mercado de trabalho, refere-se à substituição de um trabalhador demitido por outro admitido. A análise dos dados da Rais (Relação Anual de Informações Sindicais) ao longo de vários anos da primeira década do século XXI permitiu ao DIEESE identificar como funciona a rotatividade no Brasil. O estudo, desenvolvido em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego, resultou no livro *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*, lançado em dezembro de 2011 (DIEESE, 2011).

Os dados analisados permitiram concluir que, na primeira década deste século, a rotatividade apresentou taxas que variaram entre 43,6%, em 2004 e 52,5%, em 2008, chegando em 2010 – já no início da segunda década – a 53,8%. Essas taxas são extremamente elevadas porém, incluem não apenas as demissões realizadas de acordo com o interesse das empresas, mas também aquelas a pedido do trabalhador, por aposentadoria ou morte. Excluídos estes casos, as taxas são mais baixas: na década, a menor foi verificada em 2004, de 32,9% e a maior em 2008, de 37,5%.

Na sequência é reproduzido aqui – com pequenas adaptações – o primeiro capítulo do livro¹, que apresenta as principais conclusões do estudo não apenas quanto às taxas de rotatividade, mas também

1. Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho, DIEESE, 2011.

destaca os setores em que a rotatividade é mais significativa e a quantificação dos estabelecimentos que mais demitiram.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Estudo sobre a rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro confirma alguns aspectos importantes apontados pela literatura, difundidos na sociedade e sempre presentes no debate público, ao mesmo tempo em que introduz elementos novos que suscitam o aprofundamento da reflexão sobre este impactante tema da realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Conceitualmente, a rotatividade representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em um posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores.

Deve-se salientar que classificar de forma precisa esse fenômeno e mensurá-lo depende de outros fenômenos, de diversas naturezas, que influem sobre o mercado de trabalho como: os econômicos; os reguladores do mercado de trabalho; os sociológicos, que determinam relações de trabalho e emprego; os de natureza tecnológica, que orientam as escolhas produtivas e influem sobre o volume de força de trabalho empregada, entre outros.

As elevadas taxas de rotatividade são um sério problema e afetam o funcionamento do mercado de trabalho. Para os trabalhadores, representa insegurança quanto ao contrato de trabalho, levando-os a períodos de desemprego, seguido da busca de nova colocação no mercado de trabalho.

Em muitos casos, há intermitência nesta situação. A insegurança diz respeito também às condições de trabalho, sobretudo em relação ao rebaixamento salarial, devido ao uso recorrente do mecanismo da rotatividade como expediente de redução de custos pelas empresas; à formação profissional, pois pode representar a interdição da aprendizagem e da experiência no exercício de certas ocupações. Do lado empresarial, a literatura da área de Recursos Humanos é enfática ao apontar os custos decorrentes do processo de seleção e de treinamento e de avaliação do admitido contratado para substituir o desligado; a perda de “capital intelectual”; os problemas decorrentes da “aculturação” do novo trabalhador e, de forma mais ampla, a influência da rotatividade sobre a “saúde organizacional”, com impactos negativos sobre a produtividade e a lucratividade da empresas.

As elevadas taxas de rotatividade afetam também os recursos públicos. Uma parcela significativa de verbas que financiam o investimento, voltado para a infraestrutura urbana (habitação, saneamento), e também o investimento privado para capacidade física produtiva, tecnologia e desenvolvimento tecnológico, entre outros, são lastreados na poupança compulsória dos trabalhadores (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS) e nos recursos do fundo público organizado para a proteção dos desempregados, o seguro-desemprego. A utilização intensiva e recorrente destes fundos, cuja condição principal de acesso vincula-se aos desligamentos dos assalariados no mercado formal de trabalho impacta fortemente os resultados contábeis destes fundos públicos, onerando o volume de recursos despendido com o seguro-desemprego. Dessa forma, os efeitos dos desligamentos sobre o volume de saldo destes fundos são comumente relacionados às elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho formal.

Não obstante, nem todos os tipos de desligamento que determinam a taxa de rotatividade representam condição de acesso a esses fundos, portanto, não é toda rotatividade que impacta sobre os fundos públicos.

Na tentativa de observar o movimento contratual do mercado de trabalho e as motivações dessa movimentação, este estudo procurou analisar a taxa de rotatividade de duas formas. Primeiro, foi calculada uma taxa para o mercado de trabalho, mensurada com base no valor mínimo observado entre o total de admissões e o total de desligamentos anuais, comparado ao estoque médio de cada ano. O cálculo foi feito com base nas informações dos resultados anuais da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), segundo a posição em 31 de dezembro da cada ano. As informações referem-se ao setor público e ao privado, portanto, refletem o conjunto do mercado de trabalho formal. Depois, foi feito o cálculo da, aqui chamada, taxa descontada, cujo objetivo foi destacar os desligamentos que não caracterizam necessariamente demissões imotivadas, ou seja, foram desconsiderados do valor do mínimo o quantitativo das demissões realizadas a pedido dos trabalhadores, quer dizer, as voluntárias, os desligamentos decorrentes de morte e os das aposentadorias dos trabalhadores, além dos originados das transferências, que implicam apenas mudança contratual.

Além de permitir qualificar a mensuração da rotatividade relacionada ao acesso especialmente ao seguro-desemprego, a determinação da taxa descontada, calculada com base na exclusão destes quatro motivos de desligamento, é também um referencial para o debate sobre a adoção da convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Estes motivos, de modo geral, expressam as demissões que não dependem de

decisões unilaterais das empresas, pois, de alguma forma, ligam-se também aos trabalhadores². Dessa forma, com estes motivos excluídos do cálculo, a taxa de rotatividade fica baseada nos desligamentos referentes à decisão meramente patronal, com a tipificação da demissão imotivada no mercado de trabalho.

As altas taxas de rotatividade, mesmo após os descontos desses motivos de desligamento, são indicativas da liberdade de demitir no país, dado que a “institucionalidade” desse mercado não prevê mecanismos que inibam as demissões imotivadas, ao contrário, estas são facilitadas pela flexibilidade contratual que impera e caracteriza o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil. A adoção da Convenção 158 da OIT não tem como objetivo vedar as demissões, entretanto, estabelece critérios a serem observados para que elas se realizem.

AS TAXAS DE ROTATIVIDADE

Estudo realizado pelo DIEESE indica que, na primeira década deste século, a rotatividade apresentou elevadas taxas para o mercado de trabalho: 45,1%, em 2001; 43,6%, em 2004; 46,8%, em 2007; 52,5%, em 2008, e 49,4%, em 2009. Considerando os últimos resultados disponíveis da Rais, a taxa de 2010 atingiu o patamar de 53,8%. Os resultados revelam significativa rotação anual dos postos de trabalho, medida em relação ao estoque médio de cada exercício da Rais.

A magnitude das taxas indica que, para cada 100 contratos de trabalho (vínculos) do estoque médio da Rais, entre 2008 e 2010, aproximadamente 50 correspondem ao volume de desligamentos substituído pelo volume de admissões equivalentes, durante o decorrer de cada ano. Dessa forma, a taxa de rotatividade revela o uso da força de trabalho expressa em relação ao estoque, através do intenso processo de contratação e descontração de trabalhadores no mercado formal de trabalho, segundo o movimento da Rais. Milhões de pessoas têm contratos (vínculos) de trabalho desligados, enquanto outros tantos mi-

2. A caracterização destes desligamentos como realizados com base em motivos ligados diretamente ao trabalhador merece relativização, já que para uma parte deles pode ter contribuído a ação patronal. Este é o caso de transferências que podem resultar de condição sine qua non da manutenção do emprego; no caso das aposentadorias e do falecimento, uma parte pode decorrer das condições insalubres de trabalho, dos acidentes de trabalho, de uma forma mais ampla, das questões ligadas à saúde do trabalhador e às doenças profissionais. Mesmo no caso da demissão a pedido do trabalhador, em muitos casos, concorrem a opressão causada por diferentes tipos de assédios praticados no mercado de trabalho.

lhões são admitidos por meio de um movimento permanente e incessante durante todos os meses de cada ano, sendo a ordem de grandeza do volume resultante deste movimento referenciado no mínimo entre os admitidos e desligados, considerada como *proxy* das substituições ocorridas no ano.

Os resultados da mensuração das taxas de rotatividade, mesmo depois de descontados os quatro motivos de desligamento – decorrentes de transferência, desligamento a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento – indicam taxas de rotatividade ainda bastante expressivas: em 2001, a taxa foi de 34,5%; em 2004, de 32,9%; em 2007, de 34,3%; em 2008, de 37,5%; em 2009, de 36,0%; e, em 2010, de, 37,28%. Essas taxas de rotatividade expressam a demanda potencial³ de acesso ao seguro-desemprego e parte da demanda potencial ao FGTS.

A rotatividade foi calculada também para os setores e subsetores de atividades econômicas e o ordenamento, segundo as taxas, foi mantido durante a década. A seguir são demonstradas as taxas gerais e descontadas (excluindo os quatro motivos), para cada setor em 2009:

- 1º) construção civil: taxa do setor - 108%; taxa descontada - 86%
- 2º) setor agrícola: taxa do setor - 98%; taxa descontada - 74%
- 3º) comércio: taxa do setor - 58%; taxa descontada - 42%
- 4º) serviços: taxa do setor - 54%; taxa descontada - 38%
- 5º) indústria de transformação: taxa do setor - 50%; taxa descontada - 37%
- 6º) indústria extrativa mineral: taxa do setor - 27%; taxa descontada - 20%
- 7º) serviços industriais de utilidade pública: taxa do setor - 25%; taxa descontada - 17% e
- 8º) administração pública: taxa do setor - 15%; taxa descontada - 11%.

É importante destacar aqui que os dois setores com as maiores taxas, a construção civil e o setor agrícola, apresentam ainda uma rotatividade de cunho sazonal.

3. Indica a demanda potencial, pois essa é uma condição preliminar que combina com uma série de outros requisitos da regulamentação de acesso aos fundos públicos. No caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a aposentadoria e o falecimento não são motivos a serem excluídos do cálculo, entretanto, devido à pequena participação no total de desligamentos, a demanda potencial provocada pelos desligamentos é bem próxima à apresentada.

Quanto ao resultado dos subsetores, são destacados aqui aqueles cujas taxas de rotatividade superaram a média dos setores aos quais pertencem, em 2009. São eles:

■ **Comércio**

Comércio varejista: taxa do subsetor - 59%; taxa descontada - 42%

■ **Serviços**

Administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais: taxa do subsetor - 79%; taxa descontada - 59%

Alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação: taxa do subsetor - 53%; taxa descontada - 38%

■ **Indústria de transformação**

Alimentos e bebidas: taxa do subsetor - 63%; taxa descontada - 44%

Calçados: taxa do subsetor - 59%; taxa descontada - 46%

Madeira e mobiliário: taxa do subsetor - 53%; taxa descontada - 39%

Borracha, couro e fumo: taxa do subsetor - 51%; taxa descontada - 39%

Têxtil: taxa do subsetor - 51%; taxa descontada - 36%

MENSURAÇÃO DOS DESLIGAMENTOS E TIPOS DE MOVIMENTAÇÃO

Outro ponto a ser destacado diz respeito à mensuração dos desligamentos e da caracterização dos tipos de movimentação realizados pelas unidades produtivas, por meio dos estabelecimentos que prestaram informações nos exercícios da Rais. Inicialmente chama atenção um comportamento relativamente padrão do tipo de movimentação realizada pelos estabelecimentos em todos os anos analisados. Tomando como referência 2009, observa-se que aproximadamente a metade dos estabelecimentos é responsável por 95% dos desligamentos do ano, ao mesmo tempo em que respondem por 95% das admissões. Isso significa dizer que a rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro deve-se praticamente à ação de metade das empresas. Em relação à outra metade dos estabelecimentos, cerca de 20% não admitiram nem desligaram; 16,3% só admitiram, respondendo por 5% das admissões; outros 14,1% só demitiram, com 5,3% do total de desligamentos.

Resultado surpreendente e extremamente significativo em relação ao comportamento do setor produtivo brasileiro quanto aos desligamentos diz respeito ao ordenamento do volume de demissões realizadas pelos estabelecimentos. Esta análise foi feita ordenando o volume de desligamentos realizados, acrescidos unitariamente, e o número de esta-

belecimentos que praticaram as demissões correspondentes⁴, excluídos os que não movimentaram no ano, bem como os que só admitiram. O resultado foi consolidado em dois grupos: o de estabelecimentos que fizeram até 25 desligamentos e aqueles que praticaram mais de 25 demissões no ano. O resultado desta análise revelou que, em 2009, 111 mil estabelecimentos (5,5%) foram responsáveis por 12,3 milhões de demissões, ou 62% do total de 19,9 milhões de desligamentos do ano. Em 2008, novamente 112 mil estabelecimentos (5,7%) responsabilizaram-se por 12,9 milhões (64%) do total de 20,3 milhões de desligamentos ocorridos. Em 2007, foram 93,5 mil estabelecimentos (5,1%) os que realizaram 10,5 milhões de demissões (61%) do total de 17,0 milhões de desligamentos do ano. Quando se considera o total de estabelecimentos que compuseram o universo da Rais no ano e não apenas os que demitiram, eles representam 3,5% do total e são responsáveis por mais de 60% dos desligamentos nestes anos.

Esses resultados atualizados para 2010 indicam que 126 mil estabelecimentos (5,8%) foram responsáveis por 14,4 milhões (63%) dos 22,7 milhões de desligamentos no ano. Dessa forma, constata-se que pouco menos de 2/3 dos desligamentos anuais foram realizados por cerca de 6% do total dos estabelecimentos, que demitiram trabalhadores durante esses exercícios da Rais, o que evidencia o grande número de demissões ocorrido nessas empresas e, como consequência, a forte influência de um pequeno grupo de estabelecimentos sobre a rotatividade anual. A forte concentração dos desligamentos em um pequeno grupo de estabelecimentos fica ainda mais evidente quando se considera que eles representam aproximadamente 3,5% do total dos que prestaram informações à Rais, diante de aproximadamente 5,5% daqueles que praticaram algum desligamento.

4. Exemplificando, em 2009, 721.459 estabelecimentos realizaram apenas um desligamento no ano, cada um, ou seja, eles foram responsáveis por 721.459 desligamentos, correspondendo a 35,4% do total de estabelecimentos que fizeram movimentação no ano e a 3,6% do total de demissões. Com dois desligamentos, 356.609 estabelecimentos responderam, portanto, por outras 713.218 demissões no ano, correspondentes a 17,55% dos estabelecimentos e também a 3,6% do total de demissões. Acumulando os resultados dos estabelecimentos que praticaram até dois desligamentos, são 1.078.068 empresas e 1.434.577 demissões no ano, correspondendo a 53% do total de estabelecimentos que foram responsáveis, por apenas 7,2% do total de desligamentos realizados no ano. Como resultado final, observou-se que 94,5% dos estabelecimentos que demitiram durante o ano, desligaram 38% dos vínculos.

Em relação à movimentação realizada pelos trabalhadores nesses exercícios da Rais, também analisada neste estudo, inicialmente, a avaliação baseou-se em identificar a situação contratual do trabalhador, por meio do número do PIS⁵, na movimentação do ano. Pode-se assim observar que, nos três últimos anos da década passada, aproximadamente 64% dos trabalhadores desligados no ano foram excluídos do exercício da Rais, enquanto 36% fizeram parte do estoque no final do ano. Esse resultado indica que, entre os desligados do ano, 5,2 milhões de trabalhadores, em 2007, e cerca de 6 milhões de trabalhadores, em 2008 e 2009, retornaram ao estoque no fim do ano. Enquanto isso, 9,2 milhões de desligados foram excluídos do movimento de 2007, e 10,7 milhões e 10,8 milhões, em 2008 e 2009, respectivamente.

O peso dos trabalhadores que estiveram ativos, que foram desligados e que retornaram ao mercado de trabalho, caracterizando uma situação de inserção intermitente na movimentação de cada exercício da Rais, ampliou-se em relação ao início da década, quando eram cerca de 30%, em função do aquecimento do mercado de trabalho.

A participação dos trabalhadores desligados na movimentação de cada ano foi analisada também por meio da identificação dessas pessoas na movimentação dos dois exercícios anteriores da Rais. Notou-se que 19,1 milhões de vínculos da movimentação de 2008 e 15,0 milhões da movimentação de 2007 foram ocupados por trabalhadores demitidos em 2009. Da mesma forma, 17,8 milhões dos vínculos de 2007 e 14,4 milhões de 2006 foram ocupados por trabalhadores desligados em 2008. O mesmo ocorreu com 15,4 milhões de vínculos da movimentação de 2006 e 12,3 milhões de 2005, ocupados por desligados em 2007.

A elevada rotatividade no mercado formal brasileiro resulta em baixo tempo médio de emprego dos trabalhadores⁶, conforme vigência dos vínculos informados na Rais. Considerando o total de vínculos movimentados no ano, o tempo médio de emprego era de 4,4 anos, em 2000, caindo para 3,9 anos, em 2009. Ao levar em consideração apenas os trabalhadores ativos, ou seja, os que permanecem no estoque em 31 de de-

5. Esse número corresponde ao cadastro do trabalhador no Programa de Integração Social, que é informado na Rais em cada vínculo (contrato de trabalho) do trabalhador. Esse número permite verificar o impacto da movimentação sobre o seguro-desemprego.

6. Refere-se ao tempo do último contrato (vínculo) que é o informado na Rais, portanto, não reflete o tempo de experiência do trabalhador.

zembro do ano, o tempo médio de emprego correspondeu a 5,5 e a 5,0 anos, em 2000 e em 2009, respectivamente. Na comparação internacional com 25 países, o país apresenta o tempo médio de trabalho mais baixo. Somente quando comparado aos Estados Unidos da América é que o tempo médio do emprego no Brasil apresenta resultado mais elevado, superior em cerca de sete meses.

Na movimentação anual da Rais, considerando alguns atributos pessoais da força de trabalho, chama atenção o crescimento da participação das mulheres, que se elevou de 37%, em 2000, para 40%, em 2009. Quanto à faixa etária, observa-se o crescimento da participação dos que têm mais de 50 anos, que representavam 10,8% dos trabalhadores, em 2000, e passaram a 13,8%, em 2009. O movimento mais expressivo da década refere-se ao significativo processo de escolarização da força de trabalho, indicado pela queda da participação relativa dos trabalhadores com escolaridade mais baixa e pelo crescimento das faixas mais elevadas. Os trabalhadores com escolaridade referente ao ensino médio completo eram 23,3%, em 2000, e 40,1%, em 2009. Considerando a escolaridade ensino superior completo e incompleto, estes representavam 13,7% e 17,8% dos trabalhadores do mercado formal de trabalho, respectivamente, em 2000 e 2009. Com escolaridade mínima igual ao ensino médio completo havia 37% dos trabalhadores, em 2000, e 58%, em 2009.

Finalizando, pode-se concluir que a rotatividade é uma característica marcante do mercado de trabalho formal brasileiro. Anualmente aumenta o estoque de trabalhadores formalmente contratados no país. O estoque da Rais apresenta resultado positivo desde 1998, com taxas de crescimento dos empregos formais depois de 2003, mesmo nos anos em que a economia brasileira não cresceu ou pouco cresceu. Entretanto, é elevada a taxa de rotatividade anual, fruto dos “ajustes da mão de obra” praticados pelas empresas, por meio de milhões de desligamentos, seguidos de admissões no decorrer de cada exercício da Rais, para os quais concorre decisivamente a flexibilidade contratual que impera no mercado de trabalho no país.

Capítulo 15

As negociações coletivas na década de 2000

Este capítulo descreve e analisa, de forma bastante sucinta, os resultados obtidos por diversas categorias profissionais em suas negociações coletivas na década de 2000 no tocante aos reajustes salariais, aos pisos salariais e à participação nos lucros e resultados das empresas.

A década de 1990 foi um período em que o movimento sindical brasileiro enfrentou grandes dificuldades no campo econômico e político, com reflexos inevitáveis sobre os processos de negociação coletiva. As altas taxas de desemprego, ocasionadas pela estagnação da atividade econômica e a adoção de políticas que visavam à flexibilização da legislação trabalhista ensejaram um cenário bastante adverso para a ação sindical.

Ademais, o Plano Real instaurou um novo paradigma para as negociações coletivas no país, uma vez que extinguiu os reajustes salariais automáticos após quase 30 anos (1965-1994) de vigência de políticas salariais centralizadas, atribuindo à livre negociação a definição da recomposição dos salários. Exceção foi mantida para o reajuste anual do salário mínimo, que continuou a ser definido em lei.

A NEGOCIAÇÃO DOS REAJUSTES SALARIAIS

Em 1º de julho de 1995 ocorreu o último reajuste automático de salários, que assim pôs fim a um longo ciclo de indexação formal de salários e deu início a um novo momento na história da negociação salarial no país.

Para o movimento sindical, o começo dessa nova fase ocorreu sob circunstâncias muito desfavoráveis. As oscilações no crescimento do PIB, altos índices de desemprego, processo de reestruturação produtiva e negociação salarial sem regras previamente definidas influenciaram os resultados das negociações salariais nos primeiros anos pós Plano Real.

Além do mais, é preciso considerar que, a despeito do efetivo sucesso do Plano Real em debelar a escalada dos preços, a “cultura inflacionária” marcou profundamente as relações trabalhistas no país. Era de se esperar, portanto, que houvesse, nos primeiros anos pós Plano Real, uma forte reação patronal diante da tentativa dos sindicatos de manter o poder aquisitivo dos salários no contexto de um desempenho econômico modesto e instável.

A Tabela 1 mostra a distribuição dos reajustes obtidos pelas unidades de negociação¹ acompanhadas pelo DIEESE entre 1996 e 1999, tendo como referência o Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – INPC-IBGE (Tabela 1).

Todo o período mostrado na Tabela 1 (página 293) foi marcado por uma proporção expressiva de unidades de negociação que firmaram reajustes salariais abaixo do INPC-IBGE. Esse dado ilustra nitidamente as dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais em suas negociações salariais nos primeiros anos que se seguiram ao Plano Real.

O ano mais difícil para as negociações salariais no período em análise foi 1999, pois 50% das unidades de negociação acompanhadas estipularam reajustes salariais inferiores à variação do INPC-IBGE.

O melhor ano desta série para os reajustes salariais foi 1996, quando 51,9% das unidades de negociação registraram ganhos reais.

O período que vai de 2000 a 2003 também foi marcado por fortes oscilações no desempenho da economia e por um repique inflacionário em 2002 e 2003. Não obstante, no início da nova década havia indícios de recuperação da economia e do mercado de trabalho que se refletiram nos resultados das negociações salariais, como mostra a Tabela 2 (página 293).

Em 2000, o DIEESE registrou uma considerável melhoria nos ganhos salariais em relação ao ano anterior, pois o percentual de negociações com reajustes superiores ao INPC-IBGE passou de 35% para 52%.

1. Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e empresários que resulta em um ou mais documentos formalizados entre as partes, nos quais são estabelecidas normas para a regulamentação do trabalho.

TABELA 1
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 1996 a 1999

	1996		1997		1998		1999	
	Nº	Em %						
Acima do INPC	120	51,9	184	39,1	141	43,5	111	35,1
Mais de 5% acima	15	6,5	17	3,6	8	2,5	1	0,3
De 4,01% a 5% acima	10	4,3	7	1,5	3	0,9	0	--
De 3,01% a 4% acima	13	5,6	16	3,4	3	0,9	6	1,9
De 2,01% a 3% acima	22	9,5	19	4	12	3,7	7	2,2
De 1,01% a 2% acima	33	14,3	43	9,1	23	7,1	21	6,6
De 0,01% a 1% acima	27	11,7	82	17,4	92	28,4	76	24,1
Igual ao INPC	9	3,9	73	15,5	64	19,8	46	14,6
De 0,01% a 1% abaixo	19	8,2	138	29,4	84	25,9	80	25,3
De 1,01% a 2% abaixo	35	15,2	37	7,9	18	5,6	31	9,8
De 2,01% a 3% abaixo	15	6,5	19	4	12	3,7	28	8,9
De 3,01% a 4% abaixo	8	3,5	6	1,3	3	0,9	15	4,7
De 4,01% a 5% abaixo	9	3,9	4	0,9	2	0,6	2	0,6
Mais de 5% abaixo	16	6,9	9	1,9	0	--	3	0,9
Abaixo do INPC	102	44,2	213	45,3	119	36,7	159	50,3
TOTAL	231	100	470	100	324	100	316	100

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

TABELA 2
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2000 a 2003

	2000		2001		2002		2003	
	Nº	Em %						
Acima do INPC	190	51,5	214	43,2	124	25,8	103	18,8
Mais de 5% acima	6	1,6	7	1,4	0	--	3	0,5
De 4,01% a 5% acima	3	0,8	3	0,6	2	0,4	1	0,2
De 3,01% a 4% acima	19	5,1	3	0,6	2	0,4	1	0,2
De 2,01% a 3% acima	28	7,6	26	5,3	3	0,6	9	1,6
De 1,01% a 2% acima	46	12,5	47	9,5	12	2,5	14	2,6
De 0,01% a 1% acima	88	23,8	128	25,9	105	21,9	75	13,7
Igual ao INPC	56	15,2	97	19,6	133	27,7	126	23
De 0,01% a 1% abaixo	60	16,3	99	20	74	15,4	51	9,3
De 1,01% a 2% abaixo	30	8,1	51	10,3	64	13,3	63	11,5
De 2,01% a 3% abaixo	13	3,5	11	2,2	43	9	43	7,8
De 3,01% a 4% abaixo	5	1,4	8	1,6	15	3,1	35	6,4
De 4,01% a 5% abaixo	6	1,6	4	0,8	18	3,8	33	6
Mais de 5% abaixo	9	2,4	11	2,2	9	1,9	94	17,2
Abaixo do INPC	123	33,3	184	37,2	223	46,5	319	58,2
TOTAL	369	100	495	100	480	100	548	100

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

Porém, a recuperação econômica ocorrida no primeiro ano da nova década foi abortada, entre outros fatores, pelo “apagão” no setor hidrelétrico.

Ademais, a partir de 2002, a inflação voltou, gradativamente, a atingir patamares elevados em decorrência, inclusive, das incertezas e especulações que caracterizaram o cenário político e econômico da sucessão do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e do primeiro ano do mandato do presidente Luis Inácio “Lula” da Silva.

A Tabela 2 ilustra o impacto sobre as negociações salariais de todo esse movimento de idas e vindas no campo econômico.

Em 2002 e 2003, as entidades sindicais novamente enfrentaram dificuldades para obter bons resultados em suas negociações salariais, sendo que, em 2003, 58% das unidades de negociação analisadas pelo DIEESE registraram reajustes abaixo do INPC-IBGE.

Findo o primeiro ano do primeiro mandato do Presidente Lula, dissiparam-se as incertezas no meio empresarial em relação à condução da política macroeconômica que, no essencial, preservou um manejo mais conservador das políticas monetária e fiscal, baseado na geração de superávits primários, no aumento das reservas cambiais e no controle da inflação por meio da manutenção de taxas de juros elevadas.

A partir de 2004, a economia começou a dar sinais de recuperação mais consistentes, em face das boas condições da economia internacional, da gradativa retomada do fomento estatal ao desenvolvimento econômico e da ampliação dos programas públicos de geração e distribuição de renda, entre os quais a política de recuperação do salário mínimo constituiu-se em uma das peças centrais. Ademais, o ambiente político tornou-se mais favorável à interlocução entre o Estado e o movimento sindical, sendo a política de reajuste do salário mínimo objeto de negociação entre o governo e as centrais sindicais.

A melhora no cenário político e econômico refletiu-se nas negociações salariais, cujos resultados foram mais positivos, tal como mostra a Tabela 3 (página 295).

A partir de 2004, ampliou-se continuamente o percentual de unidades de negociação que registraram reajustes salariais acima do INPC-IBGE acumulado nas datas-base, embora, na maior parte do período analisado, os ganhos reais se situem em patamares modestos – de 0,01% a 1% acima do INPC-IBGE.

Em 2005, 2006 e 2007, a ampla maioria das unidades de negociação registrou ganhos reais de salários e, mesmo em 2008, cujo último

TABELA 3
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2004 a 2008

	2004		2005		2006		2007		2008	
	Nº	Em %								
Acima do INPC	361	54,9	459	71,7	565	86,3	627	87,7	548	77,6
Mais de 5% acima	1	0,2	1	0,2	14	2,1	10	1,4	2	0,3
De 4,01% a 5% acima	23	3,5	3	0,5	17	2,6	8	1,1	5	0,7
De 3,01% a 4% acima	30	4,6	19	3	46	7	20	2,8	28	4
De 2,01% a 3% acima	54	8,2	52	8,1	130	19,8	93	13	65	9,2
De 1,01% a 2% acima	96	14,6	162	25,3	187	28,5	254	35,5	202	28,6
De 0,01% a 1% acima	157	23,9	222	34,7	171	26,1	242	33,8	246	34,8
Igual ao INPC	172	26,1	104	16,3	70	10,7	59	8,3	74	10,5
De 0,01% a 1% abaixo	69	10,5	58	9,1	20	3,1	26	3,6	73	10,3
De 1,01% a 2% abaixo	33	5	12	1,9	0	--	3	0,4	9	1,3
De 2,01% a 3% abaixo	14	2,1	2	0,3	0	--	0	--	1	0,1
De 3,01% a 4% abaixo	4	0,6	2	0,3	0	--	0	--	0	--
De 4,01% a 5% abaixo	1	0,2	2	0,3	0	--	0	--	0	--
Mais de 5% abaixo	4	0,6	1	0,2	0	--	0	--	1	0,1
Abaixo do INPC	125	19	77	12	20	3,1	29	4,1	84	11,9
TOTAL	658	100	640	100	655	100	715	100	706	100

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

trimestre foi marcado pelo início da crise econômica internacional, os resultados das negociações salariais foram favoráveis aos trabalhadores.

Cabe mencionar que em 2005 entrou em vigor no país a Emenda Constitucional nº 45, que determina que os dissídios coletivos só podem ser instaurados na Justiça do Trabalho mediante comum acordo entre trabalhadores e empresários. Tal condição virtualmente impede a solução de conflitos trabalhistas coletivos mediante a arbitragem estatal e tem suscitado fortes críticas no meio sindical, entre elas a de que a Emenda 45 teria enfraquecido o poder de negociação das entidades, que já não mais poderiam contar com o recurso ao dissídio como forma de pressão diante da intransigência patronal nos processos de negociação.

De fato, a Emenda 45 tende a trazer prejuízo aos trabalhadores, na ausência de outros mecanismos de fortalecimento do poder sindical, como a ultratividade dos instrumentos normativos uma vez findo seu prazo de vigência; a existência de uma Lei de Greve menos restritiva e formalista; a garantia contra a dispensa imotivada; o reconhecimento da organização nos locais de trabalho e a garantia contra condutas antissindicais por parte das empresas. Não obstante, os resultados das negociações

salariais apurados pelo DIEESE para o período pós Emenda 45 não indicam que o movimento sindical tinha tido dificuldades adicionais para recompor o poder de compra dos salários.

Finalmente, cabe analisar os resultados das negociações salariais em 2009, ano em que a economia brasileira sofreu os efeitos da crise econômica mundial - vide o resultado do PIB naquele ano, que foi de -0,6%-, e em 2010, quando a economia retoma a trajetória de crescimento e apresenta uma robusta taxa de expansão do PIB, da ordem de 7,5%.

As medidas anticíclicas implementadas pelo governo a partir da eclosão da crise no último trimestre de 2008 e, mais enfaticamente, no primeiro quadrimestre de 2009, se não foram suficientes para impedir uma inflexão na trajetória que vinha sendo percorrida desde 2004 foram capazes de manter algum dinamismo no sistema econômico. Esse dinamismo refletiu-se na geração de pouco mais de 900 mil empregos formais em 2009, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego (Caged-MTE), o que contribuiu para que os resultados das negociações salariais num ano de crise não fossem desestimulantes.

Já no primeiro semestre de 2009, ao divulgar os resultados parciais das negociações salariais para aquele ano, os dados do SAS-DIEESE mostravam que os reajustes salariais haviam sido pouco afetados pela crise econômica internacional.

De fato, os dados consolidados de 2009, divulgados no início de 2010, mostraram que 80% ou mais das categorias conquistaram reajustes em percentual no mínimo igual ao INPC.

Nos estudos realizados entre 1996 e 2008, foram considerados reajustes referentes a um conjunto de categorias profissionais que, a cada ano, compunham um painel diferente. A partir de 2009, o SAS-DIEESE passou a analisar informações de reajustes salariais de categorias pertencentes a um painel fixo, cujo ano base é 2008. A Tabela 4 (página 297) – que mostra os resultados obtidos nas negociações em 2009, comparados com 2008 – considera somente os resultados de 692 unidades de negociação comuns aos dois anos em análise.

Em 2009, 79,9% das unidades de negociação asseguraram reajustes superiores ao INPC-IBGE acumulado nas datas-base, contra 77,2% em 2008. Ou seja, a crise não reverteu a tendência iniciada em 2004, segundo a qual 80% ou mais das categorias não acumularam perdas decorrentes da inflação. Essa tendência delineou-se em virtude

TABELA 4
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2008 e 2009

Variação	2008		2009	
	Nº	Em %	Nº	Em %
Acima do INPC	534	77,2	553	79,9
Mais de 5% acima	2	0,3	10	1,4
De 4,01% a 5% acima	5	0,7	9	1,3
De 3,01% a 4% acima	24	3,5	18	2,6
De 2,01% a 3% acima	62	9,0	72	10,4
De 1,01% a 2% acima	199	28,8	181	26,2
De 0,01% a 1% acima	242	35,0	263	38,0
Igual ao INPC	79	11,4	88	12,7
De 0,01% a 1% abaixo	66	9,5	40	5,8
De 1,01% a 2% abaixo	8	1,2	4	0,6
De 2,01% a 3% abaixo	3	0,4	2	0,3
Mais de 3,01%	2	0,3	5	0,6
Abaixo do INPC	79	11,4	51	7,4
Total	692	100,0	692	100,0

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

da combinação entre estabilidade de preços, crescimento econômico e ação sindical, sendo estas as variáveis decisivas para um bom desempenho nos processos de negociação.

Outro elemento que se destaca na comparação entre os resultados das negociações em 2008 e 2009 é que cresce a presença, ainda que discreta (de 1%, em 2008, para aproximadamente 3%, em 2009) de unidades de negociação com mais de 4% de ganho real. É possível dizer que este incremento está diretamente relacionado à política de valorização do salário mínimo nacional, que será comentada mais adiante. Sobre os reajustes capazes somente de igualar os salários à variação da inflação, nota-se certa estabilidade, ou seja, em ambos os anos o percentual ficou próximo de 12%.

Quando são analisados os resultados das negociações salariais por setor econômico (Tabela 5 - página 298), nota-se que os impactos mais intensos da crise internacional repercutiram sobre as negociações salariais da indústria, fazendo com que o percentual de unidades de negociação com reajuste superior ao INPC-IBGE acumulado caísse de 87,5%, em 2008, para 84,8%, em 2009.

TABELA 4
Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – 2008 e 2009

Variação	Indústria		Comércio		Serviços	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Acima do INPC	87,5	84,8	87,5	87,5	59,1	70,2
Igual ao INPC	6,8	8,3	4,8	8,7	20,2	20,2
Abaixo do INPC	5,7	6,8	7,7	3,8	20,6	9,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários

Obs.: a) Nesta tabela são apresentados exclusivamente os resultados das 692 unidades de negociação comuns aos anos de 2008 e 2009; b) Dos 692 reajustes salariais considerados, 336 (49%) referem-se a negociações de trabalhadores na Indústria, 104 (15%) no Comércio e 252 (36%) em Serviços

A NEGOCIAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS

Desde 2005, o DIEESE realiza estudo anual sobre os resultados das negociações dos pisos salariais de diversas categorias profissionais. Para tanto, utiliza a mesma base de dados – Sistema de Acompanhamento de Salários – SAS - que dá origem aos balanços anuais da negociação dos reajustes salariais.

O balanço dos pisos salariais tem como referência o menor valor estabelecido nos acordos e convenções coletivas para o piso salarial dos trabalhadores que desempenham a atividade-fim de uma empresa ou ramo econômico. Nesse balanço, não constam os pisos do funcionalismo, em função das peculiaridades da negociação no setor público. Ademais, até 2007, o SAS-DIEESE era composto por um painel móvel de unidades de negociação, o que exigia bastante cautela na comparação entre os resultados obtidos em cada ano. A partir de 2008, o DIEESE passou a trabalhar com um painel fixo, o que possibilitou uma análise mais consistente dos resultados das negociações dos pisos, bem como dos reajustes salariais.

Os pisos que compõem o SAS-DIEESE são fixados através de diversos critérios, sendo o mais comum o que se baseia na função exercida pelo trabalhador. Assim, funções que exigem menor qualificação estão associadas a pisos mais baixos e pisos mais elevados se referem às funções mais qualificadas. Outros critérios importantes para a definição dos pisos salariais são o tamanho da empresa, a extensão da jornada e a localização geográfica da(s) empresa(s).

A fixação dos pisos salariais visa assegurar uma remuneração mínima para várias categorias profissionais que seja, em princípio, superior ao

valor do salário mínimo elevando o patamar de remuneração dos trabalhadores e reduzindo o leque salarial nas empresas. A adoção de pisos também pode ajudar na redução da rotatividade da mão de obra, especialmente nos postos de trabalho de menor qualificação, uma vez que desestimula a dispensa de trabalhadores para substituí-los por outros com salários mais baixos. Além disso, o piso contribui para o incremento da massa salarial, para a ampliação do mercado de consumo interno e, conseqüentemente, para a sustentação do ritmo da atividade econômica (DIEESE, 2010).

A definição dos valores dos pisos salariais das categorias tem sido, inequivocamente, influenciada pela política de valorização do salário mínimo em curso, o que tem causado controvérsias no meio sindical. A relação entre a política de valorização do salário mínimo e a evolução dos pisos salariais é, de fato, aparentemente ambígua, pois, no período de 2004 a 2009, segundo dados do DIEESE, os valores dos pisos se aproximaram cada vez mais do valor do salário mínimo (Tabela 6).

TABELA 6
Distribuição dos pisos salariais em relação ao salário mínimo vigente na data-base Brasil – 2004 a 2009

Equivalência em salários mínimos	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Nº	Em %										
1,00	3	0,9	4	1,1	12	2,7	22	3,4	36	5,8	35	5,5
1,01 a 1,25	76	23,5	95	25,3	217	48	342	52,9	315	50,4	364	57,3
1,26 a 1,50	70	21,6	89	23,7	99	21,9	135	20,9	131	21	122	19,2
1,51 a 1,75	54	16,7	72	19,1	42	9,3	67	10,4	82	13,1	57	9
1,76 a 2,0	50	15,4	43	11,4	30	6,6	27	4,2	29	4,6	21	3,3
2,01 a 2,25	33	10,2	21	5,6	11	2,4	16	2,5	14	2,2	13	2
2,26 a a 2,50	8	2,5	17	4,5	13	2,9	7	1,1	4	0,6	3	0,5
2,51 a 2,75	11	3,4	12	3,2	8	1,8	6	0,9	6	1	9	1,4
2,76 a 3,00	2	0,6	3	0,8	4	0,9	9	1,4	0	0	1	0,2
Mais de 3,00	17	5,2	20	5,3	16	3,5	15	2,3	8	1,3	10	1,6
TOTAL	324	100	376	100	452	100	646	100	625	100	635	100

Fonte: DIEESE. SAS - Sistema de Acompanhamento de Salários
Elaboração: DIEESE

Conforme se pode observar, na medida em que diminui o percentual de pisos salariais cujo valor ultrapassa três salários mínimos vigentes em cada data-base (de 5,2%, em 2004, para 1,6%, em 2009), amplia-se expressivamente o percentual de pisos na faixa de 1,01 a 1,25 salários

mínimos (de 23,5%, em 2004, para 57,3%, em 2009). Essa tendência pode levar a uma conclusão precipitada de que a política de valorização do salário mínimo tem tido impacto negativo sobre o reajuste dos pisos salariais.

No entanto, os dados divulgados pelo SAS-DIEESE para 2009 mostram que 92,9% dos menores pisos salariais registrados obtiveram reajustes superiores à variação acumulada do INPC-IBGE em cada data-base. Desse total, 15,9% foram reajustados entre 5,01% a 6% acima do INPC-IBGE e 6,1% obtiveram correções mais que 10% superiores à variação do INPC-IBGE. Os ganhos reais conquistados pelos pisos, em 2009, mostram o esforço do movimento sindical, nas mesas de negociação, para “descolar” o valor dos pisos do salário mínimo.

A política de valorização do salário mínimo não atua, portanto, em detrimento da negociação dos pisos salariais. Ao contrário, tal política tem forçado as empresas a acompanharem o reajuste do mínimo no momento em que negociam os pisos salariais de seus empregados. Ou seja, o valor nominal do salário mínimo é um parâmetro do qual não se pode escapar e que passou a orientar as decisões empresariais e as próprias estratégias sindicais.

Mais ainda, o percentual de reajuste anual do salário mínimo pode se tornar uma referência nas negociações coletivas para a correção dos valores dos pisos, de forma a evitar que o valor nominal dos pisos se aproxime em demasia do salário mínimo. Se isso ocorrer e mantida a atual política de ganhos reais para o salário mínimo, é possível que, em médio prazo, ocorra uma melhoria nos valores nominais dos pisos salariais. Isto é, uma vez que as empresas absorvam a política de recuperação do salário mínimo, num contexto de crescimento econômico, pode ocorrer um gradativo descolamento entre este e o valor nominal dos pisos de seus empregados. As consequências desse movimento são incontestáveis sobre a ampliação da massa salarial da economia.

Enfim, a evolução dos pisos salariais no período em questão mostra a relevância da adoção de uma política de valorização do salário mínimo, encampada e defendida pelas Centrais Sindicais brasileiras como instrumento de elevação do patamar salarial dos trabalhadores brasileiros.

É interessante, ainda, dedicar atenção à fixação, por alguns governos estaduais, de pisos salariais, ainda que esta iniciativa tenha sido inicialmente tomada de forma unilateral pelos poderes Executivos, dada a importância dessa medida sobre os processos de negociação entre trabalhadores e empresários nos locais onde vigoram.

A possibilidade de fixação de pisos regionais foi criada pela Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, de iniciativa do governo

federal, que permitiu aos governadores o envio de projetos de lei às respectivas assembleias legislativas criando pisos regionais em patamares superiores ao do salário mínimo nacional.

A Lei Complementar nº 103 foi criada pouco tempo depois de o Brasil ter firmado um acordo com o FMI e outros organismos multilaterais que tinha, entre os principais compromissos, a adoção de um forte ajuste fiscal, que incluía, entre outras medidas, a contenção das despesas previdenciárias e com pessoal. Como o salário mínimo definia e define o menor valor a ser pago aos trabalhadores formais e também o menor valor a ser pago pela Previdência Social aos pensionistas e aposentados, além de ser referência para outros benefícios previdenciários, a contenção de seus reajustes, a cada início de ano, era uma das medidas então utilizadas pelo governo federal para reduzir alegados impactos fiscais, em consonância com as medidas de ajuste adotadas. No entanto, o governo federal argumentava que os estados com maior poder econômico poderiam praticar pisos em valores mais elevados que o do salário mínimo, já que a média salarial vigente nesses estados já era mais elevada. A LC nº 103 foi criada, portanto, para contemplar a situação específica dos estados mais ricos.

A Lei Complementar nº 103 diz, em seu artigo primeiro:

Art. 1º - Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 2000)

O trecho sublinhado mostra a abrangência da lei, aplicável apenas à parcela dos trabalhadores não contemplados por instrumentos normativos de trabalho. Além disso, a lei não abrange os servidores públicos estaduais ativos e inativos.

Durante a década em curso, cinco estados da federação implantaram pisos regionais, a saber, Rio de Janeiro, em 2000; Rio Grande do Sul, em 2001; Paraná, em 2006; São Paulo, em 2007 e, mais recentemente, Santa Catarina, em 2009, sendo este último o único caso em que a implantação dos pisos regionais resultou de um processo de negociação envolvendo o governo estadual e entidades representativas dos trabalhadores e empregadores. Nos demais casos, os pisos foram instituídos por iniciativa dos Executivos estaduais, passando a vigorar após aprovação de leis específicas pelas assembleias legislativas.

Entretanto, implantação e revisão anual dos valores dos pisos, em todos os estados, envolvem representantes dos trabalhadores, com destaque para as Centrais Sindicais, representantes patronais, comissões ou conselhos estaduais de emprego e renda, Assembléia Legislativa e o poder Executivo estadual. Trata-se, portanto, de uma grande negociação multipartite, ainda que caiba ao governador encaminhar ao Legislativo estadual a proposta de projeto de lei.

Além disso, a fixação de pisos estaduais estabelece parâmetros superiores para a negociação coletiva dos pisos salariais de diversas categorias nos estados onde são adotados, já que seus valores superam o do salário mínimo nacional.

Ademais, cabe destacar que em Santa Catarina, estado onde ocorreu intensa mobilização do movimento sindical e da sociedade civil para implantação do piso regional, o Ministério Público do Trabalho recomenda que sejam anuladas as cláusulas de instrumentos normativos que estabelecem pisos de categorias inferiores aos fixados em lei.

Em recente publicação, o DIEESE analisou a evolução dos pisos regionais em relação à inflação acumulada, medida pelo INPC-IBGE, desde a sua implantação em cada estado – no Rio de Janeiro (para as três primeiras faixas de pisos): no Rio Grande do Sul, desde 2001; no Paraná e em São Paulo, desde 2006 – até o último reajuste em 2009². Conclui-se que houve uma política de valorização real dos pisos em todas as Unidades da Federação para quase todas as faixas de pisos.

Na maioria dos casos, os aumentos reais acumulados dos pisos regionais foram superiores a 20%, com destaque para o Paraná, já que nesse estado o piso começou a vigorar em 2006. Os ganhos reais mais modestos foram registrados em São Paulo, onde a terceira faixa de pisos teve reajuste inferior à inflação acumulada. A evolução desses valores, em cada Estado, pode ser vista na Tabela 7 (página 303).

A adoção de pisos salariais regionais suscitou e ainda suscita polêmicas. De um lado, colocam-se argumentos favoráveis que se baseiam na heterogeneidade espacial da estrutura socioeconômica do país e defendem a adoção de salários mais altos nos estados mais prósperos economicamente, onde, inclusive o custo de vida costuma ser mais elevado.

De outro lado, há aqueles que, embora reconheçam as diferenças regionais, argumentam que a luta pelo salário mínimo nacional unificado

2. DIEESE. Salário Mínimo. Instrumento de combate à desigualdade. Capítulo 11 “Salário Mínimo e os pisos estaduais”. SP, 2010

TABELA 7
Aumentos reais acumulados pelos pisos estaduais em relação ao INPC-IBGE desde sua implantação até o último reajuste, em 2009 (em %)

Faixa	Rio de Janeiro	Rio Grande do Sul	Paraná	São Paulo
I	24,56	26,02	23,48	9,53
II	29,23	26,18	23,2	4,74
III	32,21	26,33	22,91	-1,09
IV	25,41	26,09	22,38	-
V	25,07	-	22,07	-
VI	31,02	-	21,76	-
VII	2,37	-	-	-
VIII	2,27	-	-	-
IX	2,37	-	-	-

Fonte: DIEESE; IBGE

Elaboração: DIEESE

é uma reivindicação histórica do movimento sindical brasileiro e que a mobilização sindical pelos pisos estaduais poderia enfraquecê-la.

Do campo empresarial partiram diversas críticas aos pisos estaduais, entre as quais que este provocaria o encarecimento do custo do trabalho, o que implicaria a perda de competitividade das empresas, o aumento da informalidade, o encarecimento do custo de vida e o aumento do desemprego nos estados que os adotassem. Entretanto, a evolução dos principais indicadores econômicos das regiões onde vigoram os pisos desautorizou amplamente esse tipo de crítica, mostrando, ao contrário, que a adoção dos pisos havia se tornado um dinamizador das economias estaduais.

Finalmente, existe uma vertente crítica em relação à adoção dos pisos estaduais que se preocupa com os impactos negativos sobre os valores dos benefícios pagos pela Previdência Social. Esses críticos consideram que, uma vez que os pisos estaduais passassem a regular o valor dos salários pagos no mercado de trabalho formal regional, reduzir-se-iam as pressões dos trabalhadores da ativa pela valorização do salário mínimo nacional. Com isso, o valor das aposentadorias e pensões não evoluiria na mesma proporção.

Em suma, a adoção de pisos estaduais é tema de controvérsias sindicais, acadêmicas e políticas. Entretanto, tem sido fator de mobilização das Centrais Sindicais, dos sindicatos e dos trabalhadores, num contexto em que se acirram as disputas distributivas na sociedade pela apropriação dos ganhos propiciados pelo crescimento econômico recente.

A NEGOCIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PLR

O direito à participação nos lucros das empresas está previsto na legislação brasileira desde a Constituição Federal de 1946 e mesmo as constituições do regime militar o mantiveram. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, ampliou esse direito para participação nos lucros ou resultados.

“Artigo 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; (...).”

Embora prevista nas constituições, a participação nos lucros e resultados se disseminou mais amplamente como tema específico dos processos de negociação coletiva a partir do final de 1994, quando o preceito constitucional foi regulamentado pelo governo federal por meio da Medida Provisória 794, de 29/12/1994.

Cabe lembrar que o ano de 1994 foi marcante na política econômica brasileira, em virtude da implementação do Plano Real que pôs fim ao processo hiperinflacionário que assolou a economia por quase 10 anos. Do ponto de vista dos trabalhadores, o Plano Real também significou o fim das políticas salariais oficiais que vigoraram no país desde o início do regime militar. Com isso, o governo pretendia desvincular os reajustes salariais nas datas base de qualquer mecanismo automático de correção salarial, em particular desatrelar os reajustes da inflação passada, que foi a base da maioria das políticas salariais que vigoraram no país desde o início do regime militar

A Lei 10.192, de 14/02/2001, que regulamentou a desindexação da economia após o Plano Real, previu, em seus artigos 9 e 10 a desindexação salarial, tal como se segue.

“Artigo 9º - É assegurado aos trabalhadores, na primeira data-base da respectiva categoria após julho de 1995, o pagamento de reajuste relativo à variação acumulada do IPC-r entre a última data-base, anterior a julho de 1995, e junho de 1995, inclusive”.

“Artigo 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva”.

É nesse contexto que emerge a regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados – PLR. A PLR só foi definitivamente transformada em lei no final de 2000. A Lei 10.101 de 19 de novembro de 2000 é bastante genérica e se limita a definir o objetivo e alguns princípios básicos da negociação sobre PLR.

Em relação aos objetivos, a Lei 10.101 diz em seu artigo 1º que a negociação da PLR é “instrumento de integração entre capital e trabalho” que visa “incentivar a produtividade”.

O *caput* e os parágrafos 1º e 2º do artigo 2º definem a forma de negociação da PLR e alguns princípios que devem orientá-la.

Artigo 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Quanto à forma de negociação, a primeira possibilidade prevista na lei – por meio de comissão escolhida pelas partes, integrada por um representante indicado pelo sindicato representativo da respectiva categoria – somente tem validade legal se o sindicato participar do processo, mesmo com apenas um membro, pois, de acordo com a CLT, detém a prerrogativa de celebrar instrumentos normativos de trabalho.

A segunda possibilidade é a forma mais corriqueira de negociação da PLR. Segundo estudos feitos pelo DIEESE, em 2005, de um total de 123 instrumentos normativos de PLR analisados, 75 resultaram de negociações somente com sindicatos e 31 com comissões que incluíam representantes dos sindicatos³. Outros 17 instrumentos resultaram de negociação apenas com a comissão de empregados, os quais se supõe terem sido assinados pelos sindicatos representativos das respectivas categorias, pois, de outra forma, não teriam qualquer valor legal.

Quanto às chamadas “regras adjetivas” mencionadas no parágrafo 1º do artigo 2º da Lei 10.101/2000, o estudo do DIEESE mostrou que a grande maioria dos instrumentos normativos sobre PLR – 92 de um total de 123 - continha indicadores de resultados e respectivas metas, sendo que em 78% deles eram previstos até cinco indicadores⁴.

A definição de indicadores e metas é o aspecto mais complexo de uma negociação sobre PLR. Na maioria das vezes, os sindicatos têm pouco espaço para interferir, sendo essa definição, praticamente, uma prerrogativa das empresas. A definição de indicadores envolve informações sobre o processo produtivo das empresas, sobre a situação do mercado onde atuam e sobre o desempenho econômico e financeiro, entre outras. Esse tipo de informação nem sempre se encontra disponível, embora a lei mencione que os acordos devam prever “mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado”. Além disso, a compreensão dessas informações requer conhecimentos técnicos que, muitas vezes, não são acessíveis aos trabalhadores, dirigentes sindicais e membros de comissões de negociações.

A inclusão nos acordos de muitos indicadores e/ou de indicadores sobre os quais os trabalhadores têm pouco ou nenhum controle; de indicadores de difícil compreensão e mensuração e de metas pouco factíveis traz custos elevados para os trabalhadores, entre os quais o aumento da jornada e do ritmo de trabalho.

Outro problema presente numa negociação de PLR, do ponto de vista dos trabalhadores, é a inclusão, nos acordos, de metas condicionantes, cujo cumprimento é exigido para o pagamento do benefício. Um programa que tenha a obtenção de determinados valores para o lucro

3. DIEESE. Estudos e Pesquisas. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas em 2005. Ano 3, nº 22, agosto de 2006.

4. - DIEESE, op. cit.

como meta condicionante para o pagamento da PLR “pode resultar numa situação em que o trabalhador realiza todas as metas acordadas, mas nada recebe porque o lucro esperado pela empresa não aconteceu”⁵.

Além do mais, há o risco sempre presente de as empresas se valem do processo de negociação dos indicadores e metas da PLR para comprometer os trabalhadores com os riscos do seu negócio.

Segundo o citado estudo do DIEESE, os indicadores mais comuns nos programas de PLR estavam relacionados à produtividade – redução de refugos, do retrabalho e do absenteísmo –, ao desempenho financeiro – crescimento do lucro líquido, da receita operacional e redução de despesas - e à competitividade das empresas – redução de não-conformidades, certificações e aumento da participação no mercado. Em suma, a maioria dos indicadores era de natureza gerencial, inexistindo, praticamente, indicadores de interesse dos trabalhadores, como ganhos salariais por aumento de produtividade, redução da jornada de trabalho e estabilidade para os membros da comissão de negociação da PLR, por exemplo⁶.

Mais um aspecto complexo da negociação sobre PLR é a definição de quem são os trabalhadores aptos ao recebimento do benefício. As empresas sempre tentam inserir diversas restrições, como, por exemplo, o desconto do valor da PLR dos dias de afastamento por doença profissional após 120 dias e até mesmo em decorrência de licença maternidade.

Era bastante comum encontrar, nos acordos sobre PLR, o não pagamento do prêmio aos trabalhadores demitidos por justa causa. O estudo do DIEESE mostra que em 56 dos 123 instrumentos normativos analisados esses trabalhadores estavam excluídos do pagamento da PLR. Recentemente, a Orientação Jurisprudencial nº 390 do Tribunal Superior do Trabalho coibiu essa possibilidade, ao entender que o dispensado por justa causa é elegível ao recebimento da PLR porque, no período em que esteve na ativa e independentemente dos motivos de sua dispensa, contribuiu para os resultados alcançados pela empresa.

Mais um item controverso na negociação da PLR é a forma de distribuição do prêmio. A principal reivindicação dos sindicatos é o pagamento linear da PLR, ou seja, um valor igual para todos os trabalhadores, a despeito do valor individual do salário. Entretanto, na maioria dos acordos prevalece o pagamento da PLR como proporção do salário base,

5. - DIEESE, op. cit.

6. - DIEESE, op. cit.

portanto, os trabalhadores que recebem salários mais elevados são contemplados com maiores valores de PLR, ainda que todos tenham cumprido os mesmos indicadores e metas.

Tem sido comum a fixação de valores mínimos para a distribuição da PLR, que contribui para reduzir um pouco as diferenças entre os valores recebidos pelos trabalhadores com salários mais baixos e aqueles que recebem salários mais elevados.

Não obstante os problemas e “armadilhas” presentes na negociação de PLR, aqui sucintamente comentados, é fato que ela se tornou um dos mais importantes focos da ação sindical, especialmente na indústria. Desde 2005, quando o DIEESE publicou seu último balanço sobre a negociação da PLR, tem crescido o número de greves motivadas por essa questão (Tabela 8).

Como se observa, a PLR representa o segundo principal motivo para a realização de greves na indústria, assumindo maior relevância em anos recentes – 2007, 2008 e 2009. De um total de 1.061 greves registradas no SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves, no perí-

TABELA 8
Principais motivos de greve na indústria
Brasil, 2000 a 2009

Motivos/Anos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Total	146	117	76	84	66	85	87	90	150	160	1.061
Reajuste salarial	40	28	20	26	25	27	32	26	68	63	355
Atraso de salário	40	25	29	14	9	4	14	13	13	16	177
Alimentação	24	14	6	13	11	17	21	24	41	24	195
PLR	25	28	17	18	17	28	22	33	52	50	290
Demissão	15	22	12	15	3	13	13	12	15	32	152
Piso salarial	4	4	3	3	2	9	9	10	13	16	73
Atraso de 13°	13	7	5	2	0	0	2	3	6	9	47
Redução de jornada	25	9	3	10	4	3	2	6	12	15	89
Transporte	7	5	3	5	1	5	5	5	8	5	49
Estabilidade - geral	10	6	4	6	2	1	1	1	6	11	48
Abono salarial	3	5	6	7	4	3	3	6	12	16	65
Assistência médica	16	5	4	3	4	10	14	8	18	17	99
Depósito de FGTS	10	7	13	5	1	4	7	6	7	7	67
Isonomia salarial	4	4	1	2	2	6	1	9	11	7	47
PCS - Plano de Cargos e Salários	7	4	2	1	5	2	8	12	20	9	70

Fonte: DIEESE. SAG - Sistema de Acompanhamento de Greves

Obs: A soma das parcelas pode ser superior ao total, dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações

odo 2000-2009, 290 paralisações foram motivadas pela PLR, o que corresponde a 27,3% do total. Em anos recentes esse percentual foi mais elevado, sendo as greves motivadas pela PLR responsáveis por 36,7%, 34,7% e 31,2% das greves ocorridas na indústria e registradas no SAG-DIEESE em 2007, 2008 e 2009, respectivamente.

A crescente importância da PLR na composição da remuneração dos trabalhadores se relaciona aos baixos salários praticados na maioria das empresas e setores, à alta rotatividade e aos percentuais ainda modestos de ganho real conquistados nas negociações de data-base. Num contexto de crescimento econômico, em que os trabalhadores percebem que as empresas estão operando “a todo vapor”, as mobilizações em prol da melhoria dos valores e das condições de pagamento da PLR têm assumido papel de destaque para a ação sindical no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos pelos sindicatos nas negociações salariais na década de 2000 – reajustes, pisos, PLR e pisos regionais – estão intrinsecamente relacionados às mudanças ocorridas no ambiente econômico da década. É possível afirmar que as chances de os sindicatos conquistarem bons resultados em suas negociações coletivas são maiores quando existe uma combinação virtuosa entre crescimento econômico, taxas moderadas de desemprego e de inflação e, evidentemente, mobilização sindical.

Entretanto, esses fatores objetivos, embora necessários, não são suficientes para assegurar a continuidade e, mais ainda, a ampliação das conquistas dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, já que esta, no Brasil, é fortemente restringida por uma série de empecilhos legais.

A negociação coletiva é uma prática que depende, entre outros fatores, das condições em que atuam os sindicatos. Se há restrições à organização sindical – como, por exemplo, a não regulamentação do direito à organização nos locais de trabalho – e a impossibilidade de negociação por ramo econômico –, há, conseqüentemente, constrangimentos ao exercício da negociação e limites aos seus resultados. Também a existência de uma lei conservadora e excessivamente formalista dificulta o exercício do direito de greve pelos trabalhadores.

Outra questão que inibe a ação sindical numa negociação coletiva é a ausência de mecanismos que possam impedir a utilização, em larga escala, da dispensa imotivada, frequentemente utilizada pelo patronato como ameaça à organização e mobilização dos trabalhadores.

Ademais, os instrumentos normativos de trabalho – acordos e convenções coletivas –, uma vez expirado o prazo legal de vigência, podem ter seu efeito suspenso, o que anula as conquistas já alcançadas, a menos que haja ajuizamento de dissídio coletivo. Como a Emenda Constitucional nº 45 estabeleceu o princípio do comum acordo para a instauração dos dissídios, o impasse numa negociação constitui-se fator de pressão sobre os sindicatos, que os obriga, muitas vezes, a celebrarem acordos insatisfatórios. Em suma, existem vários obstáculos legais e políticos ao avanço da negociação coletiva no Brasil. Lutar pela sua superação deve fazer parte da agenda sindical nos próximos anos.

Capítulo 16

Negociações no setor público

É inegável que o tema negociação coletiva é de grande relevância no contexto das relações entre trabalhadores e empregadores no cenário nacional e mundial, pois é por meio dela que se procura obter a solução de conflitos inerentes às relações entre o capital e o trabalho. No Brasil, como também nos países capitalistas avançados, a negociação coletiva de trabalho permite que as partes envolvidas encontrem a melhor solução para dirimir seus conflitos.

Os processos de negociação coletiva, no entanto, podem ser diferentes. A negociação coletiva no setor público tem variações em relação à do setor privado, como mostra estudo de Cheibub (2004) e, com frequência há diversidade de princípios dentro do mesmo país, seja em diferentes setores, como também nos vários níveis de governo. Autoridade e contrato são polos contrastantes nas relações de trabalho no setor público devido à própria natureza múltipla do Estado, que é o *locus* do poder político – o soberano – e, ao mesmo tempo, empregador.

No Brasil, o serviço público é complexo, organizado e integrado nas esferas federal, estadual e municipal. Nas três esferas, divide-se entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e emprega um contingente superior a 10 milhões de trabalhadores, espalhados por todo o território nacional, incluindo-se nesse quantitativo também os trabalhadores das entidades empresariais estatais.

Muitas são as diferenças entre as negociações no setor público e privado¹, a primeira delas está relacionada aos objetivos específicos da

1. O capítulo 15 analisa o desempenho das negociações no setor privado, ao longo da primeira década dos anos 2000.

administração pública e da iniciativa privada. Ao contrário da empresa privada, o objetivo do Estado não é o lucro, mas antes, o bem estar coletivo, a partir, sobretudo, de legislações voltadas para um maior controle das contas públicas.

As empresas privadas podem agir livremente segundo suas metas e objetivos, desde que estes não sejam proibidos por lei. O administrador público, porém, só pode agir nos limites e contornos autorizados pela legislação. Nota-se, portanto, que a diferença entre o mundo público e privado não é pequena. A lei é o instrumento que possibilita à população o controle aos atos dos governantes. Assim, se o produto da negociação coletiva no setor público não for disposto em legislação, não tem qualquer validade porque estará ferindo o princípio da legalidade. Neste caso, não está apto a produzir nenhum efeito.

Regras sobre o uso de dinheiro público são fontes de limitação na atuação do Estado como empregador. Essa condição exige não apenas auditorias e controles externos rigorosos como também impõe limites inferiores e superiores aos benefícios que o Estado pode conceder aos funcionários. O setor privado, em geral, não tem limites superiores legais ou tradicionais, respeitando o mínimo estabelecido pela CLT e pelas jurisprudências dos tribunais trabalhistas.

É importante notar, também, que o princípio democrático determina uma série de restrições às formas de recrutamento, promoção e demissão dos servidores públicos. Em geral, esses princípios são regidos pelos códigos do serviço público. Eles são, em grande parte, inegociáveis em um Estado democrático e, geralmente, excluídos explicitamente das negociações com os sindicatos dos servidores públicos.

Observados os limites legais estabelecidos para a negociação do setor público, o resultado acordado tem que ser disposto em projeto de lei. Caberá ao poder Legislativo realizar um novo exame do produto negociado, já que tem a atribuição legal de fazer novo exame, inclusive com realização de audiências públicas, e de votar o acordo, tal como disposto no inciso X, do art. 37 da Constituição Federal.

Outra característica da negociação é que o poder normativo da Justiça do Trabalho não tem tanta influência sobre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, como ocorre no caso do setor privado, em que atua, principalmente, como “terceiro ator” do processo de negociação, com a função de tentar dirimir os conflitos entre as partes (patrões e empregados).

Pelas características que tem, a negociação no setor público é mais complexa do que aquela observada no setor privado, uma vez que são

muitos os atores envolvidos no processo, assim como normas que lhe dão os contornos. Ainda assim, a negociação sindical no setor público ocorre e os termos em que se apóia estão em desenvolvimento.

As especificidades que distinguem as negociações dos setores público e privado estão sintetizadas no Quadro 1, que aponta as principais diferenças existentes entre esses dois processos.

QUADRO 1

Principais características das negociações coletivas Setor público e Setor privado	
Setor público	Setor privado
Não existe data-base	Existe data-base
Não existe processo de contratação coletiva regulamentado	Existe
Princípio da legalidade	Mínimo legal combinado e negociação coletiva
Não há legislação específica sobre o direito de greve	Existe legislação a respeito do assunto
Acesso dos servidores por concursos públicos	Acesso a partir do Departamento de Recursos Humanos das empresas
Remunerações compostas, em grande parte, por vencimentos básicos, gratificações específicas da carreira, subsídios, entre outros componentes	Remunerações compostas, no geral, por parte fixa e outra variável relacionada a programas de participação de lucros ou resultados das empresas (PLR)
Principais atores envolvidos: governo (federal, estadual, municipal), Poder Legislativo, servidores, representações sindicais dos servidores, sociedade civil	Principais atores envolvidos: empresa, trabalhadores, representações sindicais de trabalhadores e patronais, justiça do trabalho (Delegacia Regional do Trabalho - DRT, Tribunal Regional do Trabalho - TRT, Tribunal Superior do Trabalho - TST, entre outros)
A negociação envolve ações no ciclo orçamentário (Plano Plurianual – PPA; Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e Lei Orçamentária Anual - LOA)	As negociações estão relacionadas às questões dos lucros das empresas, desempenhos setoriais e demais aspectos envolvendo as relações entre capital/trabalho

Ao se examinar o setor público, é necessário esclarecer que existem diferentes padrões de relações de trabalho no interior do Estado: a administração direta e estatutária que compreende áreas exclusivas de Estado, áreas administrativas, de gestão e planejamento, finanças e orça-

mento, poder Judiciário e Legislativo e áreas de prestação de serviços de segurança e sociais como educação e saúde; setores de administração indireta composto pelas fundações, autarquias, instituições e empresas públicas; e setor de empresas estatais, que foram atingidas, em alguns casos, por processo de privatização nos últimos anos.

Outro aspecto importante é que, ao se levar em consideração os níveis municipais, estaduais e federal de governo, a matriz do setor público torna-se cada vez mais complexa. Os padrões de relações de trabalho no interior desse “sistema” também são diversos e heterogêneos, envolvendo estatutários, celetistas, servidores temporários, terceirizados e outras formas mais precárias de contratação.

Segundo Cheibub (2004), uma polêmica envolve a questão da negociação coletiva no setor público: como compatibilizar a ideia da negociação coletiva (contrato) com a noção de poder governamental de decisão (autoridade). O principal dilema que se coloca é: como pode o governo investido como autoridade suprema do país, cujo poder é frequentemente conferido por eleições democráticas, agir como empregador de mão de obra e ao mesmo tempo, abdicar de alguns de seus poderes soberanos no processo em que lida, para atuar muitas vezes em pé de igualdade com os representantes de seus empregados?

Como negociação coletiva no setor público implica compartilhar o poder de fixar salários e condições de emprego, o Estado encontra-se perante a difícil tarefa de conciliar o compartilhamento dessas atribuições com os sindicatos sem perder sua autoridade e responsabilidade perante o eleitorado. As dificuldades envolvidas nessa situação manifestam-se na ordenação das relações de trabalho de todos os funcionários do Estado, mesmo daqueles que trabalham em condições muito próximas as do setor privado, tais como os empregados dos empreendimentos produtivos do Estado.

Essa condição de soberano e empregador imprime uma dinâmica política às negociações trabalhistas no setor público que não encontra contrapartida no setor privado. Assim, a diferença frente ao setor privado é ainda maior tendo em vista que o governo tem de conciliar papéis e interesses nem sempre congruentes, tais como empregador (com as preocupações inerentes); autoridade responsável pela política econômica e monetária do país e formulador de políticas, inclusive as que se referem às relações de trabalho, seja no setor público, seja no privado.

Nesse sentido, por exemplo, objetivos a serem perseguidos pelo empregador podem entrar em choque com a condução de políticas macroeconômicas. Essa condição contribui para acentuar a natureza

política das relações de trabalho no setor público, já que as questões puramente trabalhistas encontram-se imbricadas com outros objetivos políticos do governo.

Evidentemente, a análise dos processos da negociação coletiva no setor público deve considerar as especificidades políticas, econômicas e organizacionais características desse setor, que tem natureza essencialmente distinta das do setor privado. Isso porque uma das principais diferenças nacionais nos sistemas de regulação das relações de trabalho no setor público refere-se à prevalência da autoridade ou do contrato como princípio organizador.

Assim, outra peculiaridade é que algumas negociações podem ser classificadas segundo o grau de generalidade das questões tratadas. Há temas que têm consequências sobre as relações de trabalho no setor público, mas que não são propriamente trabalhistas. São políticas governamentais, públicas, que têm motivações, escopo e objetivos muito mais amplos do que o sistema de relações de trabalho no setor público. De uma forma geral, as negociações desses itens têm lugar no plano nacional e envolvem um conjunto de atores mais amplo do que os que participam diretamente de uma negociação coletiva. As reformas do Estado, administrativas, estruturais e ajustes macroeconômicos são alguns exemplos dessas questões.

Do lado sindical, nos casos em que os acordos dependem de legislação para se tornarem obrigatórios, há uma constante busca de apoio e influência sobre o Legislativo, com os sindicatos pressionando para tentar fazer valer suas decisões e/ou mudar decisões tomadas no Executivo. Há também diferentes níveis de comprometimento dos atores do Executivo com os processos de negociação coletiva. Assim, uma secretaria pode estar seriamente engajada no processo de negociação, mas a ação ou vontade contrária do gestor público de outra secretaria pode dificultar ou mesmo inviabilizar o processo negocial. Além disso, os negociadores do lado governamental podem sempre apelar para um poder decisório superior ao seu, como forma de transferir a responsabilidade nas decisões ou tão somente como estratégia de negociação.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SINDICALISMO NO SETOR PÚBLICO

No Brasil, o reconhecimento do direito à greve e organização sindical dos servidores públicos foi efetivado somente com a Constituição Federal de 1988. Antes disso, porém, a ausência de guarda legal não

impediu o desenrolar de inúmeros movimentos grevistas e o surgimento de organizações com caráter sindical desde os anos 70, ao mesmo tempo em que ganhava campo um processo vigoroso de ascensão das lutas dos trabalhadores.

O sindicalismo era proibido no âmbito do Estado, não havia liberdade sindical, nem direito de greve. O rompimento dessa característica começa no final dos anos 1970, com a atuação das associações em novos moldes, rompendo com a prática tradicional de entidades assistencialistas, recreativas e de integração profissional. O movimento sindical no setor público toma corpo ao transformar essas entidades associativas em espaços de luta e reivindicação, sob forma de entidades sindicais.

A Constituição de 1988 incorporara práticas que os trabalhadores do serviço público já vinham realizando por meio de organizações cristalizadas no processo de luta dos servidores, a despeito da existência de qualquer enquadramento legal. A incorporação do ramo dos servidores na legislação sindical foi realizada sem que os princípios gerais e a estrutura do sindicalismo brasileiro sofressem abalos substanciais. Foi mantido o mesmo espírito que inspirou a criação das leis que regem a ação sindical pelo varguismo na década de 30, ou seja, um modelo corporativo que não concebia a organização de tipo sindical para os servidores públicos.

Essa transformação não foi plena, e a convivência entre os sindicatos e as formas antigas de associação do funcionalismo tornou-se uma das características do setor. Outro dilema foi o conflito entre a natureza do sindicato e o sistema estatutário do setor público, que está pautado pelo direito administrativo com pouca margem para a negociação direta entre as partes sobre as condições de trabalho e salários.

Como não havia nenhuma regulamentação, o Estado só respondia aos trabalhadores do setor público de acordo com o grau de pressão e conveniência política. É claro que foi um movimento que se fez em condições muito diferentes do setor privado. O trabalhador do setor público não corria tantos riscos, como numa mobilização de trabalhadores dentro de uma empresa ou de uma fábrica de propriedade privada.

Atualmente, essas questões já não são tão simples, porque as relações de trabalho baseadas no estatuto e na estabilidade estão em constante revisão. O servidor público vem sendo alvo das políticas de reestruturação e da flexibilização do Estado. Já são mais de 10 anos de mudanças e transformações com resultados muito questionáveis naquilo que se refere à melhoria dos serviços públicos para a população, bem como nas condições de trabalho dos servidores públicos.

Nos dias atuais, os servidores públicos descritos no art. 37 da Constituição Federal têm direito à associação sindical. Porém, até que o processo de negociação coletiva seja submetido a uma série de alterações, os sindicatos do setor não têm assegurado o direito de reconhecimento das convenções e acordos coletivos, nem de ser parte em dissídio coletivo de natureza econômica.

O sindicalismo tem sido uma forma de reação e defesa aos efeitos da reestruturação do Estado. Do ponto de vista organizatório, a ausência de uma estrutura sindical controlada pelo Estado, propiciou ao movimento sindical do serviço público buscar uma forma livre e independente de organização. O resultado disso é a existência de sindicatos diferentes de acordo com os diversos setores, com diferentes desenhos e representando diversas categorias e nesse aspecto, guarda semelhança com o setor privado.

Sob o ponto de vista jurídico, há questionamento quanto a ser admissível a realização de negociação coletiva no setor público, tendo em vista a ausência de referência a esse direito no artigo 39, parágrafo terceiro, da Constituição Federal (CF). Porém, uma das interpretações mais aceitas é a de que a Constituição Federal permite o reconhecimento da negociação coletiva no setor público, já que o artigo 37 da CF, que trata justamente da administração pública direta e indireta, em seus incisos VI e VII, assegura ao servidor público o direito à sindicalização e à greve, sendo decorrência lógica a admissão da negociação coletiva de trabalho.

Nesse caso, vale mencionar que a negociação coletiva de trabalho no setor público não implica somente na discussão salarial. Também faz parte das questões a serem negociadas as condições de trabalho, a atuação das pessoas políticas na prestação dos serviços, o desempenho das funções e a qualidade da prestação dos serviços, envolvendo o interesse geral dos destinatários destes serviços, o que vem a ser de interesse social.

Outra particularidade que vale a pena ser mencionada quanto à negociação do setor público é que os resultados da negociação coletiva, com exceção das empresas estatais, devem obrigatoriamente resultar na elaboração de projeto de lei a ser encaminhado pela autoridade competente ao Poder Legislativo, para que seja obedecido o princípio da reserva legal. Além disso, no sistema constitucional, a negociação coletiva envolvendo o servidor público tem que obedecer parâmetros definidos pelos limites de gastos com pessoal da administração pública, conforme

estabelecido na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101 de 2000)².

Outro conjunto de questões de âmbito restrito se relaciona diretamente ao sistema de relações de trabalho no setor público. São aspectos que dizem respeito à condução do processo de trabalho, obtenção de melhores resultados na provisão de serviços públicos, participação dos servidores e dos sindicatos na gestão e melhoria da administração pública e, em algumas circunstâncias aos reajustes salariais e às concessões de benefícios.

As negociações podem acontecer em agências ou setores específicos da administração pública e em níveis subnacionais de governo. Frequentemente, os negociadores do governo têm que obedecer a diretrizes gerais definidas pelo governo central, mas, mesmo assim, alguns setores ainda gozam de certa autonomia, especialmente em tópicos que não têm implicações financeiras. É essa autonomia que permite a emergência de dinâmicas diversas de negociação em ministérios, agências ou governos locais.

Dentro deste contexto, a negociação no setor público ocorre não apenas anualmente, mas em menor periodicidade, visando discutir questões relacionadas a todo o funcionalismo, esbarrando nas formas de fiscalização dos atos da administração pública e dos serviços prestados à população. Nesse caso, as atuações ocorrem, principalmente, em elementos que norteiam a negociação coletiva, tais como o ciclo orçamentário (PPA, LDO e LOA³), sobretudo na questão relativa ao orçamento público, a LOA em cada ano.

Ainda assim, do ponto de vista político e legal, as relações de emprego no setor público podem ser classificadas ao longo de um contínuo, em cujos extremos encontram-se o princípio da autoridade e o princípio do contrato. Quando prevalece o primeiro, há uma relação unilateral, na qual os dirigentes políticos e administrativos determinam, por atos legais e legítimos que lhes são exclusivos, os termos e as condições de trabalho. Quando prevalece o segundo, todas as condições são negociadas bilateralmente, nenhum dos atores tem ascendência política ou jurídica sobre o outro. As principais diferenças nacionais nos sistemas de regulação das relações de trabalho no setor público referem-se à prevalência da autoridade ou do contrato como princípio organizador.

2. A seção II do capítulo IV da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000) trata, justamente, das despesas públicas. Nos artigos 18 a 23, além dos limites, ainda são estabelecidas as regras quanto ao controle da despesa total com pessoal nas esferas municipal, estadual e federal.

3. Plano Plurianual (PPA); Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA).

Por todo o exposto, verifica-se que a negociação no setor público existe em moldes próprios, com mecanismo bastante complexo. Ao se refletir sobre as relações de trabalho e o movimento dos trabalhadores do setor público é necessário observar outra questão: quem é o patrão, quem é o empregador? No caso, não é apenas uma estrutura jurídica impessoal e burocrática próprias do Estado moderno, são também os governos de plantão e o poder Legislativo, que, de acordo com o arranjo político podem alterar ou manter os padrões de relações de trabalho.

EXPERIÊNCIAS RECENTES

No Brasil, existem várias experiências de negociação coletiva no setor público, dentre as quais podem ser citadas: a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde e o Sistema de Negociação Permanente da Administração Municipal de São Paulo. Essas experiências têm suas regras de negociação formalizadas detalhadamente em estatutos específicos (convênio, regimentos, protocolos, portarias etc.), negociados e firmados de comum acordo pelas partes (governo e representações sindicais).

Mais uma vez, destaca-se a especificidade das negociações no setor público, já que se caracteriza, geralmente, pela ausência de antecedentes normativos administrativos e de legislação específica, pois o processo da negociação coletiva não caracteriza a cultura da administração pública. Além disso, mesmo que houvesse uma legislação de caráter nacional dispendo sobre a matéria, as experiências mostram que dificilmente esta legislação abarcaria a diversidade de situações a serem regulamentadas detalhadamente em cada esfera pública (Federal, Estadual e Municipal).

Dadas as particularidades já salientadas quanto às negociações no âmbito do setor público, ainda assim, no período compreendido entre 2000 a 2009, é possível relatar algumas experiências que procuraram estabelecer um canal de negociação entre governo e as representações dos servidores públicos.

Uma dessas experiências, a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) foi criada em âmbito federal, e se constituiu em um instrumento provisório de interlocução para o atendimento tanto das demandas sindicais represadas em função da falta de interlocução com os governos passados e, sobretudo para tentar promover a construção coletiva de um Sistema de Negociação Permanente.

A Mesa Nacional foi constituída por intermédio da celebração de um Protocolo e teve suas regras de funcionamento fixadas em Regimento Interno, ambos aprovados a partir do diálogo na qual envolveu governo e as representações sindicais dos servidores públicos federais.

Na época, a MNPN era composta por duas Bancadas: a Bancada de Governo, composta por 8 (oito) Ministérios e a Bancada Sindical, composta por 18 (dezoito) entidades sindicais de representação nacional. A Mesa Nacional era coordenada pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por intermédio da Secretaria de Recursos Humanos. Existiam ainda, 10 (dez) Mesas Setoriais, implantadas em 10 (dez) Ministérios, com as mesmas características da Mesa Nacional, com a diferença que estas Mesas estavam autorizadas a negociar assuntos que não pudessem dizer respeito a questões econômicas, nas quais deveriam ser remetidas para apreciação da Mesa Nacional.

Para agilizar a discussão de temas estratégicos, a Mesa Nacional constituiu 4 (quatro) Comissões Temáticas: Política Sindical, Seguridade Social, Diretrizes de Planos de Carreira e Política Salarial.

A metodologia de trabalho estabelecida na agenda visou desencadear o seguinte processo: a) primeiro as partes discutiram as bases conceituais da negociação coletiva no setor público; b) sobre essas bases conceituais desenvolver-se-ia o modelo de negociação; c) definido o modelo, buscar-se-ia sua sustentação legal, sugerindo legislação específica, constitucional e infraconstitucional.

Quanto às bases conceituais, foi aprovado o documento “Sistema Democrático de Negociação Permanente – SINP: uma concepção política – Bases conceituais para instituição do Sistema de Negociação Permanente na Administração Pública Federal – posteriormente ratificada pela Mesa Nacional de Negociação Permanente”. O documento serviu de balizamento teórico para a formulação do modelo de negociação a ser implementado no âmbito da administração pública federal e apresentou-se como um conjunto de referências e diretrizes orientadoras da regulamentação da negociação coletiva para outras esferas da administração pública.

Em relação ao modelo de Sistema de Negociação, considerando-se a aprovação de suas bases conceituais, após discussões internas e seminários, a bancada governamental apresentou uma minuta de sistema de negociação que substituiria a estrutura provisória da Mesa Nacional de Negociação Permanente. A proposta apresentada aproveitou experiências anteriores, notadamente aquelas desenvolvidas pela Prefeitura do Município de São Paulo no período de 2001 a 2004 (Sinp).

No que tange à constitucionalização e a legislação de suporte, aprovadas as bases conceituais e definido o modelo do sistema de negociação a ser implantado, foi reforçada a compreensão de que esses sistemas exigiam, para uma completa e adequada regulamentação, instrumentos normativos de natureza e caráter diversos, a saber: a) *detalhamento das regras em estatuto, regimento ou convênio especial, a serem firmados entre os participantes diretamente interessados*; b) *norma constitucional específica* e c) *legislação de suporte*.

PRINCIPAIS DESAFIOS

Certamente, há um conjunto significativo de desafios a serem enfrentados para consolidar o processo de democratização das relações de trabalho no setor público e que devem ser encarados para aperfeiçoar o sistema de negociação. Um desses aspectos está presente em praticamente todo processo negocial e diz respeito ao cumprimento dos compromissos das bancadas (entidades que representam os servidores públicos e, principalmente, o governo).

Uma das questões sempre levantadas pelos especialistas no assunto refere-se ao fato de que o sistema será estável se for capaz de incorporar às negociações e aos acordos celebrados na mesa, como contrapartida, compromissos claros e transparentes com a melhoria dos serviços públicos prestados à população. Nesse caso, está previsto no sistema, embora ainda não tenha sido testada, a inclusão de outras entidades que representem os interesses difusos, tais como: conselhos sociais, representantes do parlamento e de organizações da sociedade notadamente reconhecidas como de interesse público.

Para que um conjunto de necessidades comuns às diversas experiências já realizadas sejam contempladas, são apontadas como necessárias uma série de alterações, listadas a seguir:

a) redação de um ato normativo constitucional via Congresso ou Assembleia Nacional que autorize a possibilidade de aprovação de uma legislação nacional mínima de negociação, que daria suporte imediato a todas as esferas políticas do Estado (Federal, Estadual e Municipal);

b) regulamentações legislativas específicas, a critério de cada Estado ou Município, já que uma lei nacional mínima pode não dar conta das especificidades locais;

c) Enfatizar, no texto da Emenda Constitucional a ser elaborada e na legislação ordinária a ser criada ou na lei de diretrizes básicas, a natureza e o

caráter diverso da negociação coletiva de trabalho do setor público diante da negociação coletiva de trabalho do setor privado, já que a primeira sustenta-se nos princípios e normas que regem a administração pública;

d) Observância do princípio da reserva legal e eficácia jurídica, pois se entende que a legislação mínima de suporte poderia sinalizar uma solução para a questão da eficácia jurídica dos instrumentos de formalização dos resultados da negociação coletiva. Não há dúvida de que deve ser preservado – intacto e de forma expressa – o princípio da reserva legal sobre as matérias alcançadas por este instituto. Dessa forma, porém, o acordo celebrado nas Mesas de Negociação, cujos conteúdos estivessem submetidos à reserva legal, seria necessariamente submetido à ratificação do Poder Legislativo. Por este motivo, a redação do normativo constitucional deve contemplar, de fato, os diversos aspectos que possam fortalecer o instituto da negociação coletiva para o setor público e deixe eventuais, porém necessárias, definições para regulamentação mínima de suporte;

e) Procedimentos institucionalizados de negociação coletiva, pois, a existência de procedimentos e canais institucionalizados, pactuados e aceitos consensualmente para dirimir conflitos salariais e trabalhistas é fundamental para a construção de relações cooperativas. É por meio desses canais que a previsibilidade e a estabilidade necessárias para a construção de um relacionamento confiável podem se estabelecer (MENDONÇA, 2005).

Essas mudanças não são as únicas, mas, sobretudo, é importante constitucionalizar a negociação coletiva de trabalho para o setor público, como o melhor caminho de institucionalizar essa prática tão importante.

Capítulo 17

A distribuição da renda no Brasil na primeira década do século XXI: sinais de mudança estrutural ou acomodação transitória?

Desde 2004, o Brasil vem passando por um processo socioeconômico que combina expansão do PIB *per capita* (à exceção de 2009) e retração da desigualdade de renda medida pelo Índice de Gini¹ do rendimento domiciliar *per capita*. Tal combinação confere grande destaque ao país no panorama internacional, uma vez que os demais países cujas economias crescem têm, ao mesmo tempo, aprofundado sua disparidade de renda.

Ainda assim, o Brasil é um país conhecido por apresentar uma das mais concentradas distribuições de renda no mundo. Além de serem muito elevados, os índices de concentração de renda no país revelaram grande resistência a um processo mais contínuo de queda por um longo período, desde o Censo de 1960 (quando os dados começaram a ser calculados) até o ano 2000. Em determinadas conjunturas passadas, os indicadores apontaram flutuações, com um movimento de concentração de renda seguido de desconcentração e volta ao patamar anterior, como no período da hiperinflação, entre 1987 e 1992.

1. O índice de Gini, que varia de zero a um, é um indicador da igualdade ou desigualdade de uma distribuição. Quando igual a zero, significa a situação teórica de igualdade. Quando igual a um, ocorre a situação de máxima desigualdade. Portanto, quando se aproxima de um, significa que uma dada distribuição está se concentrando.

Mesmo considerando-se essas flutuações, pode-se afirmar que o grau de concentração de renda no Brasil permaneceu em patamares elevados ao longo das quatro décadas entre 1960 e 2000, em que pesem as significativas mudanças da estrutura socioeconômica por que passou o país nesse intervalo de tempo. Em 2001, entretanto, conforme revelam os dados disponíveis, a desigualdade de renda inicia um movimento continuado de desconcentração e, em consequência, de maior equidade. Ano após ano, desde 2001, indicadores de desigualdade têm revelado que a renda está mais equitativamente distribuída.

Apesar disso, o Brasil segue sendo um país profundamente desigual. Refletir sobre a desigualdade e seu recente processo de arrefecimento, portanto, contribui para vislumbrar e viabilizar as chances de persistência na rota da equidade.

O conceito de “desigualdade” diz respeito à distribuição não igualitária, num período de tempo, de algum tipo de *recurso* entre os membros de uma sociedade, assumindo-se que a expressão “membros” pode se referir a indivíduos, famílias ou outros grupos sociais². Portanto, a desigualdade, mais acentuada ou menos, pode se referir também à distribuição de outros recursos que não a renda, tais como a riqueza em geral, um tipo determinado de propriedade (imóveis urbanos ou terra rural, por exemplo), poder político, consumo de bens, saúde, educação, gastos com lazer, entre outros³. No entanto, em uma sociedade capitalista e muito monetizada, em que o acesso ao consumo de mercadorias e serviços se dá majoritariamente por meio do dinheiro, a desigualdade na distribuição de renda monetária assume centralidade nos fenômenos sociais. Na sociedade capitalista, a distribuição de renda está intimamente correlacionada com a distribuição de “bens”, em sentido amplo, e de poder.

Para se analisar a distribuição de renda de uma determinada sociedade num período específico, deve-se escolher uma abordagem. A desigualdade de renda pode ser analisada sob duas perspectivas distin-

2. Há quem prefira o termo “iniquidade” por avaliar que os seres humanos são, em essência, desiguais, no sentido de diferentes uns dos outros. “Iniquidade” ressalta a dimensão de injustiça das diferenças humanas e se contrapõe a “equidade” (ver Garcia, 2003).

3. Uma das únicas informações disponíveis sobre repartição de ativos no Brasil refere-se às propriedades rurais por tamanho. Ver a seção da estrutura fundiária, na publicação Estatísticas do Meio Rural (DIEESE e Nead, 2008). O Índice de Gini da distribuição de terras no Brasil alcançava 0,802 em 2000.

tas, a da distribuição funcional da renda e a da distribuição pessoal ou familiar (ou domiciliar) da renda⁴.

A perspectiva da distribuição *funcional* examina a apropriação da renda gerada numa sociedade pelos proprietários do capital e pelos possuidores da força de trabalho. Essa é a perspectiva da economia política clássica, isto é, dos pensadores originais das ciências econômicas.

No prefácio de Princípios da Economia Política e Tributação, publicado em 1817, David Ricardo afirma que a principal questão da Economia Política é determinar as leis que regulam a distribuição do produto nacional entre proprietários da terra, donos do capital e trabalhadores, como renda, lucro e salários, respectivamente. O que Ricardo via como distribuição de renda entre as três classes da sociedade é denominada hoje de distribuição funcional da renda. (HOFFMANN, 1998, p. 15.)

No caso da distribuição pessoal ou familiar (ou domiciliar) da renda, trata-se de analisar como a renda se distribui entre os indivíduos ou entre as famílias (ou domicílios). Essa abordagem possibilita, ainda, que sejam introduzidos outros recortes, incorporando-se à análise atributos dos indivíduos (tais como, sexo, cor/raça, escolaridade etc.) ou das famílias (posição na família, tipo de domicílio, residência urbana ou rural etc.).

Nessa abordagem, faz-se necessário decidir se será considerada apenas a renda do trabalho ou todos os tipos de renda, como as parcelas advindas de juros, lucros, aluguéis, transferências governamentais etc. Além disso, também se deve escolher o indicador ou o conjunto de indicadores para retratar o perfil da distribuição da renda.

Uma medida de desigualdade econômica fornece, idealmente, um número-síntese da dispersão da distribuição da renda entre indivíduos. Essa medida indica o nível de desigualdade na sociedade. (...) Quando a distribuição da renda é igualitária, cada pessoa tem a mesma fração

4. Para compor a renda tanto domiciliar quanto familiar em suas pesquisas, o IBGE não considera os rendimentos de não parentes que moram no domicílio, tais como empregados domésticos, parentes de empregados domésticos e pensionistas, mas inclui a renda de agregados. A diferença entre "renda familiar" e "renda domiciliar" para o IBGE refere-se àqueles domicílios em que existem duas ou mais famílias conviventes. Ver as Notas Técnicas da Pnad, disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/brasil_notas_tecnicas.pdf. Acesso em 6 de junho de 2011.

da renda total disponível e a medida de desigualdade assume seu valor mínimo. Desvios dessa distribuição igualitária de renda, quando um ou mais indivíduos têm uma fração maior do que outros, são capturados por um aumento do nível da medida de desigualdade. (CONCEIÇÃO, FERREIRA, 2000, p. 1-2. Tradução nossa.)

A DISTRIBUIÇÃO FUNCIONAL DA RENDA NO BRASIL

No caso do Brasil, a fonte de dados sobre a distribuição funcional da renda é o Sistema das Contas Nacionais, calculado pelo IBGE com base em diversas de suas pesquisas e outras fontes de dados. Segundo o item 2 *Componentes do valor adicionado (conta de geração da renda)*, do capítulo 2 **Tabelas de recursos e usos**, do relatório metodológico do Sistema de Contas Nacionais,

Esta conta mostra, para as 55 atividades produtivas, como o valor adicionado bruto a preço básico, resultante do processo de produção, é repartido entre os fatores de produção, trabalho e capital, e as administrações públicas. (IBGE, 2008, p. 67.)

As Contas Nacionais, portanto, apuram a distribuição do valor adicionado na esfera da *produção*. O indicador inclui, como partícipes da distribuição do excedente produzido: as empresas, que ficam com o “excedente operacional bruto”; o setor público, ao qual são destinados os “impostos líquidos sobre a produção e importações”; e os trabalhadores, sejam empregados (com a “remuneração dos empregados”) ou autônomos, incluindo os pequenos empregadores (com o “rendimento misto bruto”⁵). Segundo explicação do IBGE, denomina-se por “rendimento misto” a remuneração dos trabalhadores autônomos e empregadores informais porque ela se compõe, num todo indistinguível, de remuneração do trabalho e do capital investido na atividade laboral. Como será visto mais à frente, não se adota o mesmo cuidado ao se tratar do conjunto da “remuneração dos empregados”, misturando rendimentos derivados de formas distintas de inserção no processo produtivo. O “excedente operacional líquido” é uma conta de saldo, isto é, resulta da diferença entre o

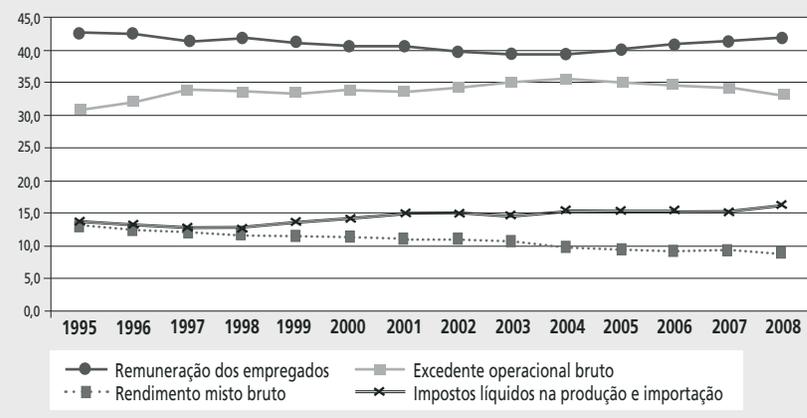
5. “Os trabalhadores autônomos, por sua vez, agregam os trabalhadores por conta própria, os trabalhadores não-remunerados e os empregadores informais, ou seja, proprietários de empresas não constituídas em sociedade, portanto, que pertencem ao setor institucional Famílias.” (IBGE, 2008, p. 68.)

valor final da produção e os gastos de produção (consumo intermediário, impostos e remunerações, incluindo contribuições sociais).

O item “Componentes do Produto Interno Bruto sob a ótica da renda” apresenta a distribuição, entre os grupos socioeconômicos, da renda gerada na produção (Gráfico 1). Para o período entre 1999 e 2008 (ano dos últimos dados disponíveis), os dados apresentam, basicamente, uma estabilidade na participação dos grupos no excedente produzido no país, ainda que com ligeira modificação no período, com perda de participação do “rendimento misto bruto” em favor dos “impostos líquidos”.

GRÁFICO 1

Evolução dos componentes do Produto Interno Bruto sob a ótica da renda 1995-2008 (em %)



Fonte: IBGE - Diretoria de Pesquisas - Coordenação de Contas Nacionais
Elaboração: DIEESE

Com a consideração dos valores do período para o qual o IBGE retroagia a série do novo Sistema de Contas Nacionais, pode-se analisar mais facilmente as tendências. A evolução dos dados revela que, entre 1995 e 2008, a participação da “remuneração dos empregados” teve um movimento de queda até 2004, quando se iniciou um processo de elevação. A parcela do “excedente operacional”, ao contrário, vinha se expandindo entre 1995 e 2004, a partir de quando passa a se contrair. A fatia que cabe ao Estado na produção aumenta no início do período, estabiliza-se nos anos intermediários e torna a aumentar no último ano da série. Já a parte dos trabalhadores autônomos diminui gradativamente ao longo desses anos. Quando se considera o conjunto da remuneração do trabalho

(em sentido bastante amplo, como se verá a seguir), a soma de “remuneração dos empregados” e “rendimento misto bruto” apresenta um comportamento pautado pelo da “remuneração dos empregados”, isto é, cai até 2004 e se eleva a partir daí.

Alguns autores, entre os quais se destacam Hoffmann e Ney (2009), chamam a atenção para o fato de o indicador das Contas Nacionais não corresponder exatamente àquilo que a economia política clássica denomina de distribuição funcional da renda. Pelo relatório metodológico do IBGE acerca das Contas Nacionais,

Os dados de ocupação são divulgados em três agregações: ocupações com vínculo formal, ocupações sem carteira de trabalho assinada e ocupações autônomas. (...) Compõem as ocupações com vínculo os empregados com carteira de trabalho assinada, os sócios e proprietários das empresas constituídas em sociedade, os militares e funcionários públicos estatutários. (IBGE, 2008, p. 67-68.)

Assim, a “remuneração dos empregados” corresponde ao custo total, para o empregador, com a força de trabalho empregada, incluindo as retiradas de sócios e proprietários, além de incluir funcionários públicos, civis e militares. Esse critério de contabilização da “remuneração dos empregados” observado pelo IBGE atende às prescrições e recomendações da ONU, segundo afirmação do então presidente da Fundação IBGE (NUNES, 2008). No entanto, conforme os pensadores clássicos, a remuneração dos proprietários seria parte do lucro e, por conseguinte, a “remuneração dos empregados” não se coaduna com o conceito clássico de pagamento da força de trabalho (HOFFMANN, NEY, 2008, p. 26).

Como a distribuição do produto segundo a ótica da renda volta-se para captar a distribuição dos ganhos na esfera da *produção*, o indicador de distribuição de renda daí derivado não leva em conta o que ocorre na esfera da *circulação*. Toda a apropriação da renda do capital que se processa no âmbito do sistema financeiro, com o rentismo sobre os títulos públicos e privados e as bolsas de valores, por exemplo, não é captada pelo indicador de distribuição funcional da renda.

Tampouco esse indicador considera a destinação e utilização dos recursos apropriados pelo Estado por meio dos tributos sobre a produção e a importação, isto é, sobre a esfera da produção. Logo, a perspectiva da distribuição funcional não permite analisar se a parcela apropriada pelo Estado se converterá em pagamento de juros dos títulos da dívida pública,

que tende a agravar a concentração pessoal e familiar da renda, ou em benefícios assistenciais, como o do Bolsa Família, que tende a desconcentrar a renda.

Ressalte-se, porém, que o escopo do indicador de distribuição de valor adicionado é captar o que se passa no âmbito da produção de bens. Assim, não faz sentido cobrar do indicador aquilo a que ele não se propõe, tal como considerar a renda de ativos financeiros e a capacidade de investidores em títulos comandarem parte crescente da produção nacional com base nos juros recebidos por seus ativos. Por outro lado, a inclusão na “remuneração de empregados” dos rendimentos de sócios e proprietários de empresas e de funcionários públicos poderia ser revista e adequada ao propósito do indicador, mesmo lembrando-se que o procedimento atual é adequado às prescrições e recomendações da ONU.

Ainda que não esteja no escopo da decomposição do valor adicionado, a remuneração de ativos (incluindo também os juros de cadernetas de poupança, por exemplo) deve ser considerada na análise da desigualdade de renda, porque indica capacidades diferenciadas de aquisição de bens na sociedade de acordo com o retorno financeiro sobre a posse ou não de ativos desse tipo. Nesse sentido, portanto, o indicador de distribuição funcional da renda, derivado do Sistema de Contas Nacionais, tem limites para apreender integralmente as disparidades na apropriação da renda na sociedade.

DISTRIBUIÇÃO PESSOAL E DOMICILIAR DA RENDA NO BRASIL

Outro indicador da acentuada desigualdade do Brasil toma por referência a distribuição pessoal ou domiciliar da renda, que tanto pode ser só aquela advinda do trabalho quanto o conjunto de rendimentos de todas as fontes, incluindo benefício de previdência ou rendimento de aplicações financeiras. O indicador de desigualdade pessoal leva em conta a renda de cada indivíduo. Já o indicador de desigualdade domiciliar considera os rendimentos de todos os moradores do domicílio que possuem laço de parentesco. Muitas vezes, converte-se o valor domiciliar total em média pelo tamanho do domicílio, ou seja, é feito um ajuste da renda conjunta dos moradores do domicílio pelo número de membros das famílias do domicílio, chegando a um valor *per capita* (isto é, por cabeça). A suposição, aqui, é que todos os membros contribuem integralmente com toda a sua renda para a manutenção da unidade domi-

ciliar e que a cada um dos membros seja destinada parcela de renda de igual valor⁶.

Conforme já visto, a desigualdade refere-se ao modo como a renda (ou outro “ativo”) é distribuída entre os membros da sociedade. Para dimensionar o grau de concentração da renda entre indivíduos ou entre famílias e domicílios, diversos indicadores são calculados, mas as medidas mais utilizadas são o Índice de Gini e o quociente entre a renda de determinados grupos mais ricos em relação a grupos mais pobres. O Índice de Gini varia de 0 (máximo de equidade ou perfeita igualdade) a 1 (máximo de desigualdade). Quanto maior o indicador, mais desigual é o universo estudado.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad –, realizada pelo IBGE, constitui uma das bases de dados mais utilizadas para elaborar medições e análises da desigualdade e de sua evolução no Brasil, entre outras possibilidades de estudo. No entanto, a captação da informação dos rendimentos, segundo suas diversas fontes, em pesquisas domiciliares com finalidades variadas, como é o caso da Pnad, não ocorre sem falhas e pode prejudicar a apreensão do que de fato ocorre na realidade. A pesquisa subestima a renda da ponta inferior da distribuição de renda (os mais pobres) e a da ponta superior (os mais ricos). Entre os rendimentos dos mais pobres, os inquéritos domiciliares tendem a captar precariamente os dados da produção para autoconsumo e as transferências de renda entre domicílios; já entre os mais ricos, tendem a ser subdeclarados os rendimentos de ativos (como juros, lucros e aluguéis), assim como o próprio rendimento do trabalho (BARROS et al., 2007).

Na Pnad, alguns tipos de rendimentos não são computados, como a produção para autoconsumo e o pagamento na forma de benefícios, como moradia, alimentação, vestuário e vales (transporte, alimentação, saúde)⁷. Além disso, a Pnad considera apenas os “rendimentos do trabalho

6. O cálculo da renda *per capita* não reconhece necessidades individuais específicas nem custos diversos de locais diferentes, no que diz respeito a custo de vida propriamente dito e custos implícitos de poluição, tempo de locomoção, integração social ou isolamento. Ainda há outros pontos controversos nessa conversão à média, como a suposição de distribuição igual entre os membros do domicílio e as diferenças entre domicílios quanto ao tamanho e à composição. Sen (1999) ressalta que a renda é, em larga medida, instrumento para se alcançar determinadas finalidades (ou funcionamentos, individuais e sociais) e que, portanto, deveria ser priorizada a análise da distribuição, pela população, da liberdade de realização desses funcionamentos. No entanto, pela dificuldade de se empreender tal análise, estudos sobre desigualdade tomam, muitas vezes, a distribuição da renda como variável de interesse.

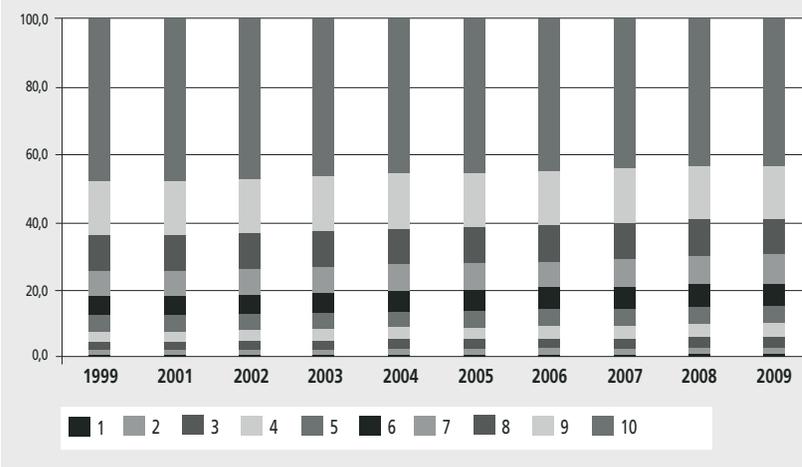
7. Ver as Notas Técnicas da Pnad (http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalho-erendimento/pnad2009/brasil_notas_tecnicas.pdf). Acesso em 6 de junho de 2011.

normalmente recebidos”, não incluindo 13º salário, abono de férias, parcelas de participação nos lucros ou resultados, horas extras. E, ainda, como a pesquisa vai a campo sempre em setembro de cada ano, alguns trabalhadores podem ser captados como “sem remuneração”, ainda que obtenham rendimentos do trabalho em outros meses. Isso ocorre com alguma frequência na agricultura, em função da sazonalidade da produção no setor, o que, aliado ao não cômputo da produção para o próprio consumo, tende a subestimar a renda efetiva de famílias de trabalhadores rurais e a elevar a sua incidência na base da distribuição. Por fim, como a Pnad é uma pesquisa por representatividade amostral, a existência de alguns poucos indivíduos muito ricos no Brasil pode distorcer seus resultados e, por isso, são descartados. De todo modo, a série das Pnads oferece grandes possibilidades de análise da desigualdade e de sua evolução no tempo.

A primeira característica que ressalta na análise da distribuição da renda domiciliar *per capita* no Brasil é sua *extrema concentração entre os 10% mais ricos* (Gráfico 2).

GRÁFICO 2

Proporção da renda total do país apropriada pelos décimos da distribuição segundo a renda domiciliar per capita - Brasil - 1999 a 2009



Fonte: IBGE. Pnad; Ipeadata

Elaboração: DIEESE

Obs.: Em anos de censo demográfico, como 2000, a Pnad não vai a campo

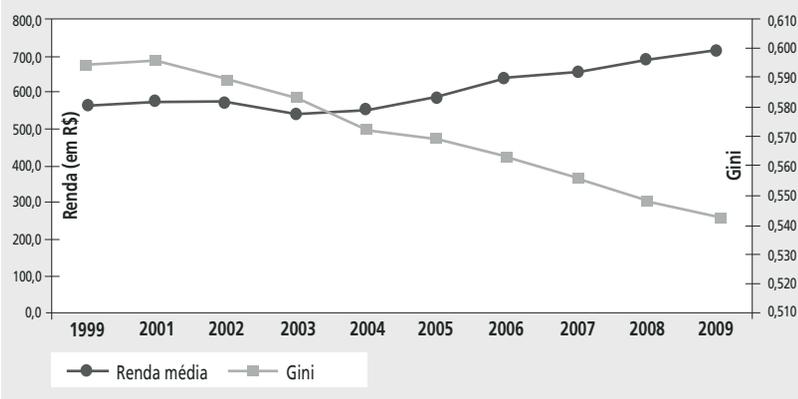
Em 2009, segundo a Pnad, os 10% dos indivíduos mais ricos do país, no conceito de renda domiciliar *per capita*, absorviam 43% do total

da renda. No entanto, em 1999, a fatia era ainda maior: 47%. Entre 1999 e 2009, elevou-se gradualmente a parcela dos oito primeiros décimos da distribuição (ou seja, os 80% de indivíduos com menores rendas domiciliares *per capita*), enquanto a parte do nono décimo diminuía levemente e a do décimo superior caía.

A evolução do Índice de Gini da distribuição da renda domiciliar *per capita* entre 1999 e 2009 mostra um movimento contínuo de queda a partir de 2001 (Gráfico 3).

GRÁFICO 3

Evolução da renda média e do Índice de Gini da distribuição da renda domiciliar *per capita* - Brasil - 1999 a 2009



Fonte: IBGE - Diretoria de Pesquisas - Coordenação de Contas Nacionais

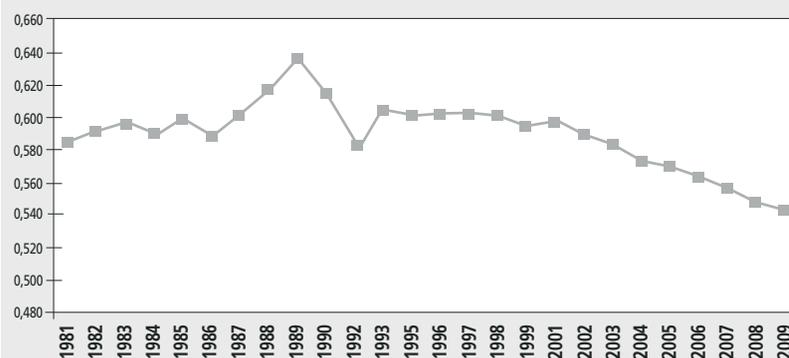
Elaboração: DIEESE

A queda do indicador, de 0,596 em 2001 para 0,543 em 2009, aponta para uma melhoria da distribuição de renda no país, mas o Brasil continua a ter acentuada concentração de renda. A queda do Índice de Gini ocorreu mesmo no período em que a renda domiciliar *per capita* média estava estagnada ou em redução, entre 1999 e 2003. Isso ocorreu porque, nesse período, a renda dos mais pobres cresceu relativamente bem, enquanto a renda dos grupos mais ricos diminuía. A partir de 2003, a trajetória de decréscimo do Gini, ou seja, de melhoria da distribuição de renda, foi acompanhada da elevação da renda média. Um processo de redistribuição da renda em que todos os grupos se beneficiem da expansão de seus rendimentos, com ganhos maiores para os que auferem menos, aparentemente configura um contexto político mais favorável à sua legitimação e à continuidade dessa dinâmica de transformação social.

Ao se analisar um período mais extenso, constata-se o ineditismo do movimento contínuo de desconcentração da renda vivenciado pelo país na primeira década do século XXI (Gráfico 4). Por meio de comparação com processos similares de outros países, percebe-se a (relativamente alta) velocidade de queda do grau de concentração de renda no Brasil (SOARES, 2008).

GRÁFICO 4

Evolução do Índice de Gini da distribuição da renda domiciliar per capita Brasil - 1981 a 2009



Fonte: IBGE. Pnad; Ipeadata

Elaboração: DIEESE

Obs.: Em anos de censo demográfico, como 1980, 1991 e 2000, a Pnad não vai a campo. Em 1994, a Pnad não foi realizada

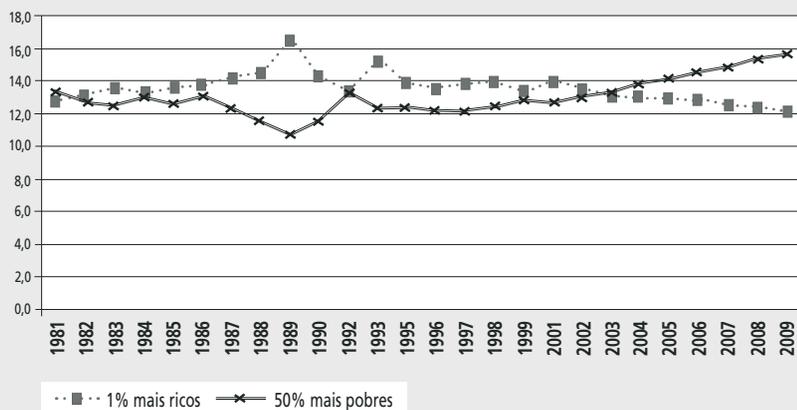
A comparação entre a parcela da renda total apropriada por 1% de indivíduos mais ricos em termos de renda domiciliar *per capita* e a parcela dos 50% mais pobres no mesmo critério também permite investigar a desigualdade (Gráfico 5 - página 334). Refletindo o péssimo perfil da distribuição de renda à brasileira, percebe-se que a fração de renda dos 50% mais pobres era menor do que a do 1% mais rico em todos os anos entre 1982 e 2002. Desde 2001, a parcela dos 50% mais pobres cresce e a do 1% mais rico decresce continuamente. Somente a partir de 2003, a fatia dos 50% mais pobres supera a do 1% mais rico.

Também a desigualdade de rendimentos do trabalho pode ser objeto de análise (Gráfico 6 - página 334).

Considerando os rendimentos oriundos do trabalho de cada indivíduo ocupado com rendimento positivo, isto é, excluindo os sem remuneração, constata-se que, no Brasil e em cada Grande Região isoladamen-

GRÁFICO 5

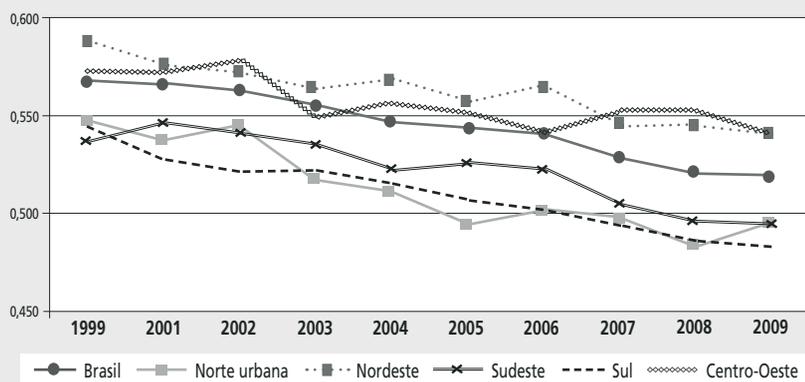
Proporção da renda total do país apropriada pelo 1% mais rico e pelos 50% mais pobres da distribuição, segundo a renda domiciliar *per capita* Brasil - 1981 a 2009



Fonte: IBGE. Pnad; Ipeadata
Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 6

Índice de Gini da distribuição do rendimento mensal de todos os trabalhos de pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, por Grandes Regiões Brasil - 1999/2009



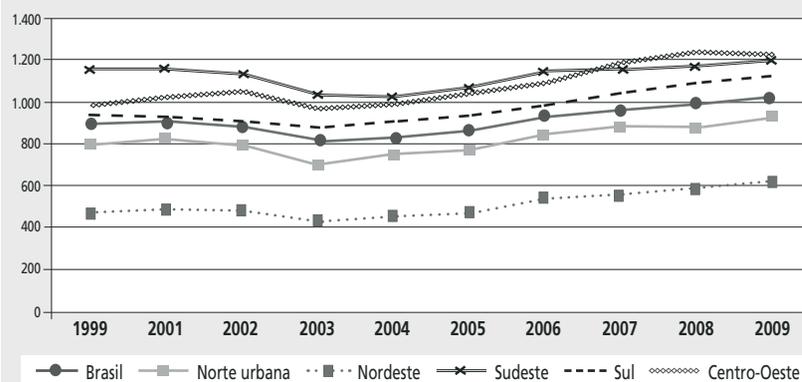
Fonte: IBGE. Pnad
Elaboração: DIEESE

te, ocorreu um processo de diminuição das disparidades de remuneração do trabalho. O Índice de Gini para o Brasil saiu de 0,567 em 1999 e chegou a 0,518 em 2009. No entanto, há diferenças entre as regiões. O Sul e o Norte urbano tendem a ser as regiões com menores desigualdades de rendimentos do trabalho, enquanto o Nordeste e o Centro-Oeste disputam a primazia da desigualdade.

Sem que se pretenda esgotar o tema, a dimensão regional da desigualdade pode ser vista nas diferenças de rendimento individual do trabalho entre as médias de cada região do país (Gráfico 7).

GRÁFICO 7

Rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por Grandes Regiões Brasil - 1999/2009 (em R\$ de 2009)



Fonte: IBGE. Pnad. Elaboração: DIEESE

Obs: a) Exclusivo as informações das pessoas sem declaração de rendimento de todos os trabalhos

b) Valores inflacionados pelo INPC com base em setembro de 2009

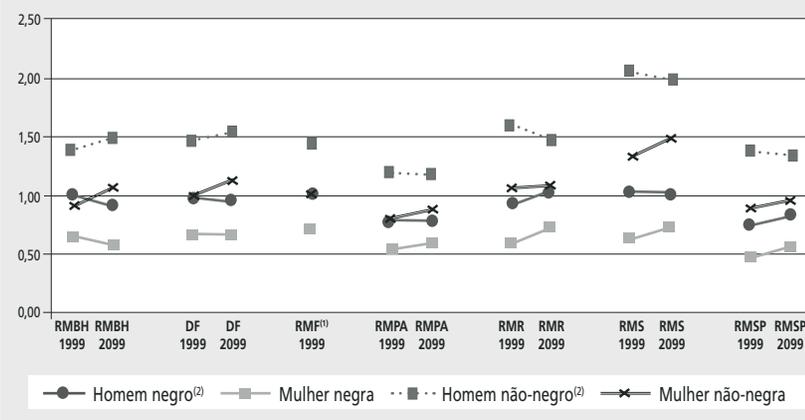
c) Norte urbana: exclusivo o rendimento das pessoas da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

Com exceção da região Centro-Oeste, nas demais, o rendimento médio do trabalho diminuiu a partir de 2001 até 2003 ou 2004, quando passou a se elevar até o final do período. Se o comportamento das curvas é semelhante, o nível do rendimento médio do trabalho no Nordeste é muito inferior ao das outras regiões. Enquanto a média do Nordeste era de R\$ 620,00 em 2009, a do Centro-Oeste ultrapassava R\$ 1.200,00 e a do Sudeste praticamente alcançava este valor.

A disparidade de rendimentos entre homens e mulheres e entre negros e não-negros constitui outro aspecto a ser analisado⁸, e que pode ser visto nos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pela parceria entre DIEESE e Fundação Seade, e convênios com governos e instituições regionais e apoio do MTE-FAT. Considerando-se os rendimentos médios mensais de mulheres negras, homens negros, mulheres não-negras e homens não-negros em relação ao rendimento médio mensal dos ocupados de cada uma das regiões em que a PED vai a campo, constata-se, primeiro, que há uma hierarquia dos rendimentos mensais de trabalhadores segundo sexo e cor/raça (Gráfico 8).

GRÁFICO 8

Relação entre o rendimento mensal de homens e de mulheres, por raça/cor, e o rendimento mensal médio dos ocupados de cada região
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 e 2009



Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009; (2) Cor negra = preto + pardo. Cor não-negra = branco + amarelo. Obs: a) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício

Em todas as regiões, com pouquíssimas exceções, homens não-negros auferem os maiores rendimentos médios, seguidos por mulheres não-negras, depois por homens negros e, enfim, por mulheres negras. Esse

8. As diferenças de remuneração entre mulheres e homens, e entre "negros" e "não-negros" são tratadas nos capítulos 10, sobre negros no mercado de trabalho, e 11, sobre a presença das mulheres. Aqui é importante revelar os dados brutos das diferenças entre remunerações de ocupados segundo sexo e "cor/raça".

padrão não se alterou essencialmente entre 1999 e 2009. A Região Metropolitana de Fortaleza (RMF) só dispõe de dados para 2009, ano em que as ocupadas não-negras recebiam praticamente o mesmo rendimento dos homens negros. A Região Metropolitana de Salvador (RMS) apresenta a maior dispersão de rendimentos dos grupos em torno do rendimento médio dos ocupados e a de Porto Alegre (RMPA), a menor. Um homem não-negro na RMS recebia, em 2009, um rendimento médio equivalente a duas vezes o valor médio do conjunto dos ocupados; e a mulher negra ganhava, em média, apenas 73% do rendimento médio dos ocupados. Por outro lado, à exceção da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) e do Distrito Federal (DF), parece ter ocorrido um processo, ainda que suave, de diminuição das diferenças no período analisado.

A DESIGUALDADE DA RENDA FAMILIAR SEGUNDO A POF E O PAPEL DO ESTADO

Muitas vezes calcula-se e analisa-se a desigualdade de renda com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad. Para Barros, Cury e Ulyseia (2007), entretanto, a Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) seria uma pesquisa mais adequada do que a Pnad para tentar mensurar a desigualdade, já que o propósito da POF concentra-se exatamente em levantar rendimentos, gastos e consumo das famílias. Concluem que, apesar de a renda na POF ser 26% maior do que na Pnad, na qual, especialmente a renda dos mais pobres é subestimada em relação ao levantado pela POF, os índices de Gini são virtualmente idênticos (0,582 e 0,583). O mesmo estudo constata também que não parece ter havido mudança no grau de subdeclaração das rendas ao longo do tempo, o que confirma que ocorreu, de fato, um processo de queda da desigualdade na década de 2000.

A POF também permite uma análise da distribuição de renda que é mais completa por considerar a intervenção do Estado, que atua, em suas diferentes esferas, extraindo recursos das famílias, por meio de tributos, e fornecendo serviços, como os de saúde, educação e previdência, entre outros. Dessa maneira, outra forma de medir a desigualdade consiste em considerar a renda líquida das famílias, livre de impostos e incluir, como parte da renda, os serviços públicos conforme os custos que teriam representado para as famílias que deles fazem uso. A POF possibilita este tipo de estudo porque pesquisa a estrutura de consumo e viabiliza a estimativa dos dispêndios com tributos indiretos, isto é, aqueles cujas alíquotas reca-

em sobre mercadorias e serviços consumidos, como Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI). A POF também capta o gasto com os tributos diretos, que são aqueles cujas alíquotas recaem sobre a renda (como imposto de renda e contribuição para a Previdência, por exemplo) e a propriedade (como Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU), Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) etc.).

Com sua ação, o Estado pode piorar a concentração da renda ou aliviá-la. Se a arrecadação de tributos sobrecarregar, relativamente mais, os mais pobres, ou seja, se a estrutura tributária for *regressiva*, o Estado tenderá a agravar a concentração de renda. Mas se os serviços que ele fornece alcançarem com frequência relativamente maior os mais pobres, o Estado contribuirá para redução da desigualdade de renda. Estudo recente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (2011) traz exatamente esta conclusão: em função do peso dos tributos indiretos, a estrutura tributária no Brasil é injusta, incidindo relativamente mais sobre a renda dos mais pobres, mas os serviços fornecidos pelas esferas do Estado beneficiam mais fortemente os mais pobres, fazendo com que, na consideração simultânea do que se paga em tributos e se recebe em serviços, o Estado brasileiro alivie o grau de concentração da renda. E, mais ainda, o papel do Estado de suavizar a desigualdade foi ampliado no período recente, entre 2002-03 e 2008-09, datas das duas últimas POF.

ANÁLISE DOS DETERMINANTES DA QUEDA DA DESIGUALDADE NA DÉCADA DE 2000

Existe hoje um relativo consenso entre os analistas de que a desigualdade no Brasil no período recente tem, de fato, se reduzido e de forma razoavelmente rápida. Também há concordância sobre a necessidade de se garantir a continuidade dessa trajetória, uma vez que a iniquidade ainda é alta no país (ver, por exemplo, Barros et al., 2010; Soares, 2008; Dedecca et al., 2008). Esse consenso relativo subsiste mesmo com o reconhecimento das limitações da Pnad em captar fidedignamente todos os itens da renda e seus respectivos valores e com a vultosa transferência de renda para os mais ricos, promovida pela política monetária de altas taxas de juros, que diminuíram ao longo da década de 2000. Apesar do acordo quanto à retração da desigualdade, houve um acirrado debate sobre os fatores que a motivaram.

A partir de meados dos anos 2000, quando começam a ser identificados os sinais de recuo da desigualdade no país, deflagrou-se um debate intenso sobre suas causas. Uma das questões consideradas referia-se ao fator que mais teria contribuído para a desconcentração da renda: se o comportamento do mercado de trabalho, via diminuição do desemprego e elevação dos rendimentos do trabalho; ou se a difusão e elevação dos valores dos benefícios assistenciais, do Bolsa Família em particular. Os argumentos e análises do debate podem ser recuperados nos dois volumes da publicação *Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente* (BARROS et al., 2006). Um estudo mais recente (BARROS et al., 2010) constata que o peso da contribuição de cada um dos fatores determinantes da redução da desigualdade depende do indicador escolhido para mensurá-la. Quando se considera o Índice de Gini (que, conforme já dito, reflete mais fielmente o que se passa no meio da distribuição), os rendimentos do trabalho apresentam-se como os principais determinantes do avanço da maior equalização da renda. E, quando são tomados por referência indicadores de desigualdade que enfatizam o que ocorre na relação entre as pontas da distribuição (como a relação entre as rendas médias dos 20% mais ricos e dos 20% mais pobres), preponderam os rendimentos de não trabalho, como os benefícios assistenciais.

No entanto, ao tentar explicar porque os rendimentos do trabalho tiveram evolução positiva e puxaram a desconcentração de renda, Barros et al. (2010) identificam a elevação da escolaridade e, em consequência, da produtividade do trabalhador, o que redundaria natural e inevitavelmente em aumento da remuneração do trabalho. A análise dos autores nem sequer menciona a evolução do valor real do salário mínimo, muito menos discute seu papel, ou não, na diminuição da desigualdade de renda. A opção de não considerar o mínimo na análise não se justifica, uma vez que a evolução de seu valor não foi, de forma alguma, desprezível. E são muitos os indivíduos que o têm como rendimento, entre trabalhadores da ativa (com ou sem carteira assinada e funcionários públicos), beneficiários da Previdência (aposentados e pensionistas) ou da Assistência (receptores do Benefício de Prestação Continuada - BPC), enquanto outros trabalhadores, os autônomos, têm-no, muitas vezes, como referência de remuneração.

De qualquer forma, escolaridade e remuneração do trabalhador estão relacionadas. Por meio de modelos estatísticos, pode-se encontrar a relação entre variáveis. Medeiros (2004) vincula os atributos “anos de estudo”, “idade” (como indicadora de “experiência”), “sexo”, “cor/raça” e “região” aos “rendimentos do trabalho principal” dos trabalhadores adul-

tos, de 20 ou mais anos de idade, utilizando os dados das Pnads de 1997 a 1999. Ao constatar que o rendimento observado do penúltimo centésimo da distribuição salarial é 4,2 vezes superior ao estimado e o do último, 7,4 vezes, o autor conclui que

Entre os trabalhadores mais bem remunerados, as variáveis consideradas pelo modelo explicam pouco dos rendimentos reais. (...) Os resultados (...) são um sinal de que os parâmetros obtidos no modelo de regressão são adequados para explicar as diferenças gerais entre trabalhadores, mas insuficientes para prever os rendimentos dos trabalhadores de remuneração mais alta que, ao menos potencialmente, são os trabalhadores predominantes nas famílias ricas. (MEDEIROS, 2004, p. 8-9.)

Vale lembrar que a desigualdade de renda no Brasil se caracteriza, exatamente, pela acentuada concentração entre o décimo mais rico das famílias.

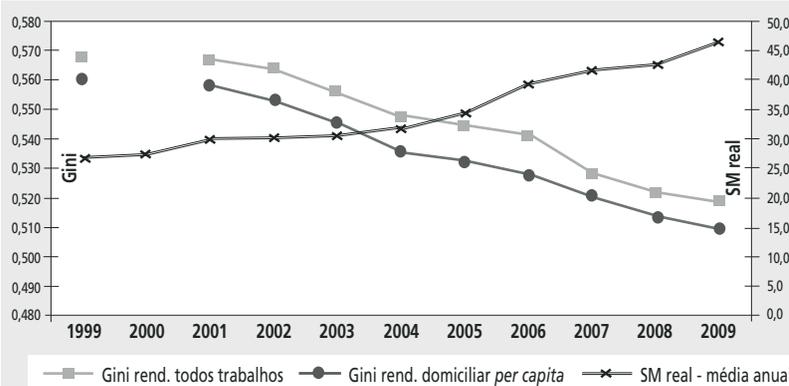
Mecanismos institucionais, como a imposição do salário mínimo como menor contrapartida remuneratória permitida em uma relação de emprego, também afetam a distribuição de renda em um país. O processo de aumento do valor real do salário mínimo desde 1995, acelerado a partir de 2004, tem sido apontado como mecanismo de redução da amplitude do leque salarial (ver, por exemplo, NEDER e RIBEIRO, 2009; DIAS, 2008; e FIRPO e REIS, 2007). Ademais, a valorização do mínimo conjugou-se com as lutas sindicais pela fixação e aumento dos pisos estaduais e dos pisos de categorias para elevar os salários de base da economia brasileira (DIEESE, 2010). O processo recente de elevação do valor real do mínimo está associado à redução da desigualdade de renda no país, seja na perspectiva da distribuição de rendimentos do trabalho ou na da renda domiciliar *per capita* (Gráfico 9).

Como o salário mínimo estabelece o piso dos benefícios previdenciários e dos Benefícios de Prestação Continuada (BPC) da Assistência Social, o poder do mínimo na promoção da equidade é potencializado, alcançando além do mercado de trabalho.

Ainda que de forma complexa e combinada a outros fatores (como a extensa ampliação da concessão dos benefícios assistenciais, inclusive do Programa Bolsa Família), o processo de elevação do salário mínimo real tem constituído motor da redução da desigualdade salarial, em específico, e da concentração de renda, em geral (SABOIA, 2007). Não se pode es-

GRÁFICO 9

Índices de Gini do rendimento de todos os trabalhos⁽¹⁾ e do rendimento domiciliar *per capita* e salário mínimo real, na média anual (Julho/1940 = 100) Brasil - 1999/2009



Fonte: IBGE. Pnad; DIEESE

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Exclui as informações das pessoas sem declaração de rendimento de todos os trabalhos

Obs.: Em ano de Censo Demográfico, como em 2000, a Pnad não vai a campo

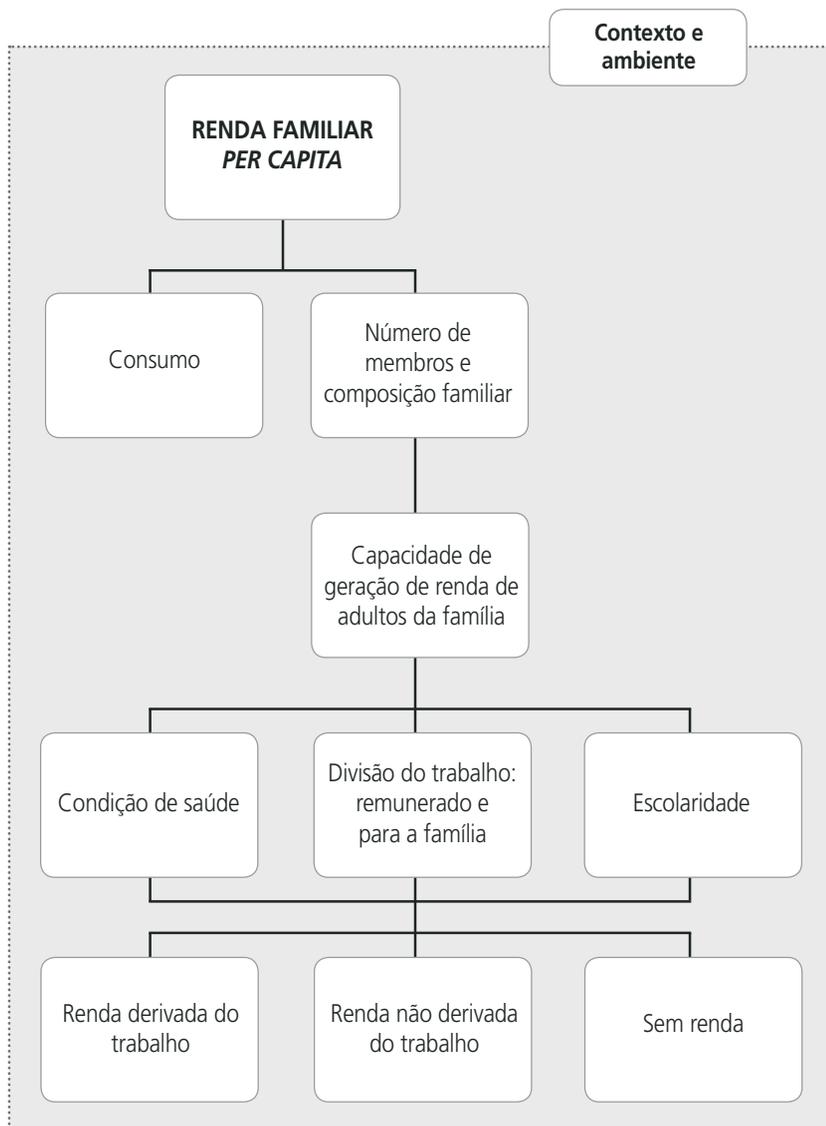
quecer que, desde 2003, a elevação do poder aquisitivo do mínimo vem se dando simultaneamente à redução das taxas de desemprego e à expansão do assalariamento com carteira assinada no Brasil, o que também contribui para a redução da desigualdade.

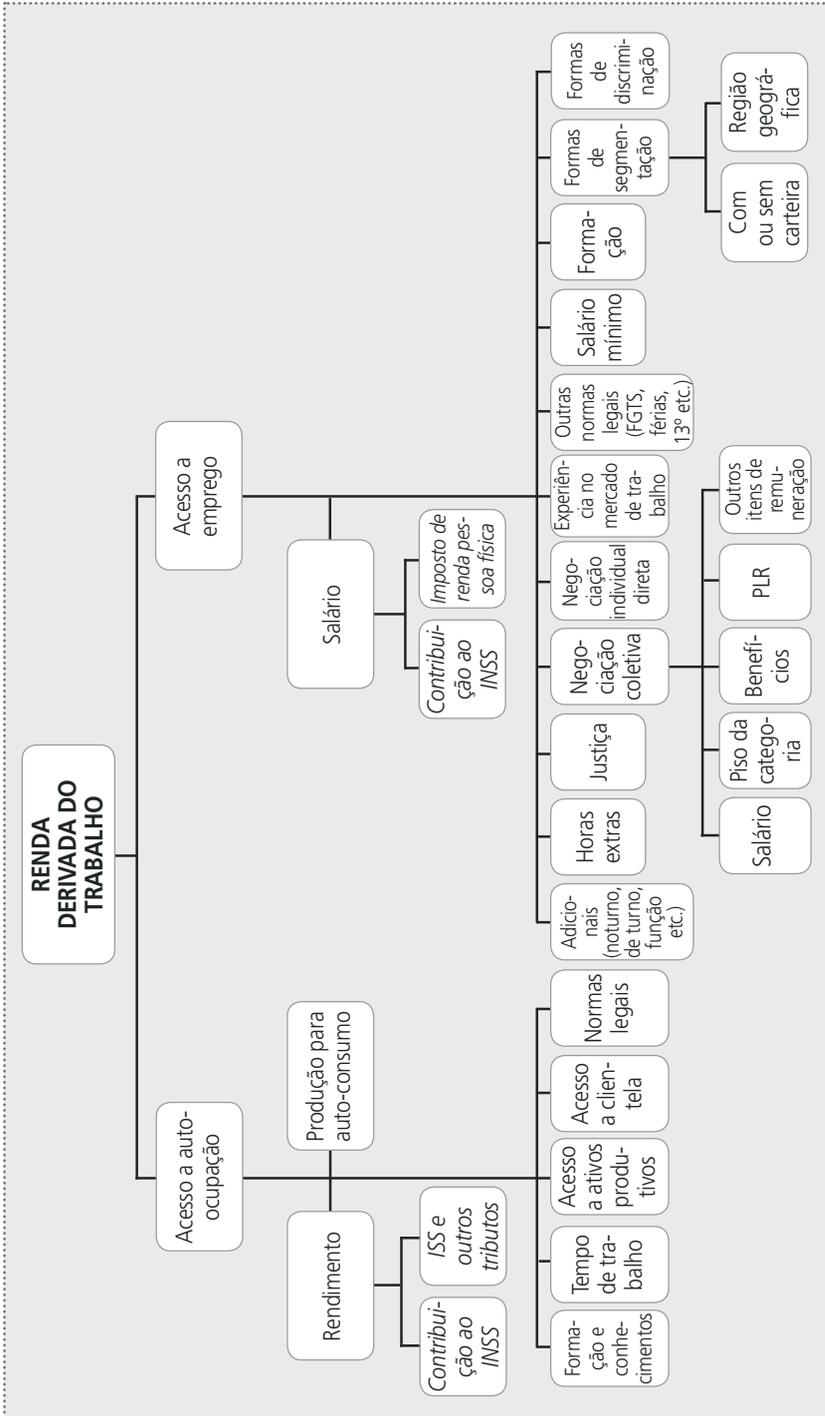
A renda no Brasil vem sendo, histórica e estruturalmente, apropriada de forma muito concentrada. A concentração de renda ainda é aguda e as desigualdades sociais, amplas e variadas. O combate à iniquidade, portanto, deve articular medidas e políticas dedicadas a enfrentar questões específicas, mas voltadas ao mesmo fim.

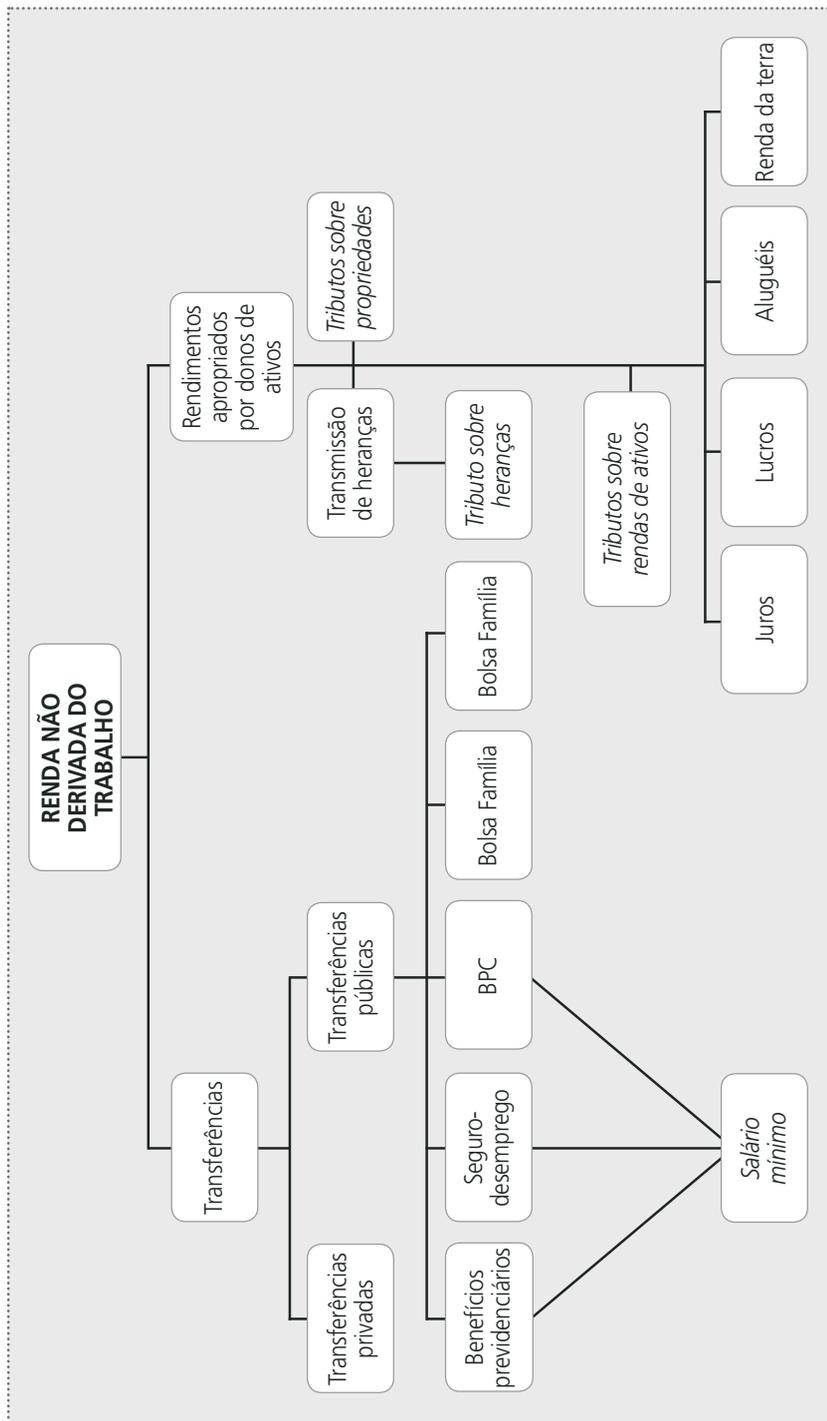
ARCABOUÇO ANALÍTICO DA DISTRIBUIÇÃO DE RENDA

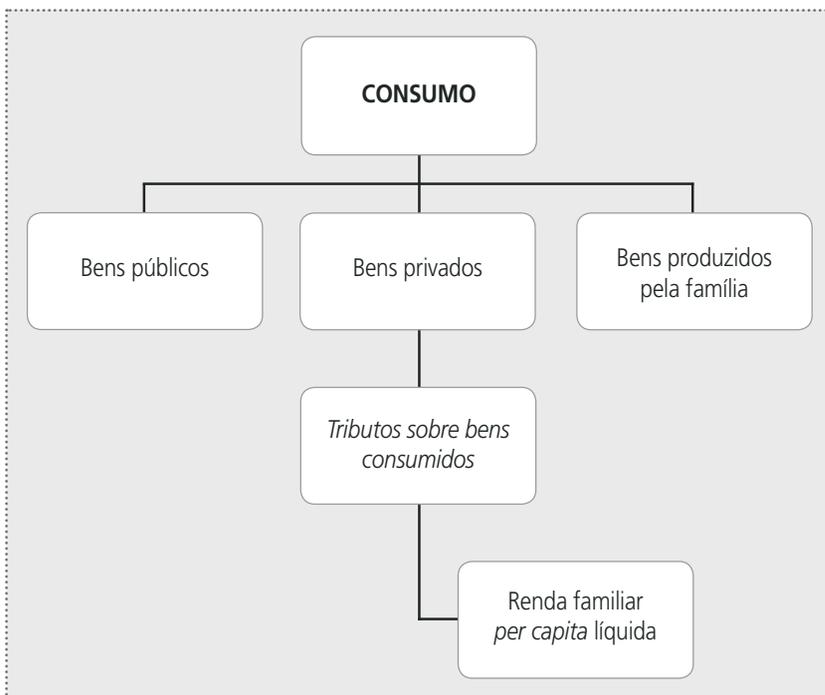
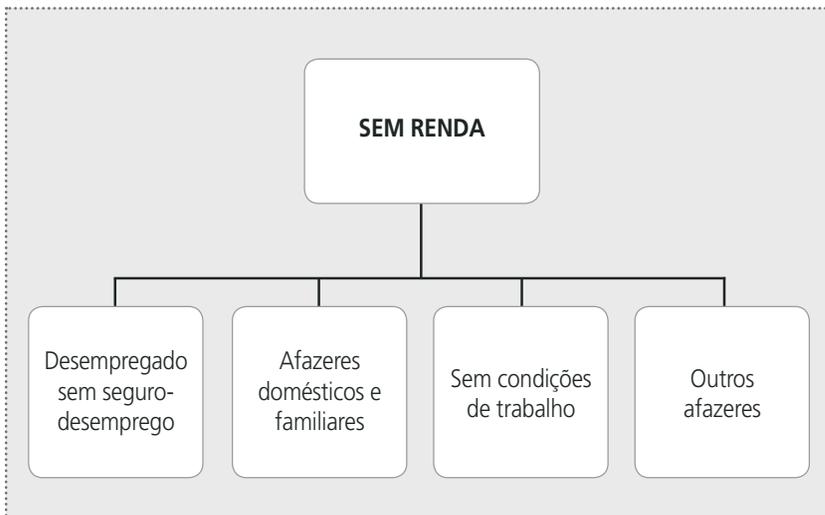
Para subsidiar a investigação da distribuição de renda e de suas perspectivas de evolução futura, propõe-se um arcabouço analítico na forma de diagramas. Sua elaboração partiu do diagrama apresentado no livro do Ipea com o balanço das reflexões sobre a queda da desigualdade (BARROS et al., 2006, p. 48). Primeiro, apresenta-se o diagrama da formação da renda familiar *per capita* e, em seguida, explica-se o significado de cada dimensão nele contida.

Diagrama explicativo da formação da renda familiar *per capita*









Elaboração própria dos 5 diagramas a partir do diagrama proposto por Barros et al. (2004) e Herrán (2005) apud Barros et al. (2006, p. 48).

Deixando a perspectiva do **consumo** para ser analisada depois, pode-se entender que a **renda familiar per capita** depende da **capacidade de geração de renda de adultos da família** e do **número de membros e composição familiar**. Duas famílias compostas por três membros, mas uma com três adultos e outra com um adulto e duas crianças, carregam possibilidades diferentes de geração de renda. Por outro lado, famílias de renda total similar, mas uma composta por dois indivíduos e outra por seis, enfrentam situações díspares no que diz respeito às necessidades do conjunto de seus membros.

A **capacidade de geração de renda de adultos da família** depende da **condição de saúde** e da **escolaridade** de cada um deles. Depende também de como a família se organiza para distribuir seus membros entre os que buscam ocupação remunerada (isto é, no mercado de trabalho) e os que dedicam o trabalho à própria família e ao próprio domicílio, para o cuidado de crianças e idosos, preparação de alimentos, limpeza do domicílio etc.. A capacidade de geração de renda está condicionada, portanto, pela **divisão do trabalho: remunerado e para a família**. Em outras palavras, depende da articulação da esfera da produção (o mercado) com a da reprodução (a família).

Da combinação de divisão do trabalho (remunerado e para a família), condição de saúde e escolaridade dos membros adultos da família e de sua chance de exercer atividade produtiva remunerada depende a ocupação econômica ou não. No caso de o indivíduo ter uma ocupação econômica, ele obtém uma **renda derivada do trabalho**. Mas ele também pode receber uma **renda não derivada do trabalho** ou ficar **sem renda**.

Tratando, agora, do **consumo**, pode-se afirmar que ele depende fortemente da **renda familiar per capita**, que é composta pela renda conjunta (de trabalho e de não trabalho) de todos os membros da família, abstraindo situações em que familiares não usem seu rendimento para compor o fundo familiar de recursos. Podem ser consumidos **bens públicos, bens privados** ou **bens produzidos pela família**. Denomina-se **bens públicos** aqueles produzidos e oferecidos gratuitamente pelo Estado, como, por exemplo, os serviços de saúde, escolarização, segurança etc.. Os **bens privados** são os oferecidos e vendidos pelo setor privado da economia, incluindo os bens importados. E os **bens produzidos pela família** são as utilidades produzidas pelos indivíduos da família, desde o preparo de refeições e os cuidados com crianças e idosos até, no caso da produção agrícola familiar, alimentos cultivados pela própria família. Sobre os **bens privados** incidem tributos, isto é, impostos, taxas e contribui-

ções que são cobrados pelo Estado e estão inclusos nos preços dos serviços e dos produtos, sendo, por isso mesmo, denominados tributos indiretos. Portanto, para analisar a capacidade aquisitiva da renda familiar, deve-se descontar o que se gasta com os tributos indiretos, investigando-se a **renda familiar per capita líquida**.

Analisando, então, a **renda derivada do trabalho**, verifica-se que ela advém do **acesso a auto-ocupação** ou do **acesso a emprego**. A renda oriunda do **acesso a auto-ocupação** subordina-se a **formação e conhecimentos** que o trabalhador adquire. Por exemplo, um especialista em investimentos financeiros, que se formou em economia e acumulou experiência em emprego em instituição financeira, pode se tornar um consultor autônomo. A remuneração dos trabalhadores autônomos também decorre do **tempo de trabalho** que o indivíduo dedica à atividade laboral e do **acesso a ativos produtivos** e do **acesso à clientela**. No caso de um taxista, o rendimento vai depender de quantas horas por dia ele trabalha, se ele tem condições de adquirir e de manter um automóvel e a licença para exercer a atividade e se seu serviço é demandado por muitos clientes ao longo do período em que trabalha. Alguns aspectos da relação de contratação do trabalho de autônomos são estabelecidos por **normas legais**. Mas o **acesso a auto-ocupação** nem sempre visa auferir renda (monetária) por meio da venda de produtos e serviços. Ele pode significar a **produção para autoconsumo**. Do **rendimento** monetário, porém, ainda são descontados a **contribuição ao INSS** e o **ISS, além de outros tributos**. Depois desses descontos, o trabalhador autônomo (ou por conta própria) obtém seu rendimento líquido.

O **acesso a emprego** resulta numa contrapartida remuneratória na forma de **salário**, entendido em termos amplos, isto é, o salário propriamente dito e todos os seus adicionais. A remuneração do trabalho decorrente do **acesso a emprego** sofre influência do valor fixado para o **salário mínimo**, do valor e quantidade de **horas extras**, dos diversos **adicionais (noturno, de turno, de função etc.)** e de **outras normas legais (FGTS, férias, 13º salário etc.)**. A remuneração do empregado também depende da **negociação coletiva**, que determina os níveis de **salário** e o **piso da categoria, benefícios**, participação nos lucros ou resultados (**PLR**) e **outros itens de remuneração**. A remuneração do empregado ainda é influenciada pela **justiça** trabalhista. Para além da escolaridade, a **formação** para o trabalho tem influência sobre a remuneração, assim como a **negociação individual direta** do empregado com seu empregador, negociação que muitas vezes envolve a valorização

da **experiência no mercado de trabalho** do trabalhador. Por outro lado, alguns trabalhadores muitas vezes sofrem **formas de discriminação**, como as mulheres e as pessoas de “cor ou raça” negra; ou **formas de segmentação** do mercado de trabalho, como as que separam os direitos de empregados **com ou sem carteira** assinada; ou de **segmentação geográfica**, como as de cidades pequenas, médias e grandes, de capital e interior, rural e urbano ou de regiões do país. O **salário** bruto (em sentido amplo), depois de passar pelos descontos da **contribuição ao INSS** e do **imposto de renda da pessoa física**, se transforma no salário líquido, que é o de fato recebido pelo empregado e configura o poder aquisitivo de sua remuneração.

A **renda não derivada do trabalho** pode ser de dois tipos: **transferências** de renda ou **rendimentos apropriados por donos de ativos**. As **transferências** referem-se a recebimentos de recursos do Estado por indivíduos ou famílias e a envio de recursos de uma família a outra. As transferências de renda entre famílias configuram **transferências privadas** e podem significar, por exemplo, ajuda entre parentes que moram em domicílios diferentes ou ações de filantropia. As transferências do Estado a famílias ou a indivíduos são **transferências públicas**. As **transferências públicas** compõem-se de transferências que exigem contribuições e aquelas que pressupõem critérios de elegibilidade. As que requerem contribuições são os **benefícios previdenciários** (pensões, aposentadorias e auxílios da previdência pública) e o **seguro-desemprego**. Já as que restringem o acesso do público a um critério de elegibilidade (como a situação de pobreza) englobam o **BPC** (Benefício de Prestação Continuada, definidas pela Lei Orgânica de Assistência Social – Loas) e benefícios do Programa **Bolsa Família**.

Já os **rendimentos apropriados por donos de ativos** referem-se ao recebimento de **juros**, **lucros** ou dividendos, **aluguéis** e **renda da terra**, que se associam à condição de proprietário de, respectivamente, recursos financeiros, investimentos em empresas, imóveis e terra. Sobre os ativos recaem **tributos sobre propriedades**, como o Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) e o Imposto Territorial Rural (ITR). Também ocorre a imposição de tributos sobre a propriedade de outros ativos que não necessariamente geram renda no sentido estrito, como é o caso do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA). Os rendimentos do capital, a exemplo de juros, lucros, aluguéis e renda da terra, geram o pagamento de **tributos sobre rendas de ativos**, como imposto de renda, IOF etc.. Além da aquisição de ativos por meio de compra com recursos próprios, uma forma de acesso dos indivíduos à posse de ativos

é a **transmissão de heranças**, que se revela um mecanismo importante de reprodução da desigualdade socioeconômica. Sobre a **transmissão de heranças** recai **tributo sobre heranças**. É imprescindível ressaltar que, se parece vasta a lista de tributos que recaem sobre o capital, seus rendimentos e sua transmissão, o montante total arrecadado a partir dessas fontes é menos expressivo no Brasil do que se esperaria para alcançar a justiça tributária e os tributos indiretos – sobre o consumo – ainda preponderam (ver, por exemplo, HICKMAN, SALVADOR, 2006; SALVADOR, 2007; e IPEA, 2011).

Existem, por fim, indivíduos **sem renda**. Pode ser, por exemplo, um **desempregado sem seguro-desemprego**. Ou, então, pessoas dedicadas a realizar **afazeres domésticos e familiares**, como preparar refeições, cuidar da casa e de crianças e idosos etc.. Também há indivíduos que se apresentam **sem condições de trabalho**, por idade ou condição de saúde. E há pessoas que têm **outros afazeres** ou interesses, como os estudantes.

Toda essa estrutura e os processos de geração e apropriação de renda se encontram submetidos ao **contexto** social, político e econômico mais amplo. A conjuntura econômica por que passa o país; o tipo de crescimento que está ocorrendo; a imposição ou diminuição de um determinado tributo; a destinação e evolução dos gastos do governo; as negociações coletivas; a formação e reconfiguração de famílias; a evolução do desemprego, da informalidade e do salário mínimo; mudanças nas regras da Previdência e do seguro-desemprego; instituição, ampliação ou extinção de políticas sociais; a criação ou extinção de empresas e empregos; todos esses fenômenos interferem no processo de distribuição de renda. Portanto, a análise do **contexto** social, político e econômico é importante para entender a distribuição de renda e suas alterações ao longo do tempo. Além disso, o **ambiente** também pode favorecer ou prejudicar a qualidade de vida (individual e social) e exigir mais recursos ou menos para garanti-la.

CONCLUSÕES E PERSPECTIVAS

Em que pesem as restrições e deficiências das bases de dados brasileiras para se analisar a desigualdade e apesar de uma certa estabilidade da participação da “remuneração dos empregados” na renda nacional, pode-se afirmar que, sob diferentes critérios, o país passou por um processo de desconcentração da renda entre 1999 e 2009. Nesse período, o Índice de Gini da distribuição de rendimento domiciliar *per capita* diminuiu de 0,596 para 0,543, enquanto o Gini do rendimento do trabalho

caía de 0,567 para 0,518. Levando em conta a intervenção do Estado, isto é, tanto a arrecadação quanto os gastos sociais, o Gini passou de 0,548 para 0,496 entre 2002-03 e 2008-09⁹.

O expressivo aumento do valor real do salário mínimo, a forte expansão da cobertura e dos valores dos benefícios assistenciais, o crescimento do mercado consumidor interno, do emprego e do assalariamento com carteira, o avanço da construção civil (com emprego de trabalhadores de pouca qualificação), a ampliação das políticas públicas e sociais (de saúde, educação, assistência), tudo isso, entre outros fatores, induziu um processo de redistribuição de renda em direção à base da pirâmide social. No entanto, as disparidades socioeconômicas e, mais especificamente, a desigualdade de renda ainda são muito elevadas no país, o que requer um esforço analítico e propositivo para garantir a continuidade da trajetória rumo à equidade social. Ainda é muito aguda a concentração de renda no décimo superior (isto é, entre os 10% dos brasileiros mais ricos) da distribuição da renda domiciliar *per capita*. Em 2009, os 10% mais ricos se apropriavam de 42,8% da renda identificada pela Pnad e o 1% mais rico, de 12,1%.

A simples manutenção das políticas sociais implantadas ao longo da década de 2000 não será capaz de continuar desconcentrando a renda no país em ritmo semelhante ao recente, mesmo com a garantia de valorização do salário mínimo até janeiro de 2015 (condicionada ao crescimento do PIB, conforme a Lei nº 12.382/2011). Tampouco o provável crescimento econômico dos próximos anos, por si só, promoverá a melhoria do perfil distributivo do país. É necessário, então, elaborar e implantar novas políticas e medidas que promovam a continuidade do processo de conquista da equidade.

Para se analisar o processo de *alterações* no perfil de distribuição de renda, deve-se pensar o arcabouço analítico proposto numa perspectiva dinâmica, isto é, de mudanças e de novas relações entre os diferentes tipos de recursos apropriados pelos segmentos da sociedade. No entanto, é muito complexa a reflexão sobre a nova relação entre os rendimentos para tentar inferir o novo perfil de distribuição de renda, uma vez que os diversos fluxos de renda se interconectam no espaço e no tempo e ainda são influenciados por outros fatores e os influenciam, transformando o contexto.

Quando a estrutura econômica se desenvolve na direção de empregos de melhor remuneração, com mais direitos, com requerimentos de

9. Lembre-se que, quanto mais próximo de um o valor do indicador, mais desigual é a distribuição; e, quanto mais perto de zero, mais equitativa.

formação mais ampla, pode-se pressupor que ocorrerá uma melhoria no perfil distributivo do país. A mobilidade social mais generalizada, isto é, a transição de contingentes expressivos de trabalhadores para emprego e remuneração melhores, tenderia a representar uma distribuição de renda mais igualitária. Mas, se a melhoria da qualidade da estrutura de emprego estiver associada à elevação mais que proporcional dos lucros, a distribuição da renda terá se deteriorado. Ou seja, a “sensação” dos trabalhadores será de melhoria de sua situação, mas a desigualdade de renda estará se agravando¹⁰.

No caso brasileiro, a política monetária tem sido mecanismo importante de concentração de renda. Altas taxas de juros beneficiam os proprietários de capital financeiro, tendendo a reforçar a distribuição muito desigual da renda. E elevações das taxas de juros tendem a agravar a disparidade. Além de significar menor ritmo de produção econômica, menos empregos e menor arrecadação, as taxas de juros trazem impactos sobre a solvência e solidez do Estado e a composição dos gastos públicos, elevando o peso dos pagamentos de juros no total de despesas do setor público. Dado que a maior parte da arrecadação do Estado brasileiro vem de tributos sobre o consumo, o pagamento dos juros significa que, em última instância, a população, em especial a mais pobre, está arcando com a política de altas taxas de juros e deixando de receber serviços do Estado. Uma dívida interna elevada e altas taxas de juros tornam o Estado brasileiro refém dos donos do capital financeiro e dos rentistas. A dificuldade de baixar as taxas de juros no Brasil reflete essa apropriação do Estado pelo capital financeiro, o que é causa e consequência da grave concentração de renda e de poder no país.

Portanto, ao se pensar em promover a continuidade do processo de redução das desigualdades de renda, deve-se combinar medidas e instrumentos que atuem sobre diferentes fatores para alcançar o objetivo. Atacar a desigualdade em diversas frentes se torna ainda mais recomendável na medida em que se constata a, ainda péssima, distribuição de renda que vigora no país e a resistência à redistribuição.

Em relação às famílias mais pobres e com precária vinculação ao mercado de trabalho, a ampliação das políticas assistenciais e inclusivas ainda tem papel fundamental a cumprir. Assim, expandir valores e cober-

10. Algo semelhante ao descrito parece ter ocorrido no Brasil entre os finais das décadas de 1960 e 1970.

tura do Programa Bolsa Família, desenvolver novos programas assistenciais de transferência de renda e de inclusão produtiva¹¹, persistir no programa de habitação popular, implementar programa de melhoria do saneamento básico constituem diretrizes que podem contribuir para aumentar, direta ou indiretamente, a renda dos mais pobres. A ampla difusão dos serviços de creche e clínica para idosos também pode impulsionar a renda das famílias mais pobres, uma vez que libera os familiares que hoje em dia têm esses encargos, para buscar inserção no mercado de trabalho. Programas voltados à promoção da propriedade da terra por agricultores destituídos e o apoio à produção agrícola familiar também favorecem a redistribuição de renda (e riqueza).

Quanto aos trabalhadores já integrados ao circuito capitalista de produção, deve-se garantir a continuidade de valorização do salário mínimo, que possibilita a melhoria de renda para as categorias mais frágeis na barganha salarial e diminui a amplitude salarial. Um justo equilíbrio de forças na negociação coletiva favorece a repartição dos ganhos advindos da produção e, para promovê-lo, fazem-se necessárias a revisão da atual lei de greves; a ampliação de mecanismos de restrição à demissão imotivada; garantir aos trabalhadores o acesso às informações das empresas, bem como assegurar o direito à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Também é importante preservar e promover a expansão do mercado consumidor interno, impedindo, porém, que os estímulos do consumo para a produção vazem para o exterior.

As políticas públicas, além de se vincularem aos direitos de cidadania, representam alívio nos dispêndios das famílias, que são ainda mais efetivos quanto menor for a renda familiar. Também por isso, impõe-se avançar no aprimoramento e na ampliação dos serviços de saúde e educação. Ampliar o acesso aos cursos de formação profissional e tecnológica e superior representa, por um lado, o reconhecimento de um direito dos jovens e futuros trabalhadores e, por outro, a possibilidade de transitar de modo mais adequado para uma economia que se pretende portadora de melhores empregos. Ao mesmo tempo em que se propõem medidas e políticas destinadas a crianças e jovens, deve-se preparar o sistema públi-

11. "Compreende-se como inclusão produtiva, todo processo conducente à formação de cidadãos integrados ao mundo pelo trabalho e tem como perspectiva a conquista de autonomia para uma vida digna sustentada por parte de todas as pessoas apartadas ou fragilmente vinculadas à produção de renda e riqueza." Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Disponível em: <http://www.fomezero.gov.br/editais-de-inclusao-produtiva> Acesso em: 03/06/2011.

co de saúde para atender a pressão que decorrerá do processo acelerado de envelhecimento da população brasileira.

O envelhecimento populacional, combinado à elevação do poder aquisitivo do salário mínimo, exigirá atenção permanente para o financiamento da Seguridade Social brasileira. O imperativo de desconcentração de renda impede que se abra mão dos aumentos reais do salário mínimo, da sua instituição como piso dos benefícios da Previdência e da Assistência, e de outras garantias da Seguridade, o que impõe que se continue garantindo a sustentação financeira da rede de proteção social.

De toda forma, faz-se necessário, pelo menos, reduzir a regressividade da estrutura tributária brasileira. Diminuir os impostos sobre consumo, em especial aqueles sobre bens de consumo de massa, e taxar mais a propriedade e os rendimentos do capital contribui para tornar o sistema tributário mais justo e adequado ao financiamento das tarefas que o Estado terá que assumir.

O combate à desigualdade, em suas diversas manifestações, deve ser instituído como política de Estado. E, para realizar o monitoramento e a avaliação dessa política, deve-se dispor de dados, indicadores e um sistema de informações adequado. Embora o Brasil disponha de levantamentos socioeconômicos de qualidade, as pesquisas existentes não permitem ter informações suficientes sobre a evolução e apropriação das rendas derivadas da propriedade de ativos, tais como as representadas por lucros, juros, aluguéis e renda da terra. Essa é uma deficiência comum das pesquisas domiciliares em todo o mundo.

O conhecimento parcial sobre as rendas do capital dá margem a questionamentos sobre a veracidade da queda da desigualdade conforme apontada pelos indicadores com base nos dados disponíveis. Com vistas a aprimorar o conhecimento sobre a desigualdade no Brasil e o monitoramento de sua evolução, reivindica-se a publicização dos dados da Receita Federal, sob condição de garantia do sigilo, para disponibilizar informações mais precisas sobre as rendas do capital e sobre a distribuição da riqueza. Para melhor se analisar a distribuição da renda na ótica funcional, faz-se necessária a abertura dos dados de “remuneração dos empregados” do Sistema de Contas Nacionais segundo a posição na produção, isto é, por “empregadores e executivos”, “funcionários públicos” (civis e militares) e “empregados” propriamente.

A distribuição de renda de um país vincula-se fortemente ao seu perfil de distribuição de riquezas. A estrutura da posse de riquezas é o ponto zero da distribuição de rendas numa sociedade, seja a distribuição

de bens físicos ou a dos recursos que Celso Furtado (1992) denominou por “distribuição primária da renda”, referindo-se a terra, educação e trabalho. Assim, mudanças na estrutura da posse de ativos redistribuem a renda e, no sentido reverso, medidas voltadas para a desconcentração de renda têm impacto sobre a distribuição de ativos da sociedade. De toda forma, a “distribuição primária de renda” é condição essencial para qualquer processo de desenvolvimento bem-sucedido (PAULA, 1999).

O que significa, pensando no caso brasileiro, ‘modificar o mecanismo que conduz a essa perversa distribuição de ativos, ao nível das coisas e das habilitações pessoais’ (FURTADO, 1992, P. 54-57), o que passa por uma Reforma Agrária, urbana, pela democratização da organização social, pela qualificação e requalificação do trabalho, pelo investimento na ciência e tecnologia. (PAULA, 1999, p.12.)

É importante, portanto, que a política de combate à desigualdade faça parte de um projeto de desenvolvimento nacional, que estabeleça objetivos, metas e formas de monitoramento e avaliação para superar esse que é um dos principais problemas sociais do país. Exatamente porque é um problema estrutural, em que a conformação social, econômica e mesmo cultural do país conspira contra sua reversão, é necessário estruturar uma política que vá além de programas fragmentados, criados, muitas vezes, de modo intuitivo para resolver questões sociopolíticas emergenciais e localizadas.

Capítulo 18

Centrais Sindicais: ação unitária na pauta estratégica

Na primeira década deste milênio configurou-se no Brasil um novo ambiente social, político e econômico, do qual emergiram questões e desafios para as organizações da sociedade civil, em especial para o movimento sindical, cujas práticas e mobilizações foram inovadas neste período. Este capítulo dedica-se à ação sindical, analisada aqui a partir dos movimentos que as Centrais Sindicais desencadearam nacionalmente e as repercussões na relação com o governo em diversos âmbitos institucionais.

Ao novo caminho econômico, somou-se uma mudança de relação entre o poder público e a sociedade civil organizada, com a criação de inúmeros espaços de participação social, de negociação e execução de política pública. Neste capítulo serão destacados alguns dos principais temas que foram objeto das disputas sindicais, bem como vários exemplos da nova dinâmica organizativa no âmbito do movimento sindical.

MUDANÇAS E CONTINUIDADES NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT), conjunto de normas legais que determinam as condições de organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos trabalhistas, foi objeto de muitos debates e de várias mudanças, ao longo da primeira década dos anos 2000.

A prevalência do negociado sobre o legislado

Em outubro de 2001, o Congresso Nacional debateu o Projeto de Lei 5.483, de iniciativa do Poder Executivo (governo FHC), que propunha uma alteração no artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determinando a inversão da hierarquia das normas trabalhistas. Pelo projeto, o negociado passaria a prevalecer sobre o legislado, desde que não contrariasse a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho, abrindo caminho para a celebração de acordos e convenções coletivas com dispositivos inferiores ou diferentes daqueles previstos na CLT.

O Projeto de Lei 5.483, após calorosos debates que envolveram também as entidades sindicais, acabou sendo aprovado na Câmara dos Deputados, em dezembro de 2001, e seguiu para a apreciação do Senado, onde tramitou durante 2002, sem ser submetido à votação em plenário.

O Fórum Nacional do Trabalho

Após a eleição presidencial de outubro de 2002, uma das primeiras iniciativas do presidente Lula, em março de 2003, foi propor a retirada do Projeto de Lei 5.483 do Senado, em troca da instalação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT)¹, de caráter tripartite, cujo objetivo seria elaborar uma ampla reforma no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, a chamada Reforma Sindical ou Reforma da Legislação Trabalhista. Por iniciativa da bancada dos trabalhadores, o FNT tratou primeiro da Reforma Sindical, para só depois tratar da Reforma Trabalhista. Os trabalhos se estenderam de agosto de 2003 a abril de 2005, quando, após 44 reuniões oficiais tripartites, que envolveram mais de 600 pessoas em mais de 500 horas de mesa de negociação nacional tripartite², foram publicados dois documentos: a Proposta de Emenda Constitucional nº 369 (PEC-369) e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. A PEC-369 propunha alterações nos artigos 8º, 11º, 37º e 114º da Constituição Federal, que tratam, respectivamente, do direito

1. No governo do Presidente Itamar Franco, entre setembro e dezembro de 2003, foi realizado o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, cujo resultado está documentado na publicação editada pelo Ministério do Trabalho, em 1994, Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. O Fórum tinha propósitos semelhantes àqueles do FNT.

2. Ao longo do processo de trabalho do FNT foram realizadas, como parte oficial da programação, Conferências Estaduais para debater os temas da agenda do Fórum. Por outro lado, as entidades sindicais - tanto de empregadores como de trabalhadores - promoveram inúmeros eventos (seminários, debates, painéis, entre outros) para apresentar e debater os conteúdos e propostas tratadas no Fórum.

de organização sindical, da representação dos trabalhadores no nível das empresas, da negociação coletiva, do direito de greve no setor público e da atuação da Justiça do Trabalho na solução de conflitos trabalhistas. Estes temas seriam objeto de profundas modificações no sistema de relações de trabalho, constantes do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, a ser enviado ao Congresso após a aprovação da PEC-369.

Do Fórum Nacional do Trabalho, participaram as Centrais Sindicais existentes na época: CUT - Central Única dos Trabalhadores; Força Sindical; CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores; CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil; CAT - Central Autônoma dos Trabalhadores e SDS - Social Democracia Sindical. Não subscreveram os documentos produzidos os sindicatos ligados às confederações da estrutura oficial (CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, CNTC - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC etc.), que viriam a formar, em 2005, a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) e o Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST). O FST também formulou uma proposta de reforma sindical, com algumas mudanças em relação à legislação atual, em contraposição ao resultado do FNT. Também não subscreveu os documentos a Coordenação Nacional de Lutas (Conlutas), hoje Central Sindical e Popular - Conlutas, surgida em 2004, como dissidência da CUT.

Todo esse processo de discussão e formulação de propostas, contudo, não teve êxito em relação às reformas pretendidas. Ao final da década, a PEC-369, estava paralisada no Congresso Nacional e, por isso, o Anteprojeto de Relações Sindicais nem foi enviado ao Legislativo. Por um lado, as próprias Centrais Sindicais que participaram do processo tiveram dificuldades de angariar apoio dos sindicatos de base para as propostas do FNT. Por outro, uma parcela importante do movimento sindical não participou do Fórum e não se sentiu contemplada pelas propostas. Ao mesmo tempo, o setor patronal vocalizou reações contrárias às medidas propostas - em especial ao direito de organização sindical no local de trabalho -, apesar de assinarem o acordo final do Fórum. Finalmente, a PEC-369 foi enviada ao Congresso Nacional praticamente no mesmo momento em que eclodiu forte crise política que galvanizou a atenção dos parlamentares por longo período.

Dissídios Coletivos

Outro episódio relevante, ocorrido em dezembro de 2004, foi a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, da reforma do Judiciário. Por essa emenda, a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho passou a depender de comum acordo entre o sindicato de trabalhadores

e a(s) empresa(s) ou sindicato(s) patronal(is). Tal alteração praticamente inviabilizou o mecanismo do dissídio coletivo para a solução de conflitos de interesse, isto é, aqueles decorrentes do malogro das tratativas diretas entre trabalhadores e empregadores por ocasião da data-base.

Observe-se que a exigência de comum acordo para a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho fazia parte das propostas do Fórum Nacional do Trabalho. No Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, porém, essa medida vinha no bojo de outras importantes alterações, que davam poder à representação dos trabalhadores, como a garantia da ultratividade dos acordos e convenções coletivas, ou seja, a garantia de que as cláusulas de acordos e convenções continuariam a vigor até serem substituídas ou renovadas, bem como mudanças na atual lei de greve (Lei 7.783/89).

Negociação no setor público

Ainda no governo Lula, foi instituída uma Mesa Permanente de Negociação entre o governo federal e as entidades representativas dos servidores públicos federais, encerrando um “jejum” de oito anos, período no qual os salários dos servidores permaneceram sem ajuste, e iniciando uma nova prática de negociação coletiva no setor público federal.

Quanto ao direito de greve no setor público, previsto no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, mas dependente de regulamentação em legislação infraconstitucional ainda não efetivada, o Supremo Tribunal Federal estendeu, em 2007, os dispositivos da Lei 7.783/89 aos servidores públicos, até que a regulamentação seja levada a cabo.

Outro elemento relevante foi a ratificação da Convenção 151 da OIT, que trata do direito de negociação coletiva do setor público, e que tem como consequência a necessidade de formulação e aprovação dos mecanismos e procedimentos que devem integrar e tornar possível o exercício do direito. Até final de 2010, não havia se chegado a um acordo entre as Centrais Sindicais, as diversas representações dos servidores públicos e os Ministérios sobre o conteúdo da legislação que trataria da regulamentação desse direito.

MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NACIONAL

No começo da década, no Brasil, estavam em atuação as Centrais Sindicais: CUT; Força Sindical; CGT; SDS; CAT e CGTB.

Do ponto de vista da organização sindical no nível superior, na década de 2000, ocorreu uma série de mudanças no campo da representação dos trabalhadores. Em 2004, foi criada a Coordenação Nacional de

Lutas (Conlutas), em decorrência de dissidência no interior da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em 2005, surgiu a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), mobilizada a partir de federações e confederações da estrutura sindical oficial. Em 2007, nasceu a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a partir da fusão da CGT, SDS e CAT. Ainda em 2007, foi criada a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), outra dissidência da CUT.

Todas essas Centrais Sindicais, com exceção da Conlutas, viriam a ser reconhecidas como parte da estrutura sindical³, com a aprovação pelo Congresso Nacional da Lei 11.648/08, de iniciativa do poder Executivo. Para o reconhecimento, as Centrais Sindicais deveriam ter um percentual mínimo de representatividade, calculado com base no número de entidades sindicais a elas filiadas e no percentual de trabalhadores filiados às entidades. Além do reconhecimento legal, a Lei 11.648 destinou às Centrais até 10% do montante arrecadado pela contribuição sindical – também conhecido como imposto sindical –, que antes era destinado à Conta de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim terminou a década, depois de aprovada a Lei de reconhecimento das Centrais Sindicais e de implantados os mecanismos de aferição da representatividade, com seis Centrais Sindicais reconhecidas: CUT - Central Única dos Trabalhadores; Força Sindical; UGT - União Geral dos Trabalhadores; NCST - Nova Central Sindical dos Trabalhadores; CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil; CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil.

UNIDADE DE AÇÃO: UMA PRÁTICA EXPERIMENTADA PELAS CENTRAIS SINDICAIS

A conclusão da primeira etapa dos trabalhos do Fórum Nacional do Trabalho⁴ trouxe como acúmulo a experiência, até então inédita, de trabalho conjunto entre as Centrais Sindicais. Como o Fórum era um espaço de negociação tripartite, as Centrais Sindicais⁵ organizaram-se

3. Até então, as Centrais Sindicais eram entidades legais, classificadas como organizações não-governamentais da sociedade civil, mas não eram parte da estrutura e do direito sindical regulado pelo Estado brasileiro.

4. A segunda etapa dos trabalhos do Fórum não teve continuidade.

5. O DIEESE foi convocado pelas Centrais Sindicais para participar de todo o processo do FNT, dando assessoria, participando das negociações e ajudando na organização da bancada dos trabalhadores.

como bancada e passaram a se preparar para os debates e embates. Isso exigiu de cada uma, além de um posicionamento sobre os temas já estabelecidos nos respectivos Congressos, um esforço nada simples de construção – na diversidade política de propostas e concepções existentes entre elas – de uma posição comum à representação dos trabalhadores, ou seja, a atuação como bancada dos trabalhadores. Por isso, investir na construção de propostas comuns, trabalhadas a partir das diferenças existentes, respeitando-as de início, mas buscando encontrar um ponto comum que permitisse um avanço para a vida sindical e para o sistema de relações de trabalho, foi um princípio que norteou o trabalho conjunto das entidades sindicais de trabalhadores presentes no Fórum. Essa experiência de trabalho coletivo serviu de referência para outras ações conjuntas e espaços de negociação que as Centrais Sindicais passaram a promover nos anos seguintes.

As marchas da classe trabalhadora

A vida sindical compreende múltiplas dimensões em termos de ação e organização. A organização sindical desde o local de trabalho, na categoria e no sindicato, as formas de articulação vertical (federações e confederações, por exemplo), a formação sindical para a capacitação de dirigentes e ativistas, a negociação coletiva, a mobilização, entre outros, estão incluídos nesse amplo leque. Todas essas dimensões realizam-se em situações concretas e contextos históricos específicos, influenciam na conformação de uma realidade determinada e são influenciadas pela dinâmica social, política e econômica concreta. Enquanto nos anos 1990, em linhas gerais, houve enfraquecimento da vida sindical, na segunda metade da primeira década dos anos 2000, o cenário foi de renascimento do sindicalismo, impulsionado pela dinâmica de crescimento da economia, do emprego e da participação institucional. Os dirigentes, por sua vez, optaram por novas formas de cooperação no campo sindical, que modificaram a atuação e a dinâmica da vida sindical.

A partir de 2003, como já destacado, o governo federal passou a criar espaços de interlocução, chamando os atores sociais para o diálogo – reuniões, fóruns, conselhos, comissões, entre outros. Isso colocou para o movimento sindical, além da tarefa de atuar como bancada nos espaços de negociação, o desafio de se preparar para a intervenção. Formar quadros, organizar e distribuir tarefas diante das inúmeras demandas, mobilizar dirigentes, militantes, ativistas e tra-

balhadores da base para manifestar os interesses e elaborar propostas de âmbito nacional ou local passou a compor um novo campo da prática sindical. O que se observou na segunda metade da primeira década dos anos 2000 foi a abertura sistêmica de novos espaços institucionais de representação e/ou de negociação que trouxeram novos desafios. Tornou-se necessário ter também propostas concretas sobre diferentes assuntos e problemas e, além disso, capacidade de negociar em ambientes complexos, de múltipla participação social e política – com empresários e outras organizações da sociedade civil. Outra tarefa foi passar a atuar na interação com governantes das diferentes esferas do Executivo, com o Legislativo e o Judiciário, tratar das implicações internacionais, entre tantos outros aspectos. A vida sindical, neste novo ambiente, tornou-se mais complexa, mas manteve a exigência de organização e mobilização, agora para pressionar em espaços e processos mais intrincados de negociação e intervenção.

Foi nesse ambiente de transformação econômica e política que, em meados da década, compreendendo a complexidade dos desafios e considerando as primeiras experiências de ação conjunta e articulada do movimento sindical, os dirigentes das centrais passaram a investir na criação de um novo campo de articulação política do movimento sindical, que denominaram de “unidade de ação.”

É nesse campo que as Centrais Sindicais progressivamente constituíram estratégias de ação em várias frentes, em diferentes temas e em espaços institucionais diversos. Procurou-se, portanto, organizar movimentos capazes de dar suporte a novos espaços de negociação. Assim, entre outros, criaram a Marcha da Classe Trabalhadora, uma manifestação nacional conjunta das Centrais Sindicais, realizadas em Brasília. Essa atividade mobilizou, mais de uma vez, milhares de dirigentes, ativistas e trabalhadores de base, para uma caminhada pela Esplanada dos Ministérios, culminando com um ato político em frente ao Congresso Nacional e com reuniões com o presidente Lula, ministros e as presidências da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, entre outros. Cada Marcha declarou e anunciou as bandeiras prioritárias do movimento sindical para o momento, conforme sintetizado no Quadro 1 (página 362).

As questões que fizeram parte das marchas e manifestações - agendas/bandeiras - foram objeto de inúmeras negociações com o governo federal e Congresso Nacional, resultando em diferentes encaminhamentos e acordos.

QUADRO 1

Marchas da Classe Trabalhadora na década 2000⁽¹⁾

Evento e data	Bandeiras
I Marcha - 2004 13 a 15 de dezembro CUT, Força Sindical, CGT, CGTB, SDS e CAT	Durante três dias mais de 3 mil trabalhadores marcharam até Brasília Bandeiras: Recuperação de salário mínimo e correção da tabela do imposto de renda
II Marcha - 2005 28 a 30 de novembro CUT, Força Sindical, CGT, CGTB, SDS e CAT	Marcha e vigília com 15 mil trabalhadores Bandeiras: Política de valorização do salário mínimo e correção da tabela do imposto de renda
III Marcha - 2006 - 06 de dezembro - CUT, Força Sindical, CGTB, CGT, SDS, CAT e NCST	Marcha de 20 mil trabalhadores pela Esplanada dos Ministérios Bandeiras: reajuste e política de valorização do salário mínimo
Dia Nacional de Luta - 2007 10 de abril CUT, Força Sindical, CGTB, UGT e NCST	Movimento nacional Bandeira: manutenção do veto presidencial à chamada Emenda 3, que restringia a atuação dos fiscais do trabalho e previdência social
IV Marcha - 2007 05 de dezembro CUT, Força Sindical, CGTB, UGT, CTB e NCST	Cerca de 40 mil trabalhadores marcharam pela Esplanada dos Ministérios Bandeiras: Redução da jornada de trabalho, mais e melhores empregos, fortalecimento da seguridade social, políticas públicas de emprego, trabalho e renda, salário mínimo
V Marcha - 2008 - 03 de dezembro CUT, Força Sindical, CGTB, UGT, CTB e NCST	Cerca de 35 mil trabalhadores marcharam pela Esplanada dos Ministérios. Bandeiras: Desenvolvimento com Valorização do Trabalho
Ato Unificado - 2009 30 de março CUT, Força Sindical, CGTB, UGT, CTB e NCST	Manifestação nacional contra a crise e as demissões Bandeiras: não às demissões; pela ratificação da Convenção 158 da OIT! Redução dos juros; Redução da jornada sem redução de salários e direitos; Reforma Agrária já! Por saúde, educação e moradia! Em defesa dos serviços e servidores públicos!
Jornada Nacional - 2009 14 de agosto CUT, Força Sindical, CGTB, UGT, CTB e NCST	Manifestações nas capitais e outras cidades Bandeiras: Redução da jornada de trabalho sem redução de salários. Fim das demissões. Reforma agrária e urbana. Defesa de direitos sociais. Ratificação das convenções 151 e 158 da OIT. Redução dos juros. Defesa das empresas estatais, fundamentais para financiar o crescimento do país. Por uma nova lei do petróleo, que garanta as imensas riquezas do pré-sal para impulsionar o desenvolvimento e a justiça social.
VI Marcha - 2009 11 de dezembro CUT, Força Sindical, CGTB, UGT, CTB e NCST	Cerca de 50 mil trabalhadores marcharam pela Esplanada dos Ministérios Bandeiras: Redução da jornada para 40 horas semanais sem redução de salário; Ratificação das Convenções 151 e 158 da OIT; Atualização dos índices de produtividade da terra; Aprovação da PEC que destina para reforma agrária toda terra onde for flagrado trabalho escravo; Aprovação da lei que sacramenta a política de valorização do salário mínimo. Marco regulatório para o petróleo e gás do pré-sal, destinando à maior parte dos seus recursos no combate as desigualdades sociais; Aprovação do PL sobre a regulamentação da terceirização; Combate à precarização nas relações de trabalho

Nota: 1) Inclui outras manifestações nacionais conjuntas das Centrais Sindicais no âmbito da unidade de ação

A Agenda da Classe Trabalhadora

Como já dito, a participação nos diferentes espaços de negociação e a diretriz de atuar como bancada dos trabalhadores geraram o desafio de se construir, para os diversos temas e questões, um posicionamento comum em termos de conteúdo/propostas. Para isso, as Centrais Sindicais, com apoio do DIEESE, organizaram e desenvolveram um processo de construção de uma agenda comum, contendo as propostas convergentes sobre uma vasta gama de temas. As deliberações dos congressos de todas as Centrais Sindicais foram reunidas pelo DIEESE em um documento único e longamente debatidas em todos os aspectos. O processo de mobilização e de debates foi chamado de *Jornada pelo desenvolvimento com distribuição de renda e valorização do trabalho* e se constituiu de inúmeras reuniões de trabalho entre representantes das Centrais Sindicais, de oficinas, plenárias e seminários realizados em conjunto ou em separado, momentos nos quais eram apreciadas as propostas para a construção do posicionamento comum. Esse processo de debate, difícil e rico ao mesmo tempo, culminou no evento realizado em abril de 2007, em São Paulo, quando foi lançada a *Agenda dos Trabalhadores pelo Desenvolvimento com Distribuição de Renda*. Nesse documento, publicado e distribuído, estão reunidas cerca de 200 propostas em torno dos seguintes âmbitos problemáticos:

- A desigualdade e a concentração de renda;
- Desemprego e mercado de trabalho;
- A capacidade do Estado para promover desenvolvimento;
- A democracia e participação social.

No final de 2009, as Centrais Sindicais iniciaram a mobilização para a construção de uma nova agenda comum, cujo processo era a elaboração de uma nova versão da *Agenda dos Trabalhadores pelo Desenvolvimento* e que se transformou na preparação e realização de um grande evento sindical que substituiu, naquele ano, a Marcha da Classe Trabalhadora. Assim, em 01 de junho de 2010, mais de 20 mil dirigentes sindicais, ativistas sindicais e trabalhadores de base reuniram-se em Assembleia, no Estádio do Pacaembu, em São Paulo, para a realização da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, promovida pela CGTB, CTB, CUT, Força Sindical e NCST, ocasião em que foi aprovado e lançado o documento “*Agenda da classe trabalhadora para um projeto nacional de desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho.*”

Este novo documento consolida 290 propostas e está organizado em seis eixos estratégicos, a saber:

- Crescimento com distribuição de renda e fortalecimento do mercado interno;
- Valorização do trabalho decente com igualdade e inclusão social;
- Estado como promotor do desenvolvimento socioeconômico e ambiental;
- Democracia com efetiva participação popular;
- Soberania e integração internacional;
- Direitos sindicais e negociação coletiva.

Além dessas ações conjuntas nas Marchas e da construção das Agendas, cada uma das Centrais Sindicais desenvolveu ações, mobilizações, construiu propostas, documentos, processos de mobilização e de debates, estabeleceu negociações e interlocução com o governo federal e governos estaduais, sobre os mais variados temas. Tal processo, apesar de rico e diverso, não foi objeto dessa breve síntese. Muito desse trabalho está registrado e documentado nos sites da internet de cada uma das Centrais Sindicais.

AS CONFERÊNCIAS E OS CONSELHOS

A Constituição de 1988 garantiu a participação social como princípio da democracia no Brasil. Uma das dimensões dessa consolidação, que tem se ampliado desde então e que se multiplica desde 2003, é a criação de novos espaços institucionais de discussão, negociação e deliberação associados a uma concepção de democracia participativa. A experiência vigorosa na área da saúde, na qual profissionais e movimentos populares ligados ao setor promoveram uma grande ação que culminou na criação do SUS – Sistema Unificado de Saúde - e em todos os mecanismos de gestão e controle – Conferências e Conselhos –, desde 1988, tem se ampliado para outras áreas.

A partir de 2003, por iniciativa do governo federal e de propostas da sociedade civil organizada, foi multiplicado o número de conferências nacionais, quase todas precedidas de mobilizações municipais, regionais, setoriais, estaduais, nas quais foram debatidos e deliberados diagnósticos, objetivos, diretrizes, prioridades, políticas e programas de ação. Em muitos casos, houve o desdobramento para a constituição de Conselhos que passaram a monitorar e/ou gerir e/ou deliberar sobre uma determinada

área, política ou fundo público, no geral com a composição de representantes da sociedade e do governo⁶.

Segundo o site da Secretaria Geral da Presidência da República, “de 1941 a 2010, foram realizadas 115 Conferências Nacionais, 74 delas entre 2003 e 2010, abrangendo 40 áreas setoriais em níveis local, municipal, regional, estadual e nacional. Essas conferências mobilizaram cerca de cinco milhões de pessoas no debate de propostas para as políticas públicas”. A mobilização, a elaboração de propostas, a definição do posicionamento, o fluxo de comunicação entre representantes e representados, entre outros, passaram a constituir novos desafios para organizações da sociedade civil e movimentos sociais.

Em 2010, a Secretaria Geral da Presidência da República lançou a publicação “Conselhos Nacionais”, que apresenta 32 conselhos nacionais e duas comissões nacionais nas quais há participação da sociedade civil, apresentados a seguir:

- Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- Conselho de Transparência Pública e Combate à Corrupção;
- Conselho das Cidades;
- Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana;
- Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social;
- Conselho Nacional de Aquicultura e Pesca;
- Conselho Nacional de Assistência Social;
- Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia;
- Conselho Nacional de Combate à Discriminação;
- Conselho Nacional de Defesa Civil;
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável;
- Conselho Nacional de Economia Solidária;
- Conselho Nacional de Educação;
- Conselho Nacional de Imigração;
- Conselho Nacional de Juventude;
- Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária;
- Conselho Nacional de Política Cultural;
- Conselho Nacional de Políticas sobre Drogas;

6. Essa prática de participação social, presente em outros países, teve início no Brasil a partir de 1988, não só no âmbito federal, porém em escala muito menor do que a observada desde 2003. São inúmeras as experiências e casos em que o poder municipal ou estadual engendrou novas práticas nesse sentido. Muitas das iniciativas promovidas a partir de 2003 pelo governo federal já haviam sido iniciadas em âmbito local antes dessa data e há muitos trabalhos, pesquisas e sistemas de informação que tratam da questão.

- Conselho Nacional de Previdência Social;
- Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial;
- Conselho Nacional de Recursos Hídricos;
- Conselho Nacional de Saúde;
- Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional;
- Conselho Nacional de Segurança Pública;
- Conselho Nacional de Turismo;
- Conselho Nacional de Esportes;
- Conselho Nacional de Meio Ambiente;
- Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- Conselho Nacional dos Direitos da Mulher;
- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência;
- Conselho Nacional dos Direitos do Idoso;
- Comissão Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais;
- Comissão Nacional de Política Indigenista;
- Conselho Brasileiro do Mercosul Social e Participativo;

Além desses, a publicação não relaciona, mas deve-se destacar, pois há participação do movimento sindical, entre outros, os seguintes Conselhos:

- Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Industrial;
- Conselho de Administração do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social;
- Conselho da Finep – Financiadora de Estudos e Projetos;
- Conselho da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial;

Essa relação evidencia a diversidade de espaços e o escopo temático da participação, bem como permite uma ideia do nível de responsabilidade das atribuições dos representantes.

Assim, adicionam-se às ações de reivindicação, de protesto ou contestação que estiveram no centro da luta social nas décadas anteriores e que continuam presentes, os desafios e responsabilidades da participação, bem como emergem novas contradições cujo tratamento e soluções não são simples. A diversidade dos temas e questões tratados, a escala/quantidade de eventos, espaços e níveis de participação – do internacional/nacional ao local – trouxeram desafios que passaram a exigir

novas práticas dos movimentos sociais na intervenção para a elaboração dos conteúdos e propostas; estratégias de ação para mobilização e negociação; a condução da participação em espaços regulares de gestão e deliberação sobre as políticas públicas. É sempre bom destacar que essa participação envolve inclusive a deliberação sobre a alocação de recursos financeiros que, em muitos casos, mobiliza e disponibiliza o acesso de bilhões de reais e atinge milhares ou milhões de brasileiros.

Ao mesmo tempo, a grande participação nos espaços institucionais, com formas específicas de mobilização para a intervenção, aparece – ou pode parecer – como contraditória com aqueles movimentos de protesto, denúncia ou reivindicação, presentes nas ruas. Regularmente, nas organizações ou na pesquisa acadêmica, questões são colocadas: Estaria havendo um processo de desmobilização e arrefecimento dos movimentos sociais? Não seria essa participação uma forma de o Estado e os governantes cooptarem lideranças e movimentos? Que tipo de relação se estabelece entre representantes e representados nesses casos? A participação institucional não leva à burocratização? É papel do movimento ou da organização gerir políticas públicas? Quem e como se financia essa atuação e participação? O financiamento público da organização pode significar cooptação? Estas e outras inúmeras questões revelam alguns dos dilemas que essa nova participação traz para os movimentos e a sociedade civil. Não há resposta definitiva para nenhuma dessas questões. Em essência, o que está em questão é a relação entre transformação social e democracia, estado e sociedade civil.

De todo o modo, o que se observa é a ampliação da capacidade dos movimentos sociais em geral, e do movimento sindical em particular, de intervir em inúmeras políticas públicas e na gestão dos recursos públicos. A efetividade, aqui medida pela capacidade de intervir na alocação dos recursos e na definição do conteúdo e gestão das políticas, sem dúvida, trouxe aos movimentos sociais e sindical um protagonismo novo e de escala ampla, com impacto sobre a vida de milhares ou milhões de brasileiros.

A POLÍTICA NEGOCIADA DE VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo é um bom exemplo dessa nova prática que mobilizou o movimento sindical, em especial nas Marchas da Classe Trabalhadora. A questão foi pauta de debates em vários espaços de participa-

ção e objeto de um longo processo de pressão social, de negociação e pactuação com o governo federal e o Congresso Nacional.

Após uma evolução bastante sinuosa ao longo dos anos, e com os maiores valores registrados na segunda metade dos anos 1950, o salário mínimo no Brasil atingiu o menor valor real anual em meados dos anos 1990, quando representava apenas 24,5% da importância que tinha ao ser criado, definida em julho de 1940. Entre 1995 e 2004, iniciou-se uma recuperação do valor, porém de forma pouco sistemática ou criteriosa.

O salário mínimo foi a primeira prioridade de ação conjunta das Centrais Sindicais, já na primeira Marcha da Classe Trabalhadora, realizada em dezembro de 2004, razão pela qual o movimento ganhou o nome de Marcha pelo Salário Mínimo, ocasião em que foi lançada a Campanha pela Valorização do Salário Mínimo, com o objetivo de estabelecer uma política permanente de recuperação do valor real desta remuneração. No documento entregue ao governo, as Centrais Sindicais diziam:

“...Porém, tão ou mais importante é a elaboração de uma política de recuperação permanente, de longo prazo, para o salário mínimo. Acreditamos que, para chegar a ela, o Senhor Presidente deveria constituir, por meio de lei, uma Comissão Quadripartite do Salário Mínimo, formada por Executivo, Legislativo, Centrais Sindicais e Empresariado, que teria como função elaborar, até o início de abril de 2005, a política de longo prazo de recuperação do salário mínimo. A intenção é que essa política seja lançada por Vossa Excelência no dia 1º de maio.

Essa Comissão discutiria itens como o salário mínimo necessário; a relação entre salário mínimo e o crescimento do PIB; o fator adicional a ser aplicado sobre o salário mínimo para a sua recuperação; mecanismos para equacionar o impacto dos reajustes do salário mínimo sobre a Previdência e os orçamentos de Prefeituras e Estados.

Nossas palavras finais são de esperança. De que seu governo não passe sem deixar um nítido e histórico legado em relação ao salário mínimo.”

Como resultado da 1ª Marcha a Brasília e das negociações desencadeadas, o valor do salário mínimo teve um aumento real (acima

da inflação) de 8,23%, em maio de 2005, passando de R\$ 260,00 para R\$ 300,00.⁷

No ano seguinte, em abril de 2005, a continuidade da campanha foi marcada pela criação da Comissão Quadripartite do Salário Mínimo, com o objetivo de discutir e estabelecer a política de valorização permanente do salário mínimo. Pelo lado dos trabalhadores, participaram CUT, CGT, Força Sindical, SDS, CAT e CGTB; pelos aposentados, a Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas (Cobap), o Sindicato Nacional dos Aposentados, a Federação dos Aposentados e Pensionistas de São Paulo (Fapesp) e a Associação Nacional dos Aposentados e Pensionistas e Idosos (Anapi). Compunham também a comissão representantes do governo e dos empresários.

Como resultado da 2ª Marcha a Brasília, em dezembro de 2005, foi assinado, em 24 de janeiro de 2006, um Protocolo de Intenções, entre as Centrais Sindicais e os Ministros da República. Esse documento previa o reajuste do salário mínimo, a partir de abril de 2006, para R\$ 350,00. Quanto à definição de uma política permanente de valorização do salário mínimo, o protocolo previa a retomada dos trabalhos da Comissão Quadripartite.

Após a 3ª Marcha, foi firmado, em 27 de dezembro de 2006, novo Protocolo de Intenções (nº 05/2006) entre as Centrais Sindicais e o governo federal, prevendo uma política de valorização do salário mínimo e a correção da tabela do Imposto de Renda, a vigorar no período de 2007 a 2011. O valor a vigorar a partir de abril de 2007 foi fixado em R\$ 380,00 (ganho real de 5,10%). E, a partir de 2008, o salário mínimo passou a ser reajustado com base na variação do INPC apurado desde a correção anterior, acrescido de um ganho real equivalente à variação do PIB de dois anos antes. Outra medida foi a antecipação em um mês, a cada ano, da data de reajuste do salário mínimo, de forma a fixá-la em janeiro, a partir de 2010.

7. Como parte das comemorações dos 50 anos do DIEESE, o Departamento realizou nesse período uma jornada nacional de debates nas capitais dos estados brasileiros. O tema foi a distribuição de renda no Brasil e o objetivo, fomentar a reflexão sobre o papel do salário mínimo na distribuição de renda e no combate às desigualdades. Mais informações, consulte o site do DIEESE: www.dieese.org.br.

Como parte do mesmo processo de mobilização e debate, destaca-se também o seminário “Salário Mínimo e Desenvolvimento”, realizado em abril de 2005, em Campinas, pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – Cesit/IE/Unicamp; o DIEESE; a CUT; a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – Abet; o Programa de Pós-Graduação Interunidades em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo – Prolam-USP; e o Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – IE-UFRJ. O evento teve como resultado um livro, que foi publicado com o mesmo nome da atividade.

Como resultado dos reajustes da primeira metade da década e da política de valorização do salário mínimo, negociada no final de 2006, o valor cresceu 83,99 % entre 1999 e janeiro de 2010.

TABELA 1
Reajuste do Salário Mínimo
Maio de 1999 a janeiro de 2011

Período	Salário Mínimo (em R\$)	Reajuste Nominal (em %)	INPC desde o reajuste anterior (em %)	Aumento real (em %)
Maio de 1999	136,00	----	----	----
Abril de 2000	151,00	11,03	5,35	5,39
Abril de 2001	180,00	19,21	6,27	12,17
Abril de 2002	200,00	11,11	9,72	1,26
Abril de 2003	240,00	20,00	18,54	1,23
Maio de 2004	260,00	8,33	7,06	1,19
Maio de 2005	300,00	15,38	6,61	8,23
Abril de 2006	350,00	16,67	3,21	13,04
Abril de 2007	380,00	8,57	3,30	5,10
Março de 2008	415,00	9,21	4,98	4,03
Fevereiro de 2009	465,00	12,05	5,92	5,79
Janeiro de 2010	510,00	9,68	3,45	6,02
Janeiro de 2011	540,00	5,88	6,47	-0,55
Total do período	----	297,06	117,01	82,97

Elaboração: DIEESE

A negociação entre as Centrais Sindicais e o governo previu que essa sistemática de reajustes e aumentos deveria durar até 2023, com reavaliação em 2011, 2015 e 2019. Mesmo não fazendo parte do recorte temporal desse livro (que cobre a primeira década dos anos 2000), vale o registro de que, mantendo o critério acordado, o governo reajustou o salário mínimo para R\$ 540,00 a partir de janeiro de 2011⁸. Esse valor não incorporou qualquer percentual de aumento real, dada a queda de -0,6% no PIB de 2009, ano em que a economia brasileira sentiu fortemente o

8. Esse reajuste de 5,88% levou em consideração a evolução do Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - INPC/IBGE, em 2010, com estimativa para o mês de dezembro daquele ano. Divulgado o INPC de dezembro, entretanto, o percentual foi um pouco superior ao estimado (6,46%). Essa diferença foi corrigida a partir de março de 2011, com a fixação do valor do salário mínimo em R\$ 545,00 a partir daquele mês.

impacto da crise econômico-financeira mundial, que eclodiu em setembro de 2008, com a quebra do banco Lehman Brothers.

Juntamente com a definição do reajuste de janeiro de 2011, o governo enviou ao Congresso Nacional um projeto de lei reafirmando os critérios de recuperação do valor real do salário mínimo até 2014 e criando um Grupo de Trabalho, entre o governo e as Centrais Sindicais, para avaliar a atual política e refletir sobre o futuro dela. Até então, os reajustes e aumentos negociados em 2006 foram efetivados por meio de Medidas Provisórias, dado que o Congresso Nacional não havia aprovado qualquer lei sobre o assunto. Finalmente, em fevereiro de 2011, o Congresso Nacional, depois de intenso debate, apreciou e aprovou o projeto de lei, por considerar uma política essencial para o desenvolvimento do país.

Um fato histórico é que o movimento sindical desenvolveu uma luta que promoveu o maior acordo salarial da história do país; disputou a opinião pública com analistas e formadores de opinião (é bom lembrar que, na década de 1990, o ideário predominante indicava que o aumento do salário mínimo geraria inflação, desemprego e informalidade); motivou a criação de uma política distributiva a partir da base salarial; estimulou o debate dos pisos regionais e a revisão dos pisos das categorias profissionais e, finalmente, chegou a uma transformação político-cultural quando, por maioria, o Congresso Nacional aprovou a nova Lei de Valorização do Salário Mínimo.

Dada a importância do salário mínimo como remuneração básica do conjunto dos trabalhadores formais brasileiros, dos aposentados e pensionistas, em decorrência do impacto sobre os pisos salariais das categorias, de seu papel como “farol” para as remunerações do chamado mercado informal de trabalho e ainda como vetor de distribuição de renda e redução das desigualdades regionais, pode-se dizer, sem sombra de dúvida, que esta foi a mais importante negociação ocorrida na primeira década dos anos 2000. Trata-se de um resultado oriundo da ação de um novo ator social no pós-ditadura militar, as Centrais Sindicais, e de um novo espaço de uma complexa negociação macro-salarial, consolidada como política pública e Lei⁹.

9. O DIEESE trabalhou a questão do salário mínimo ao longo dos seus 55 anos de história, com pesquisa, estudos, seminários e debates. Em 2010, foi lançado o livro “Salário Mínimo: instrumento de combate à desigualdade”, produzido com apoio da Fundação Ford. Neste trabalho, foram analisadas diferentes dimensões do salário mínimo, além dos impactos causados e sofridos por ele e que foram, ao longo das décadas, objeto dos estudos e pesquisas do DIEESE.

A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A luta em relação à jornada de trabalho foi uma das primeiras campanhas conjuntas das Centrais Sindicais que visava a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução de salário. A luta pela política de valorização do salário mínimo e a luta pela redução da jornada de trabalho foram as bandeiras de destaque das Marchas da Classe Trabalhadora. Recolocar a questão da jornada de trabalho no centro da ação sindical foi uma escolha estratégica das Centrais Sindicais, o que tirou o movimento sindical da atuação defensiva, comum na década de 1990, e trouxe para o centro dos debates a regulação de um aspecto central da relação capital trabalho. Tratava-se de colocar um contraponto objetivo à agenda neoliberal da desregulação das relações de trabalho, a partir de um tema duradouro de debate e de disputa.

As Centrais Sindicais, com o apoio do DIEESE, produziram estudos e materiais sobre a proposta de redução da jornada de trabalho e os efeitos benéficos para a economia e a sociedade. Como exemplo desse trabalho destaca-se a cartilha “Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos”¹⁰. Foram promovidas mobilizações das entidades sindicais e dos trabalhadores a partir de 2004. Eventos locais, regionais e nacionais, debates no Congresso Nacional e “trabalho corpo a corpo” junto aos parlamentares, manifestações diversas nas empresas, entre tantas outras ações, marcaram a retomada de uma luta que no passado culminou na Constituinte de 1988, quando a jornada de trabalho foi reduzida de 48 para 44 horas semanais.

Essa questão esteve presente na agenda pela demanda/proposta apresentada pelo movimento sindical na década de 1990 e no princípio dos anos 2000, pela ótica da geração de empregos diante da estimativa de que a redução de 4 horas semanais, com a contratação de novos trabalhadores, teria um potencial de gerar mais 2 milhões de novos postos de trabalho. Na segunda metade da década, os resultados positivos de geração de postos reduziram a taxa de desemprego. A bandeira da redução da jornada passou a representar, além da queda do desemprego, um meio de distribuir renda – reduzir a jornada de trabalho sem redução de salário – e promover a melhoria da qualidade de vida - tempo para outras atividades como lazer, esporte, dedicação à família, à formação, à cultura, entre outros. Trata-se de um debate e de uma dis-

10. Ver em www.dieese.org.br/esp/cartilha_reducaojornada.pdf.

puta por um novo patamar no padrão de relações de trabalho, de regulação do tempo de trabalho, com importantes impactos distributivos.

Muitas entidades sindicais colocaram esse tema nas pautas de negociação e algumas conseguiram, por acordo, reduzir a jornada de trabalho sem redução salarial. No final da década, a questão permanecia aberta na pauta do Congresso Nacional e a mobilização das Centrais Sindicais continuava com compromisso de colocar o tema em votação no processo Legislativo - comissões e plenária da Câmara dos Deputados. As manifestações de parlamentares favoráveis e contrários à proposta fizeram parte dos embates, bem como declarações e ações dos empresários que buscaram impedir qualquer avanço geral nessa questão.

O Fórum Nacional da Previdência Social

Semelhante à experiência no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho, deve-se destacar a outra negociação tripartite que ocorreu ao longo de 2007, com a criação do Fórum Nacional da Previdência Social - FNPS, iniciativa do governo federal com o objetivo de tratar de mudanças no sistema de Previdência Social. Participaram deste fórum as Centrais Sindicais CUT, Força Sindical, NCST, CGTB e UGT, entidades dos aposentados, entidades patronais e o governo federal. Depois de um longo processo de discussão e análise de uma ampla agenda temática proposta pelo Ministério da Previdência Social, construiu-se um campo de acordo em torno de muitas questões, porém não houve consenso em relação a aspectos relevantes da questão previdenciária. Diante disso, cada segmento elaborou um relatório alternativo e/ou complementar, com propostas e divergências e posições explícitas, que, agregado ao Relatório Final do Fórum, foi entregue ao presidente da República. Como não houve acordo em aspectos fundamentais - fim do fator previdenciário, idade mínima, entre outros -, o governo não encaminhou nenhuma proposta de alteração da Previdência Social até o final de 2010.¹¹

11. O DIEESE e o Cesit/IE - Unicamp promoveram, em novembro de 2007, em São Paulo, o seminário "Como incluir os excluídos? Contribuição ao debate sobre a Previdência Social no Brasil". Todo o material usado no debate, que apresentou diagnósticos e proposições, foi publicado sob o título "Previdência Social: Como Incluir os Excluídos? - uma agenda voltada para o desenvolvimento econômico com distribuição de renda", LTr Editora Ltda, 2008.

Por sua vez, o Ministério da Previdência Social também sistematizou sua posição e os debates do Fórum por meio de duas publicações: "Estudos e Pesquisas da Secretaria de Políticas de Previdência Social" e "Previdência Social: Reflexões e Desafios", organizados por Helmut Schwarzer, Coleção Previdência Social, volumes 31 e 30, 2009.

Depois de concluídos os trabalhos do FNPS, as Centrais Sindicais desencadearam um processo de mobilização pelo fim do fator previdenciário, instituído em 1999, com critérios para o cálculo do valor do benefício da aposentadoria que consideram a relação entre a idade do demandante, o tempo de contribuição e o tempo médio da expectativa de vida dos brasileiros. Essa medida visa reduzir o valor do benefício, caso o demandante opte pela aposentadoria depois de 35 anos (homens) ou 30 anos (mulher) de contribuição, dependendo da idade. Por isso, com o fator, pretende-se estimular a ampliação do tempo de contribuição para acesso ao valor integral do direito. Essa questão aflorou um grande embate entre o movimento sindical, os empresários, o governo, o Congresso Nacional, os formadores de opinião e a própria sociedade.

O assunto permaneceu na agenda prioritária do movimento sindical, que realizou manifestações, bem como participou de rodadas de negociação no Congresso ou junto aos Ministérios, a fim de buscar uma alternativa para colocar fim ao fator previdenciário. Em 2010, o Congresso Nacional aprovou medida que extinguiu o fator previdenciário, junto com um reajuste de 7,7% no valor dos benefícios. O presidente Lula, naquele ano, vetou a medida referente ao fim do fator previdenciário, mas manteve o reajuste.

É importante destacar ainda que as Centrais Sindicais procuraram tratar da questão previdenciária sempre como parte dos debates sobre o sistema de seguridade social.

As negociações em torno da crise econômica de 2008-2009

A crise econômico-financeira que abalou o mundo a partir de 2008 teve impacto na economia brasileira, com queda acentuada no nível da atividade econômica, em especial na indústria e nos setores exportadores. Iniciativas do movimento sindical junto aos governos, em especial junto ao governo federal, e aos empresários, visaram à promoção de políticas anticíclicas para evitar a ampliação do contágio da crise na economia brasileira e manter ou recuperar o nível de atividade econômica.

Houve, a rigor, dois campos de iniciativas: nacionais ou setoriais e as locais ou por categoria. A primeira constituiu-se na proposição e negociação de medidas econômicas e financeiras junto ao governo federal com o propósito de manter aquecido o mercado interno de consumo. O aumento do crédito por parte dos bancos estatais; os incentivos fiscais

a setores da indústria, como o automobilístico, o da “linha branca”, de eletrodomésticos, entre outros; a manutenção dos investimentos do PAC e a ampliação dele, com o Programa Minha Casa, Minha Vida (para gerar empregos, enfrentar o déficit habitacional e ativar a indústria nacional); a redução da taxa básica de juros e do superávit fiscal do governo, entre outras, foram medidas promovidas para manter o emprego e a renda e, com isso, propiciar uma dinâmica positiva da nossa economia, sustentada pelo mercado interno. Um aspecto fundamental em todas essas iniciativas foi a proposição e a inclusão de contrapartidas sócio-trabalhistas, quando houvesse recurso público envolvido, seja no financiamento ou na redução de impostos.

Do outro lado, as negociações bipartites setoriais ou por categoria visaram a medidas que pudessem mitigar os efeitos da crise sobre o nível de emprego e, em especial, evitar demissões. Nesse campo, as tratativas em torno da redução da jornada de trabalho com redução de salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho, associada à oferta de bolsas de qualificação dos trabalhadores, férias coletivas, entre outras medidas, fizeram parte de um conjunto de ações e negociações difíceis para a agenda sindical, mas que foram, cada uma de um modo, enfrentadas. Inúmeras assembleias de trabalhadores apreciaram, entre o quarto trimestre de 2008 e o primeiro semestre de 2009, propostas em torno dessas questões e cada uma deliberou de determinada forma – aceitando ou não as propostas empresariais apresentadas – e os encaminhamentos foram realizados pelas direções sindicais. Houve casos em que as empresas, de maneira unilateral, promoveram demissões sem consulta aos sindicatos e aos trabalhadores. A Justiça do Trabalho determinou, em algumas situações, ganho de causa às ações coletivas impetradas pelas entidades sindicais.

Como resultado também dessas iniciativas, o Brasil apresentou um rápido processo de recuperação econômica, que resultou em um crescimento de 7,5% do PIB, já em 2010. Os efeitos sobre o mercado de trabalho foram também muito expressivos: mesmo em 2009, auge da crise, foram criadas quase 1 milhão de novas vagas com carteira de trabalho assinada.

Em todo esse processo de enfrentamento da crise, sindicatos e Centrais Sindicais atuaram, a partir das mobilizações que promoveram, como protagonistas de um diálogo social complexo, difícil e rico com o governo e o empresariado, reafirmando mais uma vez o papel que têm na defesa dos interesses dos trabalhadores.

DESTAQUES DA AMPLA AGENDA SINDICAL

Além dos temas já destacados anteriormente e que foram objeto de ação conjunta das Centrais Sindicais, como o salário mínimo, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário, a questão da Previdência Social, a regulamentação do direito de negociação coletiva no setor público, inúmeras outras questões foram objeto de ação por parte das centrais e do movimento sindical.¹²

A **terceirização**, em larga medida, promove precarização das condições de trabalho, gera insegurança e flexibilização das relações laborais e atinge milhões de trabalhadores - estima-se que cerca de 8 milhões de trabalhadores estejam ocupados em atividades laborais terceirizadas ou “terceirizáveis”. As Centrais Sindicais atuaram no sentido de buscar a regulamentação da terceirização. Negociou-se com o Ministério do Trabalho e Emprego uma proposta para ser apresentada ao Congresso Nacional, bem como houve interlocução com a Comissão do Trabalho na Câmara dos Deputados. Concluiu-se a década com um projeto de lei comum elaborado pelas Centrais Sindicais e um processo de disputa aberto no Congresso. Há vários projetos de lei que buscam regular a questão. O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, atuou a partir da Súmula 331 (1994), que vincula a contratação de trabalhadores por empresa interposta, estabelecendo co-responsabilidade por parte da contratante. Acumulavam-se na Justiça do Trabalho mais de cinco mil processos trabalhistas - individuais e coletivos - sobre o assunto. O trabalho sindical tem muitos desdobramentos setoriais específicos, seja de denúncia do problema, das práticas empresariais, dos impactos sobre a qualidade do emprego ou regulação no espaço da negociação coletiva.¹³

A **rotatividade** é característica perversa do sistema de contratação do trabalho no Brasil, que evidencia a flexibilidade que o empresário tem para contratar e demitir trabalhadores. Trata-se de fenômeno que cria obstáculos aos avanços da produtividade e tem impactos sobre a política pública de emprego. O DIEESE, a pedido do Ministério do Trabalho e Emprego e das Centrais Sindicais, iniciou um amplo estudo sobre o assunto, visando subsidiar uma agenda que deverá ganhar im-

12. A panorâmica não é exaustiva. Pode haver lacunas e ausências nesse breve levantamento temático, que também quer dar uma ideia da diversidade do objeto de atuação e da sua complexidade.

13. Ver o livro “Relações e Condições de Trabalho no Brasil”, produzido pelo DIEESE, 2007.

portância na próxima década. O assunto foi tratado em muitas campanhas salariais e em dois Conselhos, em especial, no Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) e no Conselho Curador do FGTS, na política pública de formação profissional, intermediação de mão de obra e seguro-desemprego.

Como parte do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, a **garantia contra a dispensa imotivada** por parte das empresas fez parte das ações ao longo da década. Prevista no artigo 7º, Inciso I da Constituição de 1988, mas dependente de regulamentação em lei complementar, essa garantia é objeto da **Convenção 158** da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1982. Essa convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional, em setembro de 1992, mas seu registro junto à OIT só foi requerido pelo governo em janeiro de 1995, passando a vigorar no Brasil um ano depois, em janeiro de 1996. Diante da controvérsia jurídica quanto à autoaplicabilidade da Convenção 158, o governo expediu o Decreto 1.855, em abril de 1996, determinando que a convenção fosse “cumprida tão inteiramente como nela se contém”. Diante da pressão empresarial, entretanto, o governo expediu novo Decreto, em novembro do mesmo ano (Decreto 2.100/1996), denunciando a Convenção 158, o que, no linguajar coloquial, significa anular a vigência da Convenção no país. Essa denúncia está sendo contestada no Supremo Tribunal Federal (STF) desde 1997, por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) movida pela CUT e pela Contag, sob a alegação de que um ato do Poder Legislativo (a ratificação da Convenção 158, em setembro de 1992) não poderia ser cancelada por um decreto do poder Executivo. Essa ação continua em tramitação no STF e já obteve o voto de quatro dos 11 ministros, três deles favoráveis à ADI¹⁴. A votação foi suspensa por um pedido de vistas da ministra Ellen Grace, em 2009, e não há prazo para que seja concluída.

A implementação da Convenção 158 foi objeto de reivindicação das Centrais Sindicais ao governo, na Marcha a Brasília realizada em dezembro de 2007. Em resposta, o presidente Lula reenviou o texto da Convenção para nova apreciação do Congresso Nacional, num ato aparentemente desnecessário, uma vez que ela já havia sido aprovada pelo Parlamento, em 1992. Em 2009, o texto estava tramitando na Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados.

14. Os votos favoráveis foram dos ministros Carlos Ayres Brito, Maurício Correa e Joaquim Barbosa. O voto contrário foi do ex-ministro e atual ministro da Defesa, Nelson Jobim.

Parte integrante do projeto de Reforma Sindical produzido pelo Fórum Nacional do Trabalho e desenvolvida em conjunto pelas Centrais Sindicais e o MTE foi a proposta de regulamentação legislativa para coibir as **práticas antissindicais** presentes nas relações entre os empregadores, as organizações e as representações e representantes dos trabalhadores. As Centrais Sindicais criaram o Comando das Centrais Sindicais sobre Práticas Antissindicais, que atuou durante todo o período, promovendo a formação de dirigentes sindicais sobre o tema e, inclusive, articulando denúncia de práticas antissindicais junto às instâncias da OIT.

A OIT construiu e define **Trabalho Decente** como a reunião de quatro objetivos estratégicos no que diz respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, a saber: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; (e) promoção de emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Em maio de 2006, o governo brasileiro lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente, para operacionalizar o Memorando de Entendimento assinado pelo governo brasileiro com a OIT em 2003. As atividades sobre essa agenda tiveram vários desdobramentos, alguns regionais, como Bahia e Mato Grosso, por exemplo, ou mesmo locais (região do ABC paulista). Em 2009, foi criado um Grupo Interministerial para elaborar o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Concluiu-se a década com a indicação de promoção de uma Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.¹⁵ As Centrais Sindicais atuaram em todas as etapas e em todos os processos que trataram do tema. Promoveram debates, fizeram formação de dirigentes sobre a questão e participaram dos eventos e reuniões promovidos pela OIT.

As questões relacionadas à **juventude** estiveram nas ações do movimento sindical e, em especial, das Centrais Sindicais. Na Agenda Nacional de Trabalho Decente, a questão ganhou prioridade com a criação de um subcomitê para tratar do tema. Em conjunto com a Secretaria Nacional de Juventude, foram realizadas muitas ações. Muitos dos investi-

15. Em 2010, o governo brasileiro instalou o processo para a realização do evento e as instâncias responsáveis pela promoção da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, sob a coordenação do MTE.

mentos realizados no âmbito da formação profissional estiveram direcionados aos jovens e um especial esforço foi feito no sentido de ampliar a oferta de educação técnica e tecnológica.

A luta contra as práticas empresariais de contratação de trabalhadores em condições similares ao **trabalho escravo** manteve-se na ordem do dia, em especial naquelas regiões ou nos segmentos onde o problema mais se evidencia. A fiscalização do MTE exerceu mais uma vez papel relevante nesse processo, com o apoio de outros órgãos públicos e organizações da sociedade civil. As denúncias feitas pelos movimentos sociais e sindicais foram base para muitas ações de fiscalização e erradicação, bem como a participação do movimento sindical em muitos fóruns e movimentos que visaram a erradicação do trabalho escravo. Em 2003, o governo federal lançou o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil.

A promoção de igualdade de **gênero** ganhou ainda mais evidência na agenda dos trabalhos das Centrais. Atividades de formação e mobilizações aconteceram durante a década e diversas ações foram realizadas. Vários encontros, seminários nacionais trataram das questões das mulheres trabalhadoras. O DIEESE produziu uma série de estudos sobre a questão da mulher e o trabalho. No processo de mobilização e atuação, um dos destaques foi a participação no processo que culminou, em 2004, na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, da qual derivou o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Em 2007, aconteceu a II Conferência, com a elaboração do II Plano. Estimam-se que participaram da I Conferência 120 mulheres e a segunda mobilizou 200 mil, em todo o processo, que envolveu eventos locais, regionais e o nacional.

Entre as muitas questões relacionadas ao trabalho da mulher há uma que ganhou destaque nas lutas da década: a promoção de trabalho digno para as **empregadas domésticas**. Muitas ações, em diversos níveis, desde o apoio à organização sindical dessas trabalhadoras e a regulamentação dos direitos trabalhistas fizeram parte dos trabalhos das Centrais Sindicais. O governo federal avançou em ações de apoio à formalização dessas trabalhadoras, mesmo que de forma tímida, como o abatimento do imposto de renda para as famílias que registrarem as domésticas. Essas trabalhadoras fazem parte do contingente de milhões de brasileiros que atuam na informalidade.¹⁶

16. Em junho de 2011, a 100ª Conferência da OIT adotou normas que se converterão na Convenção 189 e na Recomendação 201 da Organização. O trabalho doméstico é tratado no capítulo 7 deste livro.

No mesmo sentido, a promoção da igualdade de **raça** fez parte da agenda sindical. Um dos destaques para os jovens foi a criação do Prouni - Programa Universidade para todos, que concede bolsas de estudo parciais ou integrais para ensino superior em instituições privadas. Nesse programa há quotas para pessoas com deficiências e os autodeclarados indígenas, pardos ou pretos. Essa ação, uma reivindicação dos movimentos sociais, ampliou a possibilidade de os jovens pobres chegarem ao ensino superior.¹⁷

No campo da juventude, da promoção da igualdade, da educação, em especial da educação profissional, vale destacar a longa jornada de ações que o movimento sindical realizou - desde os anos 1990 - pela participação na gestão do **Sistema S** e a retomada das vagas gratuitas neste sistema de ensino. Em 2008, o presidente Lula assinou decretos-leis para ampliar a oferta de vagas gratuitas nos cursos técnicos oferecidos pelo Senai, Sesi, Senac e Sesc, que deveriam crescer gradualmente no período de 2009 a 2014. Nesse mesmo âmbito, as Centrais Sindicais conquistaram, na segunda metade da década, o direito de assento e participação nos Conselhos de Administração Nacionais e Regionais das mesmas organizações do Sistema S, outra antiga reivindicação e proposta.

Outra questão que ocupou a agenda sindical no âmbito das políticas públicas foi o **Sistema público de emprego, trabalho e renda**. Duas conferências nacionais foram realizadas, e nelas vários elementos foram propostos e construídos na área das políticas de formação profissional, seguro-desemprego, intermediação de mão de obra, juventude, economia solidária, entre outros. A participação nas inúmeras Comissões Municipais e Estaduais de Emprego constituiu-se em um movimento de grande envergadura para a discussão e deliberação em relação às políticas públicas nesse campo. Um grande trabalho de formação de Conselheiros dessas Comissões (trabalhadores, empregadores e governo) foi promovido pelo DIEESE em cooperação com o MTE.

O **seguro-desemprego**, além do tratamento regular no âmbito do Codefat, foi objeto de atenção especial no início da crise internacional, quando o movimento sindical propôs a ampliação do prazo, o que foi feito para segmentos setoriais específicos, a partir de 2008.

A atuação no Codefat e no Conselho Curador do FGTS foi, ao longo de toda a década, prioridade das Centrais Sindicais. Várias dimen-

17. Anualmente, o DIEESE produziu estudo com informações sobre a participação dos negros e das mulheres no mundo do trabalho - ver site do DIEESE: www.dieese.org.br. O negro no mercado de trabalho é tema do capítulo 10.

sões das políticas públicas relacionadas ao emprego, ao trabalho, à economia popular e solidária, aos investimentos em infraestrutura - saneamento, habitação - e, mais recentemente, na infraestrutura produtiva, foram objeto de análise e deliberação nesses dois Conselhos. Vale destacar a participação dos recursos do FAT no fundo de financiamento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), ao qual o movimento sindical permaneceu demandando contrapartidas sociotrabalhistas quando da concessão de crédito produtivo. Ou ainda em relação à participação do FGTS com recursos para compor o fundo de investimento público em infraestrutura produtiva (como no caso do PAC, Programa de Aceleração do Crescimento I e II).

Os investimentos produtivos e sociais orientados pelo **PAC, os eventos esportivos e o Programa Minha Casa, Minha Vida** foram objeto de muitas ações que visaram tanto à discussão do conteúdo dessas iniciativas, como também e, especialmente, à inclusão de contrapartidas sociais, trabalhistas e ambientais. A dimensão organizativa também foi objeto de atuação, assim como a negociação de marcos regulatórios gerais das relações de trabalho, como o acordo celebrado entre os usineiros e suas representações, o governo e a Contag, denominado Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar, fechado em junho de 2009.

O investimento na organização dos **aposentados** foi uma ação que avançou no âmbito das Centrais Sindicais, com a criação de sindicatos nacionais, com estruturas regionais e locais. Uma agenda específica foi desenvolvida e uma interlocução permanente com o Ministério da Previdência Social estabelecida.

A **questão tributária** e fiscal foi introduzida na agenda dos trabalhos das Centrais Sindicais com um enfoque prioritário para a **redução dos encargos sociais**. O governo encaminhou para o Congresso Nacional, na segunda metade da década, mais um projeto de reforma tributária que inclui, entre outros elementos, a desoneração parcial da contribuição patronal para a Previdência Social sobre a folha de pagamento. O projeto foi alvo de inúmeros debates e, em diferentes momentos, houve declaração no Congresso Nacional de que ele seria colocado entre as prioridades para ser votado. A crise internacional de 2008 arrefeceu o ânimo do governo que, diante das incertezas econômicas, retirou a prioridade da agenda.¹⁸

18. A questão da redução dos encargos sociais voltou ao centro dos debates em 2011, quando o governo federal incluiu a desoneração parcial para alguns subsetores no Programa Brasil Maior.

A correção da tabela do **Imposto de Renda** esteve na agenda durante a década, inclusive como parte dos acordos no âmbito dos Protocolos de Acordos assinados a partir das Marchas da Classe Trabalhadora, quando se estabeleceu uma política de correção da tabela.

No final da década, as Centrais Sindicais avançaram na articulação dos trabalhos em torno da questão da **segurança e saúde do trabalhador**, com várias iniciativas de atuação e formação. Criaram um Fórum Sindical de Saúde, que, além de trabalhar os temas gerais, fizeram, com apoio do DIEESE, um investimento no tema da **saúde suplementar**. A questão do **HIV/AIDS** foi incluída nesse campo de trabalho.

A disputa acerca da **política macroeconômica** – câmbio, juros e inflação – também foi alvo de ações. A demanda pela alteração na composição do Conselho Monetário Nacional, a inclusão de metas de emprego, investimento e crescimento no âmbito da política monetária estão na agenda da classe trabalhadora. Uma ação inédita foi a proposição e criação do mecanismo do **crédito consignado**, iniciativa do movimento sindical que contou com apoio governamental e se transformou no grande vetor de alavancagem do crédito pessoal no país.

O **piso regional** foi objeto de ação conjunta em muitos estados. Deve ser destacado o movimento unitário promovido pelas Centrais Sindicais em Santa Catarina, que resultou na criação do piso regional naquele Estado. Também por iniciativa do movimento sindical, o governo do Paraná criou o piso regional do estado, nesta década.¹⁹

O movimento sindical brasileiro delegou ao DIEESE o poder de representá-lo no Comitê Mundial para a elaboração da Norma ISO 26000, que trata de Diretrizes sobre Responsabilidade Social. Foram cinco anos de trabalho, desde 2004, envolvendo mais de 450 especialistas de 99 países, para a construção da Norma Internacional de **Responsabilidade Social, ISO 26000**, publicada em novembro de 2010.

A questão da **informalidade** esteve presente nas ações das Centrais Sindicais. Vale destacar o projeto iniciado pelo DIEESE, em 2009, para tratar da redução da informalidade por meio do diálogo social.

Além dos aspectos mencionados acima, fizeram parte da agenda dos trabalhos que as Centrais Sindicais desenvolveram na década: a questão **ambiental**; a luta contra o **assédio moral**; os impactos da **nanotecnologia**.

19. Até o final da década, havia piso regional nos seguintes estados: Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo. O capítulo 15, *As negociações coletivas na década de 2000*, aprofunda esta questão.

logia no mundo do trabalho e na qualidade de vida; os aspectos da **inovação, da ciência e da tecnologia** e relação deles com a produtividade e o emprego; a **erradicação da miséria** e o enfrentamento da desigualdade; a **educação de qualidade**, entre tantos outros assuntos que, além dos dirigentes, mobilizaram ativistas e trabalhadores.

O DIEESE E AS CENTRAIS SINDICAIS

O DIEESE acompanhou as Centrais Sindicais nas ações desencadeadas em relação aos temas destacados neste capítulo, produzindo pesquisas e estudos, realizando atividades formativas, assessorando a essas entidades nos mais variados espaços de negociação. O Departamento também organizou, em conjunto com as Centrais, o que se denominou de **Jornada Nacional de Debates**. Semestralmente, a partir de 2008, durante duas semanas, realizaram-se, nas 27 capitais das unidades federativas, nas quais está incluído o Distrito Federal, debates com a participação de dirigentes sindicais. O objetivo da Jornada é realizar uma prospecção para o semestre em curso, do ponto de vista das campanhas salariais, da agenda sindical, dos desafios para os trabalhadores e identificar, a partir do passado recente, as tendências das negociações coletivas. Conforme indica o Quadro 2, foram realizadas três Jornadas de Debates até 2009, com a participação de 3.786 dirigentes sindicais.²⁰

QUADRO 2
Jornadas Nacionais de debate 2008 e 2009

	I Jornada	II Jornada	III Jornada
	Inflação e as Campanhas Salariais	Negociações coletivas em um contexto de crise	Negociações coletivas em contexto de crise
	13 a 29/08 de 2008	23/03 a 02/04 de 2009	18/08 a 01/09 de 2009
Participantes	1.144	1.573	1.069

Elaboração: DIEESE

Outra iniciativa no âmbito institucional do DIEESE foi a criação do **Conselho Político da entidade**, órgão vinculado à Direção Sindical do Departamento, formado por três representantes de cada central sindical filiada à instituição: CUT, Força Sindical; UGT; NCST; CTB; CGTB e CSP-Conlutas.

20. Esta atividade teve continuidade em 2010 e 2011.

A Jornada Nacional de Debates foi promovida no âmbito das entidades que compõem o Conselho Político do DIEESE.

Uma das ações destacadas da agenda do Conselho Político foi a construção do Projeto da **Escola DIEESE de Ciências do Trabalho**, iniciativa para criar uma escola experimental de ensino superior para tratar dos temas do trabalho e investir na construção de um campo de conhecimento na área do trabalho.

Três desafios sindicais para a próxima década

A década passada foi fértil para ampliação da agenda sindical porque trouxe simultaneamente a constituição de novos espaços de negociação e ampliou a agenda temática. As Centrais Sindicais promoveram ações e realizaram mobilizações para criar condições para promover e enfrentar essa nova agenda e situação. No processo de interlocução com empresários e governo, e para nele intervir, as Centrais Sindicais criaram um campo de articulação política da bancada dos trabalhadores, no qual trabalharam a construção de propostas unitárias. Com propósito semelhante, constituiu-se para a ação política o espaço de unidade de ação, a partir da qual inúmeras ações e mobilizações conjuntas entre as Centrais Sindicais foram realizadas.

Pode-se falar, a partir de uma retrospectiva, que aumentou a eficácia da ação geral do movimento sindical de âmbito regional ou nacional, com as iniciativas tomadas pelas Centrais Sindicais isoladamente e, especial e fundamentalmente, pela capacidade de constituição de um novo campo político de atuação conjunta. Neste caso, constituiu-se um novo sujeito coletivo de representação de interesse no seio da sociedade brasileira. Os inúmeros acordos firmados por intervenção desse campo de atuação unitário, nos mais variados espaços, tiveram diferentes impactos sobre a vida dos trabalhadores. Parte desses impactos relacionavam-se diretamente com os rendimentos (casos do salário mínimo e dos benefícios da Previdência), ou ainda com as condições de trabalho (terceirização, trabalho doméstico, informalidade, corte da cana-de-açúcar) ou ainda com a institucionalidade (participação em conselhos e na responsabilidade diante das deliberações dessas instâncias), fóruns nacionais como trabalho ou previdência ou emprego (crise e contrapartidas sociais e trabalhistas), entre tantos outros impactos, cuja dimensão econômica, social, política ou cultural é difícil de ser dimensionada.

A agenda sindical declarada na década aponta o desenvolvimento, com distribuição de renda e geração de emprego de qualidade, como

objetivo estratégico a ser perseguido. Trata-se de uma agenda afirmativa que orienta um processo de luta pela transformação social, que busca simultaneamente promover um crescimento sustentável social e ambientalmente, cujo fruto deve ser um país capaz de promover o bem-estar daqueles que aqui vivem.

Destacam-se três desafios para a vida sindical a partir do observado na década passada e considerando o cenário futuro de possibilidade de crescimento econômico e a retomada de uma agenda de desenvolvimento, para se promover a efetividade das transformações que buscam as Centrais Sindicais:

1. Manter e ampliar a unidade de ação: as diferenças políticas entre a diversidade de correntes sindicais é grande e são substantivas as questões que as dividem. A experiência da década evidenciou que, quando a unidade de ação se constitui, uma nova força emerge com poder transformador. A variedade e quantidade crescente de temas, problemas, questões e desafios evidenciam as diferenças de posicionamento, tornam mais complexa e dificultam a preservação da unidade de ação, o que pode colocar em xeque o poder de intervenção e de mudança. O desafio aqui será o de promover a unidade de ação no complexo campo da diversidade política sindical, compreendendo-a como expressão política da vontade de classe.

2. Ampliar capacidade de realizar negociações complexas: a capacidade de intervenção e mudança ocorre no campo de complexas ações de organização, mobilização, enfrentamento e negociação. Os vários níveis de intervenção – do local ao nacional/internacional –, as esferas de interlocução – Executivo, Legislativo e Judiciário – transformam a negociação com o empresariado, os governos e os parlamentares em ações de complexos diálogos sociais. É preciso desenvolver uma competência capaz de promover a interação entre os dirigentes e as diversas organizações – dos sindicatos às Centrais – para que possam atuar em conjunto e de forma colaborativa nos complexos processos negociais que se estabelecem com os diversos atores sociais.

3. Promover transformação social na democracia: diálogo social é interação de representação de interesses para, segundo a perspec-

tiva sindical, tornar possível uma transformação social que promova qualidade de vida e bem-estar social. Trata-se, portanto, de uma interlocução cujos objetos são aspectos da vida social, política, econômica e cultural e cujo resultado e processo visam, do ponto de vista da classe trabalhadora, a mudança que caracterize um cenário onde o Brasil possa ser considerado um país desenvolvido. O terceiro desafio, portanto, é ampliar a capacidade de promover transformação na democracia, fortalecendo-a.

Capítulo 19

Desafios e perspectivas

O Brasil experimentou importantes mudanças nos primeiros 10 anos do século XXI. Diversos indicadores revelam uma década muito diferente da anterior. Nesse período, notadamente a partir de 2004, foram revertidas inúmeras tendências observadas nos anos 1990. Naquela década, a questão do desemprego tornou-se o maior e mais grave problema do país na percepção da população brasileira. Foi baixa a intensidade do ritmo de criação de emprego e concentrada em ocupações precárias e informais. E os rendimentos e salários apresentaram quedas expressivas.

A desestruturação do mercado de trabalho no Brasil, nos anos 1990, coincidiu com a hegemonia, no mundo, do pensamento único, neoliberal, que advogava que apenas com a adoção de reformas que flexibilizassem a legislação trabalhista, novas ocupações, ainda que precárias, seriam criadas. Nessa visão, dominante à época, mercados de trabalho mais flexíveis eram capazes de criar mais empregos. A referência era o mercado de trabalho americano, em contraste com os mercados de trabalho mais rígidos de países europeus.

Os principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro na primeira década do século 21 desmentiram cabalmente essas afirmações do pensamento hegemônico. Na maior parte do período, o desemprego decresceu de forma consistente, a expansão da ocupação foi liderada por empregos formais e os salários, embora discretamente, voltaram a crescer. E essa reversão de tendências ocorreu sem que nenhuma mudança institucional de maior envergadura tenha sido adotada na legislação trabalhista brasileira. Cabe então perguntar: o que mudou no país nos últimos 10 anos para explicar essa radical alteração das tendências presentes no mercado de trabalho e tidas como irreversíveis nos anos 1990?

Certamente, as respostas envolvem dimensões econômicas, sociais, institucionais e políticas.

A primeira, e talvez mais importante, foi a elevação do patamar de crescimento econômico. A taxa média de crescimento do país mais que dobrou em relação ao período anterior. Essa mudança de patamar, registrada a partir de 2004, liderada inicialmente pelo setor exportador, foi rapidamente internalizada com a expansão do mercado doméstico e o crescimento do emprego formal. Complementarmente, as políticas públicas adotadas no período deram forte impulso a um virtuoso processo de distribuição e desconcentração de renda do trabalho que realimentou o ciclo de crescimento apoiado no mercado doméstico.

Merecem destaque, entre as principais políticas públicas adotadas no período, a de valorização do salário mínimo, as de transferência de renda (Previdência, Assistência Social e Bolsa Família) e as de crédito (principalmente o crédito consignado). Essas medidas ampliaram a capacidade de consumo dos segmentos sociais da base da pirâmide da renda, dinamizando e reforçando o crescimento do mercado interno.

Alguns indicadores evidenciam a nova tendência:

- Entre 2000 e 2009, o país criou 16,2 milhões de empregos formais, segundo dados Rais-MTE¹;

- As informações da Pnad-IBGE² mostram que de cada 10 novas ocupações criadas, sete foram empregos formais. Para efeito de comparação, na década anterior, aproximadamente três em cada 10 novas ocupações criadas eram empregos formais;

- Os dados da PED³ - produzida pelo DIEESE e Fundação Seade com instituições e governos regionais - indicam que a taxa de desemprego metropolitana recuou de 20,8% em 2003, para 14,2% em 2009;

- Pela Pnad-IBGE, a taxa de desemprego caiu de 10,4%, em 1999, para 7,8%, em 2008 e subiu para 9,1% em 2009, com a crise econômica;

- A renda domiciliar *per capita* cresceu 31,1% entre 2003 e 2009.

- E o poder aquisitivo do salário mínimo aumentou 53,7% entre abril de 2002 e janeiro de 2010.⁴

1. Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego.

2. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

3. Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego em seis regiões metropolitanas e no Distrito Federal, que integram o Sistema PED.

4. DIEESE. Nota Técnica 86, Política de valorização do salário mínimo, janeiro de 2010. www.dieese.org.br.

Diante desse novo quadro mais favorável, não surpreende que a renda do trabalho tenha apresentado considerável desconcentração nos últimos anos, revertendo a tendência em curso nas décadas anteriores. O coeficiente de Gini, principal indicador que afere a distribuição de renda de um país, passou de 0,596 em 2001 para 0,543 em 2009⁵ demonstrando uma consistente trajetória de desconcentração da renda do trabalho.

Apesar dos avanços recentes ainda persistem problemas que podem ser interpretados de diferentes formas.

Em contraste com mais de duas décadas de baixo crescimento econômico (anos 80 e 90), a retomada recente ainda não foi suficiente para “zerar” o passivo acumulado no período de baixo crescimento. Apesar da inequívoca melhora nos últimos anos, as taxas de desemprego permanecem altas, a informalidade é elevada e os salários são baixos no Brasil. E o país é um dos “campeões” no *ranking* das piores distribuições de renda no mundo.

O Brasil chega ao final da primeira década do século 21 com uma situação inédita e desafiadora. O país caminha para ser a quinta economia do mundo medida pelo Produto Interno Bruto – PIB. Entretanto, na média da primeira década do século atual, o Brasil ainda ocupava o quarto posto como país mais desigual numa amostra de 110 países⁶. Além disso, o Brasil está próximo da renda média *per capita* mundial, em torno do 50º lugar numa escala de cerca de 150 países, estabelecida pelo Banco Mundial.

DUAS DÉCADAS DE DESAFIOS: OPORTUNIDADE HISTÓRICA

Olhando em retrospectiva as três últimas décadas e, em especial, a última, pode-se afirmar que o Brasil está diante de uma oportunidade histórica única. Está em curso uma forte mudança demográfica que vem alterando as taxas de crescimento da população total, da população em idade ativa e da população economicamente ativa. Nas próximas duas

5. Calculado a partir de dados da Pnad-IBGE. Quanto mais próximo de 0 o indicador estiver, menor ser a concentração de renda e quanto mais próximo de 1, maior a concentração de renda. Para mais informações ver capítulo 17.

6. Reinaldo Gonçalves. IE-UFRJ. Redução da desigualdade de renda no Governo Lula. Análise Comparativa. Junho-2011

décadas – até 2030 – a janela de oportunidade demográfica permitirá, em tese, que o país dê um salto de qualidade em termos de renda por habitante e de qualidade de vida.

Nos próximos 20 anos, o potencial produtivo do país deverá atingir o ápice, com a máxima participação de jovens e adultos no mercado de trabalho, o que pode significar uma grande contribuição para que o país obtenha os melhores resultados. Essa oportunidade histórica dificilmente se repetirá ao longo desse século.

Esse potencial produtivo será mais bem aproveitado se o padrão de desenvolvimento escolhido pela sociedade brasileira nos próximos anos for capaz de incluir toda a população que ingressar no mercado de trabalho em empregos de qualidade em termos de renda, proteção social e produtividade.

É evidente que não se trata de tarefa trivial. E que as dificuldades e os desafios são imensos.

Como viabilizar um modelo de desenvolvimento de inclusão e de redução da desigualdade numa sociedade que segue sendo uma das mais injustas no mundo? Como consolidar um projeto de desenvolvimento em que a valorização do trabalho seja o principal elemento constituinte? Como competir em condições vantajosas com países e empresas num contexto de enorme disputa pela divisão internacional do trabalho? Como garantir a sustentabilidade ambiental nesse modelo? E como fazer tudo isso fortalecendo a democracia e conciliando os interesses dos diversos segmentos sociais?

Provavelmente, o caminho com maior chance de êxito será o de continuar o enfrentamento de nossa característica histórica mais negativa, a péssima distribuição de renda, transformando o combate à desigualdade na mola impulsora do desenvolvimento brasileiro. A experiência brasileira recente demonstrou que uma discreta melhora no ambiente econômico interno e externo, combinada com políticas públicas de forte impacto distributivo e legitimadas num ambiente de diálogo social, teve impacto muito positivo nos indicadores econômicos e sociais.

Dito de outro modo, o principal objetivo estratégico do projeto de desenvolvimento terá que ser o enfrentamento da desigualdade, buscando aproximá-la de padrões civilizados. E não é o caso de reduzi-la rebaixando o padrão de vida dos estratos de renda médios e superiores da população. Trata-se de garantir políticas públicas (notadamente salário mínimo e educação) para que a inclusão dos trabalha-

dores das famílias de menor renda se dê em empregos de qualidade e com salários decentes.

Do lado da geração de empregos de qualidade, esse modelo dificilmente terá êxito sem promover um avanço expressivo da produtividade e da competitividade das empresas brasileiras ou das empresas multinacionais sediadas no Brasil. Trata-se de aprofundar as vantagens competitivas de setores econômicos onde as empresas brasileiras têm vantagem (agricultura, minérios); reforçar a capacidade de competição da maior parcela das empresas dos demais setores que enfrentam concorrência interna e externamente e estimular o desenvolvimento de novos setores que sejam responsáveis pela criação de maior valor agregado. Neste último caso, é necessário concentrar atenção nos avanços do sistema de ciência e tecnologia e do sistema educacional.

Cabe um registro sobre as relações de trabalho nessa última década. Crescimento econômico, estabilidade monetária, redução do desemprego, criação de empregos formais e política de recuperação do poder aquisitivo do salário mínimo permitiram melhorar o ambiente de negociação coletiva no período recente. O balanço de negociações do DIEESE tem mostrado evolução contínua nos resultados da negociação de reajustes anuais e dos pisos salariais. A cada ano vem crescendo a parcela de categorias que conquistam aumentos reais de salários.

Mantido o ritmo de crescimento econômico e de geração de empregos na próxima década, é possível que o país, pela primeira vez em sua história econômica, vivencie um período de escassez relativa de mão de obra, com taxas de desemprego muito baixas. Nesse cenário, é provável que as condições de negociação continuem melhorando e que os salários apresentem elevações consistentes, em linha com o desejado crescimento da produtividade no Brasil.

CRISE INTERNACIONAL E O IMPACTO NO BRASIL: RISCOS E OPORTUNIDADES

Uma das razões da retomada do crescimento no Brasil, especialmente nos primeiros anos do século 21, foi a favorável inserção das empresas exportadoras brasileiras no comércio internacional. Houve enorme expansão das exportações, em valor e volume, resultando em saldos positivos muito expressivos na balança comercial. Nesse novo cenário, o país acumulou significativo volume de reservas cambiais e removeu, ainda que

parcialmente, um dos principais obstáculos ao crescimento nas últimas décadas: a restrição do financiamento externo. Além disso, o ritmo de crescimento da economia brasileira nos últimos anos vem atraindo investimentos externos diretos recordes que contribuem para fortalecer a capacidade de financiamento externo.

Em setembro de 2008, contudo, a partir da quebra do banco Lehman Brothers nos EUA, a economia internacional ingressou na maior crise dos últimos 80 anos. O impacto dessa crise no Brasil foi limitado, uma vez que a economia brasileira já reunia condições mais favoráveis à resistência no momento de início da crise. A atividade econômica recuou com bastante força durante três trimestres no Brasil. Ao longo de 2009, apoiado em medidas governamentais de estímulo ao mercado interno, a economia brasileira começou a se recuperar.

Diante da profundidade da crise internacional, o cenário mais provável é de que seja uma crise duradoura, com impacto negativo na economia mundial, sobretudo nos países desenvolvidos.

Qual o reflexo de longo prazo dessa crise no Brasil é uma pergunta de difícil resposta.

Olhando para trás, pode-se afirmar que a reação do país à crise de 1929 mudou a cara da economia brasileira a partir dos anos 30 do século passado. Naquele momento, teve início o processo de industrialização do Brasil.

Oitenta anos depois, é oportuno perguntar se a resposta brasileira à atual crise econômica mundial não permitirá avançar para uma nova fase de um projeto de desenvolvimento relativamente autônomo, apoiado no enfrentamento da desigualdade de renda e riqueza e no enorme potencial do mercado interno.

Nesta possível nova etapa do projeto de desenvolvimento será fundamental superar, por longo período, as restrições de financiamento e limitar o uso do endividamento externo para crescer. É de se esperar que um país com distribuição de renda mais justa seja capaz de mobilizar recursos de poupança interna que sustentem um longo ciclo de crescimento.

Os riscos de assumir uma agenda fiscal restritiva, decorrente das ações de política econômica que estão sendo implementadas nos países desenvolvidos não devem ser menosprezados. Dificilmente o país continuará crescendo no ritmo atual, melhorando as condições de vida de sua população, sem um forte impulso estatal através do investimento público da União, dos Estados e Municípios e das empresas estatais, o

que só poderá se concretizar caso não se caia na armadilha das restrições fiscais que estão se consolidando no primeiro mundo.

VETORES QUE IMPULSIONAM O CRESCIMENTO DA ECONOMIA BRASILEIRA NOS PRÓXIMOS ANOS

No curto prazo, em função dos grandes eventos esportivos que o país receberá – a Copa do Mundo de Futebol, em 10 cidades e as Olimpíadas, no Rio de Janeiro – um conjunto de obras de infraestrutura urbana será realizado, impulsionando as economias locais e o conjunto da economia brasileira. Serão feitos investimentos em obras viárias, aeroportos, turismo, telecomunicações, entre outros. Todos com impactos positivos na geração de empregos.

No médio prazo, há a possibilidade de ampliar e consolidar as relações econômicas com as novas áreas dinâmicas da economia mundial, especialmente as relações com o continente asiático e a Rússia. Ainda que os riscos de competição com empresas desses países, especialmente no setor industrial, sejam consideráveis, o Brasil deve se tornar um dos principais polos de atração de investimentos diretos estrangeiros, incluindo países emergentes como China e Índia. Com novas parcerias será possível compensar a provável perda de dinamismo dos países desenvolvidos que enfrentam e devem continuar enfrentando um longo período de baixo crescimento.

No curto, médio e longo prazos, a descoberta do pré-sal certamente terá impactos positivos em segmentos importantes da economia nacional, na indústria em geral, na cadeia produtiva do petróleo e gás, na indústria naval, na área ambiental, em ciência e tecnologia e, sobretudo, na formação de mão de obra qualificada nos próximos anos.

As promissoras perspectivas do pré-sal na exportação de derivados de petróleo deverão contribuir para diminuir ou superar as restrições de financiamento externo tanto pelo lado do saldo positivo na balança comercial como pela atração de investimentos para o setor.

Uma possibilidade é a criação de um fundo social, com característica de fundo de poupança pública da União e alavancado por recursos do pré-sal e da exploração de petróleo. Este fundo deve ter a finalidade de desenvolvimento social e regional; combate à pobreza; investimento em educação, saúde pública, ciência e tecnologia, cultura, esporte e meio ambiente para ampliar a disponibilidade de recursos para as áreas estratégicas e fortalecer políticas públicas estruturais que promovam a igualdade no Brasil.

O CENTRO DA DISPUTA: O ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE

Os recentes acontecimentos dessa primeira década do novo século abrem, em tese, possibilidades para o Brasil avançar e dar um salto na qualidade de vida e do bem estar de sua população. Na história econômica é difícil encontrar um país desenvolvido que atingiu alto patamar de renda e de bem estar sem um projeto claro de desenvolvimento que, entre outros, defendesse seus mercados durante um longo período de sua história.

Nesse momento, o Brasil se encontra diante de uma encruzilhada histórica: ao final da primeira década do século 21, o produto interno bruto por habitante está em torno de 10 mil dólares. Os atuais países desenvolvidos têm renda *per capita* superior a 30 mil dólares. Como caminhar nessa direção nesse início de século 21?

A disputa no comércio internacional resume parte do dilema brasileiro nessa nova fase do capitalismo mundial: de um lado as empresas asiáticas produzindo e competindo em praticamente todos os setores industriais, apoiadas em tecnologia e salários baixos; de outro, as empresas de países desenvolvidos competindo a partir do domínio tecnológico em vários setores estratégicos, incluindo serviços.

Para sustentar esse novo ciclo de desenvolvimento apoiado no imenso mercado doméstico do Brasil, ampliando-o à medida que a dinâmica econômica e as políticas públicas forem bem sucedidas na redução da desigualdade, e caminhar na direção dos níveis de renda dos países desenvolvidos, certamente será necessário enfrentar diversos conflitos de interesses, internos e externos.

No plano interno, alguns desafios são inadiáveis: melhorar a educação e a saúde; realizar uma reforma tributária que reduza a injustiça da tributação; desmontar o rentismo; ampliar a infraestrutura, tanto a econômica (estradas, portos, ferrovias etc.) como social (habitação e saneamento, escolas, creches, hospitais); eliminar o déficit habitacional; proteger e fortalecer a indústria brasileira, a pequena e média empresa, apoiar a agricultura familiar e ampliar a reforma agrária. Essa lista não esgota os desafios, apenas indica algumas prioridades.

Sem elevar a produtividade da economia brasileira não é crível supor que a atual trajetória de elevação do PIB seja sustentável. Contudo, como aumentar a produtividade do país com a atual qualidade da educação brasileira? As escolas públicas para crianças e jovens oriundos das fa-

mílias de menor renda deveriam ter qualidade igual ou superior às melhores escolas privadas.

Como acelerar o crescimento econômico num país que pratica as mais altas taxas de juros do mundo, as quais contribuem para concentrar a renda e ampliar a desigualdade? Não há país com a dimensão econômica do Brasil que pague juros tão altos para aplicações de curto prazo. É fundamental desarmar essa armadilha.

No campo tributário, é urgente promover uma reforma que troque regressividade por progressividade; troque imposto indireto por imposto direto, contribuindo para elevação da competitividade dos produtos brasileiros. Dessa forma, com a mudança na base de tributação, as famílias mais privilegiadas do topo da pirâmide de renda passariam a ser tributadas diretamente sobre a renda e o patrimônio, viabilizando a diminuição da tributação indireta que encarece os produtos e serviços nacionais em detrimento dos importados.

No plano externo, é fundamental administrar a taxa de câmbio como instrumento de competitividade das empresas brasileiras, tanto as que exportam como as que competem com os produtos importados. Numa economia aberta, sem proteção e com moeda valorizada, parcela expressiva das empresas brasileiras terá dificuldade de sobreviver à competição externa.

No entanto, para impedir uma apreciação irreal da moeda brasileira, com efeitos perversos sobre a competitividade do país, diversos instrumentos devem ser acionados no plano financeiro em função da conjuntura nacional e internacional (impostos, controle de capitais). Essa opção não é indolor e conflita especialmente com os interesses do capital financeiro internacional.

Conflitos conhecidos e latentes, atuais e futuros, terão de ser enfrentados nos próximos anos. A consolidação da democracia no Brasil vem se baseando na via do diálogo social para a composição e arbitragem desses conflitos. O sucesso recente da estratégia de diálogo social com o movimento sindical e com os movimentos sociais poderá servir de base para o futuro diálogo, contribuindo para legitimar as opções de políticas públicas que serão implementadas.

A trajetória de sucesso do projeto de desenvolvimento, para além dos bons resultados econômicos, só fará sentido se atingir seu objetivo estratégico, ou seja, reduzir a desigualdade e melhorar significativamente o nível de vida de toda a população brasileira. Se o Brasil se consolidar como a quarta ou quinta economia do mundo com os atuais indicadores de concentração de renda, certamente o projeto de desenvolvimento terá falhado.

As transformações necessárias para colocar o país na trajetória e situação de desenvolvimento e, ao mesmo tempo, não perder as oportunidades para que isso ocorra no presente é, essencialmente, um desafio político. A promoção das mudanças na sociedade brasileira é uma ação de grande envergadura, de longo prazo e que exige escolhas de projetos, políticas, programas, ações, bem como a alocação de recursos muitas vezes escassos. Ao mesmo tempo, a consequência dos resultados desse desafio implica mudança relativa da situação presente (estoque) e do processo (fluxo) distributivo da renda e da riqueza. Como promover, na democracia, mudanças orientadas por bases igualitárias e políticas de promoção da equidade em uma sociedade extremamente desigual como a brasileira?

A construção democrática de um projeto igualitário de sociedade no Brasil, diante da diversidade de interesses presentes e organizados, exige o fortalecimento de processos e espaços de diálogo social. Esses processos devem ser capazes de tratar interesses contraditórios e perspectivas, além de criar espaços de escolhas, de apostas, de alocação de recursos, entre tantos outros elementos.

A magnitude da mudança necessária e a janela de oportunidades que hoje se apresenta no Brasil estão, portanto, a exigir ação política capaz de criar acordos sociais que tornem possível abrir espaços econômicos, culturais, sociais, territoriais para a transformação. A ação política é a base para se construir e colocar o interesse nacional e coletivo no centro do projeto brasileiro de desenvolvimento além de ser capaz de reunir, para esse fim e de maneira organizada e coerente, os interesses setoriais.

São atores sociais responsáveis por essa empreitada os governos nas diferentes esferas, Legislativo e Judiciário, partidos políticos e a sociedade civil organizada. Destaca-se, aqui, o papel do movimento sindical, em especial das Centrais Sindicais, como sujeito coletivo também responsável por essa iniciativa. Na última década, a unidade de ação promovida pelas centrais sindicais constituiu-se em uma experiência que indicou seu potencial mobilizador e de negociação para acordos nacionais de transformação, como no caso do salário mínimo, entre outras iniciativas coletivas apresentadas nos textos deste livro.

Em 2020 será possível afirmar que o Brasil transformou-se em um país desenvolvido? A década está aberta aos brasileiros para que organizados em suas instituições representativas (partidos, sindicatos, associações etc.) construam a sua história.

Bibliografia

- ALVES, J. E. D.; VASCONCELOS, D. S.; CARVALHO, A. A. **Estrutura etária, bônus demográfico e população economicamente ativa no Brasil**: cenários de longo prazo e suas implicações para o mercado de trabalho. Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil; IPEA, 2010 (Textos para Discussão CEPAL-IPEA, 10).
- ALVES, J. E. D. **Bônus demográfico, crescimento econômico e redução da pobreza no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ie.ufrj.br/aparte/>>. Acesso e: 01 de maio de 2010.
- ÁVILA, Maria Betania M. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas**: tensões entre dominação/exploração e resistência. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2009. (Teses e Dissertações).
- ÁVILA, Maria Betania; PRADO, Milena; SOUZA, Tereza; SOARES, Vera (Orgs.). **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia.
- BALTAR, Paulo; Dedecca, Claudio; Krein, José Dari (Orgs.). **Salário mínimo e desenvolvimento**. Campinas: Unicamp – IE, 2005.
- BALTAR, P. E. A.; SANTOS, A. L.; KREIN, J. D et al. **Trabalho no governo Lula**: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. [S.n.]: Global Labour University Working Papers, Maio 2010. (Paper, 09). Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_WorkingPapers/GLU_WP_No.9.pdf>.
- BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia T. Contribuição à previdência social e informalidade no mercado de trabalho. In: CESIT. **Política econômica e mercado de trabalho 2000/2006**. Campinas: IE/UNICAMP, maio/ago. 2007. (Carta Social e do Trabalho, 06).
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Boletim do Banco Central**: relatório anual do Banco Central – Brasília, DF, [vários anos]. Disponível em: <www.bcb.gov.br>.
- BARROS, Ricardo Paes de; CARVALHO, Mirela de; FRANCO, Samuel et al. **Acesso ao trabalho e produtividade no Brasil**: implicações para o crescimento, pobreza e desigualdade. Rio de Janeiro: Ipea, 2004. p. 48.
- BARROS, Ricardo Paes de; CARVALHO, Mirela de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane. **Determinantes da queda na desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2010. (Texto para Discussão, 1460).
- BARROS, Ricardo Paes de; CURY, Samir; ULYSSEA, Gabriel. **A desigualdade de renda no Brasil encontra-se subestimada?**: uma análise comparativa com base na PNAD, na POF e nas Contas Nacionais. Rio de Janeiro: IPEA, mar. 2007. (Texto para Discussão, 1263).
- BARROS, Ricardo Paes de; FOGUEL, Miguel Nathan; ULYSSEA, Gabriel (Orgs.). **Desigualdade de renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: IPEA, 2006. 446 p. 2 volumes.
- BERQUÓ, E; GARCIA, S; LAGO, T (Coord.). **Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher**. PNDS: 2006. São Paulo: Cebrap, 2008. Relatório final. Disponível em: <http://bvms.saude.gov.br/bvs/pnds/img/relatório_final_pnds2006.pdf>.
- BORGES, Ângela. Impactos do desemprego e da precarização sobre famílias metropolitanas. **Revista Brasileira de Estudos da População**, v.23, jul./dez. 2006.
- BRASIL, Leis e Decretos. **NR 31**. Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária e silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Portaria GM nº 86, de 03 de março de 2005, publicada no D.O.U. Em 04/03/2005.

BRASIL, Leis e Decretos. **Portaria SIT nº 197, de 17 de dezembro de 2010:** Altera a Norma Regulamentadora n.º 12. Máquinas e Equipamentos, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. Publicada no D.O.U. Em 24/12/2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho E. **Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil.** Brasília: MTb, 1994.

BRASIL. Presidência da República – Casa Civil. (Leis e Decretos). **Lei nº 10.748.** Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens... de 22 de outubro de 2003. Brasília, 2003.

BRASIL. Presidência da República – Casa Civil. (Leis e Decretos). **Lei nº 11.692,** Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens... de 10 de junho de 2008. Brasília, 2008.

BRESCIANI, L. P. **Da resistência à contratação:** tecnologia, trabalho e ação sindical. Brasília: CNI; SESI/DN, 1994. (Série Indústria e Trabalho).

CALVETE, C. S. **Redução da jornada de trabalho:** uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

CARDOSO, A. C. M. **A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical.** In: CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho:** disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: AnnaBlume, 2009.

CARVALHO NETO, A. M.; Carvalho R. A. (Orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90.** Belo Horizonte: IRT / PUCMG, 1998.

CARVALHO, J. A. M; WONG, L. R. Demographic transition and demographic dividends in developed and developing countries: Demographic and socioeconomic implications of rapid fertility decline in Brazil: a window of opportunity. In: MARTINE, G; DAS GUPTA, M; CHEIN, L (eds.). **Reproductive change in India an Brasil.** Oxford: Oxford University Press, 1998. p.208-240.

CARVALHO, J. A. M; WONG, L. R. **O novo padrão demográfico brasileiro:** oportunidades e desafios para a sociedade, incluindo a academia. Belo Horizonte: Cedeplar/UFMG, 2010. Documento elaborado para subsidiar a elaboração do Plano Nacional de Pós Graduação 2011-2020 da CAPES, como parte dos “temas de interesse estratégicos nacionais”.

CEPAL. **La protección social de cara al futuro:** acceso, financiamiento y solidaridad. Santiago: CEPAL, 2006.

CHEIBUB, Zairo B. **Negociação coletiva no setor público:** experiências internacionais recentes por meio de análise da literatura. Brasília: ENAP, 2004. 88 p. (Cadernos ENAP, 25). ISSN 0104 – 7078. Pesquisa ENAP.

COCCO, Giuseppe. Indicadores de inovação e capitalismo cognitivo. In: CGEE. **Bases conceituais em pesquisa, desenvolvimento e inovação:** implicações para políticas no Brasil. Brasília: CGEE. 2010.

CONCEIÇÃO, Pedro, FERREIRA, Pedro. The Young person's guide to the theil iIndex: suggesting intuitive interpretations and exploring analytical applications. Texas: University of Texas, feb. 2000. 54p. (UTIP Working Paper, 14.)

COSTANZI, Rogério Nagamine. **Trabalho decente e juventude no Brasil.** [Brasília]: Organização Internacional do Trabalho, 2009. 220 p.

DAL ROSSO, Sadi. El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, 3., 2000, Buenos Aires. **Anales...** Buenos Aires: ALAST, 2000. v. 1.

- DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Orgs.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho: atualização do debate e perspectivas. São Paulo: Annablume, 2009
- DEDECCA, Claudio Salvadori; JUNGBLUTH, Adriana; TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques. A queda recente da desigualdade: relevância e limites. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 36., Salvador (Bahia), **Anais...** Salvador, de 9 a 12 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2008/artigos/200807211447120-.pdf>>. Acesso em: 03 de jun. 2011.
- DIAS, Júnior César. **Efeitos distributivos do salário mínimo no Brasil recente**: recortes segundo a posição na ocupação. 2008. 176 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-graduação em Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.
- DIEESE; CGTB; CUT; CTB; Força Sindical; NCST. **Agenda dos trabalhadores pelo desenvolvimento**. São Paulo: DIEESE, 2007
- DIEESE; CGTB; CUT; CTB; Força Sindical; NCST. **Agenda para um projeto nacional de desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2010.
- DIEESE. **As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo: DIEESE, mar. 2010. Convênio DIEESE/SEADE/MTE-FAT e entidades regionais.
- DIEESE. **O emprego doméstico no período de 2000 a 2009 na Região Metropolitana de São Paulo**. São Paulo: DIEESE, mar. 2010. Convênio DIEESE/SEADE/MTE-FAT e entidades regionais.
- DIEESE; Fundação SEADE. **Pesquisa de emprego e desemprego –PED**: Conceitos, metodologia e operacionalização, São Paulo: DIEESE, 2009.103p.
- DIEESE; SEBRAE. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. São Paulo; Brasília, 2010-2011.
- DIEESE; SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES. **As trabalhadoras domésticas e as mulheres dedicadas aos afazeres domésticos nas cidades de São Paulo e Salvador**. São Paulo, 2011. Relatório de Pesquisas realizado pelo, no âmbito do Convênio de Cooperação Técnica DIEESE e Secretaria de Políticas para as Mulheres “As Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro: informações qualitativas e quantitativas”.
- DIEESE. **Anuário sistema público de emprego, trabalho e renda**: 2010/2011 livro I: mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2011.
- DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. (Biblioteca DIEESE).
- DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.
- DIEESE; NEAD/MDA. **Estatísticas do meio rural 2008**. 3 ed. Brasília: MDA; São Paulo: DIEESE, 2008.
- DIEESE; NEAD/MDA. **Estatísticas do meio rural**: 2010. Brasília: MDA; São Paulo: DIEESE, 2011. (no prelo).
- DIEESE; OIT. **O emprego doméstico**: uma ocupação tipicamente feminina. Brasília: OIT, 2006 (Cadernos GRPE, 3).

- DIEESE. **A informalidade e o movimento sindical**: uma agenda para o século XXI. São Paulo: DIEESE, maio 2011. (Nota Técnica, 99).
- DIEESE. **A jornada de trabalho nas negociações coletivas**: 1996 a 2004. São Paulo: DIEESE, 2005. (Estudos e Pesquisas).
- DIEESE. **A negociação de reajustes salariais em meio à crise internacional**. São Paulo, DIEESE, 2009.
- DIEESE. **Acordos e convenções coletivas**: cláusulas selecionadas. São Paulo: DIEESE, 1993. (Pesquisa DIEESE, 9).
- DIEESE. **Anuário do sistema público de emprego trabalho e renda**: 2010/2011: juventude. 3. ed. São Paulo: DIEESE, 2011.
- DIEESE. As negociações coletivas de trabalho. In: _____. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001. p. 193-210.
- DIEESE. **Balanco das greves em 2007**. São Paulo: DIEESE, 2008. (Estudos e Pesquisas).
- DIEESE. **Balanco das greves em 2008**. São Paulo: DIEESE, jul. 2009. (Estudos e Pesquisas, 45).
- DIEESE. **Balanco das negociações de reajustes salariais em 2006**. São Paulo, DIEESE, 2007.
- DIEESE. **Balanco das negociações de reajustes salariais em 2007**. São Paulo, DIEESE, 2008.
- DIEESE. **Balanco das negociações de reajustes salariais em 2008**. São Paulo, DIEESE, 2009.
- DIEESE. **Balanco das negociações de reajustes salariais em 2009**. São Paulo, DIEESE, 2010.
- DIEESE. **Balanco das negociações em 2003**. São Paulo, DIEESE, 2004.
- DIEESE. **Balanco das negociações em 2004**. São Paulo, DIEESE, 2005.
- DIEESE. **Balanco das negociações em 2005**. São Paulo, DIEESE, 2006.
- DIEESE. **Cláusulas negociadas sobre qualificação profissional**: subsídios para negociação. São Paulo: DIEESE, 2007.
- DIEESE. **Medida Provisória 284**: impactos para empregados domésticos e para empregadores. São Paulo: DIEESE, jul. 2006. (Nota Técnica, 27).
- DIEESE. **Negociações coletivas no Brasil: um balanço do período 2004 a 2006 a partir dos reajustes salariais e pisos acordados**. In: _____. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. p. 13-35.
- DIEESE. **O trabalho por conta própria na construção civil**. Boletim Trabalho e Construção Civil, 5, São Paulo, fev. 2011.
- DIEESE. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas em 2005**. São Paulo: DIEESE, ago. 2006. (Estudos e Pesquisas, ano 3, n. 22).
- DIEESE. **Política de valorização do salário mínimo**. São Paulo, jan. 2010. (Nota Técnica, 86) Disponível em: <www.dieese.org.br>.
- DIEESE. **Redução da jornada de trabalho**: uma luta do passado, presente e futuro. São Paulo : DIEESE, 2010. (Nota Técnica, 87).
- DIEESE. **Salário mínimo e negociação coletiva: os pisos de categorias**. In: _____. **Salário mínimo: instrumento de combate à desigualdade**. São Paulo: DIEESE, 2010. p. 175-185.
- DIEESE. **Salário Mínimo e os pisos estaduais**. In: _____. **Salário mínimo: instrumento de combate à desigualdade**. São Paulo: DIEESE, 2010. p. 187-211.

- DIEESE. **Salário mínimo**: instrumento de combate à desigualdade. São Paulo: DIEESE, 2010.
- DIEESE. **Sistema de acompanhamento de greves**: SAG: dados preliminares de 2009, São Paulo: DIEESE, 2010.
- DURAND, J. P. **La chaîne invisible**: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire. [Paris]: Seuil, 2004.
- EUROFOND - FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE E DE TRAVAIL. **Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail**. Luxembourg, 2007. 142 p.
- EUROFOND - FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE E DE TRAVAIL. **Temps et travail**: l'intensité du travail, Luxembourg, 89 p., 2002.
- FAGNANI, Eduardo. **Economia social do trabalho**: previdência social: como incluir os excluídos?: uma agenda voltada para o desenvolvimento econômico com distribuição de renda. São Paulo: LTr, 2008. (Debates Contemporâneo, 4).
- FIRPO, Sergio, REIS, Maurício Cortez. O salário mínimo e a queda recente da desigualdade no Brasil. In: BARROS, Ricardo Paes de; FOGUEL, Miguel N.; ULYSSEA, Gabriel (Orgs.). **Desigualdade de renda no Brasil**: uma análise da queda recente. Brasília: IPEA, 2007. v. 2, p. 499-506.
- FRANÇA, Álvaro Sólón de. **Previdência social**: 88 anos combatendo a pobreza e reduzindo as desigualdades sociais e regionais. Disponível em: <http://www.anfip.org.br/publicacoes/noticias/publicacoes_artigosindex.php?id=20494>. Acesso em abr. 2011.
- FUNDAÇÃO SEADE. **Inserção feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=03>>. Acesso em: mar. 2010.
- FUNDAÇÃO SEADE. **Inserção feminina no mercado de trabalho**. São Paulo: SEADE. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09&tip=03>>
- FURTADO, Celso. **Brasil, a construção interrompida**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- GARCIA, Ronaldo Coutinho. **Iniquidade social no Brasil**: uma aproximação e uma tentativa de dimensionamento. Brasília: IPEA, ago. 2003. (Texto para Discussão, 971).
- GONÇALVES, Reinaldo. **Redução da desigualdade de renda no Governo Lula**: análise comparativa. Rio de Janeiro: IE/UFRJ, jun. 2011.
- GUILHOTO, Joaquim J. M.; AZZONI, Carlos R.; SILVEIRA, Fernando Gaiger et al. **PIB da agricultura familiar**: Brasil-Estados. Brasília: MDA, 2007. (NEAD Estudos, 19).
- HALLAK NETO, J.; NAMIR, K.; KOZOVTS, L.; PEREIRA, S.R. **Setor e emprego informal no Brasil**: análise dos resultados da nova série do sistema nacional de contas nacionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. (Texto para discussão; Diretoria de Pesquisas, 31).
- HERRÁN, C. A. **Reduzindo a pobreza e a desigualdade no Brasil**. Brasília: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2005. p. 48.
- HICKMAN, Clair Maria, SALVADOR, Evilásio da Silva (Org.). **10 anos de derrama**: a distribuição da carga tributária no Brasil. Brasília: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal, 2006.
- HOFMANN, R. M et al.. A inserção do Brasil no comércio internacional de agrotóxicos – 2000-2007. **Revista FEE**. Indicadores econômicos, FEE, vol. 38, n.1, 2010. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/2421/2750>>.
- HOFFMANN, Rodolfo; NEY, Marlon Gomes. **A recente queda da desigualdade de renda no Brasil**: análise de dados da PNAD, do Censo Demográfico e das Contas Nacionais. Econômica. Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 7-39, jun. 2008.

HOFFMANN, Rodolfo. **Distribuição de renda:** medidas de desigualdade e pobreza. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

IBGE - Coordenação de Contas Nacionais. **Sistema de contas nacionais.** 2, ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. 172p. - (Relatórios metodológicos, 24). ISSN 0101-2843.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censos Demográficos de 1960, 1970, 1980, 1991, 2000 e 2010.** Disponível em <www.biblioteca.ibge.gov.br>.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tábuas de mortalidade de 1999.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadavida/default_1999.shtml>.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Tábuas de mortalidade de 2009.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/tabuadavida/2009/default.shtml>>.

IBGE. Censo Agro 2006: IBGE revela retrat o do Brasil agrário. **Comunicação Social,** Rio de Janeiro, 30 set. 2009.

IBGE. **Notas técnicas:** [PNAD] Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/sintese_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em: 03 de jun. 2011.

IBGE. Textos de divulgação do Censo Agropecuário. **Comunicação Social,** Rio de Janeiro, set. 2009.

INCRA infla números de reforma agrária. **Agência Estado,** São Paulo, 28 fev. 2011.

IPEA. **Emprego público no Brasil:** comparação internacional e evolução. Brasília, 30 de mar. 2009. 17p. (Comunicado da Presidência – IPEA).

IPEA. **Equidade fiscal no Brasil:** impactos distributivos da tributação e do gasto social. Brasília, 19 maio de 2011. (Comunicados do IPEA, 92). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110519_comunicadoipea92.pdf>. Acesso em: 03 de jun. 2011.

IPEA. **Mulher e trabalho:** Avanços e continuidade. Brasília, mar. 2010. (Comunicados do IPEA, 40).

IPEA. **Salários no setor público versus salários no setor privado no Brasil.** Brasília: IPEA, 10 dez. 2009. 15p. Comunicado da Presidência.

JORNAL DO INCRA, Brasília, n. 2, dez. 2010.

KON, Anita. **Economia de serviços:** teoria e evolução no Brasil: inclui uma análise sobre o impacto do setor de serviços no desenvolvimento econômico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo. **Economia informal:** aspectos conceituais e históricos. Brasília: OIT, 2008.

LEE, R; MASON, A. Reform and support systems for the elderly in developing countries: capturing the second demographic dividend. **Genus,** [2002] v. 62, n. 2, p.11-35.

LINHART, D; MOUTET A. **Le travail nous est compté:** la construction des norms temporelles du travail. Paris: La Découverte, 2005.

MASON, A. **Demographic transition and demographic dividends in developed and developing countries.** Ciudad del Mexico: United nations Expert Group Meeting and social and Economic Implications of Changing Populations Age Strucuture, 2005.

MATTOS, Fernando M. Emprego público e democracia. **Valor Econômico,** São Paulo. 01 jun. 2010.

MEDEIROS, Marcelo. Sobre as oportunidades de ser rico serem abertas a todos por meio do

trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 28, 2004, Caxambu – MG. **Anais...** Caxambú: ANPOCS, 2004. (Disponível em CD-ROM).

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. A experiência recente da negociação coletiva na administração Pública no Brasil. In: FORO IBEROAMERICANO. **Revitalización de la administración pública: estrategias para la implantación de la carta Iberoamericana de la función pública.** México, 5 y 6 de mayo de 2005. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve>>.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, Secretaria de Políticas da Previdência Social, Departamento dos Regimes de Previdência no Serviço Público. **Previdência social: reflexões e desafios.** Brasília, DF, 2009. (Coleção Previdência Social: Debates, 30 e 31).

MPOG/SRH - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. **A democratização das relações de trabalho: um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas da administração pública federal.** Brasília: MP, 2009. 254 p. (ISBN 978-85-89199-06-3). Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal – 2009.

MTE; SRTE-SP; NPS. **Mirante da aprendizagem profissional no Estado de São Paulo, segundo a jurisdição das gerências regionais da SRTE-SP, suas agências e municípios do Estado,** São Paulo, set. 2010. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E1B3852012E2586F93B3266/Mirante%20da%20Aprendizagem%20Profis%20no%20ESP%20Set2010%20-%20Divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf>>.

NEDER, Henrique Dantas; RIBEIRO, Rosana. Os efeitos distributivos do salário mínimo no mercado de trabalho brasileiro no período 2002-2007. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 38., Foz do Iguaçu, **Anais...** Foz do Iguaçu (Paraná)ANPEC, 8 a 11 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro_2009.htm#trabalhos>. Acesso em: 26 out. 2011.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **Perspectivas do trabalho e do sindicalismo no Brasil.** São Paulo: GT: Sindicalismo e Política/FEA-USP, [2002].

NORONHA, Gustavo Souto de. O inimigo é a miséria. **O Globo**, Rio de Janeiro, 04 mar. 2011.

NUNES, Eduardo Pereira. Comentários sobre o texto de Rodolfo Hofmann (sic). **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 47-52, jun. 2008.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Duração do trabalho em todo o mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília, 2009.

OIT. Calificaciones para La mejora de La productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. In: REUNIÓN, 97. Conferencia Internacional Del Trabajo, 2008. Informe V Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_092619.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2010.

OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil.** Brasília; Genebra, DF: OIT, 2009. 57 p.

OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil:** dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2006. Brasília, 2009.

PAIVA, P T. A; WAJNMAN, S. Das causas às consequências econômicas da transição demográfica no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v.22, n.2, p.303-322, jul./dez. 2005.

PAULA, João Antônio de. Limites do desenvolvimento científico e tecnológico no Brasil. **Revista de Economia Política.** São Paulo, v. 19, n. 2 (74), p. 5-24, abr./jun. 1999.

PERES, Cristiane L.; HUERTAS NETO, Miguel; SERRAO, Rafael S. 50 anos de luta dos trabalhadores por reajustes salariais. **Revista da ABET**, São Paulo, v. 9, n. 2, 2010.

PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. Secretaria de Políticas para Mulheres, **Mulheres brasileiras. políticas e dados**. Brasília. Jul. 2010.

PRONI, Marcelo (2010). Mapeamento do trabalho agrícola do Brasil. In: **Economia, desenvolvimento regional e mercado de trabalho do Brasil**. Fortaleza: IDT, 2010.

QUEIROZ, B. L.; TURRA, C. M; PEREZ, E. R. The opportunities we cannot forgot: economic consequences of population changes in Brasil . In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15, **Anais...**, Caxambú: Abep, 2006.

SABOIA, João. O salário mínimo e seu potencial para a melhoria da distribuição de renda no Brasil. In: BARROS, Ricardo Paes de, FOGUEL, Miguel N., ULYSSEA, Gabriel (Orgs.). **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente**. Brasília: IPEA, 2007. v. 2, p. 479-499.

SALVADOR, Evilásio da Silva. A distribuição da carga tributária: quem paga a conta? In: SICSÚ, João (Org.). **Arrecadação (de onde vem?) e gastos públicos (para onde vão?)**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI**. Rio de Janeiro: Ed. Record 2005.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SOARES, Luísa de Azevedo Senra. Transferências de renda: modalidades e finalidades. Março de 2010. CONGRESSO DO BASIC INCOME EARTH NETWORK (BIEN), 13, São Paulo. **Textos...**, São Paulo, jun.2010. Disponível em: <<http://www.sinteseeventos.com.br/bien/pt/papers/luisaazevedoTransferenciasderendanoBrasil.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2011.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O ritmo de queda na desigualdade no Brasil é adequado?: evidências do contexto histórico e internacional**. Brasília: IPEA, maio 2008. (Texto para Discussão, 1339).

TEIXEIRA, J.C. Modernização da agricultura no Brasil: impactos econômicos sociais e ambientais. **Revista Eletrônica da Associação dos Geógrafos Brasileiros seção Três Lagoas**, 2005. p. 115. Disponível em: <<http://www.cptl.ufms.br/geo/revista-geo/Revista/Revista13/Sumario.pdf>>.

ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura**. Revista de Economia Política, São Paulo: Editora 34, v. 26, n.4, out./dez. 2006.

UNICAMP. **Mercado de trabalho, políticas de emprego e renda, e o futuro do emprego no Estado de São Paulo: a importância do setor público na geração de empregos**. Campinas, abr. 2001.

WONG, L. R. Demographic bonuses and challenges of the age structural transition in Brazil. In: IUSSP INTERNATIONAL POPULATION CONFERENCE, 25, **Anais...**, France: Tous, July 2005.

WONG, L. R.; CARVALHO, J. A. M. **O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas**. São Paulo, SP. Revista Brasileira de Estudos Populacionais, v.23, n.1, p.5-26, jan./jun. 2006.

A *Situação do Trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000* tenta mostrar o que aconteceu ao trabalhador brasileiro neste período a partir de dados do DIEESE e de informações produzidas por outras instituições.

O desafio foi grande, mas teve como base a publicação anterior *A Situação do Trabalho no Brasil*, editada em 2001. No percurso, a entidade analisou muitos dos elementos examinados na primeira obra, mas, com todas as mudanças ocorridas no período, que geraram impactos positivos para a economia e os trabalhadores, novos temas foram agregados, como a questão da distribuição de renda, melhorada nos últimos anos graças às políticas de valorização do salário mínimo e de geração de renda e as melhoras nas taxas de desemprego; a transição demográfica, com o envelhecimento populacional e a contínua queda do crescimento da população; as ações conjuntas do movimento sindical, que, por meio da união das Centrais Sindicais, obtiveram avanços em várias questões, como algumas das citadas acima; os bons resultados no emprego formal vistos também do ponto de vista das estatísticas oficiais, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e a Rais (Relação Anual de Informações Sociais), entre outros.

Diversos temas são tratados nesta obra, a partir de dados e análises do mercado de trabalho, da renda e a negociação coletiva. Os setores público, privado, a agricultura, o emprego doméstico; as questões de gênero, raça e geracionais; o debate sobre a produtividade; a rotatividade; as negociações coletivas são as principais questões de investigação.

Em alguns capítulos, de acordo com a questão tratada, o livro se atém a informações e análises que vão de 2000 a 2009. Em outros, a abordagem se estende até 2010.

A Situação do Trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000 é mais uma publicação propiciada pela parceria do DIEESE com o Ministério do Trabalho e Emprego, a qual tem produzido inúmeros produtos cujo objetivo final é melhorar a vida, as condições e a situação de trabalho dos brasileiros.