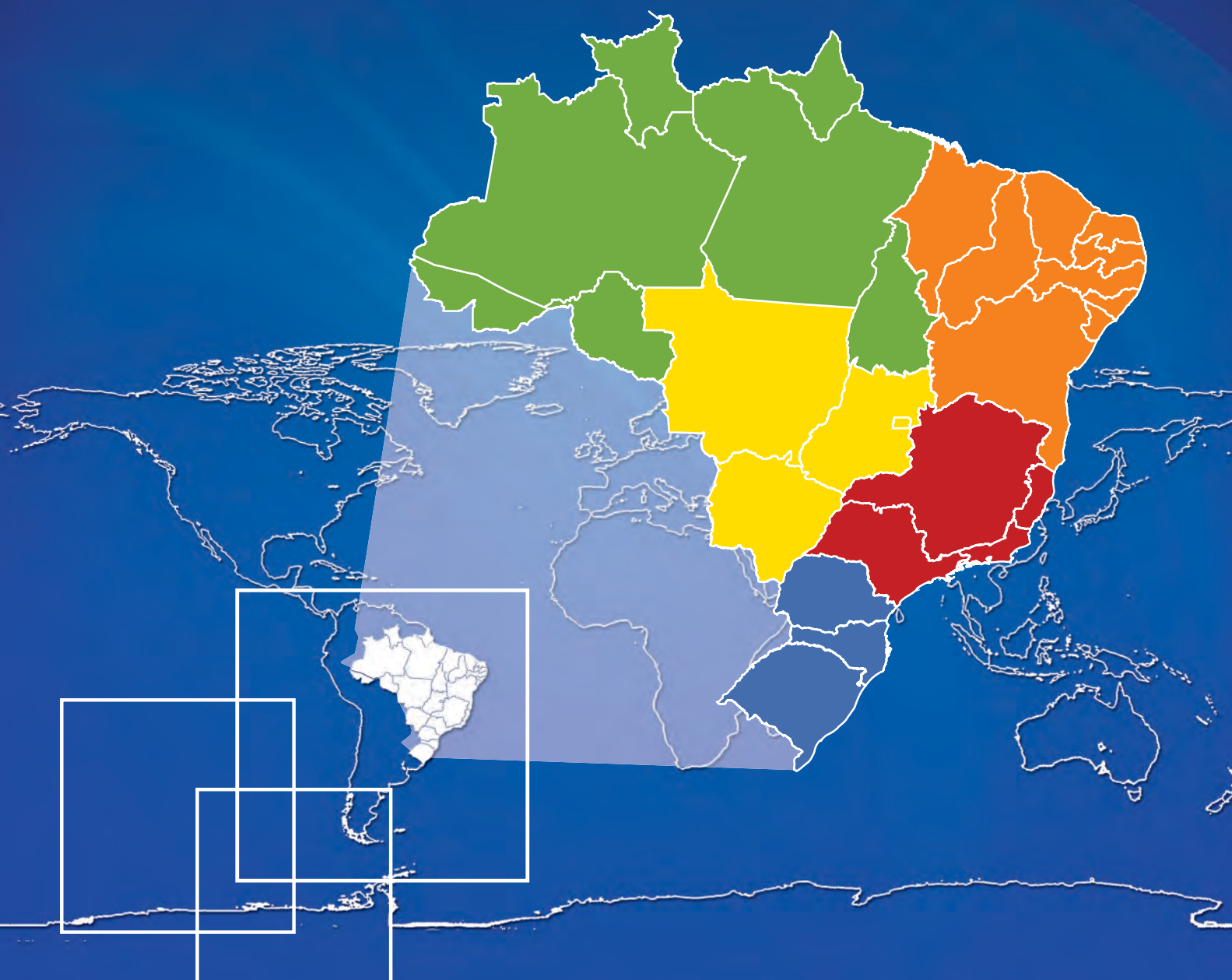




Organização
Internacional
do Trabalho

PERFIL DO **TRABALHO DECENTE** NO BRASIL

UM OLHAR SOBRE AS UNIDADES DA FEDERAÇÃO



PERFIL DO TRABALHO
DECENTE NO BRASIL:

UM OLHAR SOBRE AS
UNIDADES DA FEDERAÇÃO

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2012

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Guimarães, José Ribeiro Soares

Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000 / José Ribeiro Soares Guimarães ; Organização Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012. 416p.

ISBN 978-92-2-826463-0 (print)

978-92-2-826464-7 (web)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil.

Trabalho Decente / oportunidade de emprego, igualdade de salário,/ segurança no trabalho, ambiente de trabalho, seguridade social, diálogo social, Brasil.

13.01.1

Dados de catalogação da OIT

Disponível também em inglês: Decent work country profile: a sub-national perspective in Brazil, ISBN: 978-92-2-126463-7(pdf); 978-92-2-126464-4 (web)

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Diretora do Escritório no Brasil

Laís Wendel Abramo

Diretor do Departamento de Integração de Políticas

Stephen Pursey

**Projeto Monitorando e Avaliando o Progresso no
Trabalho Decente (MAP)**

Coordenadora Internacional

Naima Pages

Coordenador Nacional do Projeto no Brasil

José Ribeiro Soares Guimarães

**Elaboração e Coordenação do Relatório Perfil do
Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Uni-
dades da Federação**

José Ribeiro Soares Guimarães

Consultores

Danielle Fuly

Edmundo Figueiroa

Gabriela Souto

Guilherme Nomelini

Jéssica Souza

Rosangela Antunes

Tiago Oliveira

Supervisão Técnica

Laís Abramo

Projeto Gráfico

Júlio Cesar Leitão

Apresentação

Vivemos uma época de grandes transformações e desafios nos mercados de trabalho da América Latina e Caribe. A maioria de nossos países, e entre os mesmos, sem dúvida, o Brasil, experimentou um período sustentado de crescimento econômico que produziu melhorias visíveis na criação de empregos e avanços na cobertura da proteção social e na formalização dos postos de trabalho.

Mas a persistência da pobreza e da desigualdade, da informalidade, do desalento dos jovens e da precariedade do trabalho, além da grande quantidade de pessoas que, nas ruas e praças das nossas cidades, expressam e ecoam suas apreensões e demandas por uma vida mais plena e satisfatória, constituem sinais reveladores da existência de importantes déficits de Trabalho Decente.

O primeiro passo para enfrentar as deficiências é identificá-las. Para tanto, se faz necessário desenvolver uma nova geração de dados e análises que transponham as investigações tradicionais e que permitam fazer uma melhor aproximação entre o que de fato está ocorrendo nos mercados de trabalhos e seus impactos diretos na vida das famílias e das comunidades.

Neste contexto, esta segunda edição do Perfil do Trabalho Decente no Brasil se constitui numa experiência de vanguarda, já que poucos países no mundo contam com esta variedade e volume de informação sobre o comportamento do Trabalho Decente. Ademais, é digna de destaque a realização de medições no nível subnacional (unidades da federação), especialmente por se tratar de um país com um significativo grau de heterogeneidade social e territorial.

Segundo o Relatório, o Brasil apresenta importantes avanços na promoção do Trabalho Decente nas mais distintas dimensões. Durante a segunda metade dos anos 2000 se manteve a trajetória de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e do seu nível de ocupação. O ritmo de expansão do emprego formal se acelerou e, como consequência, a taxa de formalidade cresceu de 46,7% para 52,6% entre os anos de 2004 e 2009. Entretanto, ainda persistia uma grande diferença entre as unidades da federação, com relação a esse indicador, que variava de um mínimo de 23,7% no Piauí a um máximo de 67,8% em São Paulo.

Impulsionados pelo aumento real do salário mínimo (+53,7% entre 2003 e 2010), cresceram os níveis de rendimento dos trabalhadores e trabalhadoras, contribuindo significativamente para a redução da pobreza e da desigualdade, para a melhoria das condições de vida da população e redução dos hiatos de rendimento entre homens e mulheres e negros e brancos. O trabalho infantil experimentou uma significativa redução e cresceu o número de trabalhadores libertados de situações de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão. Entre 2004 e 2009 diminuiu o percentual de trabalhadores e trabalhadoras com jornada de trabalho semanal excessiva (superior a 44 horas semanais).

Apesar da redução significativa das brechas durante o período em análise, ainda perduram desigualdades de gênero e raça e entre os territórios do país, que contribuem decisivamente para a persistência de déficit de Trabalho Decente entre mulheres e negros e também entre as Unidades da Federação.

Desde que, em 1999, a OIT enfatizou a necessidade de gerar oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um Trabalho Decente e produtivo, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, surgiu o desafio de desenvolver e analisar indicadores para determinar os níveis de avanço rumo a este objetivo.

Este Relatório lançado no Brasil é uma importante contribuição para os esforços que se realizam ao nível global e regional em prol da consolidação e disseminação de uma metodologia de medição do Trabalho Decente.

Elizabeth Tinoco
Diretora Regional
Escritório Regional da OIT para América Latina e Caribe

Prefácio

Em 1999 a OIT formalizou o conceito de Trabalho Decente como uma síntese da sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), e condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Os Governos e os Estados-membros da OIT, assim como as organizações de empregadores e trabalhadores, reconheceram a importância de monitorar o progresso do Trabalho Decente, e, em 2008, a 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, adotou a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008)*, que recomenda, entre outras medidas, que os Estados-membros considerem “o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de Trabalho Decente]”.¹

Em setembro de 2008, uma *Reunião Tripartite de Peritos em medição do Trabalho Decente* forneceu as diretrizes para que o Escritório da OIT compilasse um conjunto de indicadores, distribuídos em dez áreas temáticas: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de Trabalho Decente; conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores. Também é objeto de análise o contexto econômico e social que condiciona o Trabalho Decente. Além de dados estatísticos, também se apontou a necessidade de incluir informação qualitativa sobre direitos do trabalho e o marco legal e institucional para o Trabalho Decente.

Em novembro de 2008, o Conselho de Administração da OIT decidiu desenvolver uma experiência piloto de aplicação dessa metodologia em um número limitado de países. O Governo brasileiro manifestou interesse em colaborar com essa iniciativa e sugeriu que o país integrasse essa experiência piloto, juntamente com a Áustria, Malásia, Tanzânia e Ucrânia. O Governo brasileiro já vinha compilando uma lista de indicadores para avaliar seu progresso no alcance das metas da Agenda Nacional do Trabalho Decente no Brasil, lançada em maio de 2006.

Em fevereiro de 2009 teve início o Projeto OIT/CE “Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente” (MAP), financiado pela União Europeia, com objetivo de apoiar esse esforço da OIT de desenvolver experiências piloto de medição do Trabalho Decente em dez países em diferentes regiões do mundo. O Brasil foi selecionado como um desses países, e as atividades do projeto MAP se iniciaram no país em julho de 2009.

Em dezembro desse mesmo ano, o Escritório da OIT no Brasil lançou o relatório sobre o Perfil do Trabalho Decente no Brasil, que avalia o progresso em matéria de Trabalho Decente entre 1992 e 2007. Além de representar uma primeira tentativa sistematizada de medir esse progresso a partir das diretrizes propostas em 2008, o objetivo é que esse modelo de relatório possa se constituir num instrumento de monitoramento e avaliação periódica a ser colocado à disposição do País.

A elaboração desse primeiro relatório foi precedida por um processo de consulta tripartite. Em agosto de 2009, o Escritório da OIT no Brasil organizou uma *Oficina Tripartite de Indicadores de Trabalho Decente*, com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil, além de considerar a possibilidade de incluir outros, levando-se em conta a disponibilidade de informações e o conjunto de indicadores principais já homologados no âmbito da OIT durante a

I. Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão em Genebra no 10 de junho de 2008, e disponível no link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

já mencionada Reunião Tripartite de Peritos em medição do Trabalho Decente. A Oficina contou com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, organizações de empregadores e trabalhadores, IBGE, IPEA e academia. Além de propor indicadores adicionais, discutiram-se as fontes estatísticas que poderiam ser usadas para medir o progresso no Trabalho Decente no país, assim como alguns resultados preliminares. Vários dos indicadores propostos no âmbito dessa Oficina foram incorporados ao primeiro relatório, lançado em dezembro de 2009.

O presente relatório constitui a segunda edição do Perfil do Trabalho Decente no Brasil. Ele se refere predominantemente à segunda metade dos anos 2000 e incorpora um conjunto muito mais amplo de indicadores do que os contemplados na primeira edição. Adicionalmente, acrescenta um capítulo pioneiro sobre as empresas e o Trabalho Decente. Além de apresentar um conjunto de indicadores e análises relativos às empresas, que podem ajudar a definir políticas e ações relativas à promoção do Trabalho Decente, visa contribuir também para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento da metodologia de medição do Trabalho Decente. Trata-se de um primeiro esforço metodológico que deverá ser aperfeiçoado em futuras edições deste relatório, por intermédio de novas contribuições oriundas de oficinas de consulta tripartite no âmbito da medição do Trabalho Decente.

O relatório inclui também, de forma inédita no âmbito internacional do Projeto MAP, uma série importante de dados relativos às 27 Unidades da Federação, com o objetivo de analisar a grande heterogeneidade e diversidade de situações existente ao longo do território nacional em todas as dimensões do Trabalho Decente. Essa desagregação dos dados por UF, além da sua importância analítica, tem grande relevância para o desenho das políticas públicas.

A elaboração desse segundo relatório, de responsabilidade do Escritório da OIT no Brasil, também foi precedida de um processo de consulta com os constituintes tripartites da OIT no País. Em junho de 2011, em parceria com o IBGE, foi realizada uma *Oficina Técnica de Construção de uma Pesquisa Suplementar Domiciliar em Temas de Trabalho Decente*, com a presença de representantes de governos (federal e dos estados que possuíam naquela ocasião agendas de Trabalho Decente), empregadores, trabalhadores e academia. Entre julho e agosto de 2011 esse processo de consulta e discussão foi significativamente ampliado, com a realização de seis oficinas regionais de capacitação em construção e análise de indicadores de Trabalho Decente, que contaram com a presença de 155 técnicos representando governos (federal e estaduais), organizações de empregadores e trabalhadores, a academia e outras organizações da sociedade civil de 25 das 27 Unidades da Federação. Essas oficinas foram realizadas no contexto de um termo de cooperação assinado em 2009 entre a OIT e o FONSET (Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho), a partir de uma solicitação desse organismo, e como parte do processo de assistência técnica da OIT à realização das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente, preparatórias à I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que será realizada em Brasília, em agosto de 2012. Nessas oficinas foram apresentados e discutidos vários dos novos indicadores que compõem o presente relatório.

Finalmente, em maio de 2012, foi realizada nova Oficina de consulta tripartite, na qual foram apresentados e discutidos tanto a metodologia quanto os resultados preliminares deste Relatório, além de possíveis desdobramentos em termos de políticas de promoção do Trabalho Decente.

Este Relatório foi elaborado por José Ribeiro Soares Guimarães, coordenador do Projeto MAP no Brasil, a quem agradeço profundamente pela sua capacidade técnica, empenho e compromisso em relação à coordenação e execução de um trabalho dessa magnitude, e em grande parte inédito, que, esperamos, contribua para o avanço da promoção do Trabalho Decente no Brasil.

Laís Abramo

Diretora do Escritório País da OIT no Brasil

Agradecimentos

O Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação foi elaborado pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil. Gostaríamos de agradecer a cooperação técnica do IBGE, o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego, do Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (FONSET) e a colaboração do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e de diversos ministérios que forneceram assistência técnica quando solicitada.

Agradecemos também aos representantes das organizações de empregadores e trabalhadores brasileiros, pela importante e ampla participação nas oficinas técnicas tripartite de consulta e pelo espírito colaborativo, ao longo de todo o processo de elaboração deste relatório

Somos particularmente gratos a Janine Berg, especialista de emprego da OIT, pela inestimável colaboração prestada ao longo da sua permanência como supervisora técnica do Projeto “Monitoramento e Avaliação do Progresso do Trabalho Decente” (MAP), durante o período de julho de 2009 a julho de 2011.

Também agradecemos aos colegas do Escritório da OIT no Brasil que colaboraram de diversas maneiras com a elaboração deste relatório: Adalgisa Soares, Ana Lúcia Monteiro, Andrea Araújo, Andréa Bolzon, Andréa Melo, Fernanda Carvalho, Josélia Oliveira, Larissa Lamera, Luiz Machado, Marcia Prates, Marcia Vasconcelos, Maria Cláudia Falcão, Mônica Cabañas, Natanael Lopes, Paulo Muçouçah, Rafaela Egg, Renato Mendes, Severino Goes, Sinomar Fonseca, Sonia Levi, Stanley Gacek, Thaís Faria e Welma Batista.

Os nossos sinceros agradecimentos à equipe de Administração, Recursos Humanos e Finanças, do Escritório da OIT no Brasil.

Agradecemos também aos colegas da OIT Stephen Pursey, Rafael Diez de Medina, Monica Castillo, David Glejberman, Miguel Del Cid, Margaret Mottaz, Sharon Dubois, Niamh Hogan, Eduard Serra e Helmut Schwarzer pelo importante apoio prestado.

Por fim, gostaríamos de agradecer à União Européia por financiar este relatório no âmbito do Projeto OIT/CE “Monitoramento e Avaliação do Progresso do Trabalho Decente” (MAP) e à coordenadora internacional do projeto pela OIT, Naima Pages, pelo apoio prestado.

O conteúdo do Perfil do Trabalho Decente no Brasil não necessariamente reflete as posições das instituições mencionadas acima. Quaisquer erros e eventuais omissões são de inteira responsabilidade do Escritório da Organização Internacional do Trabalho.

Notas Técnicas

A construção e análise dos Indicadores de Trabalho Decente foram baseadas em fontes de estatísticas oficiais, oriundas das mais diversas instituições integrantes do Sistema Estatístico Nacional.

Até o ano de 2003, a abrangência geográfica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE não abarcava a Região Norte do país, a exceção da Unidade da Federação do Tocantins. Em 2004, a PNAD foi implantada nas áreas rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá e alcançou a cobertura completa do território nacional. Diante deste contexto, com o intuito de garantir a comparabilidade das informações provenientes da PNAD e a cobertura para todo o território nacional, os indicadores de Trabalho Decente, baseados na mesma, se referem ao período 2004/2009.

Alguns indicadores são referentes aos anos de 2010 e 2011, apresentando como fontes principais o Censo Demográfico 2010 do IBGE e registros administrativos dos mais diversos ministérios.

No caso dos indicadores por cor ou raça baseados na PNAD, a categoria *negros* inclui a população autodeclarada de *pretos*, *pardos* e *indígenas* e a categoria *brancos* inclui a população de *brancos* e *amarelos*. Em 2009, a composição da população brasileira por raça e cor apresentava a seguinte distribuição: *brancos* (48,2%), *pardos* (44,2%), *pretos* (6,9%) e *amarelos ou indígenas* (0,7%).

Com o intuito de aprofundar as análises de gênero e raça, foram construídos indicadores desagregados por novas categorias de sexo e cor ou raça – *homens brancos*, *mulheres brancas*, *homens negros* e *mulheres negras*, além das categorias utilizadas na edição anterior: *total*, *homens*, *mulheres*, *brancos* e *negros*.

Na grande maioria dos capítulos do presente relatório são mencionadas diversas Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, recomendações, resoluções e declarações. Todos estes instrumentos são adotados pela Conferência Internacional do Trabalho, órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano.

As convenções da OIT são tratados internacionais que definem padrões mínimos a serem observados por todos os países que as ratificam. A ratificação de uma convenção da OIT por qualquer de seus Estados-Membros é um ato soberano e implica sua incorporação ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante.

As recomendações, por sua vez, não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Frequentemente uma recomendação complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros.

As resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas, e as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Ainda que não tenham o mesmo carácter vinculante das convenções, os Estados-Membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover e implementar os fins e os princípios das declarações.

Objetivando informar ao leitor que opte por ler capítulos específicos do relatório, algumas definições de conceitos, fontes de dados, indicadores e termos se repetem em distintos capítulos.

Por fim, são apresentados o conjunto dos Indicadores Normativos^{II}, abrangendo as dimensões de medição do Trabalho Decente. Tais indicadores apresentam a descrição sucinta da legislação nacional relacionada aos princípios fundamentais do Trabalho Decente, informação sobre os trabalhadores cobertos pela legislação, políticas existentes, informação sobre a ratificação das convenções da OIT, entre outras.

II. São exemplos de Indicadores Normativos: *Duração Máxima do Trabalho; Licença-Maternidade, Trabalho Infantil, Legislação sobre a Proteção do Emprego, Igualdade de Remuneração para Trabalho de Igual Valor, Auxílio-Doença Acidentário, Inspeção do Trabalho.*

SUMÁRIO

Apresentação	7
Prefácio.....	9
Agradecimentos.....	11
Notas Técnicas.....	12
Lista de Tabelas.....	18
Lista de Gráficos.....	21
Lista de Quadros.....	22
Lista de Figuras.....	22
Mapa.....	22
Esquema.....	22
Lista de siglas e abreviações.....	23
1. Contexto Econômico e Social.....	27
2. Oportunidades de Emprego.....	61
3. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo.....	98
4. Jornada de Trabalho Decente.....	109
5. Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar.....	116
6. Trabalho a ser Abolido.....	153
7. Estabilidade e Segurança no Trabalho.....	183
8. Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego.....	191
9. Ambiente de Trabalho Seguro.....	269
10. Seguridade Social.....	298
11. Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores.....	319
12. Empresas e Trabalho Decente.....	337
Referências Bibliográficas e Bibliografia Consultada.....	372
Anexo - Indicadores Normativos.....	379

Lista de Tabelas

TABELA 1	Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) - investimentos programados, 2007 a 2010	35
TABELA 2	Participação Percentual das Grandes Regiões no PIB Brasil e Grandes Regiões, 2004 e 2009	36
TABELA 3	Produto Interno Bruto (PIB) e posição no <i>ranking</i> nacional, Unidades da Federação, 2004 e 2009	37
TABELA 4	Produto Interno Bruto (PIB) <i>per capita</i> e ranking nacional, Unidades da Federação, 2004 e 2009	38
TABELA 5	Produtividade do trabalho por setores e variação média anual, Brasil, 2000 – 2009	40
TABELA 6	Índice de Gini da distribuição da renda domiciliar per capita, Brasil e Grandes Regiões, 2004-2009	42
TABELA 7	Proporção da renda total apropriada pelos 10% mais pobres e 10% mais ricos da distribuição segundo a renda domiciliar per capita e razão entre os 10% mais ricos e 10% mais pobres, Brasil e Unidades da Federação, 2004 e 2009	45
TABELA 8	Distribuição percentual das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade por agrupamentos de atividade do trabalho principal, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	48
TABELA 9	Taxa de frequência líquida a estabelecimento de ensino da população de 06 a 17 anos de idade, por grupo de idade e nível de ensino, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	50
TABELA 10	Taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	52
TABELA 11	Taxa de analfabetismo funcional das pessoas de 15 anos ou mais de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	54
TABELA 12	Número médio de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	55
TABELA 13	Número médio de anos de estudo das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	57
TABELA 14	Número de casos de AIDS e Taxa de Incidência por 100.000 habitantes em jovens de 15 a 24 anos de idade segundo área geográfica de residência, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004/2010	60
TABELA 15	Taxa de participação da população ocupada de 16 a 64 anos de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	63
TABELA 16	Nível de ocupação da população de 16 a 64 anos de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	65
TABELA 17	Taxa de desocupação da população de 16 a 64 anos de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	69
TABELA 18	Taxa de desocupação de jovens de 15 a 24 anos de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	72
TABELA 19	Proporção de jovens de 15 a 24 anos de idade que não estudam e nem trabalham em relação ao total de jovens de 15 a 24 anos de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	75
TABELA 20	Número de contrato de aprendizagem, Brasil e Unidades da Federação, 2005/2010	79
TABELA 21	Número de empregos formais em 31 de dezembro e variação, variação acumulada – absoluta e relativa, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2002 e 2010	83
TABELA 22	Taxa de formalidade da população de 16 a 64 anos de idade por sexo, cor ou raça e situação de domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	86
TABELA 23	Índice de Desenvolvimento da Família (IDF), Unidades da Federação, 2010	90
TABELA 24	Número de empregos verdes segundo grandes categorias de agrupamento de atividades econômicas, Brasil, 2006 e 2010	96
TABELA 25	Número de empregos verdes no mercado formal de trabalho, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2006 e 2010	97
TABELA 26	Distribuição percentual do rendimento total e variação patrimonial médio mensal familiar por tipos de origem dos rendimentos, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2008 e 2009	100
TABELA 27	Rendimento médio real do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004/2009	103
TABELA 28	Remuneração média do emprego formal, em dezembro, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009 e 2010	104
TABELA 29	Índice de Gini do rendimento do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	106
TABELA 30	Percentual de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vive em domicílios particulares permanentes com rendimento domiciliar per capita de até ¼ do salário mínimo, na população ocupada com 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor, segundo a situação do domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	108

TABELA 31	Média de horas semanais trabalhadas pelas pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	110
TABELA 32	Média de horas semanais trabalhadas pelas pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade por setor de atividade econômica, Brasil, 2004 e 2009	112
TABELA 33	Proporção da população ocupada de 16 anos ou mais de idade com jornada de trabalho semanal acima de 44 horas, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	113
TABELA 34	Proporção de população ocupada de 16 anos ou mais de idade com jornada de trabalho semanal acima de 44 horas por setor de atividade econômica, Brasil, 2004 e 2009	114
TABELA 35	Proporção da população de 16 anos ou mais de idade ocupada com jornada de trabalho semanal acima de 48 horas, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	115
TABELA 36	Número médio de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos da população ocupada de 16 anos ou mais de idade em todos os trabalhos, Brasil, 2009	118
TABELA 37	Número médio de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos da população ocupada de 16 anos ou mais de idade em todos os trabalhos, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	119
TABELA 38	Percentual de crianças (último filho vivo) menores de 12 meses por condições da amamentação, segundo faixa de idade em meses, Brasil, 2006	122
TABELA 39	Número e percentual de mulheres ocupadas de 16 anos ou mais de idade que tiveram filhos durante o ano de referência da pesquisa e distribuição percentual daquelas que tiveram filhos segundo contribuição à previdência, Brasil e Unidades da Federação, 2008	125
TABELA 40	Proporção de mulheres ocupadas de 16 anos ou mais de idade com filhos de 00 a 03 anos de idade, em relação ao total de mulheres ocupadas por cor ou raça e situação de frequência à creche, Brasil e Grandes Regiões, 2009	130
TABELA 41	Proporção de mulheres ocupadas de 16 anos ou mais de idade com filhos de 00 a 03 anos de idade, em relação ao total de mulheres ocupadas e situação de frequência à creche, Brasil e Grandes Regiões, 2009	131
TABELA 42	Proporção de mulheres ocupadas de 16 anos ou mais com filhos de 04 a 06 anos de idade, em relação ao total de mulheres ocupadas por cor ou raça e situação de frequência à creche ou escola, Brasil e Grandes Regiões, 2009	132
TABELA 43	Distribuição percentual das famílias com crianças de 00 a 14 anos de idade por condição de ocupação da pessoa de referência e cônjuge, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	133
TABELA 44	Pessoas de 60 anos ou mais de idade, residentes em domicílios particulares, total e respectiva distribuição percentual por tipo de arranjo domiciliar, Brasil e Grandes Regiões, 2009	140
TABELA 45	Percentual de população ocupada com depressão segundo a posição na ocupação, Brasil, 2008	146
TABELA 46	Distribuição percentual do tempo de deslocamento casa-trabalho da população de 16 anos ou mais de idade que se desloca de casa para o trabalho, por classes de tempo, Brasil e Unidades da Federação, 2004 e 2009	148
TABELA 47	Distribuição percentual do tempo de deslocamento casa-trabalho da população de 16 anos ou mais de idade que se desloca de casa para o trabalho, por classes de tempo, Brasil, total das Regiões Metropolitanas e Metrôpoles de São Paulo e do Rio de Janeiro, 2004 e 2009	149
TABELA 48	Percentual dos ocupados que se locomovem a pé ou de bicicleta entre o percurso casa-trabalho, dentre o total de ocupados, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2008	150
TABELA 49	Número absoluto e proporção de empregados e trabalhadores domésticos de 16 anos ou mais de idade que recebem auxílio-transporte, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	152
TABELA 50	Número total acumulado de trabalhadores resgatados da condição de trabalho análoga à de escravo, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2008 a 2011	156
TABELA 51	Número de infratores no cadastro de empregadores e de municípios com infratores e respectivas participações percentuais no total nacional, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2011	158
TABELA 52	Número de trabalhadores resgatados da condição de trabalho análoga à de escravo, beneficiários do Programa Bolsa Família, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, janeiro de 2011	161
TABELA 53	Número e percentual de municípios com políticas ou ações de combate ao trabalho forçado em relação ao total de municípios, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	163
TABELA 54	Percentual de crianças e adolescentes ocupados na semana de referência, por grupos etários, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	166
TABELA 55	Pessoas de 16 e 17 anos de idade ocupadas por posição na ocupação, Brasil, 2009	168
TABELA 56	Percentual de crianças de 10 a 17 anos ocupadas na semana de referência por sexo e raça ou cor, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	170
TABELA 57	Número de adolescentes ocupados e de aprendizes de 14 e 15 anos de idade e percentual de aprendizes em relação ao total de ocupados de 14 e 15 anos de idade, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	172
TABELA 58	Número de crianças e adolescentes afastadas de situação irregular de trabalho infantil e número de ações fiscais e de municípios fiscalizados, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, acumulados de 2007 a 2010	174

TABELA 59	Crianças com menos de 14 anos de idade ocupadas em estabelecimentos agropecuários por tipo de agricultura e participação percentual da mão de obra infantil no total da ocupação do setor, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2006	177
TABELA 60	Capacidade de atendimento do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) e número de municípios que aderiram ao programa, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, abril de 2012	182
TABELA 61	Tempo médio de permanência no trabalho principal, em anos, das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	184
TABELA 62	Proporção de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade com tempo de permanência no trabalho principal inferior a 1 ano, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	185
TABELA 63	Proporção de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade com tempo de permanência no trabalho principal superior a 5 anos, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	187
TABELA 64	Participação percentual dos grupos ocupacionais de trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção e dos trabalhadores dos serviços na estrutura ocupacional, por sexo, Brasil e Unidades da Federação, 2004 e 2009	193
TABELA 65	Índice de dissimilaridade de Duncan referente à distribuição de homens e mulheres entre grupos ocupacionais, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	195
TABELA 66	Valor do rendimento médio mensal do trabalho principal das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade e percentual do rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	197
TABELA 67	Percentual do rendimento médio no trabalho principal das mulheres de 16 anos ou mais de idade em relação ao dos homens, com e sem ajuste pelo número de horas trabalhadas, total e segundo anos de estudo, Brasil, 1999 e 2009	199
TABELA 68	Valor do rendimento médio mensal do trabalho principal das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade e percentual do rendimento médio das pessoas ocupadas negras em relação às brancas Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	200
TABELA 69	Valor do rendimento médio mensal do trabalho principal das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade e percentual do rendimento médio das mulheres negras em relação ao dos homens brancos, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	201
TABELA 70	Percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por áreas de inter-relação social em que a cor ou raça influencia a vida das pessoas no Brasil, Unidades da Federação selecionadas integrantes da pesquisa, 2008	203
TABELA 71	Percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por áreas de inter-relação social em que a cor ou raça influencia a vida das pessoas no Brasil, segundo classes de rendimento domiciliar <i>per capita</i> e grupos de anos de estudo total, das Unidades da Federação selecionadas integrantes da pesquisa, 2008	204
TABELA 72	Distribuição das vagas ofertadas pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) segundo requisito de sexo para seu preenchimento, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007 e 2010	214
TABELA 73	Distribuição das vagas ofertadas pelo SINE segundo possibilidade de concorrência por sexo a partir do requisito de sexo para seu preenchimento, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007 e 2010	216
TABELA 74	Proporção de mulheres inscritas no SINE em relação ao total de pessoas inscritas, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007-2010	217
TABELA 75	Proporção de mulheres colocadas pelo SINE em relação ao total de pessoas colocadas, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007-2010	219
TABELA 76	Proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 16 e 64 anos de idade ocupados/as com carteira de trabalho assinada, em relação ao total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 16 a 64 anos de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	223
TABELA 77	Proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 16 e 64 anos de idade ocupados/as contribuintes para a previdência social, em relação ao total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de 16 a 64 anos de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	225
TABELA 78	Número de autorizações concedidas a estrangeiros, Brasil, 2008-2011	230
TABELA 79	Número de autorizações concedidas a estrangeiros, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010-2011	232
TABELA 80	Número percentual de emigrantes internacionais, por sexo, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação de residência das pessoas com quem residiram antes de emigrarem, Brasil, 2010	234
TABELA 81	Número percentual de emigrantes internacionais, por sexo, segundo os continentes e os países estrangeiros de destino, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	236
TABELA 82	Número de imigrantes, emigrantes e saldo migratório, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, períodos 1995/2000 e 2005/2010	240
TABELA 83	Número de imigrantes de retorno e participação relativa no total de imigrantes, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 1995/2000 e 2005/2010	242
TABELA 84	População total e população com pelo menos uma das deficiências investigadas e percentual da população com pelo menos uma deficiência, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	245

TABELA 85	Número de pessoas com deficiência severa e percentual de incidência na população, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	247
TABELA 86	Número de empregos em 31 de dezembro das pessoas com deficiência inseridas no mercado formal de trabalho, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007 e 2010	249
TABELA 87	Número de empregos em 31 de dezembro das pessoas com deficiência inseridas no mercado formal de trabalho e percentual sobre o número total de empregos, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007 e 2010	251
TABELA 88	Distribuição percentual das vagas ofertadas pelo SINE, segundo a possibilidade de colocação do trabalhador com deficiência, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007 e 2010	253
TABELA 89	Número de municípios com programas ou ações de geração de trabalho e renda para pessoas com deficiência e com conselho municipal de direitos da pessoa com deficiência, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	255
TABELA 90	Quantidade de acidentes do trabalho por situação de registro e motivo, Brasil, 2008-2010	273
TABELA 91	Quantidade de acidentes do trabalho por situação de registro e motivo, Unidades da Federação, 2008-2010	275e 276
TABELA 92	Quantidade de acidentes do trabalho liquidados por consequência, Brasil, 2008-2010	278
TABELA 93	Quantidade de acidentes do trabalho liquidados por consequência, Unidades da Federação, 2008-2010	280 e 281
TABELA 94	Taxas de Incidência e de Mortalidade por acidentes do trabalho, Brasil e Unidades da Federação, 2008-2010	284
TABELA 95	Distribuição dos CERESTS, conforme portaria GM/MS nº 2.437/05 e nº 2.728/09, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	289
TABELA 96	Número de CERESTS habilitados, população ocupada de 10 anos ou mais de idade e média de população ocupada por CEREST, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	291
TABELA 97	Dados da inspeção em segurança e saúde no trabalho, Brasil, 2004 e 2011	295
TABELA 98	Número de auditores fiscais do trabalho em exercício, população ocupada de 10 anos ou mais de idade e número médio de auditores fiscais do trabalho por 10 mil ocupados, Brasil, 2004-2009	295
TABELA 99	Número de auditores fiscais do trabalho em exercício, população ocupada de 10 anos ou mais de idade e número médio de auditores fiscais do trabalho por 10 mil pessoas ocupadas, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2009	297
TABELA 100	Proporção de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que contribuem para a previdência social, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	301
TABELA 101	Número de famílias beneficiadas pelo programa Bolsa Família, valor anual repassado e valor médio do repasse por família em dezembro de 2011, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2011	304
TABELA 102	Número de pessoas beneficiadas pelo Benefício de Prestação Continuada (BPC), Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2011	306
TABELA 103	Valor anual repassado do Benefício de Prestação Continuada (BPC), Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2011	307
TABELA 104	População ocupada de 16 anos ou mais de idade que possui plano de saúde, Brasil e Unidades da Federação, 2008	309
TABELA 105	Trajatória do gasto social federal em seguridade social, em % do PIB, Brasil, 1995/2009	400
TABELA 106	População em situação de extrema pobreza e % de incidência por situação do domicílio, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	314
TABELA 107	Taxa de sindicalização da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2004 e 2009	325
TABELA 108	Taxa de sindicalização da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por setor de atividade econômica, Brasil, 2004 e 2009	326
TABELA 109	Distribuição das pessoas de 18 anos ou mais de idade que tiveram situação de conflito no período de referência de 5 anos, por área de situação de conflito mais grave em que se envolveram, Brasil e Unidades da Federação, 2009	334
TABELA 110	Empresas e outras organizações, pessoal ocupado total e assalariado e outras remunerações segundo a natureza jurídica, Brasil, 2009	340
TABELA 111	Empresas e outras organizações, pessoal ocupado total e assalariado e salário médio mensal, segundo as faixas de pessoal ocupado total, Brasil, 2008 e 2009	341
TABELA 112	Pessoal ocupado assalariado segundo seções da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0, Brasil, 2008 e 2009	341
TABELA 113	Pessoal ocupado assalariado nas empresas, participação relativa, taxa de crescimento e contribuição à formação da taxa, Brasil, 2008 e 2009	342
TABELA 114	Empresas e outras organizações, pessoal ocupado total em 31 de dezembro, participação relativa e crescimento por Unidade da Federação, Brasil e Unidade da Federação, 2008 e 2009	344
TABELA 115	Número de empresas, pessoal ocupado total e assalariado e salários e outras remunerações e respectiva distribuição segundo o tipo de evento demográfico, Brasil, 2008	346

TABELA 116	Número de unidades locais total e distribuição percentual segundo o tipo de evento demográfico, Brasil e Grandes Regiões, 2008	347
TABELA 117	Número de unidades locais por tipo de evento demográfico, Brasil e Unidades da Federação, 2008	348
TABELA 118	Mobilidade das empresas de alto crescimento entre os portes das empresas, Brasil, 2005-2008	349
TABELA 119	Números de empresas, total e de alto crescimento e taxa intrasetorial segundo os setores de atividade econômica e as respectivas seções da CNAE 2.0, Brasil, 2008	350
TABELA 120	Empresas de alto crescimento, pessoal ocupado assalariado e outras remunerações, total e participação relativa das empresas gazelas, segundo faixas de pessoal ocupado assalariado, Brasil, 2008	351
TABELA 121	Unidades locais de empresas de alto crescimento e de empresa gazelas total e distribuição percentual, com indicação da proporção de empresas gazelas no total das unidades locais de alto crescimento. Brasil e Unidades da Federação, 2008	352
TABELA 122	Número de empresas industriais inovadoras e taxa de inovação no setor industrial, Brasil, 1998-2000/2006-2008	354
TABELA 123	Número de empresas inovativas na indústria e dispêndio realizado, Unidades da Federação, 2008	355
TABELA 124	Número e distribuição percentual de empregos formais por porte do estabelecimento, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	360
TABELA 125	Distribuição percentual de empregos nas micro e pequenas empresas por setor de atividade econômica, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	363
TABELA 126	Valor da remuneração média dos empregados em R\$ e distribuição percentual da massa de remuneração por porte de estabelecimento, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010.....	365
TABELA 127	Número e distribuição de empregos formais nas micro e pequenas empresas por localidade – capital e interior, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2010	368
TABELA 128	Distribuição percentual de empregos formais por sexo e porte do estabelecimento, Brasil, 2010	369
TABELA 129	Distribuição percentual de empregos formais por porte do estabelecimento segundo a faixa etária e grau de instrução dos empregados, Brasil, 2010	370
TABELA 130	Valor da remuneração média dos empregados por sexo e porte do estabelecimento, Brasil, 2010	371

Lista de Gráficos

GRÁFICO 1	Crescimento mundial do Produto Interno Bruto (PIB), grupos selecionados de países, 2005 a 2010	29
GRÁFICO 2	Crescimento acumulado do Produto Interno Bruto (PIB), Brasil, 2005 a 2010	30
GRÁFICO 3	Desempenho das exportações, Brasil, janeiro/2008 a dezembro/2010	31
GRÁFICO 4	Taxas médias anuais de câmbio – R\$/US\$ - comercial/venda, Brasil, 2005 a 2010	32
GRÁFICO 5	Taxa básica de juros – SELIC, fixada pelo Banco Central, Brasil, 2005 a 2010	32
GRÁFICO 6	Varição do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - (IPCA), Brasil, 2005 a 2010	33
GRÁFICO 7	Taxa de Investimento da economia brasileira, Brasil, 2005 a 2010	34
GRÁFICO 8	Crescimento acumulado do Produto Interno Bruto (PIB), Brasil e Grandes Regiões, 2004 a 2009	36
GRÁFICO 9	Evolução da produtividade média do trabalho por macrosetores, Brasil, 2000-2009	40
GRÁFICO 10	Varição média anual da produtividade do trabalho por macrosetores, Brasil, 2000-2009	41
GRÁFICO 11	Distribuição funcional da renda, Brasil, 2005-2008	42
GRÁFICO 12	Índice de Gini da distribuição da renda domiciliar per capita, Brasil e Grandes Regiões, 2004-2009	43
GRÁFICO 13	Distribuição percentual das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade por agrupamentos de atividade econômica do trabalho principal, Brasil, 2004 e 2009	46
GRÁFICO 14	Número de contratos de aprendizagem, Brasil, 2005-2010	77
GRÁFICO 15	Índice de Gini do rendimento do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas com rendimento, Brasil, 2004-2009	105
GRÁFICO 16	Percentual de prevalência de aleitamento materno exclusivo entre crianças menores de seis meses de idade segundo a situação do trabalho materno, conjunto das capitais brasileiras e Distrito Federal, 2008	123
GRÁFICO 17	Taxa de frequência escolar das crianças de 00 a 05 anos de idade por quintos de rendimento mensal familiar per capita, Brasil, 2009	128
GRÁFICO 18	Percentual de famílias com pessoa responsável pela família do sexo feminino que não possuem bens duráveis, por tipo de bem, Brasil, 2008-2009	134
GRÁFICO 19	Distribuição percentual de arranjos familiares segundo o tipo de arranjo, Brasil, 1996 e 2009	141
GRÁFICO 20	Percentual de crianças de 05 a 17 anos de idade ocupadas, segundo grupos etários, Brasil, 2004-2009	165
GRÁFICO 21	Percentual de pessoas que frequentavam ou frequentaram anteriormente curso de educação profissional, na população de 10 anos ou mais de idade, por sexo e cor ou raça, Brasil, 2007	207
GRÁFICO 22	Percentual de pessoas que frequentavam ou frequentaram anteriormente curso de educação profissional, na população de 10 anos ou mais de idade, Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, 2007	208
GRÁFICO 23	Distribuição percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade que concluíram o curso de educação profissional que frequentaram anteriormente, por natureza da instituição de realização do curso, segundo o sexo, Brasil, 2007	211
GRÁFICO 24	Distribuição percentual, por sexo, das pessoas que frequentam ou frequentaram curso de qualificação profissional segundo a área profissional do curso, Brasil, 2007	212
GRÁFICO 25	Principais resultados da intermediação de mão de obra (SINE), segundo o sexo, Brasil, 2010	218
GRÁFICO 26	Principais resultados da intermediação de mão de obra (SINE), segundo o sexo, Alagoas, 2010	220
GRÁFICO 27	Taxa de Incidência de acidentes do trabalho, Brasil, 2008 a 2010	282
GRÁFICO 28	Taxa de Mortalidade por acidentes do trabalho, Brasil, 2008 a 2010	283
GRÁFICO 29	Pontos percentuais de redução de pobreza em função das transferências previdenciárias, Brasil e Unidades da Federação	312
GRÁFICO 30	Participação percentual da população por cor ou raça na população total em situação de extrema pobreza e incidência de extrema pobreza por cor ou raça, Brasil, 2010	315
GRÁFICO 31	Distribuição percentual das Médias e Grandes Empresas (MGEs) por setor de atividade econômica, Brasil, 2010	361
GRÁFICO 32	Remuneração dos empregados por setor de atividade econômica segundo o porte do estabelecimento, Brasil, 2010	366

Lista de Quadros

QUADRO 1	Preceitos da Convenção nº 81 sobre inspeção do trabalho (1947)	292
QUADRO 2	Número de magistrados e média de magistrados por cem mil habitantes, Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, 2010	331
QUADRO 3	Perspectivas tradicionais das empresas e o enfoque das empresas sustentáveis	338
QUADRO 4	Principais impactos das inovações apontados pelas empresas (em %) atividades da indústria, dos serviços relacionados e de P&D, Brasil, 2008	356
QUADRO 5	Problemas e obstáculos apontados pelas empresas que implementaram inovações (em %) atividades da indústria, dos serviços relacionados e de P&D, Brasil, 2008	357
QUADRO 6	Classificação dos estabelecimentos segundo porte	358

Lista de Figuras

FIGURA 1	Quantidade de unidades sentinela por estado	179
FIGURA 2	Acidentes de trabalho com crianças e adolescentes segundo UF de residência, Brasil, 2007- 2011	180

Mapa

MAPA 1	Municípios com presença cigana, Brasil, 2009/2011	267
--------	---	------------

Esquema

ESQUEMA 1	Riscos e modalidades adaptativas estratificadas ante a crise de cuidado e a dupla demanda do trabalho remunerado e não remunerado sobre a mulher	143
-----------	--	------------

Lista de siglas e abreviações

ACNUDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
AFT	Auditor Fiscal do Trabalho
AGECOPA	Agência Executora das Obras da Copa do Mundo no Pantanal
AIDS	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
ANTDJ	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude
BB	Banco do Brasil
BACEN	Banco Central do Brasil
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CadÚnico	Cadastro Único para Programas Sociais
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CDES	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CEMPRE	Cadastro Central de Empresas
CEN AIDS	Conselho Empresarial Nacional para a Prevenção do HIV/Aids
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina e Caribe
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CGTB	Central Geral de Trabalhadores Brasileiros
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIMT/OEA	Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização de Estados Americanos
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIS	Community Innovation Survey
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNES	Conselho Nacional de Economia Solidária
CNETD	Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente
CNIg	Conselho Nacional de Imigração
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CMN	Conselho Monetário Nacional
CNP	Comissão Nacional Portuária
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CNPP	Comissão Nacional Permanente Portuária
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CONAETE	Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo
CONAETI	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil
CONATRAE	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
COPOM	Comitê de Política Monetária
CRAS	Centro de Referência da Assistência Social
CRB	Commodity Research Bureau
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CRPD	Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CRT	Conselho de Relações do Trabalho
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

CTB	Central dos Trabalhadores Brasileiros
CTIO	Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho
CTPAT	Comissão Tripartite do Programa de Alimentação do Trabalhador
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
CTRI	Comissão Tripartite de Relações Internacionais
CTSST	Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho
CUT	Central Única de Trabalhadores
DAES	Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais
DENATRAM	Departamento Nacional de Trânsito
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DSST	Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
EAC	Empresa de Alto Crescimento
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EUROSTAT	Statistical Office of European Communities
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
FENATRAD	Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas
FIFA	Federação Internacional de Futebol
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNAS	Fundo Nacional de Assistência Social
FNTTAA	Federação Nacional de Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins
FONSET	Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GTS-ICC	Grupo de Trabalho Setorial – Indústria da Construção Civil
GTS-TRC	Grupo de Trabalho Setorial – Transporte Rodoviário de Cargas
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IASERJ	Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro
IATUR	International Association for Time-Use Research
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias
IDF	Índice de Desenvolvimento da Família
IILS	Instituto Internacional de Estudos do Trabalho
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IOF	Imposto Sobre Operações Financeiras
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPEC	Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IRPF	Imposto de Renda da Pessoa Física
JT	Justiça do Trabalho
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário

MDS	Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MEI	Microempreendedor Individual
MGE	Médias e Grandes Empresas
MPE	Micro e Pequenas Empresas
MPF	Ministério Público Federal
MPS	Ministério da Previdência Social
MPTS	Fundo Fiduciário de Múltiplos Doadores
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MUNIC	Pesquisa de Informações Básicas Municipais
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODM	Objetivo de Desenvolvimento do Milênio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
ONU-MULHERES	Entidade das Nações Unidas para a Equidade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
PBF	Programa Bolsa Família
PCD	Pessoas com Deficiência
PCERP	Pesquisa de Características Étnico-raciais da População
PEA	População Economicamente Ativa
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PETI	Programa para Erradicação do Trabalho Infantil
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PINTEC	Pesquisa de Inovação Tecnológica
PIS	Programa de Integração Social
PLANFOR	Plano Nacional de Formação e Qualificação
PLANSAT	Plano Nacional de Saúde do Trabalhador
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PMEs	Pequenas e Médias Empresas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNB	Produto Nacional Bruto
PNDS	Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde
PNETD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
PNQ	Plano Nacional de Qualificação Profissional
PNSST	Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPS	Piso de Proteção Social
POF	Pesquisa de Orçamentos Familiares
PROGER	Programa de Geração de Emprego e Renda Rural
PRONAF	Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PRP	Programa de Reabilitação Profissional
PSF	Programa Saúde da Família

P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RD	Razão de Dependência
RENAST	Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPC	Regime de Previdência Complementar
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
SACC	Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
SAGI	Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de Urgência
SCN	Sistema de Contas Nacionais
SDH/PR	Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SELIC	Sistema Especial de Liquidação e Custódia de Títulos Públicos
SEN	Sistema Estatístico Nacional
SERASA	Serviços de Assessoria S.A.
SERT	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SINAN-NET	Sistema de Informação de Agravos à Saúde do Trabalhador
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIPD	Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares
SIPS	Sistema de Indicadores de Percepção Social
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SITI	Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil
SFIT	Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
SNSST	Sistema Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
SPC	Serviço de Proteção ao Crédito
SPE	Serviço Público de Emprego
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
SPSS	Secretaria de Políticas de Previdência Social
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUS	Sistema Único de Saúde
TJLP	Taxa de Juros de Longo Prazo
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UF	Unidade da Federação
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNAIDS	Programa das Nações Unidas para o HIV/Aids
UnB	Universidade de Brasília
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNPRPD	Fundo das Nações Unidas para Promover o Direito das Pessoas com Deficiência

1 CONTEXTO ECONÔMICO E SOCIAL

A Crise Financeira Internacional

O contexto econômico e social durante o período em análise, ou seja, a segunda metade dos anos 2000, foi bastante afetado pela crise financeira internacional que eclodiu no dia 14 de setembro de 2008, com o anúncio da falência do *Lehman Brothers* – quarto maior banco de negócios dos Estados Unidos. Ainda que os efeitos mais nefastos da crise tenham se manifestado mais fortemente nos Estados Unidos e na Europa, rapidamente também se refletiram entre os países emergentes.

O Brasil não ficou incólume à retração econômica mundial, e no ano de 2009 o país apresentou contração do nível de produção (-0,3%), desaceleração no ritmo de criação de emprego e, conseqüentemente, aumento do nível de desemprego. Entretanto, diversas medidas anticíclicas foram implementadas pelo governo brasileiro, na tentativa de reduzir os impactos de um processo recessivo que, em geral, tende a se alastrar em economias que operam em um cenário complexo e com características globalizadas. Conforme será demonstrado a seguir, o conjunto destas e outras medidas fizeram com que rapidamente o país se recuperasse dos efeitos mais imediatos da crise e retomasse a sua trajetória de crescimento da produção e do emprego (ver Indicador Normativo 1 “Compromisso com o pleno emprego”, p. 381 no Anexo).

O ritmo da recuperação dos níveis de produção e emprego e o sucesso em mitigar os efeitos da crise se devem a uma série de fatores, destacados pelo Estudo *Brasil: uma estratégia inovadora alavancada pela renda* desenvolvido pela OIT (2011), realizado pelo Instituto Internacional de Estudos do Trabalho¹ (IILS) e o Escritório da OIT no Brasil:

A experiência durante o período pré-crise e as condições iniciais: Após a crise de 1999, o Brasil fortaleceu seus fundamentos macroeconômicos e continuou a melhorar o seu sistema de proteção social. Em particular, o Brasil introduziu um novo regime macroeconômico orientado para a redução da vulnerabilidade externa e para a obtenção de superávits fiscais. O governo também estabeleceu desde 2003 uma política de valorização do salário mínimo, e, a partir de 2007 – em cooperação com atores sociais – estabeleceu um mecanismo permanente para o reajuste do mesmo, conforme será abordado no capítulo *Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo*. Como resultado, após o efeito-contágio da crise, o Governo foi capaz de responder rapidamente, por meio da adoção de uma série de medidas anticíclicas e de aperfeiçoamentos no regime de proteção social existente, iniciativas que foram possíveis devido à situação fiscal mais robusta.

As origens da crise: A crise financeira afetou significativamente o mercado de crédito doméstico. O governo reagiu de forma decisiva para restaurar os fluxos de crédito no sistema

¹ O Instituto Internacional de Estudos do Trabalho (IILS) foi criada em 1960 como entidade autônoma da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Seu mandato é promover a política de investigação e debate público sobre questões de interesse para a OIT e seus membros: governos, empregadores e trabalhadores.

bancário, seja para as famílias, seja para as empresas. Entre as medidas adotadas, pode-se citar: (i) a redução da taxa de juros em cinco pontos percentuais entre janeiro e setembro de 2009 (de 13,75% em janeiro de 2009 para 8,75% em setembro de 2009); (ii) introdução de linhas de crédito para setores-chave da economia, incluindo Pequenas e Médias empresas (PMEs), e aumento da concessão de crédito pelas três instituições financeiras públicas; e (iii) uma série de iniciativas do Banco Central para atenuar a volatilidade cambial e assegurar a liquidez em dólares (US\$) para empresas, bancos e exportadores.

Estímulo da demanda interna em setores intensivos em emprego: O governo também adotou uma série de medidas para estimular setores geradores de empregos: (i) expansão do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), sendo a maior parte dos recursos direcionada aos investimentos em infraestrutura que impulsionaram a criação de empregos; este programa representou mais de 40,0% do pacote de estímulo; (ii) a criação do programa habitacional *Minha Casa, Minha Vida*, que teve como objetivo construir um milhão de novas casas em 2009 e 2010 para estimular o crescimento e o emprego no setor de construção civil, que foi fortemente afetado pela crise; (iii) redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) sobre automóveis e outros produtos (alguns dos quais se destinavam a promover o consumo ecológico).

Estímulo à demanda e proteção às famílias mais vulneráveis por meio de aperfeiçoamentos na proteção social: embora relativamente pequenas em comparação com outras medidas, foram introduzidas mudanças em duas áreas-chave de proteção social, a saber, o Programa Bolsa-Família e o sistema de seguro-desemprego: (i) o Ministério do Trabalho e Emprego prolongou a duração dos benefícios do seguro-desemprego por dois meses para trabalhadores cujos setores de atividade econômica foram gravemente afetados pela recessão (como, por exemplo, os setores de mineração e siderurgia); (ii) o governo reiterou seu compromisso com o Bolsa Família, aumentando os valores dos benefícios e ampliando sua cobertura. O custo dessas duas medidas foi de apenas 0,026% do PIB. Ainda assim, a extensão da cobertura do Bolsa Família permitiu que 1,3 milhão de famílias adicionais recebessem os benefícios do programa; e estima-se que 310 mil trabalhadores puderam receber um apoio adicional na forma de seguro-desemprego. Ademais, embora não seja considerado como parte do pacote de estímulo, o governo manteve os aumentos previstos do salário mínimo em fevereiro de 2009 e janeiro de 2010. Mais de 20,0% da população foi beneficiada, uma vez que o salário mínimo serve como referência para o cálculo de uma série de benefícios sociais.

Garantir que a oferta responda à demanda de incentivos: o Governo assegurou as condições para que a economia pudesse responder às medidas de estímulo e às políticas sociais. Em primeiro lugar, o investimento das empresas foi apoiado pela disponibilidade de crédito dos três bancos públicos, em um momento em que os bancos privados estavam receosos em emprestar. As políticas de crédito não só facilitaram os investimentos das grandes indústrias, mas também das pequenas e médias empresas, devido às linhas de crédito especiais que foram desenvolvidas para este segmento de negócio. Em segundo lugar, um ambiente de negócios estável foi estabelecido através de um diálogo social que deu prioridade à consulta com as empresas e os dirigentes sindicais na elaboração de políticas, especialmente em matéria de redução de impostos. Terceiro, os mercados de produtos foram os mais sensíveis aos novos incentivos, através da redução de impostos e do aumento do rendimento disponível, que permitiu que famílias de baixa e média renda pudessem aumentar seu poder de compra, ajudando as economias dos pequenos municípios rurais. Finalmente, no início da crise, a taxa de câmbio era competitiva, o que ajudou a impulsionar o consumo de bens e serviços produzidos internamente.

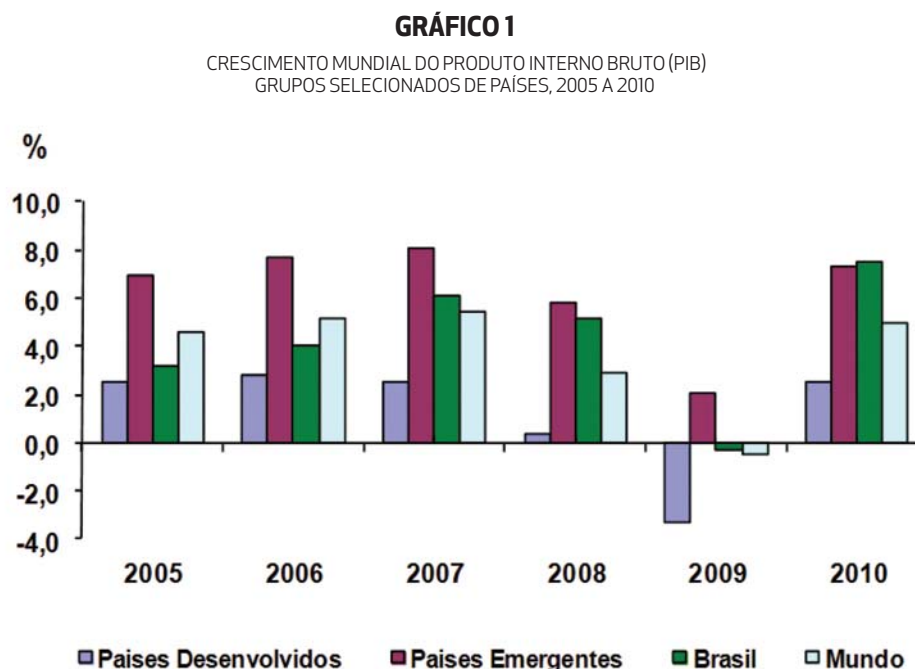
Por fim, o referido estudo enfatiza que a principal lição da experiência do Brasil é a de que as medidas de proteção social e as políticas macroeconômicas, se bem desenhadas, podem contribuir para o crescimento econômico, a criação de emprego e a equidade. Além disso, chama a atenção para o fato de que a eficácia dos programas não demanda que os mesmos sejam custosos.

Essa experiência, conforme visto anteriormente, foi decisiva para que o país revertisse os efeitos negativos imediatos da crise sobre a produção e o emprego e rapidamente retomasse a dinâmica de criação de novas oportunidades de trabalho e emprego com proteção social, que é uma das condições indispensáveis para a promoção do Trabalho Decente.

O Desempenho da Economia Brasileira

A economia brasileira apresentou, em 2010², um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 3,67 trilhões, figurando como a 7ª maior economia do mundo e ostentando um PIB *per capita* de R\$ 18.670,00. Essa cifra reflete um crescimento sistemático que, de 2005 a 2010, atingiu um percentual acumulado da ordem de 28,0%. Esse desempenho foi amplamente impulsionado, em quase todo o citado período, por expressivos crescimentos da economia mundial. No âmbito das políticas macroeconômicas foram também fundamentais ao avanço da economia brasileira as políticas de transferência de renda e valorização do salário mínimo, as de estímulo e ampliação do crédito, assim como a alocação de recursos para diversos investimentos. A conjugação dos citados fatores possibilitou o aumento da demanda interna e a recuperação do emprego e da renda, mesmo diante de um cenário de crise internacional, conforme mencionado anteriormente.

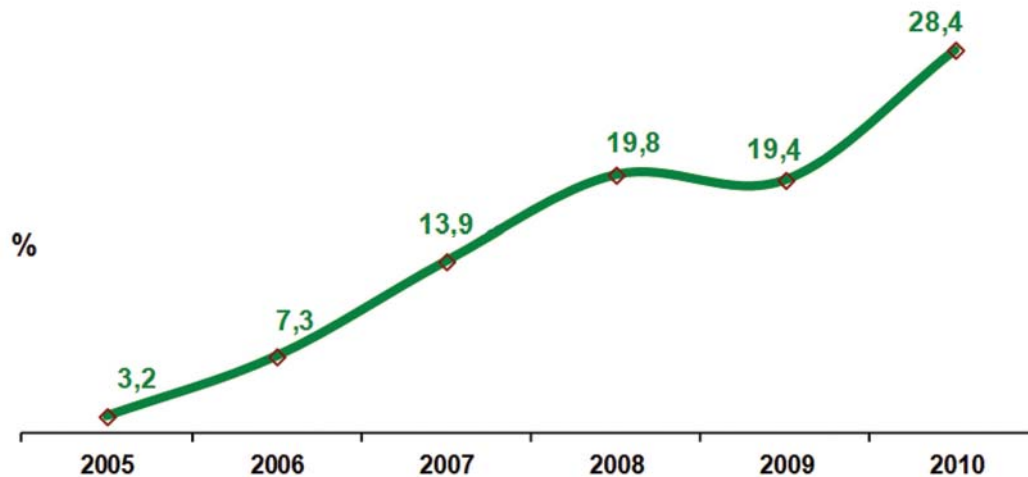
O Gráfico 1 a seguir, explicita os crescimentos dos grupos de países e destaca, entre eles, o desempenho do Brasil.



Fonte: FMI

² Durante a elaboração deste trabalho, o ano 2010 foi aquele em que estava disponibilizada grande parte das mais recentes informações utilizadas.

A trajetória do PIB brasileiro revelou um crescimento bastante consistente durante quase todos os pontos da série analisada, revelando uma inflexão em 2009, fruto da crise internacional. Entretanto, em 2010, a economia voltou a evoluir, obtendo uma taxa anual de crescimento estimada em 7,5% que possibilitou um substantivo valor acumulado no final do período (28,4%), como pode ser visualizado no Gráfico 2.

GRÁFICO 2CRESCIMENTO ACUMULADO DO PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB)
BRASIL, 2005 A 2010

Fonte: FMI

Os diversos indicadores que expressam os resultados alcançados pela economia nacional também apresentaram um bom desempenho, sinalizando haver consistência no seu crescimento. O relatório de 2010, elaborado pelo Banco Central do Brasil, assim descreve a evolução da economia brasileira:

O PIB cresceu 7,5% em 2010, segundo as Contas Nacionais Trimestrais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), registrando-se, no âmbito da demanda, contribuições de 10,3 p.p. do componente doméstico e de -2,8 p.p. do setor externo. Sob a ótica da oferta, ocorreram aumentos anuais no valor adicionado dos três setores da economia, atingindo 10,1% no segmento secundário, 6,5% no primário e 5,4% no de serviços.

O resultado do setor agropecuário é consistente com a expansão anual de 11,6% da safra de grãos e com os aumentos respectivos de 8,5%, 7,7% e 3,8% nos abates de bovinos, aves e suínos, em relação a igual intervalo do ano anterior. O desempenho do setor industrial refletiu, em especial, as elevações nas indústrias extrativa (15,7%), da construção civil (11,6%) e de transformação (9,7%). A evolução anual do setor de serviços foi impulsionada, fundamentalmente, pelo dinamismo dos segmentos comércio (10,7%), transporte armazenagem e correio (8,9%) e intermediação financeira, seguros, previdência e serviços relativos (10,7%), estando os dois primeiros relacionados aos resultados dos setores industrial e agropecuário.

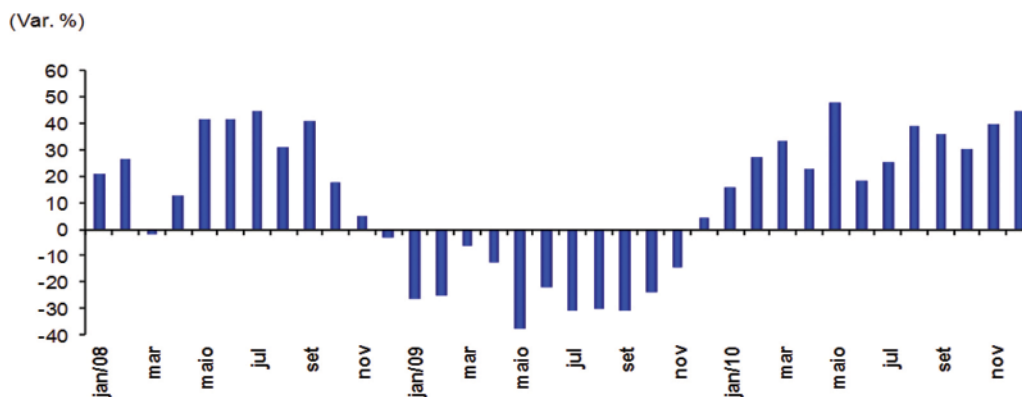
Considerada a ótica da demanda, os investimentos, em linha com o desempenho da construção civil e da absorção de bens de capital, cresceram 21,8% em 2010, enquanto o consumo das famílias, refletindo o crescimento da massa salarial e das operações de crédito, aumentou 7%. A contribuição negativa do setor externo traduziu as elevações anuais registradas nas importações (36,2%), e nas exportações (11,5%), diferencial associado ao ritmo distinto de crescimento da economia internacional e brasileira.

Os investimentos, excluídas as variações de estoques, aumentaram 21,9% em 2010, de acordo com as Contas Nacionais Trimestrais do IBGE. A taxa média de crescimento desta variável entre 2008 e 2010 atingiu 4,5%, ante a expansão média de 3,3% do PIB, indicando ampliação da capacidade de oferta da economia no período (BACEN, Relatório Anual, 2010).

Em relação às exportações brasileiras, a expansão alcançada foi propiciada, principalmente, pela expressiva remessa de suas principais *commodities* para países importadores, sobretudo a China, cuja economia cresceu 10,4% em 2010³. No período 2005 a 2010 os avanços foram expressivos, interrompidos, apenas, pela forte retração ocorrida em finais de 2008 e em grande parte do ano 2009, no qual, em face à crise internacional, ocorreu significativo declínio no comércio mundial. O Gráfico 3, a seguir, espelha os movimentos de ascensão e inflexão das exportações brasileiras no período.

GRÁFICO 3

DESEMPENHO⁽¹⁾ DAS EXPORTAÇÕES
BRASIL, JAN/2008 A DEZ/2010



Fonte: MDIC-SECEX

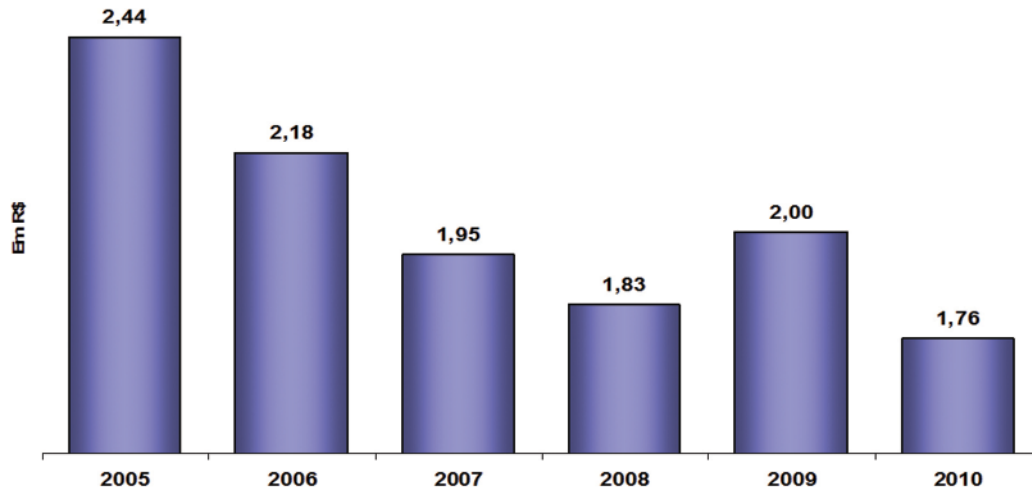
*Variação em relação ao valor das exportações de igual mês do ano anterior

A taxa de câmbio no Brasil foi regulamentada em 2005 pela resolução nº 3.265 do Conselho Monetário Nacional que unificou o Mercado de Câmbio de Taxas Livres (câmbio comercial) e o Mercado de Câmbio de Taxas Flutuantes (câmbio turismo), passando a existir um único mercado de câmbio legal no País. Nesse sentido, as suas flutuações refletiram os movimentos ocorridos nos fluxos e presença de dólares no País.

Desde a citada data, a apreciação do Real vem se apresentando como uma tendência que não difere muito do que também vem ocorrendo com as divisas de diversos países. As emissões do governo dos Estados Unidos da América, aliadas à conjuntura internacional, têm-se apresentado como um fator decisivo de desvalorização do dólar americano. No Brasil a taxa de câmbio vem atingindo patamares que preocupam os exportadores, pela perda de competitividade de seus produtos no mercado. De 2005 a 2010, somente foi registrada uma pequena elevação no ano 2009, como reflexo da crise e em face das intervenções do Banco Central, aumentando a taxa básica de juros e adquirindo dólares com o objetivo de evitar uma maior desvalorização da moeda americana. O Gráfico 4, a seguir, evidencia a trajetória das taxas de câmbio.

³ Segundo o relatório do Banco Mundial, a China cresceu 10,4% em 2010 e acumula um PIB de US\$ 5,9 trilhões.

GRÁFICO 4

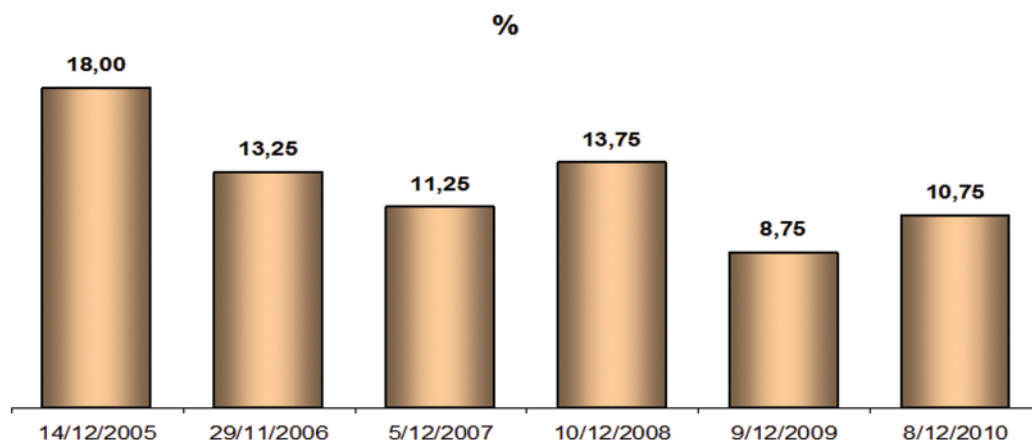
TAXAS MÉDIAS ANUAIS DE CAMBIO - R\$/US\$ - COMERCIAL/VENTA
BRASIL, 2005 A 2010

Fonte: BACEN

O controle da taxa básica de juros vem sendo administrado pelo Comitê de Política Monetária do Banco Central (COPOM), visando ajustar o crescimento da demanda agregada e, por conseguinte, monitorar e controlar as oscilações da inflação, ao tempo em que altera a remuneração de aplicações estrangeiras no Brasil, especialmente a presença de capitais de curto prazo. A taxa *overnight* do Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC), expressa na forma anual, é a taxa média ponderada pelo volume das operações de financiamento por um dia, lastreadas em títulos públicos federais e realizadas no SELIC, na forma de operações compromissadas. É a taxa básica utilizada como referência pela política monetária.

O patamar da taxa de juros brasileira, embora ainda expressivamente elevado, vem apresentando uma tendência à redução ao longo do período analisado, conforme o Gráfico 5.

GRÁFICO 5

TAXA BÁSICA DE JUROS - SELIC, FIXADA PELO BANCO CENTRAL
BRASIL, 2005 A 2010

Fonte: BACEN

(*) Taxa fixada na sua expressão anual

Datas das últimas reuniões anuais do COPOM

O Comportamento da Inflação

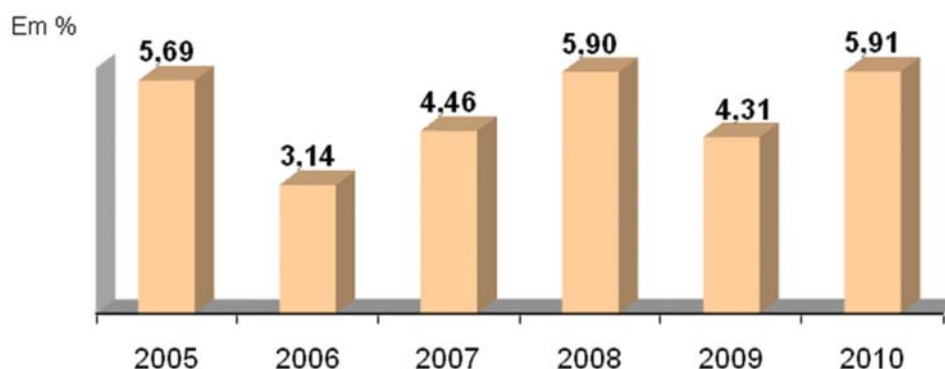
A inflação no período 2005 a 2010 esteve dentro das metas estabelecidas pelo Banco Central, mesmo quando as turbulências recrudesceram por conta da crise internacional. Como indicador de mensuração dos níveis de preços foi escolhido o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), elaborado pelo IBGE. Segundo o instituto, o índice tem, em geral, o período de 01 a 30 do mês de referência para os levantamentos. A população-objetivo do INPC abrange as famílias com rendimentos mensais compreendidos entre 1 (hum) e 6 (seis) salários-mínimos, cuja pessoa de referência é assalariada em sua ocupação principal e residente nas áreas urbanas das regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, Brasília e município de Goiânia. O IPCA abrange as famílias com rendimentos mensais compreendidos entre 1 (hum) e 40 (quarenta) salários mínimos, qualquer que seja a fonte de rendimentos.

As metas de inflação variaram no período de um mínimo de 2,5% a um máximo de 6,5%. O centro da meta foi estabelecido em 4,5%. O controle das metas da inflação vem sendo monitorado pelas autoridades monetárias, cuja atuação busca garantir que o comportamento da inflação não ultrapasse os intervalos estabelecidos.

No período analisado a elevação dos preços alcançou o seu maior nível em 2010, quando atingiu 5,91%, segundo Gráfico 6.

GRÁFICO 6

VARIAÇÃO DO ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR - AMPLO - (IPCA)
BRASIL, 2005 A 2010

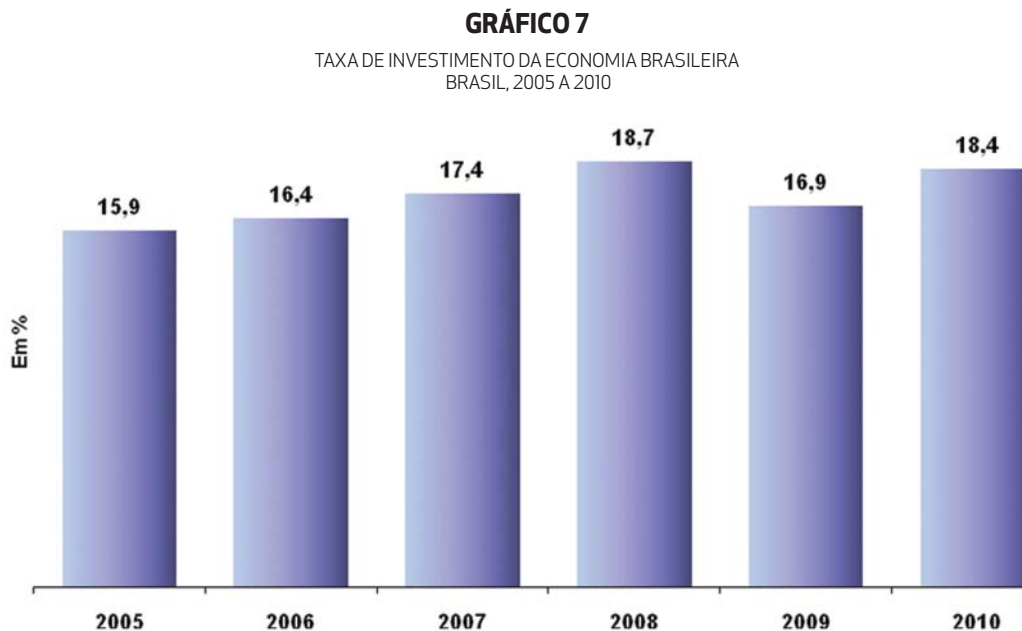


Fonte: IBGE

Taxa de Investimento da Economia

A taxa de investimento global da economia (relação entre Formação Bruta de Capital Fixo e Produto Interno Bruto), aumentou ao longo do período 2005 a 2010, apresentando no entanto um recuo em 2009, período em que os reflexos negativos da crise mundial se manifestaram com mais intensidade no país, inibindo a aquisição de máquinas e equipamentos e arrefecendo o ritmo da construção civil. Nesse ano, a taxa de investimento se reduziu a 16,9%. Entretanto, em 2010, o nível de investimentos na economia brasileira se ampliou, elevando o seu patamar para 18,4%, em resposta à retomada do crescimento e à ampliação da capacidade instalada das empresas, além da disponibilidade de recursos para financiamento, incluídos no Programa

de Sustentação de Investimentos (PSI)⁴ do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Associam-se, também, a esse movimento, as alocações de recursos realizados pelos governos, principalmente em infraestrutura. O Gráfico 7 mostra os níveis de investimento alcançado pela economia brasileira no período.



Fonte: IBGE

Investimento Produtivo – O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC)

Objetivando aumentar a infraestrutura do País e ampliar as bases para um crescimento compatível com o avanço da demanda agregada, o governo federal elaborou o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). O PAC foi lançado em 28 de janeiro de 2007, e previa a execução de recurso de investimentos de R\$ 503,9 bilhões até o ano de 2010, conforme a Tabela 1.

Trata-se de um plano do governo federal que visa estimular o crescimento da economia brasileira por meio de investimentos estruturantes em portos, rodovias, geração de energia, ferrovias e infraestrutura social, entre outros⁵. Tais recursos, pela sua magnitude, deverão aumentar a Formação Bruta de Capital Fixo da Economia e, portanto, proporcionar taxas de investimento mais elevadas para a economia brasileira.

⁴ Programa criado com o objetivo de estimular a produção, aquisição e exportação de bens de capital e a inovação tecnológica.

⁵ A segunda etapa do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2) tem como foco programas como: Cidade Melhor, Comunidade Cidadão, Minha casa Minha vida, Água e Luz para todos, Transportes e Energia.

TABELA 1

PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO CRESCIMENTO (PAC)
INVESTIMENTOS PROGRAMADOS - DE 2007 A 2010

Infraestrutura e Origem dos Recursos	R\$ bilhões
Logística	58,3
Orçamento Fiscal e da Seguridade	33,0
Estatais Federais e Demais Fontes	25,3
Energia	274,8
Orçamento Fiscal e da Seguridade	-
Estatais Federais e Demais Estados	274,8
Infraestrutura Social	170,8
Orçamento Fiscal e da Seguridade	34,8
Estatais Federais e Demais Fontes	136,0
Total do PAC	503,9
Orçamento Fiscal e da Seguridade	67,8
Estatais Federais e Demais Fontes	436,1

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Em fevereiro de 2009, o governo federal anunciou um aporte de mais R\$142 bilhões para as obras do PAC. Em março de 2010, objetivando ampliar ainda mais o volume de recursos alocados, especialmente em ações de infraestrutura social e urbana, o governo federal lançou o PAC-2, que prevê um montante de R\$ 1,59 trilhão a ser aplicado em segmentos tais como transportes, energia, cultura, meio ambiente, saúde, área social e habitação. Os investimentos serão aplicados, basicamente, em seis áreas: Cidade Melhor, Comunidade Cidadã, Minha Casa, Minha Vida, Água e Luz para Todos, Transportes e Energia. Estes recursos extras visam ampliar a infraestrutura, gerar mais empregos no país, reduzir problemas sociais e diminuir possíveis impactos da crise mundial na economia brasileira.

A Economia Brasileira Regionalizada pela Ótica do PIB

Com base nos últimos resultados do Sistema de Contas Regionais, divulgados pelo IBGE, pode-se ter uma visão no âmbito nacional das grandezas do Produto Interno Bruto de todas as Unidades da Federação, de maneira regionalizada, assim como as suas respectivas evoluções ao longo de um determinado horizonte temporal que, neste segmento do trabalho, foi delimitado entre os anos 2004 e 2009⁶.

O recorte de regionalização realizado pelas chamadas grandes regiões do Brasil possibilita a leitura de evoluções diferenciadas da economia brasileira, em consonância com os fatores que as impulsionaram com diferentes intensidades.

Analisando as taxas de crescimento acumuladas entre 2004 e 2009, observa-se que, embora todas as regiões tenham ampliado as suas economias, a região Centro-Oeste foi a que mais avançou em termos de crescimento real do seu Produto Interno Bruto, alcançando, no final do período um percentual acumulado de 24,9%, ficando 5,9 pontos

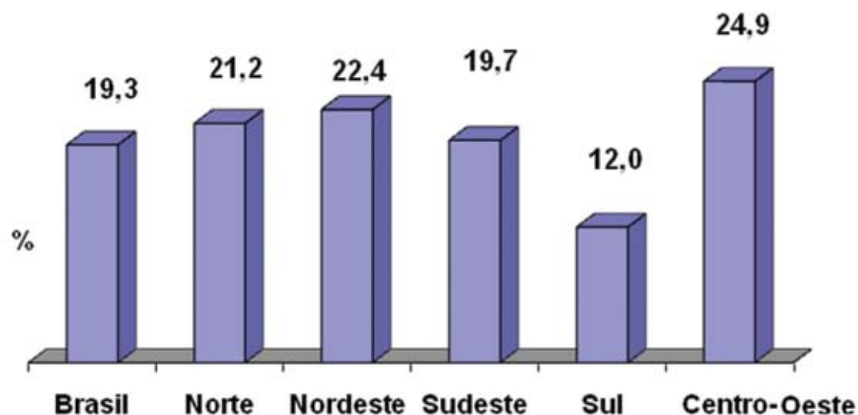
⁶ Últimas informações disponíveis quando do fechamento deste trabalho.

percentuais acima do desempenho obtido pelo país (19,3%). O resultado do Centro-Oeste foi propiciado, principalmente, pelo avanço na produção agrícola de *commodities*, basicamente as derivadas da cultura da soja, cujos preços favoráveis aumentaram o comércio internacional do produto e favoreceram o aumento do PIB da região.

Em contrapartida, a região Sul não revelou o mesmo avanço econômico. Ela foi especialmente influenciada pelos segmentos agrícolas dos estados que a compõem, que, em geral, apresentaram desempenhos regionais insatisfatórios, principalmente relacionados a questões climáticas. Os percentuais de crescimento registrados foram pouco expressivos e se refletiram de maneira substantiva na performance regional. O Gráfico 8 expressa os desempenhos das regiões no período 2004 a 2009.

GRÁFICO 8

CRESCIMENTO ACUMULADO DO PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB)
BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2004 A 2009



Fonte: IBGE - Contas Regionais

Com tais desempenhos, a participação relativa do produto se alterou, reposicionando as economias regionais e propiciando, com mais ênfase, a ampliação da participação do Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Mesmo assim, as economias do Sul e do Sudeste, juntas, ainda respondem por 71,8% do PIB nacional, conforme a Tabela 2.

TABELA 2

PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL DAS GRANDES REGIÕES NO PIB
BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2004 E 2009

Grandes Regiões	2004	2009
Norte	4,9	5,0
Nordeste	12,7	13,5
Sudeste	55,8	55,3
Sul	17,4	16,5
Centro-Oeste	9,1	9,6
Brasil	100,0	100,0

Fonte: IBGE

As diferentes intensidades dos resultados de cada uma das Unidades da Federação propiciaram mudanças no *ranking* no qual são elencadas as economias regionais, em face das magnitudes alcançadas pelas mesmas. Nele percebe-se que, dada a persistente concentração econômica do país, os cinco maiores estados se mantêm na dianteira e, em 2009, representavam 65,8% de toda a riqueza produzida no país. Por outro lado, vê-se que cinco estados – Piauí, Tocantins, Amapá, Acre e Roraima - ostentam as menores posições na classificação das economias regionais brasileiras e, juntos, representam apenas 1,7%. A Tabela 3 expressa as grandezas das economias estaduais, assim como as respectivas posições no *ranking*.

TABELA 3				
PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) E POSIÇÃO NO RANKING NACIONAL UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009				
R\$ Milhão				
Unidades da Federação	2004	Ranking 2004	2009	Ranking 2009
São Paulo	643.487	1º	1.084.353	1º
Rio de Janeiro	222.945	2º	353.878	2º
Minas Gerais	177.325	3º	287.055	3º
Rio Grande do Sul	137.831	4º	215.864	4º
Paraná	122.434	5º	189.992	5º
Bahia	79.083	6º	137.075	6º
Distrito Federal	70.724	8º	131.487	7º
Santa Catarina	77.393	7º	129.806	8º
Goiás	48.021	9º	85.615	9º
Pernambuco	44.011	10º	78.428	10º
Espírito Santo	40.217	11º	66.763	11º
Ceará	36.866	13º	65.704	12º
Pará	35.563	14º	58.402	13º
Mato Grosso	36.961	12º	57.294	14º
Amazonas	30.314	15º	49.614	15º
Maranhão	21.605	16º	39.855	16º
Mato Grosso do Sul	21.105	17º	36.368	17º
Paraíba	15.022	19º	28.719	18º
Rio Grande do Norte	15.580	18º	27.905	19º
Alagoas	12.891	20º	21.235	20º
Rondônia	11.260	22º	20.236	21º
Sergipe	12.167	21º	19.767	22º
Piauí	9.817	23º	19.033	23º
Tocantins	8.278	24º	14.571	24º
Amapá	3.846	26º	7.404	25º
Acre	3.940	25º	7.386	26º
Roraima	2.811	27º	5.593	27º

Em termos de PIB *per capita*, entretanto, o *ranking* sofre uma substantiva alteração⁷. O Distrito Federal (DF) lidera o *ranking* baseado nesse conceito. A forte concentração de serviços, principalmente os serviços públicos, impulsiona o DF para a primeira posição, sendo seguido pelas economias de São Paulo e Rio de Janeiro. Em posições opostas, os dez últimos lugares da referida classificação pertencem, preponderantemente, aos estados do Nordeste, com exceção do estado do Pará, que pertence à região Norte, mas, que também se incorpora aos de menores PIB *per capita*. Vale ressaltar, que os três últimos postos estão ocupados pelos estados de Alagoas, Maranhão e Piauí. A Tabela 4 mostra as posições estaduais no *ranking* econômico e as respectivas alterações ocorridas nas classificações, no início e no final do período em análise.

TABELA 4				
PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) PER CAPITA E RANKING NACIONAL				
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009				
Unidades da Federação	2004		2009	
	R\$	Ranking	R\$	Ranking
Distrito Federal	30.991	1º	50.438	1º
São Paulo	16.158	2º	26.202	2º
Rio de Janeiro	14.664	3º	22.103	3º
Santa Catarina	13.403	5º	21.215	4º
Rio Grande do Sul	12.850	6º	19.778	5º
Espírito Santo	11.998	8º	19.145	6º
Mato Grosso	13.445	4º	19.087	7º
Paraná	12.080	7º	17.779	8º
Mato Grosso do Sul	9.461	10º	15.407	9º
Amazonas	9.658	9º	14.621	10º
Goiás	8.718	12º	14.447	11º
Minas Gerais	9.336	11º	14.329	12º
Rondônia	7.209	14º	13.456	13º
Roraima	7.361	13º	13.270	14º
Amapá	7.026	15º	11.817	15º
Tocantins	6.556	16º	11.278	16º
Acre	6.251	18º	10.687	17º
Sergipe	6.289	17º	9.787	18º
Bahia	5.780	19º	9.365	19º
Pernambuco	5.287	20º	8.902	20º
Rio Grande do Norte	5.260	21º	8.894	21º
Pará	5.192	22º	7.859	22º
Ceará	4.622	23º	7.687	23º
Paraíba	4.210	25º	7.618	24º
Alagoas	4.324	24º	6.728	25º
Maranhão	3.588	26º	6.259	26º
Piauí	3.297	27º	6.051	27º

Fonte: IBGE - Contas Regionais

⁷ O PIB *per capita* resulta da divisão da riqueza gerada, em determinado período, em uma economia, pela sua população residente.

O Desempenho da Produtividade do Trabalho no Brasil

Ao tratar do tema Produtividade do Trabalho se faz necessária uma breve abordagem sobre os seus principais elementos conceituais. Nesse sentido, na mesma linha preconizada nas referências dos diversos e clássicos manuais de economia, toma-se como definição aquela utilizada pela OIT no seu *Guia sobre os novos Indicadores de Emprego dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio: inclui o conjunto completo dos Indicadores de Trabalho Decente*. Nesse Guia, a produtividade do trabalho⁸, de forma direta, está definida como: “uma representação da quantidade de produto obtido por unidade do fator trabalho”. (OIT, 2009a).

A produtividade do trabalho, calculada com base nos agregados macroeconômicos, refere-se, mais precisamente, aos valores do Produto Interno Bruto (PIB) de uma dada economia, para um determinado período de tempo, relativizados pelo pessoal ocupado no mesmo período. Quando expresso de maneira setorial, o indicador corresponde ao quociente entre os valores adicionados setoriais, a preços básicos, tendo como denominador o pessoal ocupado nos respectivos setores.

Nesse sentido, as diversas performances setoriais poderão ser influenciadas por um conjunto de fatores, entre os quais estão as melhorias na educação e na formação profissional, melhorias na infraestrutura, o nível de integração econômica aos mercados mundiais, a inovação e capacidade de absorção de novas tecnologias, além da eficiência na gestão empresarial, objetivando aumentos na escala de produção de maneira sustentável. Tais fatores, quando otimizados, tendem a propiciar acréscimos reais do PIB superiores à necessidade de absorção de mão de obra, resultando em ampliação da produtividade do trabalho.

Os resultados setoriais buscam dar uma visão da contribuição do fator trabalho nas quantidades produzidas pela economia, podendo ser desagregados, também, por segmento de atividade econômica, sempre que as citadas variáveis estiverem disponíveis e apresentarem consistência.

Em estudo recente - *Produtividade no Brasil nos anos 2000-2009: análise das Contas Nacionais* - o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) fez uma análise do desempenho da produtividade do trabalho no Brasil, utilizando como fonte de informações os resultados das Contas Nacionais divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O estudo faz diversas constatações acerca dos avanços e retrações da produtividade do trabalho, por macrosetores de atividade. Os resultados divulgados, para que pudessem ter comparabilidade, foram obtidos tendo como referência um determinado ano-base. Nesse caso foi escolhido o ano 2000, ficando, portanto, todos os valores a preços do referido ano⁹.

⁸ A produtividade laboral refere-se ao montante de produção gerada por unidade de fator de trabalho. Para este efeito, a produção é medida como o produto interno bruto nacional ou PIB, uma medida que advém das contas nacionais de um país, a qual representa o valor total de produção nacional deduzindo o valor dos bens intermédios, tais como, matérias-primas, produtos semi-acabados, serviços comprados, e fontes energéticas. O PIB para a economia agregada é normalmente expresso em termos de preços de mercado, o que reflete o valor de mercado dos produtos finais. O fator trabalho é medido como o número de pessoas empregadas, ou o total de emprego (ocupação) (OIT, 2009a: p.16).

⁹ Objetivando a obtenção do resultado do crescimento real dos setores econômicos foi necessária a utilização dos Deflatores Implícitos das Contas Nacionais, acumulados, no período, por setor de atividade, para tornar a série comparável com o ano-base.

As respectivas produtividades do trabalho por macrosetores da economia foram organizadas na Tabela 5, a seguir apresentada.

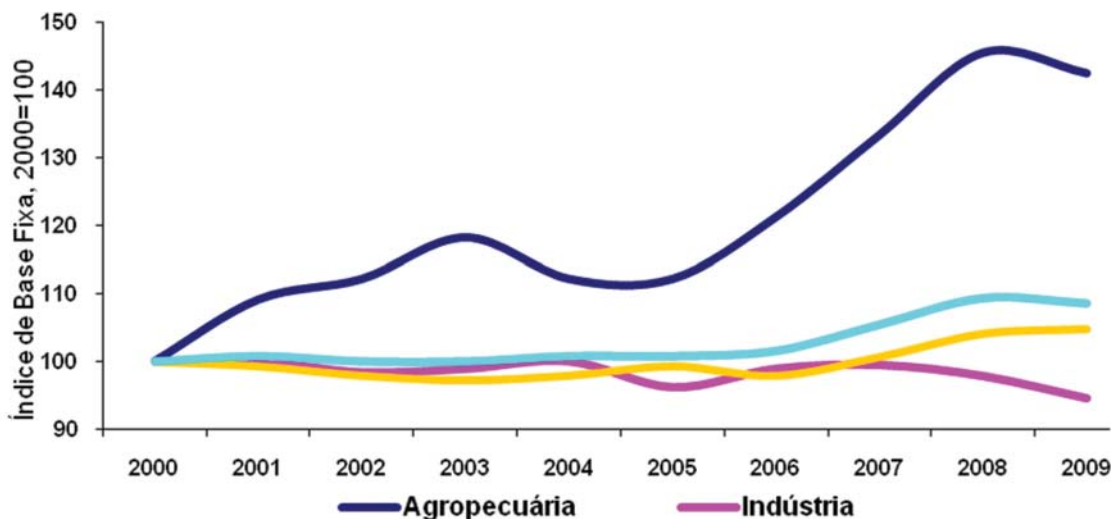
TABELA 5											
PRODUTIVIDADE DO TRABALHO POR MACROSETORES E VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL BRASIL, 2000 A 2009											
Macrosetor de Atividade Econômica	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variação Média Anual (%)
Agropecuária	3,3	3,6	3,7	3,9	3,7	3,7	4,0	4,4	4,8	4,7	4,00
Indústria	18,4	18,4	18,1	18,2	18,4	17,7	18,2	18,3	18,0	17,4	-0,60
Extrativa	69,0	70,8	74,9	76,9	73,2	79,4	83,9	80,5	83,5	81,1	1,80
Transformação	18,5	18,9	18,7	18,4	18,6	17,6	17,9	18,2	18,1	17,1	-0,90
Outros industriais	16,1	15,4	14,7	15,1	15,6	15,3	15,8	15,8	15,2	15,3	-0,60
Serviços	14,8	14,7	14,5	14,4	14,5	14,7	14,5	14,9	15,4	15,5	0,50
Total	12,9	13,0	12,9	12,9	13,0	13,0	13,1	13,6	14,1	14,0	0,90

Fonte: Contas Nacionais do IBGE. Elaboração IPEA.

Com base nos resultados obtidos podem ser observados os desempenhos setoriais e total da economia, no que tange à produtividade do fator trabalho, conforme ilustrado no Gráfico 9. Nela, são perceptíveis os maiores acréscimos de produtividade alcançados pela agropecuária no período, assim como a retração da indústria, principalmente por conta da crise econômica.

GRÁFICO 9

EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE MÉDIA DO TRABALHO POR MACROSETORES
BRASIL, 2000-2009



Fonte: IPEA, 2012

(1) A preços constantes do ano 2000

Elaboração Própria

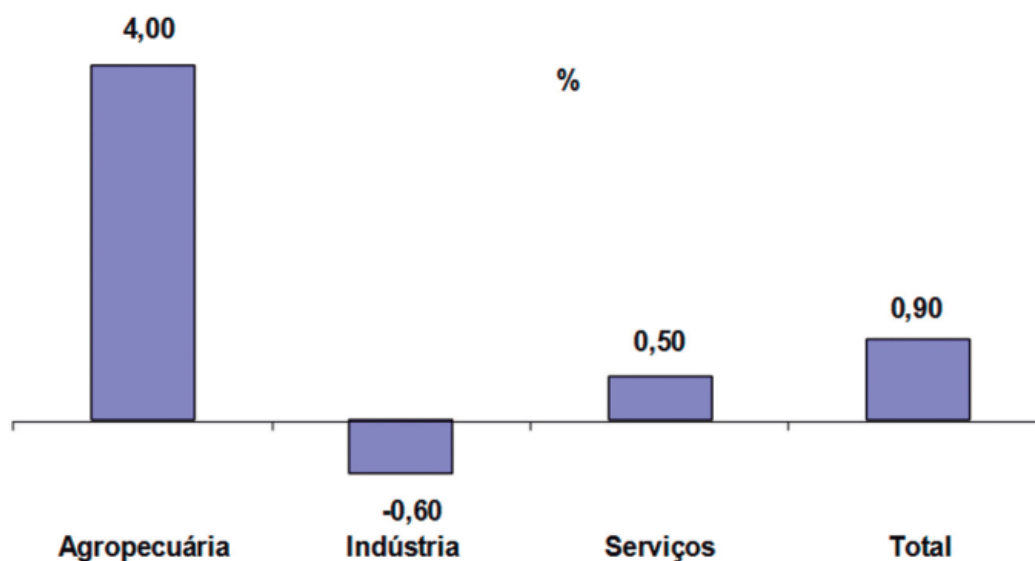
O desempenho medido pela variação média anual da produtividade do trabalho no período estudado pelo IPEA permitiu concluir que a economia brasileira apresentou um baixo dinamismo, conforme a seguinte leitura:

De maneira mais agregada, observa-se que a economia brasileira demonstrou baixo dinamismo em termos de produtividade do trabalho entre 2000 e 2009, haja vista que a produtividade para o conjunto das atividades da economia cresceu apenas 0,9% a. a. em média. Este resultado positivo decorreu, sobretudo, do desempenho da agropecuária, sendo que o setor de serviços apresentou uma taxa de crescimento ligeiramente positiva e a produtividade industrial decresceu 0,6% a.a em média, (IPEA, 2012).

As variações médias da produtividade do trabalho obtidas ao longo do período 2000 a 2009 estão dispostas no Gráfico 10.

GRÁFICO 10

VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO
POR MACROSETORES
BRASIL, 2000 A 2009



Fonte: IPEA, 2012

(1) A preços constantes do ano 2.000

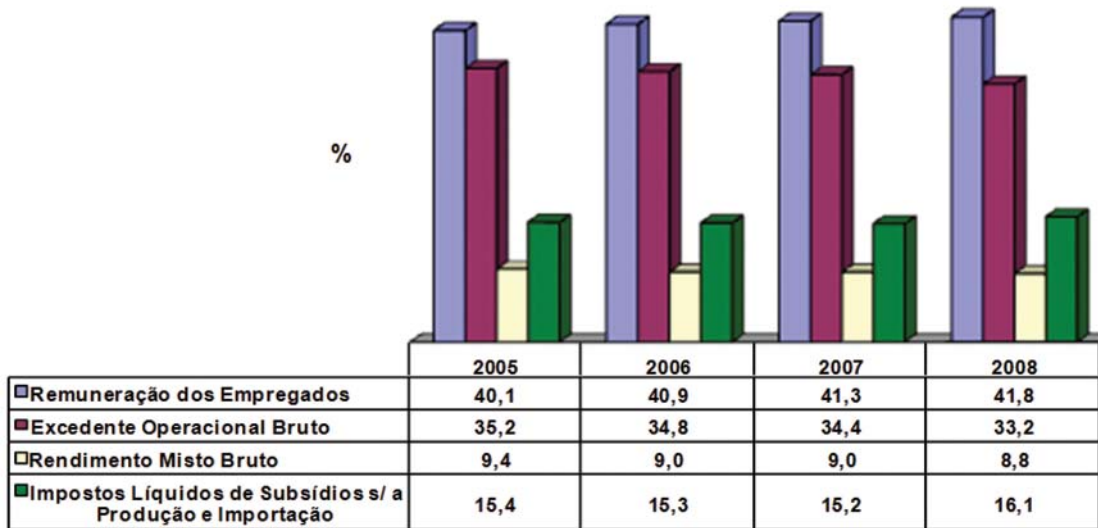
O Comportamento da Distribuição da Renda

- A Distribuição Funcional da Renda e a Participação do Fator Trabalho

No Sistema de Contas Nacionais (SCN), a leitura do Produto Interno Bruto pode ser realizada pela ótica da renda, a qual permite a observação da distribuição funcional da renda. Focando-se apenas nos seus principais componentes, têm-se a remuneração dos empregados, a qual, segundo o SCN, corresponde aos ordenados, salários e as contribuições sociais dos empregadores realizadas a favor de seus empregados. Percebe-se, ao longo do período 2005 a 2008, um avanço sistemático da participação dessa rubrica no PIB, passando de 40,1% para 41,8%. Tal ampliação é, em grande parte, reflexo da evolução positiva da renda e, também, fruto da inserção de maior contingente de pessoas no mercado de trabalho.

Em sentido inverso, o excedente bruto de exploração, rubrica que congrega os rendimentos do capital (lucros, rendas e juros) e outros rendimentos de propriedade pagos pelas empresas produtoras, não avançou a ponto de alterar a trajetória descendente ao longo do período, passando de 35,2% para 33,2%, conforme pode ser observado no Gráfico 11.

GRÁFICO 11

DISTRIBUIÇÃO FUNCIONAL DA RENDA
BRASIL, 2005 A 2008

Fonte: IBGE

- A Distribuição da Renda Domiciliar Segundo o Índice de Gini

O nível de concentração de renda, medida pelo Índice de Gini¹⁰ referente à distribuição da renda domiciliar *per capita*, vem declinando sucessivamente a cada ano desde 2003. Com efeito, o valor desse Índice, que era de 0,572 em 2004, diminuiu para 0,569 em 2005, para 0,556 em 2007 e finalmente para 0,543 em 2009, refletindo uma melhoria no processo distributivo, conforme Tabela 6.

TABELA 6

ÍNDICE DE GINI DA DISTRIBUIÇÃO DA RENDA DOMICILIAR PER CAPITA
BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2004-2009

Área Geográfica	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Brasil	0,572	0,569	0,563	0,556	0,548	0,543
Norte	0,539	0,529	0,521	0,533	0,509	0,523
Nordeste	0,583	0,571	0,573	0,566	0,558	0,558
Sudeste	0,542	0,543	0,538	0,524	0,518	0,511
Sul	0,522	0,515	0,506	0,505	0,495	0,491
Centro-Oeste	0,573	0,577	0,563	0,574	0,568	0,560

Fonte: IPEADATA a partir dos dados do IBGE - PNAD

A diminuição da desigualdade da renda domiciliar guarda relação direta com o aumento da renda e da melhoria das condições de vida da população, sobretudo entre as camadas menos abastadas¹¹. Dessa forma, dentre os fatores que explicam essa evolução positiva, destacam-se a significativa ampliação dos programas de transferência de renda condicionada – principalmente o Programa Bolsa Família (PBF) – o crescimento do

¹⁰ Este índice mensura a desigualdade de uma distribuição, variando de 0 (a perfeita igualdade) até 1 (concentração absoluta ou desigualdade máxima).

¹¹ A temática da redução da pobreza será abordada em tópico específico no capítulo referente à dimensão Seguridade Social.

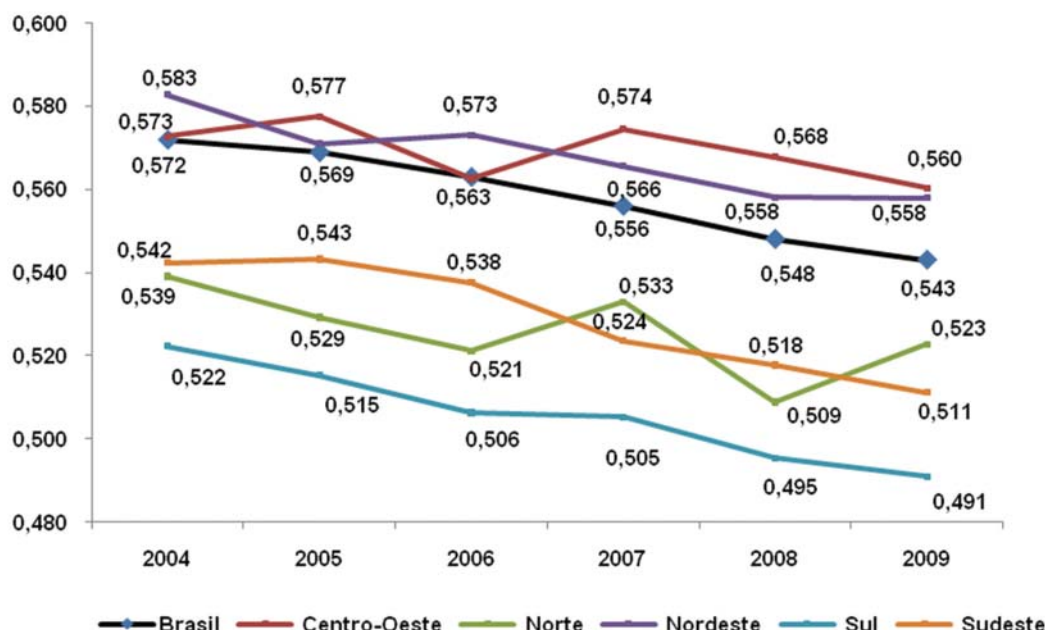
emprego formal e da ocupação de um modo geral, o aumento real do salário mínimo e a ampliação da cobertura da previdência e da assistência social.

A tendência de diminuição da desigualdade de renda no período 2004-2009 se manifesta em todas as grandes regiões, conforme pode ser observado no Gráfico 12. Entretanto, a análise do comportamento anual reflete algumas particularidades que merecem destaque.

Na região Norte o Índice de Gini declinou entre 2004 e 2006, e aumentou em 2007. Entre 2007 e 2008, voltou a diminuir, sendo que em 2009 observou-se um novo aumento, segundo Gráfico 12. Vale ressaltar que entre 2008 e 2009, a região Norte foi a única na qual se verificou expansão da concentração.

GRÁFICO 12

ÍNDICE DE GINI DA DISTRIBUIÇÃO DA RENDA DOMICILIAR PER CAPITA
BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2004-2009



Fonte: IPEADATA a partir dos dados do IBGE - PNAD

Ao final da década de 2000, merecia destaque o fato de a região Sul ser a única do país a apresentar valor de Índice de Gini abaixo de 0,500 e, conseqüentemente, possuir o menor nível de concentração do país em 2009. Por outro lado, nesse mesmo ano, as regiões Norte e Nordeste eram aquelas que possuíam os maiores níveis de concentração da renda domiciliar do país e as únicas a também figurarem acima da média nacional. Vale ressaltar que a situação é ainda mais inquietante pelo fato de a população dessas regiões apresentarem os maiores níveis de pobreza e de *déficit* de Trabalho Decente do país, conforme será demonstrado ao longo dos demais capítulos do presente relatório.

- *Decis* de Apropriação da Renda Domiciliar

A partir dos *decis* extremos da apropriação da renda domiciliar *per capita* (10% mais pobres e 10% mais ricos da distribuição) torna-se possível analisar a tendência do processo distributivo entre os segmentos mais pauperizados e mais aquinhoados.

Conforme já observado anteriormente pelo Índice de Gini, os *decis* também confirmam a melhoria no processo de distribuição da renda no país, inclusive nos extremos da distribuição. Com efeito, a proporção da renda apropriada pelos 10% mais pobres aumentou de 0,9% para 1,0% entre 2004 e 2009, enquanto que a proporção apropriada pelos 10% mais ricos declinou de 52,7% para 44,7% durante o mesmo período (vide Tabela 7).

Apesar desta melhoria, em 2009 a parcela apropriada pelos mais ricos era 44,7 vezes superior àquela correspondente aos mais pobres (em 2004, tal relação era de 52,7 vezes).

Em um conjunto de 17 das 27 UFs, observou-se um aumento da participação dos 10% mais pobres na composição da renda. Nas dez UFs nas quais essa participação diminuiu, figuram cinco estados nordestinos, três da região Norte e dois do Centro-Oeste do país. Sendo assim, em todas as UFs do Sul e do Sudeste, os 10% mais pobres ampliaram sua participação.

Chama a atenção o caso de Rondônia, no qual os 10% mais pobres reduziram sua representatividade de 1,5% para 1,1% entre 2004 e 2009. Por outro lado, em Roraima, a parcela apropriada pelos mais pobres evoluiu significativamente de 0,3% para 1,1% que, conjugada à redução da fatia detida pelos 10% mais ricos (de 44,2% para 39,6%) propiciou um declínio expressivo do número de vezes em que a parcela da renda apropriada pelos mais aquinhoados era maior do que a correspondente aos mais pobres (de 156,8 vezes em 2004 para 35,7 vezes em 2009).

Em 2009, em oito unidades federativas os 10% mais ricos se apropriavam de mais de 40,0% da renda e, simultaneamente, os 10% mais pobres participavam com menos de 1,0% e, em cinco UFs, a parcela apropriada pelos mais ricos era mais do que 50 vezes superior a dos mais pobres: Acre (75,3 vezes), Distrito Federal (65,1), Alagoas (63 vezes), Pernambuco (53,5) e Maranhão (52,4 vezes), segundo Tabela 7.

TABELA 7

PROPORÇÃO DA RENDA TOTAL APROPRIADA PELOS 10% MAIS POBRES E 10% MAIS RICOS DA DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO A RENDA DOMICILIAR PER CAPITA E RAZÃO ENTRE OS 10% MAIS RICOS E 10% MAIS POBRES
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Unidades da Federação	10% Mais Pobres (A)		10% Mais Ricos (B)		Razão (B/A)	
	2004	2009	2004	2009	2004	2009
Brasil	0,9	1,0	45,3	42,8	52,7	44,7
Rondônia	1,5	1,1	42,1	39,1	28,5	35,0
Acre	0,9	0,7	48,4	49,9	52,5	75,3
Amazonas	1,1	1,3	42,1	40,4	39,7	31,3
Roraima	0,3	1,1	44,2	39,6	156,8	35,7
Pará	1,4	1,3	43,3	40,5	31,6	31,1
Amapá	1,1	1,3	41,7	40,4	37,9	30,3
Tocantins	1,1	1,1	44,2	41,2	41,6	38,0
Maranhão	0,7	0,8	50,6	42,3	70,5	52,4
Piauí	0,9	1,1	49,6	44,7	54,5	40,6
Ceará	1,0	1,0	47,8	44,0	45,6	44,1
Rio Grande do Norte	1,0	1,1	46,2	46,2	46,9	43,4
Paraíba	1,0	0,9	50,2	49,8	50,0	55,2
Pernambuco	0,8	0,8	51,4	44,7	64,4	53,5
Alagoas	1,0	0,7	47,5	46,1	49,6	63,0
Sergipe	1,1	0,9	44,8	47,0	41,0	50,0
Bahia	1,0	0,9	45,3	44,9	43,3	48,3
Minas Gerais	1,2	1,3	43,8	41,0	37,4	32,2
Espírito Santo	1,1	1,2	42,7	41,9	39,3	35,6
Rio de Janeiro	1,0	1,2	43,7	44,0	41,9	37,6
São Paulo	1,2	1,4	41,3	38,3	35,8	27,8
Paraná	1,1	1,3	43,8	39,0	39,7	30,4
Santa Catarina	1,5	1,6	35,6	35,9	23,3	22,4
Rio Grande do Sul	1,1	1,3	41,5	39,2	38,5	30,0
Mato Grosso do Sul	1,2	1,4	43,4	42,0	36,5	29,7
Mato Grosso	1,3	1,2	41,7	39,6	33,3	34,3
Goiás	1,4	1,3	44,3	41,3	32,0	31,7
Distrito Federal	0,6	0,7	48,5	48,3	86,6	65,1

Fonte: IPEADATA a partir dos dados do IBGE - PNAD

A Estrutura Ocupacional por Setores Econômicos

Durante a segunda metade da década de 2000, a proporção de trabalhadores ocupados no setor *agrícola* seguiu a sua trajetória de declínio observada nos anos 1990 ao passar de 20,0% para 16,4% entre 2004 e 2009, conforme Gráfico 13.

A *indústria de transformação* manteve sua representatividade ao absorver 14,8% da mão de obra tanto em 2004 quanto em 2009. Por outro lado, cresceu a participação da

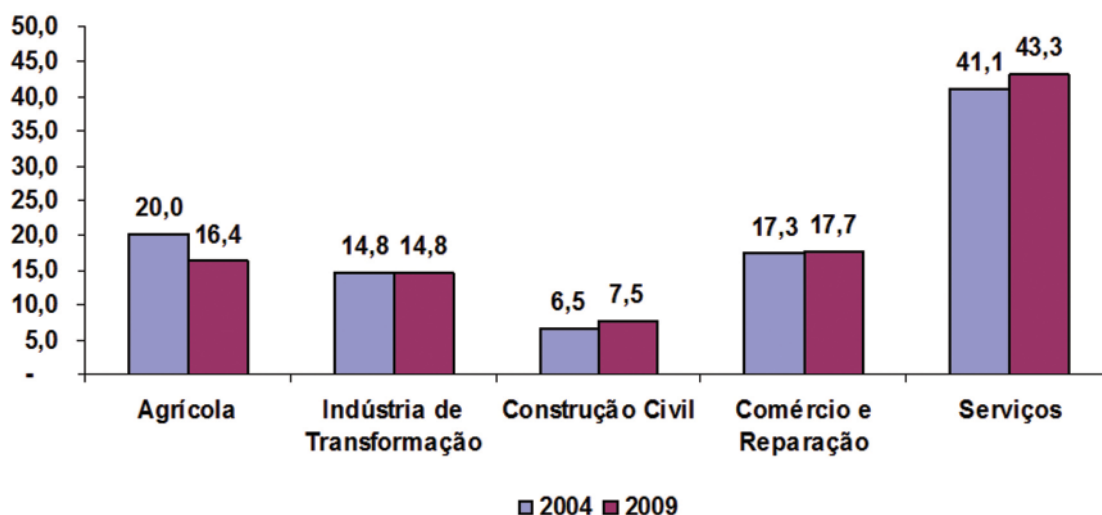
construção civil na estrutura ocupacional cuja proporção aumentou de 6,5% em 2004 para 7,5% em 2009. Esse desempenho guarda relação com as obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) nas áreas de saneamento, habitação e infra-estrutura, além de outras inversões do setor público, assim como com o surgimento de diversos novos negócios e empreendimentos imobiliários da iniciativa privada.

O setor terciário ampliou sua representatividade na ocupação, uma vez que os *serviços* aumentaram sua participação de 41,1% para 43,3% entre 2004 e 2009, assim como a atividade de *comércio e reparação* – de 17,3% para 17,7%, durante o mesmo período.

A ampliação da participação do setor de *comércio e reparação* na estrutura ocupacional guarda relação direta com a manutenção da política de valorização do salário mínimo e das políticas de transferência direta de renda - a exemplo do Programa Bolsa Família - que, inclusive, ampliou sua cobertura e reajustou os valores dos benefícios durante o período pós-crise. Como já foi assinalado, essas medidas, juntamente com outras de caráter fiscal (isenção de impostos) e de crédito asseguraram a manutenção do consumo e, conseqüentemente, o dinamismo na geração de empregos, sobretudo no comércio varejista. Com efeito, com base nas informações da RAIS, foram criados 2,1 milhões de novos empregos formais no setor de comércio entre 2004 e 2009.

GRÁFICO 13

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE POR ÁGRUPAMENTOS DE ATIVIDADE ECONÔMICA DO TRABALHO PRINCIPAL BRASIL, 2004 E 2009



Fonte: IBGE – PNAD

O setor *agrícola* reduziu sua participação na estrutura ocupacional em todas as grandes regiões do país entre 2004 e 2009. Apesar desse declínio, em 2009, o setor ainda era muito importante na absorção de mão de obra nas regiões Nordeste (28,6% do total) e Norte (19,2%), conforme Tabela 8.

Por sua vez, seguindo tendência nacional, a atividade *agrícola* diminuiu sua participação relativa em 26 das 27 Unidades da Federação, a exceção do Distrito Federal, cuja participação, que era bastante exígua (0,6%) em 2004, se elevou para 1,2% em 2009. Na grande maioria das UFs nordestinas, mesmo diante da redução experimentada durante a segunda metade da década, a representatividade do setor agrícola continuava bastante

expressiva em 2009, com destaque para o Piauí (40,7% do total), Maranhão (33,5%), Alagoas (33,1%) e Bahia (31,8%).

Em consonância com a tendência nacional, em todas as grandes regiões o percentual de pessoas ocupadas na *indústria de transformação* apresentou relativa estabilidade no período analisado, sofrendo ínfimas oscilações que variavam de -0,2 ponto percentual na região Sudeste até 1,0 ponto percentual na região Centro-Oeste. Em 2009, a atividade industrial absorvia uma proporção mais expressiva de trabalhadores nas regiões Sul (18,8%) e Sudeste (17,6%), sendo menos representativa na região Nordeste (9,5%). Os estados de Santa Catarina (22,4%), São Paulo (20,7%) e Rio Grande do Sul (18,8%) apresentavam as maiores proporções de trabalhadores e trabalhadoras ocupados/as na *indústria de transformação*.

Valendo-se do crescimento econômico, do incremento do emprego e da renda, das grandes obras de infraestrutura e dos novos empreendimentos imobiliários públicos e privados, o setor de *construção* ampliou sua participação na estrutura ocupacional em todas as grandes regiões do país e 25 das 27 unidades federativas – as exceções ocorreram na manutenção da participação no Rio de Janeiro (8,2% do total de ocupados/as) e no leve declínio (-0,3 ponto percentual) observado no Mato Grosso do Sul, cuja proporção reduziu-se de 8,6% para 8,3% entre 2004 e 2009. Em duas UFs (localizadas na região Norte), a *construção civil* respondia por cerca de 10,0% da ocupação em 2009: Acre e Amapá (ambas com 10,1%).

TABELA 8

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE
POR AGRUPAMENTOS DE ATIVIDADE DO TRABALHO PRINCIPAL
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004						2009					
	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e Reparação	Serviços	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e Reparação	Serviços
Brasil	100,0	20,0	14,8	6,5	17,3	41,1	100,0	16,4	14,8	7,5	17,7	43,3
Região Norte	100,0	26,5	11,8	6,8	17,5	36,7	100,0	19,2	11,6	8,2	19,1	41,1
Rondônia	100,0	33,1	12,7	6,5	15,0	32,7	100,0	27,0	9,0	8,8	18,4	36,8
Acre	100,0	28,6	5,4	7,8	13,1	45,1	100,0	19,4	5,9	10,1	16,0	48,6
Amazonas	100,0	19,8	15,3	6,6	18,5	39,6	100,0	15,2	14,2	8,5	17,5	44,5
Roraima	100,0	22,0	7,2	6,8	17,5	46,6	100,0	14,9	6,3	9,2	16,8	52,8
Pará	100,0	27,6	12,1	6,6	18,6	33,9	100,0	18,3	13,0	7,8	21,1	38,4
Amapá	100,0	7,6	8,9	9,0	19,3	55,2	100,0	5,0	8,8	10,1	21,6	54,7
Tocantins	100,0	33,8	7,1	6,8	14,9	37,5	100,0	29,8	7,9	7,4	15,1	39,9
Região Nordeste	100,0	34,8	9,5	5,6	15,6	34,2	100,0	28,6	9,5	7,0	17,0	37,5
Maranhão	100,0	41,0	6,9	5,3	16,1	30,7	100,0	33,5	6,5	8,8	17,8	33,3
Piauí	100,0	47,5	7,4	4,2	12,9	27,6	100,0	40,7	6,5	5,1	15,4	32,2
Ceará	100,0	30,0	15,7	5,2	15,9	33,1	100,0	24,6	15,5	6,5	17,3	35,9
Rio Grande do Norte	100,0	24,3	11,6	7,1	16,8	40,1	100,0	20,0	11,0	7,5	20,6	41,0
Paraíba	100,0	30,2	10,9	6,3	14,4	38,0	100,0	23,8	11,5	7,8	16,1	40,7
Pernambuco	100,0	29,6	9,1	5,2	17,3	38,0	100,0	24,0	9,3	6,5	18,5	40,3
Alagoas	100,0	40,2	5,9	5,1	14,3	34,4	100,0	33,1	6,4	6,3	14,3	39,9
Sergipe	100,0	23,4	10,2	5,9	19,3	41,1	100,0	20,7	11,2	7,0	18,6	42,3
Bahia	100,0	38,3	7,7	6,0	14,8	32,9	100,0	31,8	7,4	7,2	15,8	37,5
Região Sudeste	100,0	9,7	17,8	7,0	18,2	47,0	100,0	8,6	17,6	7,8	17,8	48,1
Minas Gerais	100,0	21,1	16,2	6,7	16,0	39,9	100,0	19,2	15,7	8,1	16,2	40,8
Espírito Santo	100,0	22,8	13,5	6,8	16,0	40,9	100,0	19,9	13,4	8,7	15,9	42,0
Rio de Janeiro	100,0	2,3	12,6	8,2	18,6	57,3	100,0	1,6	12,8	8,2	18,4	58,6
São Paulo	100,0	5,6	21,0	6,8	19,3	47,3	100,0	4,7	20,7	7,5	18,6	48,5
Região Sul	100,0	21,4	18,8	5,9	17,1	36,6	100,0	17,0	18,8	6,9	17,9	39,4
Paraná	100,0	19,9	15,7	6,2	18,5	39,6	100,0	14,9	16,5	7,6	18,8	42,1
Santa Catarina	100,0	19,4	23,8	6,0	17,0	33,7	100,0	16,5	22,4	6,4	18,9	35,7
Rio Grande do Sul	100,0	24,0	19,1	5,4	15,7	35,5	100,0	19,4	18,8	6,4	16,4	38,9
Região Centro-Oeste	100,0	16,8	10,8	7,4	18,8	46,2	100,0	14,8	11,8	8,2	18,2	46,9
Mato Grosso do Sul	100,0	17,5	10,9	8,6	20,2	42,9	100,0	16,1	12,9	8,3	19,6	43,0
Mato Grosso	100,0	29,3	9,8	6,5	18,8	35,6	100,0	23,5	10,3	7,1	18,2	40,9
Goiás	100,0	16,2	13,0	7,8	18,9	44,1	100,0	15,4	14,8	9,2	17,6	42,9
Distrito Federal	100,0	0,6	6,1	6,3	17,2	69,7	100,0	1,2	5,3	7,1	18,6	67,9

Direcionando-se a análise para o setor terciário (que envolve as atividades de *comércio e reparação* e de *serviços*), os indicadores apontam que as atividades integrantes desse setor eram diretamente responsáveis por mais da metade da ocupação em praticamente todas as UF's do país em 2009, a exceção do Piauí (cuja representatividade era de 47,5%, bem próxima da metade).

A participação relativa do segmento de *comércio e reparação* na composição ocupacional se expandiu nas regiões Norte, Nordeste e Sul entre 2004 e 2009, e observou-se leve declínio no Centro-Oeste (-0,6 ponto percentual) e Sudeste (-0,4 ponto percentual). Em 2009, a maior representatividade do setor na absorção da mão de obra se dava nos estados do Amapá (21,6%), Pará (21,1%) e Rio Grande do Norte (20,6%).

O setor de *serviços*, por sua vez, aumentou sua representatividade na estrutura ocupacional em todas as grandes regiões e em 24 das 27 UF's; as exceções ocorreram no Amapá, Goiás e Distrito Federal. Em 2009, os *serviços* respondiam por pelo menos um terço da ocupação em todas as unidades federativas. No Distrito Federal, alcançava expressivos 67,9% em função, sobretudo, do peso da administração pública federal e também respondia pela absorção de mais da metade dos trabalhadores no Rio de Janeiro (58,6%), Amapá (54,7%) e Roraima (52,8%).

A Evolução dos Níveis de Escolaridade da População e dos Trabalhadores

- Taxa de Frequência à Escola das Crianças e Adolescentes

A frequência à escola por parte das crianças e adolescentes será analisada por intermédio da Taxa de Frequência Líquida a estabelecimentos de ensino, que permite identificar a proporção de pessoas de uma determinada faixa etária que frequenta escola na série adequada, conforme a adequação série-idade do sistema educacional brasileiro, em relação ao total de pessoas na mesma faixa etária.

Conforme pode ser observado na Tabela 9, 91,1% das crianças de 06 a 14 anos de idade estavam frequentando escola no ano de 2009 e estudavam no ensino fundamental. As taxas eram ligeiramente mais elevadas nas regiões Sul e Sudeste (em torno de 92,5%), comparativamente às regiões Norte (88,9%) e Nordeste (89,4%).

Entre as unidades federativas, as taxas de frequência escolar das crianças de 06 a 14 eram mais elevadas no Mato Grosso do Sul (94,4%), Ceará (93,5%), São Paulo e Minas Gerais (93,4%). Já as menores taxas, eram observadas no Pará (87,2%), Sergipe (87,3%), Pernambuco (87,6%) e Bahia (88,2%).

TABELA 9

TAXA DE FREQUÊNCIA LÍQUIDA A ESTABELECIMENTO DE ENSINO DA POPULAÇÃO DE 06 A 17 ANOS DE IDADE, POR GRUPOS DE IDADE E NÍVEL DE ENSINO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	06 a 14 anos (%) Ensino Fundamental	15 a 17 anos (%) Ensino Médio	
	2009	2004	2009
Brasil	91,1	44,4	50,9
Região Norte	88,9	27,5	39,1
Rondônia	90,7	35,6	45,7
Acre	89,5	27,7	51,3
Amazonas	89,2	28,2	39,6
Roraima	89,9	38,3	50,3
Pará	87,2	22,5	31,6
Amapá	91,3	41,7	54,5
Tocantins	93,2	33,5	55,2
Região Nordeste	89,4	27,9	39,2
Maranhão	88,7	25,5	40,2
Piauí	91,1	22,4	34,4
Ceará	93,5	34,0	49,6
Rio Grande do Norte	90,4	36,2	39,9
Paraíba	88,7	24,3	37,7
Pernambuco	87,6	27,2	38,2
Alagoas	89,3	20,5	33,3
Sergipe	87,3	29,6	36,5
Bahia	88,2	27,4	36,1
Região Sudeste	92,4	58,0	60,5
Minas Gerais	93,4	49,7	54,4
Espírito Santo	88,3	50,3	54,4
Rio de Janeiro	89,2	46,7	49,1
São Paulo	93,4	66,5	68,8
Região Sul	92,7	53,4	57,4
Paraná	92,9	52,3	59,5
Santa Catarina	92,6	58,3	60,9
Rio Grande do Sul	92,6	51,6	53,1
Região Centro-Oeste	91,5	44,9	54,7
Mato Grosso do Sul	94,4	40,2	47,7
Mato Grosso	90,9	43,7	53,3
Goiás	90,5	45,6	54,5
Distrito Federal	91,6	49,5	64,1

Fonte: IBGE - PNAD (Síntese de Indicadores Sociais 2005 e 2010)

Por sua vez, a Taxa de Frequência Líquida entre os adolescentes de 15 a 17 anos de idade reflete a persistência de um enorme desafio para o sistema educacional brasileiro. Apesar da significativa expansão observada entre 2004 e 2009 – de 44,4% para 50,9% – ao final da década de 2000 apenas a metade desses adolescentes estavam estudando no ensino médio, que é o nível de ensino adequado a essa faixa etária.

A baixa taxa de escolarização entre os adolescentes de 15 a 17 anos de idade é decorrente do atraso escolar ainda existente entre os egressos do ensino fundamental. Com efeito, em 2009, a média de anos de estudo das pessoas com 14 anos de idade era de apenas 5,8, quando deveria ser de pelo menos 8,0 anos completos em função da adequação série-idade.

Apesar do avanço generalizado verificado em todas as grandes regiões e unidades federativas do país no período analisado, em diversos estados do país a taxa de escolarização no ensino médio ainda figurava bastante abaixo da já reduzida média nacional em 2009: Pará (31,6%), Alagoas (33,3%), Piauí (34,4%), Bahia (36,1%) e Sergipe (36,5%).

A referida taxa era bem mais elevada em São Paulo (68,8%), no Distrito Federal (64,1%) e Santa Catarina (60,9%).

É necessário chamar a atenção para o fato de que esse contundente atraso escolar compromete o futuro laboral dessa geração de adolescentes, na medida em que a conclusão do ensino médio é uma credencial educacional de suma importância para ascender a um posto de trabalho formal, conforme será demonstrado no próximo capítulo.

- Taxa de Alfabetização da População em Idade Ativa

Os avanços na taxa de alfabetização da população brasileira, observados desde a década de 1990 continuam no período analisado: entre a população de 15 anos ou mais de idade, ela aumentou de 88,5% para 90,3% entre 2004 e 2009, conforme Tabela 10. Apesar disso, persistem significativas desigualdades raciais e de local de residência.

A proporção de alfabetizados no ano de 2009 era ligeiramente maior entre as mulheres (90,4%) que entre os homens (90,2%) e 7,5 pontos percentuais superior entre os brancos (94,1%) em relação aos negros (86,6%).

Um dos principais traços estruturais dos índices de alfabetização no país é a magnitude das diferenças das taxas prevaletentes na área rural (77,2%), que ainda era muito inferior em comparação com a urbana (92,6%) no ano de 2009, apesar da evolução comparativamente ao ano de 2004, quando a taxa era de 74,1%.

Apesar da melhoria generalizada em todas as regiões, os níveis de alfabetização ainda refletiam contundentes desigualdades regionais no ano de 2009, variando de 81,3% no Nordeste até aproximadamente 94,5% nas regiões Sul e Sudeste do país.

TABELA 10

TAXA DE ALFABETIZAÇÃO DAS PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros
Brasil	88,5	88,3	88,7	92,8	83,7	90,3	90,2	90,4	94,1	86,6
Área Urbana	91,3	-	-	-	-	92,6	-	-	-	-
Área Rural	74,1	-	-	-	-	77,2	-	-	-	-
Região Norte	87,3	86,5	88,1	91,6	85,8	89,5	88,6	90,3	92,8	88,5
Rondônia	89,5	89,7	89,3	93,0	87,5	90,2	91,1	89,2	93,0	88,7
Acre	82,7	81,0	84,5	87,6	81,4	84,6	82,2	86,9	89,5	82,8
Amazonas	91,3	90,5	92,1	94,0	90,3	93,0	92,9	93,0	95,5	92,3
Roraima	89,7	88,3	91,2	91,6	89,1	93,3	92,5	94,0	95,2	92,6
Pará	85,7	84,7	86,8	90,9	84,4	87,9	86,4	89,3	91,4	86,9
Amapá	91,7	93,1	90,4	93,8	91,1	97,2	97,7	96,7	96,5	97,4
Tocantins	82,8	81,7	83,9	87,2	81,2	86,5	85,1	87,9	92,2	84,7
Região Nordeste	77,6	75,4	79,5	82,0	75,6	81,3	79,6	82,9	85,8	79,5
Maranhão	76,9	73,6	79,9	82,2	75,1	80,9	78,6	83,1	84,5	79,8
Piauí	72,7	69,6	75,6	77,9	71,0	76,6	73,4	79,6	83,0	74,7
Ceará	78,2	75,1	81,0	83,5	75,5	81,4	78,7	83,9	86,4	79,3
Rio Grande do Norte	77,7	74,5	80,8	83,3	74,4	81,9	79,4	84,3	87,7	78,7
Paraíba	74,7	70,2	78,8	79,6	71,7	78,4	75,0	81,4	84,7	74,9
Pernambuco	78,7	77,4	79,8	81,5	77,0	82,4	81,7	83,0	87,5	79,5
Alagoas	70,5	68,4	72,4	78,2	65,8	75,4	73,5	77,1	81,6	73,1
Sergipe	80,6	77,7	83,3	85,9	78,3	83,7	82,5	84,8	88,0	82,0
Bahia	79,7	79,2	80,1	83,3	78,6	83,3	82,8	83,8	85,4	82,6
Região Sudeste	93,4	94,3	92,6	95,1	90,6	94,3	95,1	93,7	96,0	92,0
Minas Gerais	90,1	90,9	89,4	92,9	87,4	91,5	92,0	91,0	94,3	89,1
Espírito Santo	90,5	91,4	89,7	93,5	88,1	91,5	91,7	91,3	93,7	89,8
Rio de Janeiro	95,1	95,8	94,6	96,3	93,5	96,0	96,7	95,4	97,0	94,7
São Paulo	94,5	95,6	93,5	95,4	92,0	95,3	96,2	94,5	96,4	93,2
Região Sul	93,7	94,4	93,1	94,9	87,8	94,5	95,0	94,1	95,6	90,5
Paraná	92,0	93,4	90,7	94,0	85,9	93,3	94,0	92,7	95,0	88,9
Santa Catarina	95,2	95,5	94,8	95,8	90,0	95,1	95,6	94,6	95,7	91,0
Rio Grande do Sul	94,5	94,7	94,3	95,1	90,3	95,4	95,7	95,2	96,0	92,5
Região Centro-Oeste	90,8	90,3	91,3	93,5	88,7	92,0	92,4	91,7	94,1	90,5
Mato Grosso do Sul	90,5	91,1	89,9	93,5	87,6	91,3	91,8	90,9	93,3	89,3
Mato Grosso	89,9	89,5	90,3	94,4	87,0	89,8	90,1	89,6	92,9	87,8
Goiás	89,3	88,5	90,1	91,6	87,5	91,4	92,0	90,8	93,3	90,1
Distrito Federal	95,8	95,5	96,1	97,0	94,8	96,6	96,7	96,5	97,7	95,8

Fonte: IBGE - PNAD

Vale a pena chamar a atenção para o fato de que entre as UFs, as diferenças entre as taxas de alfabetização chegavam a alcançar 20,0 pontos percentuais. Com efeito, em 2009, enquanto que a referida taxa era de apenas 75,4% em Alagoas e de 76,6% no Piauí, girava em torno de 95,0 a 97,0% no Distrito Federal, São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Quando comparadas as taxas de alfabetização entre a população negra de Alagoas (73,1%) e a população branca do Distrito Federal (97,7%) o diferencial se aproxima aos 25,0 pontos percentuais.

Em que pesem os avanços em curso, esses indicadores revelam que o analfabetismo ainda é bastante elevado em algumas camadas da população e áreas geográficas do país.

- Taxa de Analfabetismo Funcional da População em Idade Ativa

A alfabetização passou a ser definida de forma mais exigente nos debates acerca do tema realizados no início da década de 1990 nos países avançados. Na América Latina, a UNESCO ressalta que o processo de alfabetização somente se consolida de fato entre as pessoas que completaram a 4ª série, em razão das elevadas taxas de regressão ao analfabetismo entre os não concluintes desse ciclo de ensino. Diante deste contexto, surge o conceito de analfabetismo funcional, que operacionalmente considera os indivíduos com 15 anos ou mais de idade que possuíam menos de quatro anos completos de estudo.

Quando o analfabetismo é analisado sob essa perspectiva, percebe-se que, obviamente, a situação é mais preocupante do que aquela revelada pelo indicador tradicional. No País, segundo os indicadores da Tabela 11, em 2009, a taxa de analfabetismo funcional total ainda era de 20,3%, sendo de 40,7% na zona rural e de 16,7% na urbana, mesmo diante do declínio em relação ao ano de 2004.

A incidência do analfabetismo funcional diminuiu em todas as grandes regiões entre 2004 e 2009. Na região Nordeste, detentora da taxa mais elevada, a mesma contraiu de 37,4% para 30,8% durante o período em análise. Ainda assim, essa taxa correspondia ao dobro daquela observada nas regiões Sudeste (15,2%) e Sul (15,5%), onde as taxas, ainda que significativamente inferiores, ainda expressavam uma realidade bastante preocupante.

O analfabetismo funcional diminuiu em todas as UFs durante a segunda metade da década de 2000. Entretanto, a variabilidade da sua incidência no território nacional era ainda mais contundente do que o indicador tradicional de analfabetismo. De fato, em 2009, enquanto que a proporção de analfabetos/as funcionais era de 8,8% no Distrito Federal, girava em torno de 37,0% no Piauí e em Alagoas. Já entre a população negra piauiense, a incidência era de 40,3%.

TABELA 11

TAXA DE ANALFABETISMO FUNCIONAL DAS PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE
POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	24,4	25,0	23,8	18,1	31,4	20,3	20,9	19,8	14,9	25,6
Área Urbana	20,0	-	-	-	-	16,7	-	-	-	-
Área Rural	47,4	-	-	-	-	40,7	-	-	-	-
Região Norte	28,8	31,0	26,6	21,2	31,3	23,0	25,1	21,1	17,7	24,7
Rondônia	26,7	27,1	26,3	21,6	29,6	23,6	23,8	23,4	20,1	25,5
Acre	33,8	36,6	31,0	26,2	35,9	26,1	28,6	23,7	19,6	28,5
Amazonas	21,3	22,7	19,9	14,0	24,1	17,8	19,2	16,5	12,9	19,2
Roraima	23,6	26,0	21,0	20,9	24,4	15,9	18,9	13,1	10,9	17,7
Pará	32,5	35,4	29,6	24,4	34,7	25,6	28,3	23,0	19,4	27,3
Amapá	19,6	19,5	19,6	12,7	21,7	16,1	15,8	16,4	15,6	16,2
Tocantins	32,6	35,0	30,0	26,1	34,8	25,2	27,7	22,7	17,5	27,7
Região Nordeste	37,4	40,7	34,4	31,6	40,0	30,8	33,7	28,2	24,9	33,2
Maranhão	40,0	44,4	36,0	33,7	42,1	31,7	35,2	28,4	26,6	33,3
Piauí	42,3	46,2	38,7	35,8	44,4	37,5	42,5	32,9	28,4	40,3
Ceará	36,0	39,1	33,2	29,7	39,3	29,5	33,0	26,4	23,4	32,2
Rio Grande do Norte	34,3	38,9	30,1	28,3	37,8	28,0	31,2	25,0	21,4	31,7
Paraíba	40,3	44,1	36,9	34,1	44,2	33,4	38,1	29,2	24,8	38,2
Pernambuco	33,2	35,3	31,4	29,3	35,5	27,8	29,4	26,4	21,5	31,4
Alagoas	45,3	48,5	42,4	37,2	50,1	36,5	39,3	34,0	28,7	39,5
Sergipe	32,1	35,8	28,8	23,1	36,3	28,6	31,0	26,4	23,1	30,9
Bahia	37,7	40,6	34,9	33,5	38,9	30,6	32,8	28,6	28,4	31,3
Região Sudeste	18,0	17,1	18,9	14,9	23,4	15,2	14,4	15,9	12,2	19,5
Minas Gerais	23,5	23,4	23,6	18,9	28,0	19,6	19,4	19,7	15,4	23,0
Espírito Santo	20,9	20,2	21,5	17,2	23,9	20,0	20,2	19,8	17,2	22,1
Rio de Janeiro	16,2	14,8	17,3	13,3	20,4	14,1	12,9	15,0	11,5	17,5
São Paulo	16,0	14,6	17,2	13,9	21,3	13,2	12,1	14,1	11,1	17,4
Região Sul	18,4	17,5	19,2	16,3	28,8	15,5	14,9	16,1	13,8	22,2
Paraná	21,5	20,3	22,6	18,5	30,8	18,0	17,2	18,7	15,5	24,6
Santa Catarina	16,0	15,0	16,9	14,7	27,8	14,0	13,1	14,9	13,2	18,6
Rio Grande do Sul	16,7	16,1	17,3	15,5	25,6	14,0	13,8	14,3	12,7	20,2
Região Centro-Oeste	21,9	23,1	20,8	17,7	25,2	18,4	19,0	17,9	15,0	21,0
Mato Grosso do Sul	25,2	25,2	25,3	19,6	30,6	21,5	21,4	21,6	18,1	25,0
Mato Grosso	24,3	25,1	23,4	18,0	28,3	21,9	22,7	21,2	17,5	24,9
Goiás	23,6	25,4	22,0	20,6	26,1	19,7	20,5	18,9	16,3	22,0
Distrito Federal	11,8	12,3	11,4	8,6	14,4	8,8	8,8	8,8	6,2	10,7

Fonte: IBGE - PNAD

- Média de Anos de Estudo da População em Idade Ativa

A média de anos de estudo da população de 15 anos ou mais de idade aumentou de 6,8 para 7,5 anos entre 2004 e 2009, revelando um ganho de 0,7 ano. O nível de escolaridade das mulheres (7,7 anos em 2009) era ligeiramente superior ao dos homens (7,4 anos). No entanto, ainda eram muito significativas as diferenças entre brancos (8,4) e negros (6,7) e entre a população residente em áreas urbanas (8,0) e rurais (4,8 anos), segundo Tabela 12.

Ainda que esse indicador tenha melhorado em todas as UFs, o nível médio de instrução da população em idade ativa de 15 anos ou mais ainda continuava muito baixo em diversos estados brasileiros ao final dos anos 2000. Em Alagoas (5,7 anos) e no Piauí (5,8 anos) a média de anos de estudo nem sequer alcançava 6,0 anos em 2009. Por outro lado, no Distrito Federal (9,6 anos), São Paulo (8,5 anos) e Rio de Janeiro (8,4) essa média era bem mais elevada.

TABELA 12

NÚMERO MÉDIO DE ANOS DE ESTUDO DAS PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE
POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	6,8	6,7	7,0	7,7	5,8	7,5	7,4	7,7	8,4	6,7
Área Urbana	7,4	-	-	-	-	8,0	-	-	-	-
Área Rural	4,0	-	-	-	-	4,8	-	-	-	-
Região Norte	6,2	6,0	6,5	7,4	5,9	7,1	6,8	7,5	8,1	6,8
Rondônia	6,2	6,0	6,4	7,0	5,7	7,0	6,8	7,3	7,5	6,8
Acre	5,9	5,5	6,2	7,0	5,5	7,3	6,9	7,6	8,5	6,8
Amazonas	7,0	6,9	7,2	8,4	6,5	7,7	7,4	7,9	8,9	7,3
Roraima	6,9	6,6	7,3	7,5	6,7	8,2	7,7	8,7	9,3	7,8
Pará	5,9	5,5	6,2	6,9	5,6	6,7	6,3	7,1	7,6	6,5
Amapá	7,3	7,2	7,4	8,3	7,0	8,2	8,0	8,5	8,7	8,1
Tocantins	6,1	5,7	6,4	7,0	5,7	7,3	6,8	7,8	8,6	6,8
Região Nordeste	5,5	5,1	5,8	6,3	5,1	6,3	6,0	6,7	7,3	6,0
Maranhão	5,3	4,8	5,7	6,0	5,0	6,2	5,8	6,6	6,9	5,9
Piauí	5,0	4,6	5,3	5,9	4,7	5,8	5,2	6,3	7,1	5,4
Ceará	5,6	5,3	6,0	6,6	5,2	6,5	6,1	6,9	7,5	6,1
Rio Grande do Norte	5,8	5,4	6,2	6,6	5,3	6,5	6,2	6,9	7,4	6,0
Paraíba	5,2	4,8	5,6	6,2	4,6	6,1	5,6	6,5	7,3	5,5
Pernambuco	5,8	5,6	6,1	6,6	5,4	6,6	6,3	6,9	7,6	6,1
Alagoas	4,7	4,3	5,0	5,8	4,0	5,7	5,3	6,0	6,8	5,2
Sergipe	6,1	5,7	6,5	7,2	5,6	6,7	6,3	7,1	7,7	6,3
Bahia	5,5	5,1	5,8	6,1	5,3	6,3	6,0	6,7	6,9	6,2
Região Sudeste	7,5	7,6	7,5	8,2	6,5	8,2	8,2	8,2	8,9	7,2
Minas Gerais	6,7	6,5	6,8	7,4	5,9	7,4	7,2	7,5	8,2	6,7
Espírito Santo	7,1	6,9	7,2	7,8	6,5	7,6	7,4	7,7	8,2	7,0
Rio de Janeiro	7,9	7,9	7,8	8,5	6,9	8,4	8,5	8,4	9,1	7,5
São Paulo	7,9	8,0	7,8	8,3	6,7	8,5	8,6	8,5	9,0	7,5
Região Sul	7,3	7,2	7,3	7,6	5,8	7,9	7,9	8,0	8,2	6,7
Paraná	7,2	7,2	7,2	7,7	5,8	7,9	7,8	7,9	8,4	6,6
Santa Catarina	7,4	7,4	7,4	7,6	5,6	8,2	8,2	8,1	8,4	7,0
Rio Grande do Sul	7,3	7,2	7,4	7,5	6,0	7,8	7,7	7,9	8,1	6,7
Região Centro-Oeste	7,1	6,8	7,3	7,9	6,4	7,9	7,6	8,1	8,6	7,3
Mato Grosso do Sul	6,7	6,6	6,8	7,6	5,9	7,3	7,2	7,5	8,1	6,6
Mato Grosso	6,7	6,4	7,0	7,6	6,1	7,4	7,2	7,7	8,3	6,8
Goiás	6,7	6,5	7,0	7,4	6,2	7,5	7,2	7,8	8,2	7,0
Distrito Federal	8,8	8,7	8,9	9,9	7,9	9,6	9,5	9,7	10,6	8,9

Fonte: IBGE – PNAD

- Média de Anos de Estudo da População Ocupada

Considerando a média de anos de estudo da população ocupada, observam-se duas importantes particularidades. Primeiramente, que esse indicador em 2009 era de 8,2 anos, 0,7 ano superior, portanto, à média correspondente ao conjunto da população em idade ativa (7,5 anos, conforme visto anteriormente).

Em segundo lugar, observa-se que o ganho de anos de estudo da população ocupada entre 2004 e 2009, foi de 0,9 ano (ao passar de 7,3 para 8,2), maior do que o incremento ocorrido entre a população em idade ativa (0,7 ano) no mesmo período, apesar da maior média já existente entre a população ocupada desde o ano de 2004.

Essas duas particularidades refletem a seletividade do mercado de trabalho no concernente ao nível de escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras. Por esse motivo, os baixos níveis de escolaridade da população trabalhadora ainda vigentes em 2009 causam grande preocupação.

Conforme se observa na Tabela 13, apenas no Distrito Federal (10,3) a média de anos de estudo dos ocupados/as ultrapassava dez anos em 2009. Ademais, em 15 das 27 unidades federativas, essa cifra nem sequer alcançava os oito anos de estudo, o que seria correspondente ao ensino fundamental completo. Trata-se de um traço estrutural do mercado de trabalho brasileiro bastante inquietante, uma vez que – conforme será abordado no capítulo a seguir referente à dimensão *Oportunidades de Emprego* – o ensino médio completo (correspondente a 12 anos de estudo) corresponde, metaforicamente, ao *divisor de águas* (leia-se credencial) para que trabalhadores e trabalhadoras possam ascender à grande maioria dos empregos formais que estão sendo gerados no país.

TABELA 13

NÚMERO MÉDIO DE ANOS DE ESTUDO DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE
POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	7,3	6,9	7,9	8,3	6,1	8,2	7,7	8,8	9,2	7,2
Área Urbana	8,1	-	-	-	-	8,9	-	-	-	-
Área Rural	3,9	-	-	-	-	4,9	-	-	-	-
Região Norte	6,5	6,0	7,2	7,8	6,0	7,6	7,0	8,4	8,7	7,2
Rondônia	6,5	6,1	7,1	7,5	6,0	7,4	7,0	8,0	7,9	7,1
Acre	5,9	5,4	6,7	7,4	5,5	7,7	7,1	8,5	9,3	7,1
Amazonas	7,4	7,0	8,1	8,9	6,8	8,2	7,7	8,9	9,7	7,8
Roraima	7,2	6,6	8,4	7,6	7,1	8,6	7,9	9,6	9,7	8,2
Pará	6,0	5,5	6,7	7,2	5,7	7,2	6,5	8,2	8,3	6,9
Amapá	7,8	7,3	8,4	9,1	7,3	8,8	8,3	9,6	9,6	8,5
Tocantins	6,4	5,9	7,3	7,5	6,1					
Região Nordeste	5,7	5,1	6,5	6,7	5,3	6,8	6,1	7,7	7,9	6,3
Maranhão	5,3	4,8	6,0	6,2	5,0	6,6	5,9	7,5	7,5	6,3
Piauí	4,9	4,4	5,6	5,9	4,6	5,9	5,2	6,7	7,3	5,5
Ceará	5,8	5,2	6,7	6,9	5,3	6,8	6,2	7,6	7,9	6,4
Rio Grande do Norte	6,3	5,5	7,3	7,2	5,7	7,1	6,4	8,1	8,1	6,5
Paraíba	5,5	4,7	6,6	6,5	4,9	6,7	5,9	8,0	8,0	6,0
Pernambuco	6,2	5,7	7,0	7,0	5,7	7,2	6,6	8,2	8,5	6,6
Alagoas	4,9	4,4	5,8	6,3	4,1	6,3	5,6	7,3	7,7	5,7
Sergipe	6,4	5,8	7,1	7,8	5,8	7,2	6,5	8,1	8,5	6,7
Bahia	5,6	5,1	6,4	6,3	5,4	6,8	6,2	7,6	7,5	6,6
Região Sudeste	8,2	7,9	8,7	9,0	7,0	9,0	8,6	9,4	9,8	7,8
Minas Gerais	7,1	6,7	7,7	8,0	6,3	7,9	7,5	8,4	8,8	7,2
Espírito Santo	7,5	7,2	8,0	8,3	6,8	8,1	7,8	8,6	8,8	7,6
Rio de Janeiro	8,6	8,3	9,1	9,4	7,6	9,3	9,0	9,6	10,1	8,2
São Paulo	8,7	8,4	9,1	9,3	7,3	9,4	9,1	9,8	10,1	8,3
Região Sul	7,7	7,5	8,1	8,0	6,2	8,6	8,2	9,0	8,9	7,3
Paraná	7,7	7,5	8,1	8,2	6,2	8,6	8,2	9,0	9,1	7,2
Santa Catarina	7,9	7,6	8,2	8,1	5,8	8,9	8,7	9,2	9,1	7,6
Rio Grande do Sul	7,7	7,4	8,0	7,8	6,4	8,4	8,0	8,8	8,6	7,2
Região Centro-Oeste	7,5	7,0	8,3	8,5	6,8	8,4	7,9	9,1	9,3	7,8
Mato Grosso do Sul	7,2	6,8	7,8	8,1	6,3	8,0	7,6	8,5	8,7	7,2
Mato Grosso	7,0	6,5	7,8	8,1	6,4	7,9	7,4	8,6	8,9	7,2
Goiás	7,2	6,7	7,9	7,9	6,6	8,1	7,5	8,8	8,9	7,5
Distrito Federal	9,5	9,1	10,0	10,7	8,4	10,3	9,9	10,8	11,4	9,5

Fonte: IBGE - PNAD

População em Idade de Trabalho (15 a 49 anos de idade) com HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana e a Incidência de Aids entre os Jovens

Para a análise da população em idade plena de trabalhar (15 a 49 anos) vivendo com o HIV serão utilizadas as informações mais recentes do *Boletim Epidemiológico AIDS-DST* (edição de 2011) elaborado e publicado regularmente pelo Ministério da Saúde.

Os primeiros casos de aids no país foram identificados no início da década de 1980. Após três décadas, o Brasil tem como característica uma epidemia estável e concentrada em alguns subgrupos populacionais. O tratamento é garantido gratuitamente no Sistema Único de Saúde (SUS) a qualquer cidadão com HIV ou aids que viva no Brasil, incluindo estrangeiros.

Entre 1980 e junho de 2011, foram notificados aproximadamente 608 mil casos (acumulados) no país – 65,4% no sexo masculino e 34,6% no sexo feminino. Segundo o Ministério da Saúde (2011), a razão de sexo da epidemia vem diminuindo significativamente ao longo dos anos. Em 1985, para cada 26 casos entre homens, havia um caso entre mulheres. Em 2010, essa relação era de 1,7 homens para cada caso em mulheres.

A Taxa de Prevalência da infecção pelo HIV na população de 15 a 49 anos de idade, que era de 0,5% no início dos anos 1990, vem mantendo-se estável em 0,6% desde 2004, sendo 0,4% entre as mulheres e 0,8% entre os homens. É importante destacar que, para efeito de comparação internacional, essas informações são plenamente compatíveis com aquelas constantes no *Relatório Global sobre a Epidemia de AIDS* elaborado pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS) em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Com o intuito de se conhecer o comportamento da evolução da aids num segmento importante e vulnerável da população em idade de trabalhar (15 a 49 anos) e, ao mesmo, tempo, dispor de indicadores regionalizados, será analisada a seguir a Taxa de Incidência de aids (por 100.000 habitantes) em jovens de 15 a 24 anos de idade.

Segundo os dados da Tabela 14, a Taxa de Incidência de aids em jovens de 15 a 24 anos de idade aumentou de 9,2 para 9,5 por 100.000 habitantes entre 2004 e 2010. Nesse último ano, o país contava com 3,2 mil jovens infectados¹².

O comportamento da incidência de aids na população juvenil não foi uniforme entre as regiões do país no período analisado. A taxa de incidência aumentou nas regiões Norte (de 9,3 para 12,8 por 100.000 jovens) e Nordeste (de 5,3 para 6,9) e diminuiu nas demais regiões. Mesmo diante dessa trajetória, a taxa mais elevada em 2010 ainda figurava na região Sul (14,3 casos em média para cada grupo de 100 mil jovens), e a mais baixa era verificada no Nordeste (6,9 por 100 mil).

Entre as Unidades da Federação, chamava a atenção o expressivo aumento da incidência ocorrido no Amazonas, cuja taxa cresceu de 14,4 para 25,3 por 100 mil jovens entre 2004 e 2010. Durante esse período, o número de casos notificados no estado evoluiu de 99 para 178. Como conseqüência, o Amazonas passou a apresentar a taxa mais elevada do país.

12 Referem-se aos casos notificados no Sistema de de Informação de Agravos de Notificação (SINAN).

Em todos os estados nordestinos a taxa se expandiu entre 2004 e 2010, com destaque para o Rio Grande do Norte – onde ela praticamente triplicou, ao passar de 2,5 para 7,3 por 100 mil em apenas seis anos. Em 2010, a taxa mais elevada da região era observada em Pernambuco (9,2) e a menor em Sergipe (4,5).

À exceção do Rio de Janeiro e do Paraná, em todos os estados das regiões Sul e Sudeste a taxa de incidência de aids juvenil declinou entre 2004 e 2010. Apesar dessa tendência predominante de declínio, a taxa ainda era muito elevada em alguns estados no ano de 2010: Rio Grande do Sul (18,8 por 100 mil, a segunda maior do país), Rio de Janeiro (16,2 por 100 mil, a terceira mais elevada do país).

Em 2010, os menores níveis de incidência de casos de aids entre os jovens eram observados no Tocantins (3,3 por 100 mil), Acre (4,1), Sergipe (4,5) e Paraíba (4,6 por 100 mil jovens).

TABELA 14

NÚMERO DE CASOS DE AIDS E TAXA DE INCIDÊNCIA POR 100.000 HABITANTES EM JOVENS DE 15 A 24 ANOS DE IDADE SEGUNDO ÁREA GEOGRÁFICA DE RESIDÊNCIA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004/2010

Área Geográfica	2004		2006		2008		2010	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Brasil	3.312	9,2	2.788	7,4	3.330	9,6	3.238	9,5
Região Norte	287	9,3	243	7,4	356	11,4	410	12,8
Rondônia	24	7,6	26	7,8	19	6,3	26	8,5
Acre	5	3,7	4	2,6	11	7,9	6	4,1
Amazonas	99	14,4	105	14,3	122	17,6	178	25,3
Roraima	13	16,4	11	12,6	17	20,5	17	18,8
Pará	124	8,5	83	5,3	155	10,2	160	10,4
Amapá	13	10,5	5	3,6	21	16,2	14	9,9
Tocantins	9	3,3	9	3,1	11	4,2	9	3,3
Região Nordeste	560	5,3	529	4,8	654	6,2	699	6,9
Maranhão	89	6,7	87	6,3	86	6,3	100	7,5
Piauí	31	4,8	35	5,3	37	5,8	37	6,1
Ceará	105	6,6	67	4,0	124	7,3	128	7,7
Rio Grande do Norte	15	2,5	22	3,5	22	3,6	44	7,3
Paraíba	29	4,0	20	2,7	35	4,7	32	4,6
Pernambuco	129	7,5	129	7,3	131	7,8	150	9,2
Alagoas	24	3,8	34	5,2	48	7,8	36	6,0
Sergipe	17	4,2	19	4,4	28	7,1	18	4,5
Bahia	121	4,0	116	3,7	143	5,0	154	5,9
Região Sudeste	1.391	9,4	1.158	7,5	1.342	9,9	1.253	9,2
Minas Gerais	207	5,6	175	4,5	188	5,3	191	5,5
Espírito Santo	56	8,3	55	7,7	48	7,6	47	7,5
Rio de Janeiro	403	14,7	352	12,4	376	15,0	418	16,2
São Paulo	725	9,5	576	7,2	730	10,6	597	8,6
Região Sul	795	16,3	647	12,7	778	16,2	672	14,3
Paraná	223	11,7	178	9,0	304	16,1	214	11,7
Santa Catarina	172	15,9	144	12,7	130	12,0	130	11,7
Rio Grande do Sul	400	21,0	325	16,5	344	18,9	328	18,8
Região Centro-Oeste	279	10,7	210	7,6	200	7,9	204	7,9
Mato Grosso do Sul	51	11,7	38	8,3	40	9,2	25	5,6
Mato Grosso	79	14,0	38	6,4	59	10,4	56	9,8
Goiás	109	9,8	101	8,6	70	6,6	75	6,9
Distrito Federal	40	8,0	33	6,2	31	6,5	48	10,3

Fonte: IBGE - PNAD

No mesmo ano, a taxa de incidência de aids entre jovens de 15 a 24 era de 2 casos para cada 100 mil habitantes, para os homens, e 1,6 casos para as mulheres. No que diz respeito à razão de sexos, nessa faixa etária, observa-se que nos últimos 20 anos houve uma diminuição na proporção de casos entre homens e mulheres. Em 1990, para cada 3,7 casos de aids em homens, havia um caso mulher. Em 2010, para cada 1,4 caso de aids em homens, havia uma jovem infectada.

2 OPORTUNIDADES DE EMPREGO

A promoção de oportunidades de acesso ao Trabalho Decente para homens e mulheres é um eixo central da estratégia necessária para que o Brasil possa avançar na superação da pobreza, da fome e da desigualdade social. O trabalho é um dos principais vínculos entre o desenvolvimento econômico e o social, uma vez que representa um dos principais mecanismos por intermédio dos quais os seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas e, portanto, serem mais bem distribuídos.

No Brasil, segundo os dados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009 do IBGE, cerca de 61,0% da renda familiar é proveniente do trabalho. Isso significa que grande parte dos rendimentos familiares e, por conseguinte, das condições de vida das pessoas, depende primordialmente dos rendimentos gerados no mercado de trabalho. Além da remuneração adequada, o Trabalho Decente também supõe o acesso aos direitos associados ao trabalho e à proteção social e, quando combinado com aumentos de produtividade e igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, tem o potencial de diminuir exponencialmente a pobreza extrema e a fome por meio do aumento e melhor distribuição da renda. Trata-se, portanto, de avançar no combate a pobreza e a desigualdade mediante a promoção do Trabalho Decente¹³.

As oportunidades de emprego e de trabalho representam, portanto, um dos principais pilares para a promoção do Trabalho Decente. Os principais indicadores utilizados para analisar as oportunidades de emprego, no âmbito deste relatório, são as taxas de participação, o nível de ocupação, a taxa de formalidade, indicadores referentes aos jovens e a taxa de desemprego (ver Indicador Normativo 21 “Administração do trabalho”, p. 412 no Anexo).

O COMPORTAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO DO NÍVEL DE OCUPAÇÃO

De modo geral, a oferta laboral é determinada pelo tamanho da população (resultante das taxas anteriores de crescimento vegetativo e migração líquida), pela estrutura da população por idade e sexo, determinada pela interação entre fecundidade, mortalidade e migração e pelo comportamento das taxas de participação (proporção das pessoas economicamente ativas em relação às pessoas em idade ativa) por idade e sexo que, por sua vez, são influenciadas por fatores econômicos, sociais e culturais.

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão

¹³ Ver *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, Ginebra.

sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.

Além disso, é importante ressaltar o fato de que, em geral, o conceito de trabalho é baseado em uma definição de atividade econômica que não abarca um conjunto de atividades mais comumente realizadas pelas mulheres, muitas das quais contribuem para o rendimento e o bem estar pessoal ou familiar. Sendo assim, várias trabalhadoras são enquadradas na condição de economicamente “inativas”. Em virtude dessa “invisibilidade do trabalho feminino”, um significativo aporte laboral e produtivo das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação. Com base nas informações da PNAD é possível constatar a real dimensão deste processo de subestimação do efetivo trabalho feminino. No Brasil, em 2009, do contingente total de 23,1 milhões de mulheres definidas como “inativas”, entre 16 e 64 anos de idade, cerca de 92,0% (21,2 milhões de pessoas) realizavam afazeres domésticos¹⁴. Já entre os homens inativos, tal proporção era de apenas 48,6%. Esta invisibilidade do trabalho feminino fica ainda mais evidente ao se constatar que as mulheres brasileiras “inativas” economicamente dedicavam em média 33,3 horas semanais de trabalho com os afazeres domésticos.

Apesar disso, as taxas de participação femininas¹⁵ vêm crescendo a um ritmo bastante superior às masculinas. Com efeito, segundo a Tabela 15, a participação feminina no mercado de trabalho, que girava em torno de 57,0% em 1992, aumentou para 62,9% em 2004 e para 64,8% em 2009. Por outro lado, a participação masculina declinou, ao passar de cerca de 90,0% em 1992 para 86,8% em 2004, mantendo-se praticamente estável em 2009 (86,7%).

Como resultado dessas tendências opostas, diminuiu o diferencial de participação entre homens e mulheres (de 24,0 pontos percentuais em 2004 para 21,9 pontos percentuais em 2009) e a taxa de participação total apresentou um pequeno crescimento, ao passar de aproximadamente 73,0% em 1992 para 74,4% em 2004 e 75,3% em 2009. Em decorrência da maior incorporação ao mercado de trabalho, as mulheres passaram a representar 44,5% da PEA nacional em 2009, contra 40,0% em 1992.

Nas áreas urbanas, a taxa se expandiu de 73,3% para 74,9% entre 2004 e 2009, sendo que nas áreas classificadas como rurais reduziu-se de 80,6% para 77,8% durante o mesmo período.

Entre as grandes regiões, observou-se expansão da taxa nas regiões Sudeste – de 2,1 pontos percentuais (p.p.) – e no Centro-Oeste (1,5 p.p.). Por outro lado, observou-se ligeiro declínio no Norte (-1,1 p.p.) e Nordeste (-0,2 p.p.) e estabilidade na Região Sul. Em 2009, a taxa de participação variava de um mínimo de 72,4% no Nordeste até 78,7% no sul do país (Tabela 15).

¹⁴ Afazeres domésticos englobam a realização, no domicílio de residência, de tarefas não econômicas (ou seja, que não atendem as condições estabelecidas no conceito de trabalho), de: arrumar ou limpar a moradia, cozinhar, lavar roupa, cuidar de filhos ou de menores de idade, orientar ou dirigir trabalhadores domésticos etc.

¹⁵ Corresponde a percentagem da População Economicamente Ativa (PEA) de 16 a 64 anos de idade em relação à População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária.

TABELA 15

TAXA DE PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 A 64 ANOS DE IDADE
POR SEXO E COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	74,4	86,8	62,9	74,4	74,5	75,3	86,7	64,8	75,4	75,2
Área Urbana	73,3	85,5	62,2	73,4	73,2	74,9	85,9	65,0	75,0	74,8
Área Rural	80,6	93,1	66,7	81,7	79,9	77,8	90,8	63,4	78,6	77,3
Grandes Regiões										
Norte	74,7	88,6	60,8	74,9	74,6	73,6	86,8	60,9	73,5	73,6
Nordeste	72,6	86,1	60,0	71,4	73,1	72,4	85,8	60,0	71,0	73,0
Sudeste	73,9	85,8	62,9	73,1	75,1	76,0	86,2	66,4	75,2	77,0
Sul	78,7	89,4	68,5	78,8	78,0	78,7	88,3	69,6	78,8	78,5
Centro-Oeste	75,7	88,7	63,5	75,2	76,1	77,2	88,8	66,4	76,5	77,7
Unidades da Federação										
Rondônia	76,9	90,2	63,8	75,7	77,6	76,8	89,8	64,4	76,4	77,0
Acre	76,7	88,8	64,5	78,8	76,2	76,0	88,2	64,2	76,1	75,9
Amazonas	72,7	86,2	59,5	74,9	71,9	72,5	85,1	60,6	71,9	72,7
Roraima	67,4	81,3	52,4	72,7	65,7	74,4	85,3	64,4	76,1	73,7
Pará	74,7	89,4	60,0	73,9	74,9	72,2	86,9	58,2	72,5	72,0
Amapá	69,2	81,5	57,5	68,8	69,4	69,4	80,0	59,0	66,7	70,4
Tocantins	80,0	92,4	67,1	79,8	80,0	80,7	90,1	71,2	78,4	81,5
Maranhão	74,2	86,3	63,3	73,0	74,6	70,2	86,3	55,3	68,5	70,7
Piauí	79,1	90,3	68,1	78,0	79,5	77,9	88,8	68,1	77,4	78,1
Ceará	73,4	86,5	61,3	73,2	73,5	74,3	86,7	63,0	73,8	74,6
Rio Grande do Norte	66,4	80,1	53,5	66,5	66,4	72,8	86,2	59,6	73,2	72,5
Paraíba	69,3	83,6	56,0	68,6	69,7	65,5	81,7	50,4	65,3	65,6
Pernambuco	69,8	85,0	56,3	69,8	69,8	68,3	83,5	54,8	66,5	69,3
Alagoas	66,2	83,2	50,6	64,6	67,1	65,5	82,1	50,6	65,2	65,6
Sergipe	76,9	89,0	65,8	75,1	77,6	73,4	84,4	63,2	72,9	73,6
Bahia	74,8	87,6	62,3	73,9	75,0	76,6	87,8	66,0	75,5	76,9
Minas Gerais	75,4	86,4	65,1	74,6	76,3	77,8	87,1	69,0	76,7	78,6
Espírito Santo	76,7	88,6	65,4	78,3	75,4	78,1	87,8	68,9	78,4	77,9
Rio de Janeiro	71,2	83,9	60,3	71,0	71,6	71,9	83,6	61,6	71,2	72,8
São Paulo	73,9	86,0	62,7	73,0	76,2	76,5	86,6	66,9	75,8	77,7
Paraná	78,1	89,8	66,8	78,0	78,3	78,1	89,2	67,7	78,2	77,7
Santa Catarina	79,0	89,7	68,8	79,2	78,1	79,7	88,6	70,9	79,5	81,2
Rio Grande do Sul	79,1	88,8	69,9	79,4	77,3	78,8	87,2	70,8	78,8	78,5
Mato Grosso do Sul	76,2	89,6	63,9	75,7	76,7	78,6	89,6	68,4	77,9	79,3
Mato Grosso	77,8	91,2	64,6	77,1	78,3	76,8	89,6	64,1	77,6	76,2
Goiás	75,4	89,3	62,1	74,9	75,8	77,9	89,6	66,9	76,6	78,7
Distrito Federal	73,3	83,2	65,1	73,3	73,4	75,0	85,2	66,1	73,7	76,0

Fonte: IBGE - PNAD

Considerando o conjunto das 27 Unidades da Federação (UFs) que integram o país, os indicadores demonstram que, em 15 delas, a taxa de participação se expandiu entre 2004 e 2009, com destaque para Roraima (de 67,4% para 74,4%) e Rio Grande do Norte (de 66,4% para 72,8%).

Dentre aquelas entre as quais a participação laboral declinou, chamava à atenção a redução observada no Maranhão (de 74,2% para 70,2%) e Pará (de 74,7% para 72,2%).

Em 2009, as maiores taxas eram observadas no Tocantins (80,7%) e Santa Catarina (79,7%), e as menores em Alagoas e na Paraíba (ambas com 65,5%).

As maiores taxas de participação feminina em 2009 eram encontradas no Tocantins (71,2%) e no Rio Grande do Sul e Santa Catarina – ambas ao redor de 71,0%. Em sentido contrário, a incorporação feminina ao mercado de trabalho era bem menos expressiva na Paraíba (50,4%) e Alagoas (50,6%) – estados nos quais apenas a metade das mulheres em idade ativa participavam do mercado laboral.

A análise do nível de ocupação¹⁶ total demonstra que a taxa nacional evoluiu de 67,8% para 69,0% entre 2004 e 2009, segundo Tabela 16. Mas o ritmo de crescimento foi diferenciado para homens e mulheres. O crescimento do nível de ocupação das mulheres (de 55,5% para 57,5%) foi mais intenso do que o da ocupação masculina (de 80,9% para 81,3%). Em consequência, o diferencial entre os níveis de ocupação de homens e mulheres reduziu-se 1,6 ponto percentual nesse período: passou de 25,4 para 23,8 pontos percentuais entre 2004 e 2009, ou seja, reduziu a diferença.

Tratando-se do atributo cor/raça, observa-se que o nível de ocupação aumentou de forma indistinta. Entretanto, em 2009, a taxa entre as mulheres brancas (59,3%) era 3,5 pontos percentuais superior à correspondente às mulheres negras (55,8%).

Entre as grandes regiões, o nível de ocupação apresentou uma expansão significativa de 3,1 pontos p.p. na região Sudeste (ao passar de 66,2% para 69,3% entre 2004 e 2009) e uma ampliação mais moderada na região Centro-Oeste (de 1,7 p.p.). Já na região Norte, ocorreu um declínio de (-2,1 p.p.) uma vez que o nível de ocupação diminuiu de 69,3% para 67,2%. Nas regiões Sul e Nordeste verificaram-se uma relativa estabilidade.

Em função dessas tendências, em 2009, o nível de ocupação variava de 65,7% (região Nordeste) a 74,0% (região Sul).

No que se refere à situação do domicílio, observaram-se tendências opostas no comparativo entre os anos de 2004 e 2009. Enquanto que o nível de ocupação aumentou de 65,8% para 67,9% na área urbana, verificou-se redução de 78,3% para 75,1% na área rural. Esses resultados foram influenciados pela expansão de 3,1 p.p. e de 1,7 p.p. no nível ocupacional das regiões Sudeste e Centro-Oeste respectivamente, conforme visto anteriormente *vis a vis* declínio de 1,6 p.p. na região Norte e estabilidade na região Nordeste. Uma vez que as regiões Sudeste (com 92,2% em 2009) e Centro-Oeste (87,9%) apresentavam taxas de urbanização bem mais elevadas em comparação ao Norte (77,9%) e Nordeste (72,8%), essas tendências contribuíram para a expansão do nível de ocupação na área urbana e diminuição na rural.

Entre as UFs, o comportamento do nível de ocupação entre 2004 e 2009 foi bastante dividido, já que em 14 delas ocorreu redução e em 13 observou-se aumento. Entre as variações positivas os destaques ficaram por conta de Roraima (+5,6 p.p.), Rio Grande do Norte (+4,7 p.p.) e Distrito Federal (+3,7 p.p.).

Tratando-se das variações negativas, as maiores intensidades foram observadas no Maranhão (-4,2 p.p.), Sergipe (-4,0 p.p.) e Pará (-3,8 p.p.).

¹⁶ Número de ocupados de 16 a 64 anos de idade sobre a População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária, multiplicado por 100.

Vale ressaltar que, conforme mencionado no capítulo anterior referente ao contexto econômico e social, os dados da PNAD 2009 refletiram o efeito da crise econômica internacional sobre o mercado de trabalho que, por sua vez, se manifestaram de forma mais evidente por intermédio do declínio dos indicadores referentes ao nível de ocupação e taxa de desocupação em algumas áreas geográficas do país. Entretanto, a PNAD de 2011 deverá demonstrar a reversão desse declínio. Com efeito, outras estatísticas laborais (a exemplo da PME e da RAIS e o CAGED) indicam que o mercado de trabalho se recuperou e até se expandiu em comparação ao período pré-crise, conforme será demonstrado no tópico a seguir do presente capítulo. Essas considerações devem ser levadas em conta no tópico a seguir referente à análise do comportamento do desemprego.

TABELA 16										
NÍVEL DE OCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO DE 16 A 64 ANOS DE IDADE POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009										
Em %										
Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	67,8	80,9	55,5	68,4	67,0	69,0	81,3	57,5	69,9	68,2
Área Urbana	65,8	78,7	54,1	66,9	64,5	67,9	79,9	57,1	69,1	66,8
Área Rural	78,3	91,5	63,6	79,5	77,5	75,1	88,7	60,2	76,2	74,5
Grandes Regiões										
Norte	69,3	84,6	54,1	69,0	69,4	67,2	81,4	53,6	67,6	67,1
Nordeste	65,8	79,9	52,6	65,4	66,0	65,7	80,0	52,6	65,1	66,0
Sudeste	66,2	78,8	54,6	66,3	66,1	69,3	80,6	58,7	69,2	69,4
Sul	74,2	85,4	63,4	74,6	72,0	74,0	84,3	64,3	74,4	72,5
Centro-Oeste	69,6	83,7	56,5	70,0	69,4	71,3	83,9	59,5	71,5	71,1
Unidades da Federação										
Rondônia	73,6	87,8	59,5	73,3	73,7	71,6	85,7	58,0	71,9	71,4
Acre	71,4	84,1	58,4	74,2	70,6	71,3	84,1	59,0	71,2	71,4
Amazonas	65,1	80,9	49,6	65,4	65,0	64,9	78,6	51,9	64,3	65,1
Roraima	61,7	76,9	45,3	67,7	59,7	67,3	81,3	54,5	69,5	66,5
Pará	69,8	85,8	54,0	68,3	70,2	66,0	81,4	51,3	66,8	65,9
Amapá	59,9	73,1	47,4	60,2	59,9	60,1	72,4	47,9	56,0	61,5
Tocantins	76,5	90,2	62,3	76,0	76,7	75,8	86,6	64,7	74,7	76,2
Maranhão	69,0	82,0	57,3	68,5	69,1	64,8	81,4	49,6	64,6	64,9
Piauí	75,8	87,9	64,0	75,4	75,9	74,4	86,0	63,9	73,9	74,6
Ceará	67,4	80,8	55,1	67,9	67,2	69,0	81,9	57,3	68,2	69,4
Rio Grande do Norte	60,6	73,8	48,1	61,2	60,2	65,3	79,1	51,7	65,0	65,4
Paraíba	63,0	77,6	49,4	62,7	63,2	60,0	76,5	44,6	59,8	60,1
Pernambuco	61,7	77,2	48,0	62,6	61,2	59,7	76,2	45,1	58,9	60,2
Alagoas	59,8	77,1	43,9	58,1	60,8	58,6	75,3	43,6	59,3	58,4
Sergipe	68,8	82,5	56,3	67,3	69,6	64,8	76,9	53,6	66,9	63,9
Bahia	66,6	80,6	52,8	67,2	66,4	69,2	81,8	57,3	70,1	69,0
Minas Gerais	68,9	80,6	57,8	68,7	69,0	72,1	82,4	62,4	72,2	72,1
Espírito Santo	71,1	83,6	59,2	73,8	68,9	72,0	82,9	61,7	73,5	71,0
Rio de Janeiro	63,1	76,4	51,7	63,6	62,5	65,3	78,3	53,7	65,6	64,9
São Paulo	65,7	78,5	53,9	65,9	65,1	69,2	80,4	58,7	69,2	69,4
Paraná	73,3	85,4	61,8	73,6	72,6	73,3	84,9	62,5	73,6	72,5
Santa Catarina	75,5	86,6	64,7	75,8	72,7	75,6	85,3	66,1	75,9	73,5
Rio Grande do Sul	74,3	84,9	64,2	74,8	70,5	73,9	83,1	65,1	74,3	72,1
Mato Grosso do Sul	71,0	84,9	58,1	71,1	70,9	73,3	85,0	62,3	73,5	73,1
Mato Grosso	73,6	88,2	59,2	73,5	73,6	72,2	85,8	58,8	74,4	70,8
Goiás	70,0	84,6	56,0	70,0	70,0	72,0	84,9	60,0	71,2	72,6
Distrito Federal	63,0	74,6	53,4	65,2	61,2	66,7	78,3	56,6	66,8	66,7

Fonte: IBGE - PNAD

O COMPORTAMENTO DO DESEMPREGO

No Brasil, durante a primeira metade da década de 2000, a taxa de desemprego permaneceu elevada, chegando a quase dois dígitos. Além das baixas taxas de incremento do PIB, o desemprego foi também impulsionado pela maior oferta de trabalhadores no mercado de trabalho durante esse período, apesar da redução do ritmo médio de crescimento da população em idade ativa em comparação com a década de 1990.

Mediante a aceleração do crescimento da economia a partir de 2005, aliada a uma maior elasticidade produto-emprego e aos sucessivos incrementos do emprego formal, o desemprego volta a diminuir. De fato, a Taxa de Desocupação, que era de 9,0% em 2004, declina para 8,5% em 2006 e posteriormente acelera o seu ritmo de redução para 7,2% em 2008. Em 2009, como consequência direta da crise financeira internacional, a trajetória de declínio do desemprego foi interrompida e a taxa aferida com base nos dados da PNAD se elevou em 1,2 ponto percentual, alcançando 8,4%¹⁷.

Segundo enfatiza a OIT (2011a), e conforme já analisado no capítulo de *Contexto Econômico e Social* deste relatório, o Brasil não ficou imune aos impactos da crise e foi atingido principalmente por três mecanismos de transmissão: (i) a queda do valor das exportações, devido ao colapso da demanda externa e à diminuição dos preços das *commodities*; (ii) a forte contração do crédito e da liquidez nas economias avançadas e no mercado financeiro internacional, que resultou na retração das linhas de crédito externas (inclusive as destinadas ao comércio) e na saída de investimentos estrangeiros de *portfólio*; (iii) a acentuada redução da oferta doméstica de crédito. A economia, que vinha crescendo em um ritmo anual de 7,0% no terceiro trimestre de 2008, contraiu-se dramaticamente para uma taxa anualizada de 2,0% no primeiro trimestre de 2009. A produção industrial foi a que mais sofreu, com impactos particularmente agudos nos setores mais dependentes do crédito, como os bens de consumo duráveis. De fato, a produção do setor industrial recuou cerca de 20,0% no último trimestre de 2008 e no primeiro trimestre de 2009. O mercado de trabalho também foi afetado de forma significativa:

- Em novembro e dezembro de 2008, cerca de 700 mil empregos formais foram perdidos – as perdas foram 3,6 vezes maiores do que nos mesmos meses do ano anterior.
- Nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil, 594 mil empregos (ou 2,8% do total) foram perdidos entre dezembro de 2008 e abril de 2009. Conseqüentemente, a taxa de desemprego¹⁸, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, aumentou para 9,0% em março de 2009 (0,4 ponto percentual acima do nível em março de 2008).
- O impacto sobre o setor industrial foi particularmente agudo: entre novembro de 2009 e março de 2010, meio milhão de empregos formais na indústria foram perdidos.

¹⁷ A crise financeira internacional eclodiu no dia 14 de setembro de 2008, com o anúncio da falência do *Lehman Brothers* – quarto maior banco de negócios dos Estados Unidos. Como de costume, o mês de referência da PNAD 2008 foi setembro. Por sua vez, a semana de referência da pesquisa – para a qual foi calculada a Taxa de Desocupação – foi de 21 a 27 de setembro de 2008. Diante dessa situação, as informações da PNAD referentes ao ano de 2008 ainda não refletiam os efeitos mais imediatos da crise sobre o mercado de trabalho.

¹⁸ Referente às seis regiões metropolitanas investigadas pela PME: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

As informações da PNAD demonstram que a crise afetou tanto os homens (cuja Taxa de Desocupação evoluiu de 5,2% em 2008 para 6,2% em 2009) quanto as mulheres (de 9,7% para 11,1%, durante o mesmo período). Entre os trabalhadores e trabalhadoras de cor ou raça branca, a desocupação aumentou de 6,3% para 7,3% e entre os/as negros/as de 7,9% para 9,4%. Entre as mulheres negras – que já apresentavam uma elevada taxa de 10,9% em 2008 – a desocupação se elevou para 12,8% em 2009.

O conjunto destes indicadores refletia a situação do mercado de trabalho em setembro de 2009. Entretanto, conforme será demonstrado a seguir, o país rapidamente se recuperou dos efeitos nefastos da crise e os níveis de produção e de geração de emprego rapidamente retornaram aos do período pré-crise, propiciando a retomada da trajetória do declínio do desemprego, que vigorava durante a segunda metade da década. Devido a não realização da PNAD durante o ano de 2010 por conta da realização do censo demográfico, a análise do comportamento do desemprego imediatamente após a crise será feita com base nas informações provenientes da PME.

A recessão econômica no Brasil durou apenas dois trimestres – a economia cresceu 4,2% no quarto trimestre de 2009 e o PIB se expandiu em 7,5% durante o ano de 2010, ritmo que ultrapassou, inclusive, os níveis pré-crise. Diferentemente de outros países, a recuperação do mercado de trabalho no Brasil teve início antes da própria recuperação do PIB, o que ajudou a estimular a demanda agregada e a reduzir a maioria das perdas sofridas em decorrência da crise.

O emprego voltou a crescer já em fevereiro de 2009 e, ao final do ano, o Brasil havia criado 1,76 milhão de novos postos formais de trabalho. O emprego continuou crescendo num ritmo acelerado em 2010, mediante a criação de 2,86 milhões de vínculos empregatícios formalizados ao longo do ano – geração recorde na série histórica. Esse desempenho representou uma expansão de 6,94% em relação ao estoque de vínculos existente em dezembro de 2009.

A taxa de desemprego nas seis maiores regiões metropolitanas do país começou a recuar em abril de 2009 e continuou diminuindo fortemente ao longo de 2009, atingindo 6,8% em dezembro e encerrando o ano com uma taxa média de 8,1% - ainda num patamar superior ao observado em 2008 (7,9%).

Embora a taxa tenha subido no início de 2010, – uma vez que mais pessoas entraram no mercado de trabalho em busca de emprego – já em setembro de 2010 a taxa havia caído para 6,2% – bem abaixo do nível pré-crise, de 7,6% em setembro de 2008, aferido pela PME – e encerrou o ano com uma taxa média anual de 6,7%, a menor do período 2003/2010. Em 2011, foi mantida a trajetória e a taxa declinou para 6,0%.

O desempenho mais fraco da indústria de transformação foi em parte compensado pelo crescimento mais robusto do emprego no setor de serviços, onde o mercado de trabalho praticamente não sentiu o impacto da crise e o emprego sustentou sua trajetória expansiva, quase sem interrupção, durante todo o período.

Além disso, o Brasil também conseguiu evitar o crescimento do emprego informal – medido por meio do número de trabalhadores sem contrato de trabalho. Durante períodos de crise, os trabalhadores muitas vezes recorrem a esse tipo de ocupação para compensar a perda de renda. A experiência mostra que, em geral, é difícil reverter essas tendências após um período prolongado. Todavia, no Brasil, o aumento na taxa de emprego informal

durou pouco tempo e, rapidamente, a informalidade no emprego retomou a tendência descendente apresentada no período pré-crise. Por exemplo, nas seis principais regiões metropolitanas, o número de empregados sem contrato de trabalho diminuiu em cerca de 280 mil (ou 6,5%) entre agosto de 2008 e agosto de 2010 (OIT, 2011a).

Em síntese, a taxa de desocupação em 2009, medida pela PNAD no mês de setembro (8,4%), mesmo com o já assinalado aumento temporário nos primeiros meses desse ano, era 0,6 p.p. inferior àquela registrada em 2004 (9,0%), como pode ser visto na Tabela 17.

A taxa de desocupação observada em 2009 na área urbana (9,3%) era bastante superior à da área rural (3,4%), apesar do ligeiro declínio de -1,0 p.p. observado na primeira e da leve expansão (0,5 p.p.) nas áreas classificadas como rurais.

Considerando as grandes regiões verificou-se entre 2004 e 2009 o declínio da taxa de desocupação no Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste, um ligeiro aumento no Sul e um crescimento de 1,5 ponto percentual no Norte. Em 2009, a maior taxa era observada na região Nordeste (9,2%) e a menor no Sul (6,0%).

Entre as unidades federativas, as taxas aumentaram de forma mais significativa em Rondônia (+2,6 p.p.) e Pará (+2,1 p.p.), e se reduziram mais expressivamente no Distrito Federal (-3,0 p.p.) e Rio de Janeiro (-2,1 p.p.). Em 2009, os maiores níveis de desocupação se registravam no Amapá (13,5%), Pernambuco (12,5%) e Sergipe (11,7%), e as menores taxas eram observadas no Piauí (4,6%) e Santa Catarina (5,2%).

Em todas as 27 UFs, a taxa de desocupação feminina era superior à masculina, chegando a alcançar 10,7 pontos percentuais de diferença em Roraima no ano de 2009 (sendo de 15,4% entre as mulheres e de 4,7% entre os homens). O referido diferencial também era expressivo no Amapá (9,3 p.p.) e em Pernambuco (9,0 p.p.). Nessas duas UFs, constatavam-se as maiores taxas de desemprego entre as trabalhadoras: 18,8% no Amapá e 17,7% em Pernambuco.

A maior taxa de desemprego entre as mulheres – em que pese os maiores níveis de escolaridade da população ocupada feminina¹⁹ – guarda relação direta com o acesso mais limitado a determinados tipos de ocupação em função dos estereótipos e desigualdades de gênero, assim como com as dificuldades em assumir determinados postos de trabalho em função da necessidade de conciliação entre trabalho e família, uma vez que as responsabilidades familiares ainda recaem predominantemente entre as mulheres²⁰.

A desocupação era maior entre a população trabalhadora negra (9,4%) comparativamente à branca (7,3%). Entre as mulheres negras, assumia um valor ainda mais expressivo (12,8%), sobretudo se comparado à taxa correspondente aos homens brancos (5,5%). Entre as trabalhadoras negras sergipanas a taxa de desocupação alcançava significativos 17,6%.

¹⁹ Em 2009, enquanto as mulheres trabalhadoras possuíam, em média, 8,8 anos de estudo, entre os homens trabalhadores a média era de 7,7 anos.

²⁰ Vide Capítulo referente à dimensão *Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Familiar*.

TABELA 17

TAXA DE DESOCUPAÇÃO DA POPULAÇÃO DE 16 A 64 ANOS DE IDADE POR SEXO E COR OU RAÇA
E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	9,0	6,8	11,8	8,0	10,1	8,4	6,2	11,1	7,3	9,4
Área Urbana	10,3	8,0	13,1	8,8	12,0	9,3	7,0	12,1	7,9	10,7
Área Rural	2,9	1,7	4,6	2,7	3,0	3,4	2,3	5,2	3,1	3,6
Grandes Regiões										
Norte	7,2	4,5	11,1	7,9	7,0	8,7	6,2	12,1	8,1	8,8
Nordeste	9,4	7,1	12,4	8,4	9,8	9,2	6,8	12,4	8,4	9,6
Sudeste	10,4	8,2	13,2	9,4	12,1	8,8	6,5	11,6	8,0	9,9
Sul	5,8	4,4	7,4	5,4	7,7	6,0	4,6	7,6	5,5	7,7
Centro-Oeste	8,0	5,7	11,0	6,9	8,8	7,7	5,5	10,5	6,6	8,5
Unidades da Federação										
Rondônia	4,3	2,7	6,7	3,1	5,0	6,9	4,6	9,9	5,9	7,4
Acre	7,0	5,3	9,4	5,7	7,3	6,1	4,7	8,0	6,6	5,9
Amazonas	10,5	6,1	16,7	12,7	9,6	10,5	7,6	14,4	10,6	10,5
Roraima	8,5	5,4	13,6	6,9	9,1	9,5	4,7	15,4	8,7	9,8
Pará	6,5	4,1	10,1	7,7	6,2	8,6	6,4	11,7	7,8	8,6
Amapá	13,4	10,3	17,7	12,5	13,8	13,5	9,5	18,8	16,1	12,6
Tocantins	4,3	2,4	7,1	4,8	4,2	6,2	3,9	9,1	4,7	6,6
Maranhão	7,0	5,0	9,5	6,1	7,3	7,6	5,8	10,4	5,8	8,2
Piauí	4,2	2,8	6,1	3,4	4,5	4,6	3,2	6,2	4,6	4,6
Ceará	8,1	6,5	10,2	7,2	8,6	7,2	5,6	9,1	7,6	7,0
Rio Grande do Norte	8,8	7,8	10,2	8,0	9,3	10,3	8,2	13,3	11,2	9,8
Paraíba	9,1	7,2	11,8	8,7	9,4	8,4	6,4	11,5	8,3	8,4
Pernambuco	11,6	9,2	14,8	10,3	12,3	12,5	8,7	17,7	11,4	13,1
Alagoas	9,7	7,4	13,2	10,0	9,5	10,5	8,3	13,8	9,1	11,0
Sergipe	10,5	7,2	14,4	10,5	10,4	11,7	8,9	15,2	8,3	13,1
Bahia	11,0	7,9	15,2	9,1	11,5	9,6	6,8	13,2	7,2	10,3
Minas Gerais	8,7	6,7	11,2	7,8	9,6	7,3	5,4	9,6	6,0	8,3
Espírito Santo	7,3	5,7	9,4	5,7	8,6	7,8	5,6	10,4	6,2	8,9
Rio de Janeiro	11,4	8,9	14,4	10,4	12,7	9,3	6,4	12,7	7,9	10,9
São Paulo	11,1	8,8	14,1	9,8	14,5	9,5	7,1	12,4	8,7	10,7
Paraná	6,1	5,0	7,5	5,6	7,4	6,1	4,9	7,7	5,9	6,8
Santa Catarina	4,5	3,4	5,9	4,3	6,9	5,2	3,8	6,9	4,5	9,4
Rio Grande do Sul	6,1	4,4	8,2	5,8	8,8	6,3	4,7	8,0	5,8	8,2
Mato Grosso do Sul	6,9	5,2	9,1	6,0	7,6	6,8	5,1	8,9	5,7	7,8
Mato Grosso	5,5	3,3	8,4	4,7	5,9	5,9	4,2	8,2	4,1	7,1
Goiás	7,2	5,3	9,8	6,6	7,7	7,6	5,3	10,4	7,0	7,8
Distrito Federal	14,1	10,4	18,0	11,0	16,6	11,1	8,2	14,4	9,3	12,2

Fonte: IBGE - PNAD

JUVENTUDE E TRABALHO DECENTE

O Desemprego Juvenil

O Trabalho Decente é um direito das jovens gerações, sendo fundamental para garantir oportunidades de ocupação de qualidade para a juventude no presente, tornando também factível a construção de melhores trajetórias ocupacionais futuras. O trabalho tem intensa presença na vida dos e das jovens brasileiros/as. Com efeito, mesmo considerando a diminuição das taxas de participação no mercado de trabalho nos últimos anos, cerca de 21 milhões de adolescentes e jovens entre 15 e 24 anos trabalhavam ou procuravam trabalho no Brasil no ano de 2009, de acordo com os dados da PNAD.

Um dos principais traços estruturais do mercado de trabalho dos e das jovens no Brasil (assim como em diversos outros países) é a prevalência de taxas de desemprego significativamente mais elevadas do que àquelas correspondentes à população adulta. Com efeito, em 2009, enquanto a taxa total de desemprego (referente aos trabalhadores de 16 a 64 anos de idade) era de 8,4%, entre os jovens (15 a 24 anos de idade) essa cifra alcançava 17,8%, ou seja, era mais do que duas vezes superior.

A magnitude da taxa de desemprego juvenil também contribui – juntamente com a representatividade estrutural dos jovens na PEA - para que seja expressivo o número de jovens entre o contingente total de desempregados. De fato, em 2009, 46,3% (3,7 milhões) do total de 8 milhões de trabalhadores e trabalhadoras desempregados existente no país eram jovens (tinham entre 15 e 24 anos de idade).

A taxa de desemprego entre os jovens declinou de 18,1% para 15,5% entre 2004 e 2008 (o correspondente a 2,6 p.p.), acompanhando a mesma tendência observada para a taxa correspondente à população de 16 a 64 anos de idade (que diminuiu de 9,0% para 7,2% durante o mesmo período). A desocupação caiu tanto entre os jovens quanto entre os adultos em função dos níveis de crescimento econômico e do conseqüente desempenho favorável do mercado formal de trabalho, conforme já mencionado.

Em decorrência dos efeitos imediatos da crise financeira internacional sobre a produção e o mercado de trabalho, a taxa de desocupação juvenil, que era de 15,5% em 2008 aumentou para 17,8% em 2009, significando um aumento de 2,3 p.p. em apenas um ano. O mesmo comportamento foi observado entre o conjunto dos trabalhadores, uma vez que a taxa total de desemprego oscilou de 7,2% para 8,4% (incremento de 1,2 p.p.) no período, conforme já observado anteriormente.

A tendência de crescimento do desemprego juvenil no contexto da crise financeira foi observada também no contexto internacional. O Relatório da OIT *Tendências Mundiais de Emprego para a Juventude 2010* demonstrou que a taxa de desemprego dos jovens de 15 a 24 anos aumentou de 11,9% em 2007 para 13,0% em 2009, elevando para 81 milhões o contingente de jovens desempregados - o número mais elevado já registrado.

A magnitude do desemprego entre os jovens guarda relação direta com aspectos de natureza demográfica e estruturais associados ao mercado de trabalho. Pelo lado da

oferta, a pressão de origem demográfica ainda se faz presente, fruto, sobretudo, da *onda jovem*, que vem gerando efeitos de caráter duradouro²¹.

Esse processo irá manter-se, embora com uma intensidade cada vez menor, até o final da próxima década. Ou seja, pelo lado da oferta, o desafio será o de conviver com uma pressão por novos empregos de origem demográfica, provocada pela *onda jovem*, pelo menos até 2020, apesar desse fenômeno já ter começado a se atenuar na segunda metade da atual década. De fato, os dados da PNAD demonstram que, em 2006, pela primeira vez ao longo das últimas décadas, reduz-se simultaneamente o número absoluto e o percentual de participação de jovens na estrutura da população, já anunciando a inflexão da chamada *onda jovem*. Em que pese essa inflexão, e mesmo diante do franco processo de envelhecimento em curso, aproximadamente 17,5% da população brasileira ainda era composta por adolescentes e jovens de 15 a 24 anos de idade no ano de 2009.

A análise da desocupação juvenil mediante uma perspectiva de gênero, raça/cor e situação do domicílio (urbana e rural) permite constatar que a intensidade do mesmo assume grande heterogeneidade. No ano de 2009, a taxa de desemprego das mulheres jovens (23,1%) era bastante superior (9,2 p.p.) à dos homens jovens (13,9%), diferencial que era praticamente o mesmo registrado em 2004 (9,1 p.p.), segundo as informações dispostas na Tabela 18 .

Os níveis de desocupação dos/as jovens negros/as (18,8%), também eram mais elevados que o/a dos/as brancos/as (16,6%) em 2009, sendo que essa diferença aumentou ligeiramente entre 2004 e 2009 (de 1,7 para 2,2 p.p.). A desigualdade é ainda mais expressiva entre as jovens negras, cuja taxa de desocupação (25,3%) chegava a ser 12,2 p.p. superior a dos jovens brancos do sexo masculino (13,1%).

Tratando-se da situação do domicílio, observa-se que, em 2009, nas áreas classificadas como urbanas 19,7% dos trabalhadores jovens estavam desocupados, enquanto que nas áreas rurais essa taxa era expressivamente menor (7,9%). Merece destaque o fato de que, apesar do menor nível de desemprego entre a juventude rural, a taxa aumentou ao longo do período analisado, ao passar de 5,8% para 7,9% entre 2004 e 2009, enquanto que entre a juventude urbana a taxa declinou de 20,9% para 19,7% no mesmo período.

Entre as grandes regiões, o desemprego juvenil se ampliou em quatro delas entre 2004 e 2009, sendo a variação mais expressiva (3,1 pontos percentuais) observada na região Norte – de 14,2% para 17,3%. Apenas no Sudeste ocorreu declínio na taxa – de 21,7% para 19,6%.

²¹ Isto ocorreu porque o crescimento da PIA e da PEA foi bastante condicionado pelos elevados níveis de fecundidade vivenciados no passado

TABELA 18

TAXA DESOCUPAÇÃO DE JOVENS DE 15 A 24 ANOS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA
E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	18,1	14,2	23,3	17,2	18,9	17,8	13,9	23,1	16,6	18,8
Área Urbana	20,9	17,1	25,7	18,9	22,9	19,7	15,9	24,5	17,9	21,3
Área Rural	5,8	3,5	10,2	6,4	5,5	7,9	5,0	13,5	7,8	7,8
Grandes Regiões										
Norte	14,2	9,0	22,8	17,8	13,2	17,3	13,4	23,1	17,6	16,9
Nordeste	17,2	13,2	23,2	16,7	17,4	17,9	13,8	24,0	17,7	18,0
Sudeste	21,7	18,2	25,9	20,0	24,0	19,6	15,3	25,0	18,2	21,1
Sul	12,6	9,9	16,3	12,2	14,6	13,5	10,7	17,0	13,0	15,3
Centro-Oeste	16,5	11,7	22,7	15,4	17,2	17,2	13,2	22,5	15,6	18,1
Unidades da Federação										
Rondônia	9,1	6,2	12,7	8,8	9,2	13,9	9,8	19,8	13,4	14,2
Acre	14,0	11,3	18,4	11,7	14,7	14,3	9,4	22,0	17,7	13,2
Amazonas	23,6	13,4	38,4	31,4	20,6	20,4	16,9	25,3	21,6	20,1
Roraima	12,9	7,1	22,7	12,5	13,0	17,2	10,5	27,2	20,5	16,0
Pará	11,8	7,7	19,1	14,7	11,1	17,1	13,8	22,3	17,9	16,3
Amapá	27,0	21,0	36,5	28,7	26,6	27,0	19,7	34,9	28,9	26,4
Tocantins	8,6	5,0	14,7	9,0	8,5	13,5	9,6	19,3	9,3	14,7
Maranhão	13,6	9,5	19,3	15,3	13,1	16,0	11,8	22,4	13,4	16,7
Piauí	8,2	5,5	12,5	...	9,0	9,8	6,6	14,1	13,7	8,6
Ceará	15,4	12,2	20,0	14,6	15,8	14,2	10,7	18,8	15,5	13,6
Rio Grande do Norte	18,6	17,3	20,6	18,1	18,9	21,7	18,2	27,1	26,8	18,8
Paraíba	17,1	12,2	25,2	15,7	17,9	15,5	12,5	20,7	17,0	14,8
Pernambuco	20,4	16,3	26,7	19,6	20,8	22,4	16,3	31,7	21,3	23,0
Alagoas	15,3	10,1	25,2	18,2	14,0	19,5	17,7	22,5	20,7	19,0
Sergipe	21,9	16,5	28,7	23,6	21,2	24,1	19,6	29,8	14,2	28,0
Bahia	19,4	15,1	26,3	17,6	19,9	18,9	14,4	25,3	16,4	19,5
Minas Gerais	18,3	14,8	22,9	17,9	18,6	15,9	11,5	21,4	14,2	17,1
Espírito Santo	15,6	14,0	17,8	13,1	17,5	16,9	13,7	21,2	12,8	19,5
Rio de Janeiro	24,5	21,2	28,8	22,1	27,4	21,9	16,7	28,7	19,0	25,1
São Paulo	23,1	19,5	27,2	20,6	28,4	20,9	16,8	26,1	19,6	22,9
Paraná	13,6	10,9	17,3	13,1	15,1	14,5	12,1	17,4	14,5	14,6
Santa Catarina	9,0	7,2	11,3	8,7	11,4	11,5	9,4	14,3	10,6	16,9
Rio Grande do Sul	13,9	10,4	18,3	13,6	15,2	13,9	10,3	18,4	13,5	15,7
Mato Grosso do Sul	15,0	9,8	22,2	13,1	16,6	15,9	13,3	19,4	15,4	16,2
Mato Grosso	10,9	8,3	14,6	11,6	10,6	12,6	10,1	16,3	9,0	14,8
Goiás	14,6	9,7	21,3	14,3	14,7	16,5	11,4	23,5	16,0	16,7
Distrito Federal	30,1	25,4	34,5	25,1	33,3	25,5	22,1	29,2	22,7	26,8

Fonte: IBGE - PNAD

A taxa de desemprego entre os jovens aumentou entre 2004 e 2009 em 17 das 27 Unidades da Federação, diminuiu em oito e apresentou estabilidade em duas (Amapá, com 27,0% e Rio Grande do Sul, com 13,9%).

As variações mais expressivas das taxas, em pontos percentuais, foram constatadas no Pará (+5,3), Tocantins (+4,9), Roraima (+4,3) – todos estados localizados na região Norte. Em Alagoas, a expansão também foi significativa, dado que a taxa foi incrementada em 4,2 p.p., ao passar de 15,3% para 19,5% entre 2004 e 2009.

Por outro lado, as diminuições mais significativas da taxa de desemprego juvenil durante a segunda metade da década de 2000 registraram-se no Distrito Federal (-4,6 p.p.), Amazonas (-3,2 p.p.) e Rio de Janeiro (-2,6 p.p.).

Como resultado desse conjunto de tendências, observa-se, ao final de 2009, uma significativa variabilidade na magnitude do desemprego entre os jovens ao longo do território nacional. Com efeito, as taxas variavam desde 9,8% no Piauí até 27,0% no Amapá, isto é, quase o triplo entre os extremos.

Entre as mulheres jovens as taxas alcançavam 34,9% no Amapá e 29,8% em Sergipe. Ademais, nesse mesmo ano, em um grupo de dez UFs a taxa de desemprego juvenil feminina era o dobro da masculina, a exemplo de Goiás (23,5% versus 11,4%), Acre (9,4% e 22,0%, respectivamente) e Piauí (6,6% e 14,1%, respectivamente), conforme Tabela 18.

O conjunto destes indicadores revela que os jovens estão mais sujeitos ao desemprego, que, mesmo em situações de crescimento econômico, permanece mais elevado em relação ao desemprego dos adultos. Isso significa que, embora seja condição necessária, o crescimento econômico não resolve necessariamente o problema do desemprego entre os jovens, particularmente entre os de baixa renda, as mulheres e os negros de ambos os sexos, além dos jovens moradores de áreas metropolitanas e grandes centros urbanos.

Jovens que não Estudam nem Trabalham²²

Em 2009, um expressivo contingente de 6,2 milhões de jovens (18,4% do total) não estudava nem trabalhava. Isso significa que praticamente 1 de cada 5 jovens brasileiros de 15 a 24 anos de idade encontrava-se nessa situação. Apesar de o percentual ter diminuído levemente em comparação com o ano de 2004 (quando a cifra era de 18,7%), ainda é muito elevado. Ademais, a referida proporção vem apresentando grande resistência em diminuir, mesmo num contexto de maior crescimento econômico, aumento do emprego formal e dos níveis de escolaridade, já que se manteve praticamente inalterada entre 2004 e 2009.

A análise deste indicador segundo uma perspectiva de gênero e cor/raça revela uma face ainda mais preocupante da situação juvenil. Em 2009, a proporção de mulheres adolescentes e jovens que não estudavam nem trabalhavam (24,8%) era o dobro da proporção de homens na mesma situação (12,1%), segundo Tabela 19. Vale ressaltar que, em 2004, esse diferencial era um pouco maior: 25,9% para as mulheres e 11,4% para os homens. Observa-se, portanto, que entre 2004 e 2009 a proporção diminuiu entre as mulheres e aumentou entre os homens.

A diferença percentual também era mais elevada (em torno de 4,3 p.p.) entre a juventude negra em comparação com a branca (20,4% contra 16,1% em 2009) e foi ampliado ao longo do período em análise, já que no ano de 2004 os diferenciais giravam ao redor de 3,8 p.p. Outro aspecto que merece destaque é que, ao se entrelaçarem as dimensões de gênero e raça, as desigualdades ficam ainda mais evidentes: no ano de 2009, entre as jovens mulheres negras a proporção daquelas que não estudavam nem trabalhavam era de 28,2% e se situava num patamar de aproximadamente 7,0 p.p. acima das jovens brancas (21,1%) e era cerca de 2,5 vezes superior a dos jovens brancos do sexo masculino (10,8%).

²² Refere-se ao conjunto dos jovens de 15 a 24 anos que não estavam estudando nem ocupados no mercado de trabalho.

O expressivo diferencial entre a proporção de jovens homens e mulheres que não estudam e nem trabalham é bastante condicionado pelas relações de gênero e pelos estereótipos que delas são elementos constitutivos, que atribuem às mulheres a responsabilidade principal pelas atividades domésticas, o que se soma à ausência de políticas de conciliação e co-responsabilidade, no âmbito do trabalho e da família. Devido a isso, apesar de possuir maiores níveis de escolaridade, as jovens apresentam maiores taxas de desemprego e de inatividade e menores taxas de participação.

O afastamento das jovens da escola e do mercado de trabalho num percentual bastante superior ao dos homens é fortemente condicionado pela magnitude da dedicação das mesmas aos afazeres domésticos e às responsabilidades relacionadas à maternidade, sobretudo quando a gestação ocorre durante a adolescência. De fato, em 2009, entre as mulheres jovens definidas como economicamente inativas e que não estudavam, mais da metade (53,5%) já eram mães e dedicavam, em média, 32,5 horas semanais aos afazeres domésticos. Por outro lado, entre as economicamente inativas que freqüentavam a escola, apenas 5,0% eram mães.

Esses números são uma eloqüente evidência das dificuldades que enfrentam as jovens mulheres, em especial as negras, para conciliar trabalho, estudos e vida familiar.

Em âmbito territorial, a proporção de jovens que não estudavam nem trabalhavam diminuiu na área urbana entre 2004 e 2009, ao passar de 19,2% para 18,6%, enquanto que aumentou na área rural, ao evoluir de 15,9% para 17,4% (Tabela 19).

Entre as grandes regiões, observou-se declínio da referida proporção no Centro-Oeste (-2,1 p.p.) e no Sudeste (-1,5 p.p.) e aumento nas demais. Como consequência dessa tendência, as regiões Nordeste e Norte seguiam em 2009 com os maiores percentuais de jovens sem estudar e sem trabalhar – 21,4% e 21,1%, respectivamente.

Por sua vez, em 14 das 27 UFs, o percentual de população juvenil sem estudar nem trabalhar diminuiu no período analisado, com destaque para Roraima (-4,8 p.p.), Distrito Federal (-4,5 p.p.) e Mato Grosso do Sul (-2,5 p.p.). Em sentido contrário, dentre as 13 UFs com aumento do referido percentual, as variações mais expressivas ocorreram em Sergipe (+5,9 p.p.), Pernambuco (+2,9 p.p.) e Maranhão (2,7 p.p.).

TABELA 19

PROPORÇÃO DE JOVENS DE 15 A 24 ANOS DE IDADE QUE NÃO ESTUDAM E NEM TRABALHAM EM RELAÇÃO AO TOTAL DE JOVENS DE 15 A 24 ANOS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	18,7	11,4	25,9	16,7	20,5	18,4	12,1	24,8	16,1	20,4
Área Urbana	19,2	12,6	25,7	16,9	21,6	18,6	13,0	24,2	16,0	21,0
Área Rural	15,9	6,0	27,3	15,5	16,1	17,4	7,6	28,4	16,5	17,8
Grandes Regiões										
Norte	20,1	9,8	30,7	20,3	20,1	21,1	12,5	29,5	20,1	21,2
Nordeste	20,0	12,0	28,1	19,3	20,3	21,4	13,7	29,0	20,5	21,7
Sudeste	18,8	12,4	25,1	17,0	21,4	17,3	12,1	22,7	15,4	19,6
Sul	14,1	8,9	19,6	13,2	18,2	14,3	9,3	19,5	13,2	18,4
Centro-Oeste	18,6	10,0	27,1	17,1	19,7	16,7	10,0	23,3	15,8	17,2
Unidades da Federação										
Rondônia	17,7	9,0	26,1	17,8	17,7	17,5	10,0	25,0	17,1	17,7
Acre	18,4	7,9	29,0	15,8	19,2	20,8	11,2	30,2	24,2	19,6
Amazonas	22,2	12,6	31,8	21,4	22,5	21,4	15,3	27,4	22,1	21,2
Roraima	24,7	16,4	33,6	20,0	26,0	19,9	8,8	31,6	21,0	19,5
Pará	20,2	8,7	32,2	21,0	20,0	22,7	12,2	33,0	20,7	22,9
Amapá	23,8	16,7	30,9	23,8	23,9	24,6	20,7	28,5	27,7	23,6
Tocantins	15,0	5,9	25,0	18,6	13,9	12,8	7,8	18,3	9,6	13,6
Maranhão	19,7	10,3	28,1	20,3	19,5	22,4	14,0	30,3	19,1	23,5
Piauí	12,4	5,5	19,7	10,5	13,0	14,0	6,6	20,8	12,4	14,5
Ceará	19,6	12,1	27,0	18,0	20,4	19,5	12,3	26,7	19,5	19,6
Rio Grande do Norte	24,6	17,8	31,5	22,2	26,1	23,9	16,8	31,1	22,4	24,7
Paraíba	21,2	12,5	30,3	21,0	21,3	23,3	17,0	29,7	23,6	23,2
Pernambuco	22,8	14,8	30,6	22,1	23,2	25,7	15,9	35,2	25,3	25,9
Alagoas	23,5	12,5	34,4	24,4	23,0	25,0	16,4	32,8	22,9	25,7
Sergipe	16,0	9,8	21,7	14,3	16,8	21,9	16,3	27,5	15,1	24,6
Bahia	19,0	11,2	27,3	16,9	19,5	19,0	12,0	26,3	17,8	19,3
Minas Gerais	17,1	11,1	23,3	15,9	18,2	15,9	10,4	21,3	13,9	17,2
Espírito Santo	19,7	11,4	27,8	15,5	22,6	19,2	13,5	24,9	17,1	20,5
Rio de Janeiro	18,7	12,6	24,7	16,2	21,9	19,0	13,3	24,8	16,2	22,3
São Paulo	19,6	13,1	25,9	17,7	23,9	17,3	12,4	22,4	15,5	20,2
Paraná	14,1	9,0	19,4	12,9	17,4	16,6	10,9	22,1	15,8	18,7
Santa Catarina	11,7	6,2	17,4	10,8	19,4	11,0	6,5	16,0	10,0	16,6
Rio Grande do Sul	15,6	10,3	21,0	15,0	19,2	14,1	9,6	18,8	12,9	18,9
Mato Grosso do Sul	19,2	8,9	29,3	17,5	20,7	16,7	9,7	23,4	16,4	17,0
Mato Grosso	15,8	6,4	25,1	15,5	16,0	15,7	9,3	22,2	13,6	17,0
Goiás	18,2	9,3	27,3	16,6	19,3	16,6	8,9	24,5	16,7	16,5
Distrito Federal	22,4	17,1	26,9	19,4	24,5	17,8	13,6	21,7	15,8	19,0

Fonte: IBGE - PNAD

Em 2009, em três estados a proporção de jovens que não estudavam nem trabalhavam situava-se em torno de 25,0%, significando que de cada quatro jovens um se encontrava nessa situação: Pernambuco (25,7%), Alagoas (25,0%) e Amapá (24,6%). As menores proporções eram observadas em Santa Catarina (11,0%) e no Piauí (14,0%).

Entre todas as 27 UFs, a proporção das jovens sem estudar e sem trabalhar era superior àquela correspondente a juventude masculina. Em 23 UFs, esse diferencial superava os dez pontos percentuais, sendo que em duas delas (Roraima e Pará) alcançava mais de 20,0 pontos percentuais.

Num grupo de sete estados pertencentes às regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres jovens que não estavam estudando nem ocupadas no mercado de trabalho superava o preocupante patamar de 30,0% no ano de 2009: Pernambuco (35,2%), Pará (33,0%), Alagoas (32,8%), Roraima (31,6%), Rio Grande do Norte (31,1%), Maranhão (30,3%) e Acre (30,2%), segundo Tabela 19.

Tratando-se das jovens negras, a situação era ainda mais inquietante, já que o percentual daquelas que nem estudavam nem estavam ocupadas era de 28,2%. Nos estados de Pernambuco (36,7%), Rio Grande do Norte (36,0%), Alagoas (34,9%), Pará (33,7%) e Roraima (33,2%) o referido percentual alcançava pelo menos um terço das jovens negras.

A Aprendizagem

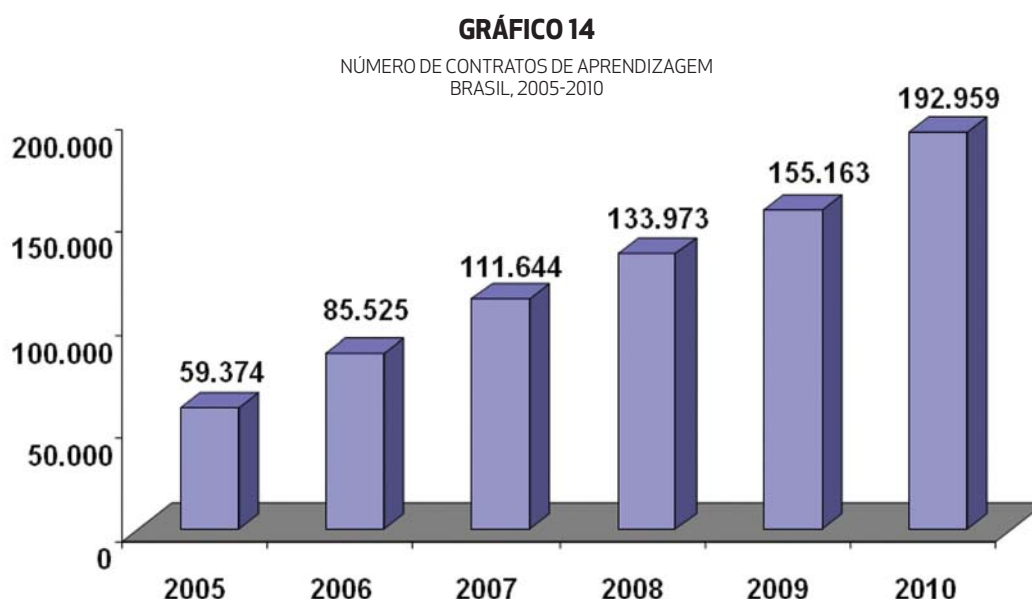
Apesar de a Constituição da República de 1988 proibir o trabalho aos menores de 16 anos, foi estabelecida a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O Artigo 62 do ECA define que a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem, que consiste num contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos (não se aplica o limite de 24 anos para o jovem com deficiência), inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). O programa de aprendizagem será desenvolvido por entidade qualificada para esse fim. O contrato deverá conter, expressamente, a especificação do curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa (MTE, 2010a).

O Ministério do Trabalho e Emprego (2010a) enfatiza que a aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

Segundo as informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS²³), desde o ano de 2005 – quando se passou a registrar os contratos de Aprendizagem – o número de aprendizes vem crescendo sucessivamente, conforme pode ser observado no Gráfico 14. Durante a segunda metade da década, o contingente de aprendizes contratados mais do que dobrou, ao passar de 59,3 mil em 2005 para cerca de 193,0 mil em 2010. Ao longo desse período, o número total de contratos foi de 738,6 mil.



Fonte: MTE - RAIS

Apesar dessa evolução positiva, o número de contratos de Aprendizagem continua muito aquém daquele estabelecido em lei²⁴. Segundo cálculos elaborados pelo Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE, o potencial de vagas de Aprendizagem, ou seja, a quantidade mínima de vagas que deveriam ser ocupadas por aprendizes nas empresas no ano de 2009 era de 1,22 milhão. Entretanto, nesse mesmo ano, o número de aprendizes contratados foi de 155 mil, isto é, o correspondente a apenas 12,7% da demanda potencial estabelecida com base na legislação.

Nas Unidades da Federação (UFs) observa-se a mesma tendência nacional de ampliação dos contratos de aprendizagem ao longo da segunda metade da década de 2000, mas com ritmos bastante diferenciados. Na maioria daquelas que possuíam um pequeno contingente de contratos em 2005, a expansão relativa até o ano de 2010 foi mais acentuada, a exemplo do Tocantins, Sergipe e Santa Catarina, conforme Tabela 20. Já em São Paulo, que contava com 24 mil contratos em 2005, o crescimento relativo (134,7%) situou-se abaixo da média nacional (225,0%) entre 2005 e 2010. Apesar desse ritmo

²³ A RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal.

²⁴ De acordo com a legislação vigente, a cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT). As funções gerenciais, as de nível superior e de nível técnico são retiradas da base de cálculo.

menor de expansão, São Paulo contabilizava 56,3 mil vagas de aprendizagem em 2010 e respondia por 29,2% do contingente total nacional.

Já em Rondônia e no Maranhão, observava-se um percentual de crescimento abaixo da média nacional no mesmo período e a prevalência de um pequeno número de contratos ao final da década – 1,20 mil e 1,23 mil, respectivamente.

A menor expansão relativa ocorreu em Goiás, uma vez que o contingente de aprendizes evoluiu apenas 36,3%, ao passar de 6,19 mil em 2005 para 8,43 mil em 2010.

Em função tanto do pequeno contingente quanto do baixo crescimento durante a segunda metade da década de 2000, diversas UF's apresentavam exíguos percentuais de aprendizes em comparação à demanda potencial estabelecida pela já referida legislação. Em um conjunto de nove UF's, o número de vagas de aprendizagem existentes em 2009 não chegava sequer a 10,0% do quantitativo potencialmente estabelecido pela legislação: Paraíba (3,4%), Maranhão (5,0%), Tocantins (5,2%), Pernambuco (5,4%), Santa Catarina (6,1%), Alagoas (7,3%), Pará (8,5%), Rondônia (9,3%) e Bahia (9,4%). À exceção de Santa Catarina, todas as demais UF's desse conjunto pertenciam às regiões Norte e Nordeste do país.

Apesar de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro contarem com os maiores efetivos de contratos de aprendizes em 2009, essas UF's cumpriam apenas 13,1%, 13,2% e 11,9% respectivamente, das quotas delimitadas pela lei.

Ainda que longe do que estabelece a legislação, os maiores percentuais das quotas de aprendizagem eram observados no Espírito Santo (28,3%), Goiás (23,9%), Ceará (21,3%), Amazonas (21,1%) e Distrito Federal (19,8%).

TABELA 20

NÚMERO DE CONTRATOS DE APRENDIZAGEM
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2005/2010

Unidades da Federação	Número de Contratos de Aprendizagem				Potencial de Vagas (2009)	Participação Efetiva % (dez/2009)
	2005	2009	2010	Variação % 2005/2010		
Brasil	59.374	155.163	192.959	225,0	1.220.628	16,1
Rondônia	421	861	1.202	185,5	9.302	9,3
Acre	138	469	464	236,2	2.950	15,9
Amazonas	1.244	3.570	4.210	238,4	16.952	21,1
Roraima	60	159	209	248,3	1.567	10,1
Pará	1.050	2.259	3.217	206,4	26.610	8,5
Amapá	125	319	563	350,4	2.714	11,8
Tocantins	58	388	476	720,7	7.430	5,2
Maranhão	419	835	1.230	193,6	16.856	5,0
Piauí	286	1.094	1.265	342,3	10.667	10,3
Ceará	1.125	7.425	8.939	694,6	34.909	21,3
Rio Grande do Norte	598	2.273	2.637	341,0	16.282	14,0
Paraíba	151	503	765	406,6	14.950	3,4
Pernambuco	783	2.243	2.786	255,8	41.328	5,4
Alagoas	372	1.053	1.524	309,7	14.505	7,3
Sergipe	200	1.002	1.729	764,5	9.864	10,2
Bahia	1.401	5.781	8.032	473,3	61.284	9,4
Minas Gerais	5.080	15.363	19.280	279,5	116.561	13,2
Espírito Santo	3.014	6.790	7.250	140,5	24.032	28,3
Rio de Janeiro	3.689	13.397	17.608	377,3	112.396	11,9
São Paulo	24.002	48.418	56.336	134,7	370.275	13,1
Paraná	2.678	8.722	11.449	327,5	74.865	11,7
Santa Catarina	496	3.334	5.185	945,4	55.053	6,1
Rio Grande do Sul	3.025	11.128	15.649	417,3	80.123	13,9
Mato Grosso do Sul	618	1.644	1.812	193,2	15.501	10,6
Mato Grosso	782	1.920	3.026	287,0	19.263	10,0
Goiás	6.190	8.574	8.437	36,3	35.841	23,9
Distrito Federal	1.369	5.639	7.679	460,9	28.548	19,8

Fonte: MTE - RAIS

Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Considerando-se o conjunto dos 348 mil aprendizes contratados durante os anos de 2009 e 2010, observa-se um ligeiro predomínio de homens (54,6% do total) em relação às mulheres (45,4%). Tratando-se da faixa etária, as informações da RAIS apontavam que era predominante o preenchimento de vagas de aprendizagem por menores de 17 anos (65,5% do total), seguido pelos jovens de 18 a 24 anos de idade (34,3%). O percentual de 0,2% restante se refere às vagas de aprendizagem que foram ocupadas por pessoas com deficiência.

O setor de *serviços* respondeu pela metade (cerca de 52,0%) dos contratos de aprendizagem firmados durante os anos de 2009 e 2010. Em seguida, figuravam o *comércio* (21,0%), a *indústria de transformação* (20,5%) e a *construção civil* (3,7%). A *administração pública* respondeu apenas por 0,4% das vagas preenchidas.

Frente ao contexto do ainda reduzido número de aprendizes contratados, o MTE vem desenvolvendo – em parceria com os mais variados segmentos da sociedade – diversas

iniciativas com o intuito de ampliar o número de contratos e de aperfeiçoar a aprendizagem profissional. Por intermédio da Portaria nº 615/2007, o MTE criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico-profissional dos programas e cursos de aprendizagem, principalmente em relação à sua qualidade pedagógica e efetividade social. Em dezembro de 2008, a Portaria nº 1.003 alterou importantes artigos da portaria nº 615/2007, e acrescentou diretrizes que visam atender às novas demandas da qualificação profissional.

Em novembro de 2008, foi realizada a I Conferência Nacional da Aprendizagem Profissional. Durante a Conferência, a Portaria nº 983 instituiu o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, que tem como principais objetivos:

- Promover o contínuo debate entre instituições formadoras, órgãos de fiscalização e representação de empregadores e trabalhadores;
- Desenvolver, apoiar e propor ações de mobilização pelo cumprimento de contratação de aprendizes, conforme disposto na CLT;
- Monitorar e avaliar o alcance das metas de contratação e efetividade na oferta de programas de aprendizagem profissional.

Fruto de debates e acordos firmados durante a Conferência, a Portaria nº 990 do MTE de 27 de novembro de 2008, criou o Selo de Responsabilidade Social denominado “Parceiros da Aprendizagem”, que poderá ser concedido às entidades sociais, empresas, entidades governamentais e outras instituições que atuarem em parceria com o MTE no desenvolvimento de ações que envolvam a formação, qualificação, preparação e inserção de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

A Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude²⁵

O Decreto Presidencial de 04 de junho de 2009, que instituiu o Comitê Executivo Interministerial responsável pela implementação da Agenda Nacional do Trabalho Decente e pela elaboração do Plano Nacional de Trabalho Decente, criou também um Subcomitê para promover uma agenda nacional de Trabalho Decente específica para a juventude. O decreto previa também a instalação de um Grupo de Trabalho Consultivo da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), uma instância específica composta pelas confederações empresariais - Confederação Nacional da Indústria, Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil, Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional do Comércio, de Bens, Serviços e Turismo -, e pelas Centrais Sindicais – Central Única dos Trabalhadores, União Geral dos Trabalhadores, Nova Central Sindical de Trabalhadores e Força Sindical.

O Subcomitê e o GT Consultivo construíram de forma tripartite um documento totalmente consensuado, a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), finalizado em outubro de 2010.

O foco da Agenda são os jovens entre 15 e 29 anos, respeitando o grupo etário atualmente considerado jovem no país (Emenda Constitucional nº 65, de 13 de julho de 2010)

²⁵ Tópico baseado em Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude. (MTE, 2011a).

e considerando as orientações já estabelecidas pelo Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Adolescente Trabalhador. Parte-se do pressuposto – estabelecido pela legislação nacional, em conformidade com a Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão e Emprego, 1973 (nº 138) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 28/6/2001 – de que os 16 anos constituem a idade mínima para o trabalho no país. Isso significa que qualquer tipo de inserção no mercado de trabalho antes dessa idade deve ser erradicada, com exceção das situações de aprendizagem estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), já mencionada anteriormente. A defesa de oportunidades de Trabalho Decente para os adolescentes (a partir dos 15 anos) abordada nessa proposta se faz dentro desse quadro normativo e se limita às situações de aprendizagem protegidas por lei.²⁶

A elaboração e aprovação, por consenso tripartite, da ANTDJ representou um avanço importante na definição de um marco comum entre o Governo Federal e as organizações de empregadores e trabalhadores para enfrentar esses temas e avançar na ampliação das oportunidades de construção de trajetórias de Trabalho Decente para a juventude brasileira. O desafio até 2015 é disseminar essa Agenda, ampliar as iniciativas e os processos de diálogo social em torno a ela em todo o território nacional, assim como elaborar um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente para a Juventude e a sua implementação de acordo com as seguintes prioridades, definidas na ANTDJ:

1) *Mais e Melhor Educação*: elevação do acesso e qualidade em todos os níveis de ensino para os/as jovens, com igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça, elevação da escolaridade, melhor ensino médio profissionalizante e tecnológico, ampliação do acesso ao ensino superior, mais e melhor acesso ao patrimônio cultural brasileiro; implementação de políticas públicas para garantir a observância efetiva da idade mínima de ingresso no mercado de trabalho conforme legislação brasileira vigente, e implementação da política pública de educação do, no e para o campo.

2) *Conciliação de Estudos, Trabalho e Vida Familiar*: ampliar as oportunidades e possibilidades de conciliação entre os espaços do trabalho, dos estudos e da vida familiar e em sociedade para os/as jovens trabalhadores e estudantes, de forma que o trabalho não se sobreponha ou prejudique as trajetórias educacionais e de integração social.

3) *Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho*: mais e melhores empregos e outras oportunidades de trabalho para os/as jovens com igualdade de tratamento e de oportunidades: a) ampliação das oportunidades de emprego assalariado e melhoria de sua qualidade; igualdade de oportunidades e de tratamento; promoção da saúde do/a trabalhador/a; combate às causas da rotatividade; acesso à terra, trabalho e renda no campo; b) melhorias na qualidade dos empregos, com ampliação das oportunidades no campo dos “empregos verdes”; c) geração de trabalho e renda através da economia popular e solidária, associativismo rural e do empreendedorismo.

²⁶ Cabe mencionar que o trabalho de menores de 18 anos também é proibido nas piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182) da OIT, ratificada pelo Brasil em 02/02/2000. Segundo esta mesma Convenção, são consideradas piores formas de trabalho infantil todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados, as atividades ilícitas (tais como tráfico de drogas), a exploração sexual comercial de crianças e adolescentes e o trabalho em atividades perigosas, insalubres e degradantes. O Decreto 6481, de 12/6/2008, regulamenta os artigos 3º e 4º da Convenção nº182 no Brasil, detalhando atividades e tipos de trabalho incluídos dentre as piores formas.

4) *Diálogo Social*: ampliar e fortalecer o debate sobre as alternativas e condicionantes para a melhor inserção juvenil no mercado de trabalho; estimular as condições de participação juvenil urbana e rural nos instrumentos de defesa de direitos do trabalho, na organização sindical e nas negociações coletivas.

A ANTDJ representa uma referência fundamental para o debate e para o avanço das políticas públicas de educação, trabalho e renda dirigidas aos jovens no Brasil.

EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL E O COMPORTAMENTO DA TAXA DE FORMALIDADE

Uma dimensão fundamental da qualidade dos postos de trabalho é a disseminação dos contratos regulares, isto é, aqueles definidos segundo a legislação vigente e que propiciam acesso à proteção social. A redução da informalidade é, portanto, um elemento central para a promoção do Trabalho Decente.

Como analisado em publicação anterior (OIT, 2009), a informalidade aumentou no Brasil durante a década de 1990²⁷, em função das transformações ocorridas na esfera produtiva e seus respectivos desdobramentos no mercado de trabalho.

Essa tendência foi revertida durante a década de 2000. Os níveis de formalidade passam a crescer sistematicamente a partir de 2002, com maior intensidade a partir da segunda metade da década. Com efeito, a Taxa de Formalidade²⁸, aumentou de 46,7% para 50,1% entre 2004 e 2007, ano em que pela primeira vez, mais da metade dos trabalhadores e trabalhadoras passou a ocupar um posto formal de trabalho. A tendência de crescimento da taxa se manteve durante os anos subsequentes e alcançou 52,6% no ano de 2009, não sendo nem sequer afetada pela crise financeira internacional.

Tal desempenho esteve diretamente associado ao ritmo de expansão do emprego formal. Segundo os dados da RAIS do MTE, entre 2003 e 2010 foram gerados no Brasil 15,38 milhões de postos formais de trabalho. Diante de tal desempenho, o país encerrou o ano de 2010 com um contingente de 44,07 milhões de trabalhadoras e trabalhadores empregados/as em postos formais, configurando um aumento acumulado de 53,6% em um período de oito anos.

Este ritmo de crescimento foi equivalente a um crescimento médio anual de 5,51%, inédito na história do emprego formal para um período de oito anos sucessivos, demonstrando a continuidade do processo de formalização da força de trabalho brasileira nos últimos anos. No mesmo período, o crescimento médio anual do PIB foi de 4,32%, o que reflete uma relação emprego formal/produto amplamente favorável (MTE, 2010b).

Vale enfatizar que a expansão do emprego formal se deu de forma generalizada em todas as cinco Grandes Regiões e 27 Unidades da Federação do país, conforme os dados da RAIS do MTE. É interessante chamar a atenção para o fato de que os vínculos

²⁷ Ver Perfil do Trabalho Decente no Brasil (OIT, 2009b).

²⁸ Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.

empregatícios formalizados apresentaram maior expansão relativa nas regiões mais pobres e de mercados de trabalho menos estruturados, a exemplo do Norte (+85,7%) e Nordeste (+64,9%).

Entre as UFs, em nenhuma delas o crescimento acumulado entre 2003 e 2010 foi inferior a 35,0%, conforme Tabela 21. Em Roraima, o número de empregos formais se expandiu 179,4%, sendo que em outros estados o crescimento relativo superou os 90,0% - Amazonas (97,6%), Amapá (93,3%), Maranhão (93,0%) e Rondônia (92,9%).

TABELA 21				
NÚMERO DE EMPREGOS FORMAIS EM 31 DE DEZEMBRO E VARIAÇÃO VARIAÇÃO ACUMULADA - ABSOLUTA E RELATIVA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2002 E 2010				
Área Geográfica	Número de Empregos		Variação Acumulada entre 2003 e 2010	
	2002	2010	Absoluta	%
Brasil	28.683.913	44.068.355	15.384.442	53,6
Região Norte	1.296.597	2.408.182	1.111.585	85,7
Rondônia	173.276	334.290	161.014	92,9
Acre	68.439	121.187	52.748	77,1
Amazonas	291.315	575.739	284.424	97,6
Roraima	28.129	78.585	50.456	179,4
Pará	546.251	951.235	404.984	74,1
Amapá	55.960	108.191	52.231	93,3
Tocantins	133.227	238.955	105.728	79,4
Região Nordeste	4.859.397	8.010.839	3.151.442	64,9
Maranhão	329.935	636.625	306.690	93,0
Piauí	236.945	377.463	140.518	59,3
Ceará	793.312	1.325.792	532.480	67,1
Rio Grande do Norte	318.971	575.026	256.055	80,3
Paraíba	375.537	579.504	203.967	54,3
Pernambuco	943.895	1.536.626	592.731	62,8
Alagoas	311.780	470.992	159.212	51,1
Sergipe	239.305	369.579	130.274	54,4
Bahia	1.309.717	2.139.232	829.515	63,3
Região Sudeste	15.128.474	22.460.999	7.332.525	48,5
Minas Gerais	3.046.362	4.646.891	1.600.529	52,5
Espírito Santo	551.601	860.421	308.820	56,0
Rio de Janeiro	2.922.463	4.080.082	1.157.619	39,6
São Paulo	8.608.048	12.873.605	4.265.557	49,6
Região Sul	5.075.659	7.557.531	2.481.872	48,9
Paraná	1.812.631	2.783.715	971.084	53,6
Santa Catarina	1.235.612	1.969.654	734.042	59,4
Rio Grande do Sul	2.027.416	2.804.162	776.746	38,3
Região Centro-Oeste	2.323.786	3.630.804	1.307.018	56,2
Mato Grosso do Sul	349.600	560.789	211.189	60,4
Mato Grosso	379.152	656.542	277.390	73,2
Goiás	781.443	1.313.641	532.198	68,1
Distrito Federal	813.591	1.099.832	286.241	35,2

Fonte: MTE - RAIS

Apesar dessa evolução extremamente positiva do emprego formal, é necessário enfatizar que a informalidade ainda era uma realidade em 2009 para quase a metade dos trabalhadores brasileiros, sendo ainda mais acentuada entre mulheres, negros e algumas categorias de posição na ocupação. Com efeito, mesmo diante do incremento de 5,6 p.p. entre 2004 e 2009, a Taxa de Formalidade feminina (49,8%) ainda era 4,9 p.p. inferior à masculina (54,7%). Mesmo diante da evolução de 38,2% para 45,2% entre 2004 e 2009 – que contribuiu para a redução da desigualdade por cor ou raça – a Taxa de Formalidade dos trabalhadores negros ainda era cerca de 15,0 p.p. inferior à dos trabalhadores brancos (60,0%), com base nas informações da Tabela 22.

Levando-se em conta, simultaneamente, os atributos de sexo e cor ou raça, a desigualdade entre os trabalhadores em relação a esse tema se manifesta de forma ainda mais veemente. Apesar de ter aumentado de 35,0% para 41,7% entre 2004 e 2009, a Taxa de Formalidade das trabalhadoras negras ao final da década de 2000 era 20,4 p.p. inferior àquela correspondente aos ocupados do sexo masculino de cor ou raça branca (62,1%). Ademais, em 2009, essa taxa, entre as trabalhadoras brancas (57,3%) era superior em 9,6 p.p. à dos ocupados negros do sexo masculino (47,7%).

A proteção social associada ao contrato de trabalho, ou a contribuição previdenciária, ainda apresentava expressivos diferenciais também segundo a situação do domicílio de residência dos trabalhadores e trabalhadoras. Na área urbana, a Taxa de Formalidade evoluiu de 53,1% em 2004 para 58,1% em 2009, perfazendo um incremento de 5,0 pontos percentuais ao longo de cinco anos. Já na área rural, a taxa cresceu com maior intensidade, ao passar de 17,9% para 23,8% durante o referido período, correspondendo a um aumento de 5,9 pontos percentuais.

Mesmo diante dessa evolução mais intensa, o nível de formalidade laboral na zona rural (23,8%) ainda era 2,4 vezes inferior ao da zona urbana (58,1%) no ano de 2009. É importante ressaltar que o baixo nível de formalidade nas relações de trabalho no meio rural não significa necessariamente, por extensão, baixo acesso à proteção social. Com efeito, em 2009, cerca de 7,2 milhões de pessoas figuravam na condição de segurados especiais rurais²⁹.

Vale destacar que nas regiões Norte e Nordeste a Taxa de Formalidade assumia valores ainda menores do que a média nacional – 37,4% e 34,7%, respectivamente. Entre as mulheres negras nordestinas, era de apenas 10,9%.

A análise da formalidade por posição na ocupação³⁰ revela que a taxa entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos evoluiu de 29,0% para 32,3% entre 2004 e 2009. Em que pese a expansão de 3,3 p.p., observa-se que apenas cerca de um terço dessa categoria contava

²⁹ O Segurado Especial é definido como o trabalhador rural que atua com sua família em atividade indispensável à sua subsistência, ou em condições de mútua dependência e colaboração. Nesta categoria estão incluídos o produtor, parceiro, meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes. Esse segurado está obrigado a recolher uma contribuição de 2,1% sobre a receita bruta decorrente da comercialização da sua produção. É importante destacar que a Previdência Social não utiliza o conceito geográfico de residência da população para identificar seus segurados rurais. Para ela, o trabalhador rural é aquele que desempenha atividade própria do meio rural, independentemente do lugar onde a atividade é desenvolvida. A partir desse conceito pode-se encontrar trabalhadores que residam em área urbana, mas que ocupacionalmente sejam segurados rurais e, da mesma forma, pode se verificar o contrário.

³⁰ Corresponde a proporção dos trabalhadores de cada categoria de posição na ocupação que tem carteira assinada ou que contribui para a previdência social.

com proteção social. Em função da grande hegemonia feminina no trabalho doméstico (93,5% do total), a Taxa de Formalidade das trabalhadoras domésticas (31,0% no ano de 2009) era praticamente a mesma daquela referente ao conjunto total de trabalhadores desta categoria (32,3%).

Mesmo tratando-se de uma posição na ocupação de amplo predomínio de mulheres, a Taxa de Formalidade masculina (51,3%) ainda era bastante superior à feminina (31,0%) em 2009. O baixo grau de formalidade nas relações de trabalho das domésticas, associado ao fato de que essa posição na ocupação responde por cerca de 20,0% da ocupação total feminina no país, contribui decisivamente para que a Taxa de Formalidade total das trabalhadoras seja inferior a dos trabalhadores, conforme analisado anteriormente.

Tratando-se das trabalhadoras domésticas negras, o nível de informalidade nas relações de trabalho era ainda mais inquietante. Em que pese a evolução da Taxa de Formalidade de 25,0% para 28,6% entre 2004 e 2009, a mesma se situava 6,2 p.p. abaixo das domésticas brancas (34,8%), sendo de 20,0 p.p. inferior à dos trabalhadores domésticos negros (48,5%) e 27,0 p.p. inferior à dos trabalhadores domésticos brancos (55,7%).

Essa desigualdade se torna ainda mais preocupante em decorrência do fato de que as mulheres negras representavam 57,6% de toda a categoria de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no ano de 2009.

Entre a população ocupada por conta própria apenas 17,2% contribuía para a previdência social em 2009, ainda que essa cifra fosse 2,9 p.p. superior à observada em 2004 (14,3%). Tal proporção era menor entre as mulheres (15,1%) em relação os homens (18,1%) e principalmente entre os negros (9,3%) em comparação com os brancos (25,4%). O percentual de contribuintes entre os trabalhadores por conta própria de cor ou raça branca do sexo masculino (27,4%) era mais do que três vezes superior em comparação com as trabalhadoras negras da mesma categoria de ocupação (8,5%).

Considerando-se as Unidades da Federação (UFs), os indicadores da Tabela 22 apontam que a Taxa de Formalidade aumentou em todas as 27 UFs entre 2004 e 2009. Alguns estados da região Norte apresentaram níveis de expansão da taxa bastante significativos, com destaque para o Acre (de 31,5% para 44,1%) mediante variação de 12,6 pontos percentuais (p.p.) em apenas cinco anos, seguido pelo Amapá (de 32,9% para 44,8%) com cerca de 11,9 p.p., Rondônia (+10,6 p.p.) e Roraima (+9,7 p.p.).

As menores variações de crescimento da taxa foram observadas no Distrito Federal (+2,9 p.p.), Sergipe (+3,8 p.p.) e Rio de Janeiro (+4,1 p.p.).

Apesar do resultado extremamente positivo de crescimento da formalidade durante a segunda metade dos anos 2000, ainda persistiam contundentes desigualdades territoriais no país. Com efeito, em 2009, enquanto que a taxa de formalidade chegava próximo aos 70,0% entre a população trabalhadora de São Paulo (67,8%), Distrito Federal (67,6%) e Santa Catarina (67,4%), era, por outro lado, de apenas 23,7% no Piauí e de 27,6% no Maranhão (vide Tabela 22).

Mesmo entre os estados nordestinos de maior porte e dinamismo econômico, a formalidade laboral ainda figurava bastante abaixo da média nacional em 2009, girando em torno de um terço dos trabalhadores e trabalhadoras da Bahia (34,4%) e do Ceará (33,2%), sendo um pouco mais elevada entre a população ocupada de Pernambuco (39,9%).

TABELA 22

TAXA DE FORMALIDADE DA POPULAÇÃO DE 16 A 64 ANOS DE IDADE
POR SEXO, COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO BRASIL,
GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	46,7	48,5	44,2	54,2	38,2	52,6	54,7	49,8	60,0	45,2
Área Urbana	53,1	55,2	50,3	59,4	45,1	58,1	60,6	54,9	64,4	51,4
Área Rural	17,9	20,6	13,5	22,7	14,4	23,8	26,8	19,0	30,3	19,5
Grandes Regiões										
Norte	30,7	31,8	29,2	37,6	28,5	37,4	38,8	35,4	45,2	35,0
Nordeste	28,4	28,6	28,1	32,7	26,6	34,7	35,6	33,4	40,1	32,5
Sudeste	57,8	60,9	53,6	61,4	51,9	62,8	65,9	58,9	66,4	58,0
Sul	54,2	56,8	50,8	55,4	48,2	60,4	63,6	56,4	61,4	56,3
Centro-Oeste	46,8	48,9	43,9	50,7	43,8	53,2	56,0	49,6	56,9	50,6
Unidades da Federação										
Rondônia	37,2	37,3	37,1	43,1	34,0	47,9	49,8	45,1	48,9	47,3
Acre	31,5	30,3	33,2	37,9	29,7	44,1	44,2	44,0	52,8	41,0
Amazonas	36,1	36,8	35,1	47,2	31,8	42,0	43,7	39,7	52,8	39,2
Roraima	33,4	29,6	40,3	38,2	31,6	43,1	41,8	44,8	51,5	39,8
Pará	27,1	29,4	23,6	31,2	26,0	31,8	33,7	28,9	38,3	30,0
Amapá	32,9	32,6	33,5	36,6	31,6	44,8	41,6	49,7	54,5	41,8
Tocantins	28,0	27,5	28,8	32,8	26,4	34,3	35,2	33,1	44,8	31,0
Maranhão	19,6	20,6	18,4	23,1	18,4	27,6	28,3	26,6	33,2	25,9
Piauí	18,6	17,3	20,4	19,8	18,2	23,7	24,6	22,6	32,7	20,9
Ceará	27,8	27,7	27,9	32,2	25,5	33,2	34,3	31,9	38,6	30,9
Rio Grande do Norte	34,6	33,4	36,5	36,2	33,7	41,0	40,6	41,6	46,3	38,1
Paraíba	29,5	29,4	29,8	34,0	26,9	37,1	37,4	36,5	43,7	33,6
Pernambuco	33,4	35,1	30,9	37,1	31,2	39,9	40,7	38,6	45,7	36,7
Alagoas	32,9	33,6	31,8	39,3	29,3	39,4	39,3	39,5	46,0	36,9
Sergipe	37,6	38,3	36,8	46,9	33,7	41,5	43,0	39,4	45,4	39,8
Bahia	28,4	27,9	29,0	30,6	27,7	34,4	35,6	32,7	35,8	33,9
Minas Gerais	49,8	53,4	45,0	54,5	45,3	54,4	57,5	50,4	58,9	50,8
Espírito Santo	46,4	49,0	43,0	48,7	44,5	53,2	57,2	48,2	53,4	53,1
Rio de Janeiro	58,8	61,9	54,8	62,0	54,3	62,9	66,7	58,0	66,5	58,2
São Paulo	62,4	65,3	58,4	64,2	57,7	67,8	70,5	64,4	69,6	64,3
Paraná	51,9	54,5	48,5	54,4	44,5	58,1	60,9	54,6	59,3	54,9
Santa Catarina	60,3	62,9	56,8	60,9	54,7	67,4	70,8	63,1	67,8	64,8
Rio Grande do Sul	53,0	55,6	49,6	53,0	52,6	58,4	61,8	54,3	59,2	54,5
Mato Grosso do Sul	46,7	49,6	42,9	49,3	44,3	52,3	56,9	46,4	54,4	50,1
Mato Grosso	40,1	42,3	37,0	43,6	37,9	48,9	52,4	44,0	55,1	44,7
Goias	43,4	46,4	38,9	46,7	40,7	49,8	52,4	46,3	52,5	48,0
Distrito Federal	64,7	65,0	64,4	69,6	60,4	67,6	68,6	66,3	71,7	64,6

Fonte: IBGE - PNAD

O conjunto dos indicadores revela que os maiores níveis de informalidade vivenciados pelas mulheres e pelas trabalhadoras e trabalhadores negros guardam relação direta com a sobre-representação dos mesmos nas ocupações mais precárias e sem proteção social.

Além da geração do emprego formal, a formalidade também vem se ampliando por conta da criação de várias medidas de incentivo à inclusão previdenciária direcionadas aos mais diversos segmentos de trabalhadores situados na informalidade, dentre as quais se destacam³¹:

³¹ Destaques: ações e programas do Governo Federal (Brasil, 2010).

Microempreendedor Individual (MEI) – criado em 2009, seu objetivo é ampliar a formalização, de forma simplificada, dos pequenos empresários que trabalham na informalidade (a exemplo de camelôs, feirantes, vendedores autônomos e pequenos empresários), bem como de empregado por ele contratado.

O Empreendedor Individual é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Dentre as condições necessárias para enquadramento, é necessário possuir faturamento de no máximo até R\$ 60 mil por ano, não ter participação em outra empresa como sócio ou titular e ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008, criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um Empreendedor Individual legalizado. Entre as vantagens oferecidas por essa lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais. Além disso, o Empreendedor Individual é enquadrado no Simples Nacional e se torna isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL).

A contribuição atual (em 2012) é um valor fixo mensal de R\$ 31,10 correspondente a 5,0% do valor do salário mínimo nacional mais R\$ 1,00 de ICMS, caso seja do setor industrial ou comercial, e R\$ 5,00 se for do setor de serviços. Essas quantias serão atualizadas anualmente, de acordo com a variação do salário mínimo. Mediante tais contribuições, o Empreendedor Individual passa a ter acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros, o que lhe assegura proteção social.

O Empreendedor Individual também pode registrar até 1 empregado, com baixo custo – 3,0% Previdência e 8,0% FGTS do salário mínimo por mês, perfazendo um valor total de R\$ 68,50. O empregado contribui com 8% do seu salário para a Previdência.

Segundo dados divulgados pelo *Portal do Empreendedor*, ao final do ano de 2011, o país contava com 1,87 milhão de empreendedores individuais cadastrados. Cerca de 45,0% desse contingente é composto por mulheres e aproximadamente 1/3 por jovens de 16 a 29 anos de idade. Por outro lado, 12,4% possuem mais de 50 anos de idade.

As atividades econômicas mais procuradas em 2011 para registro e formalização de empreendedores individuais foram: comércio varejista de vestuário e acessórios; serviços de cabeleireiros; lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares; minimercados, mercearias e armazéns; confecção sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas; bares; obras de alvenaria; reparação e manutenção de computadores; fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar; e serviços ambulantes de alimentação.

Ao final de 2011, as unidades federativas com maior número de empreendedores individuais formalizados eram São Paulo (438 mil), Rio de Janeiro (239,5 mil), Minas Gerais (184 mil), Bahia (151 mil) e Rio Grande do Sul (101,6 mil).

Além do Empreendedor Individual, o país vem adotando diversas outras iniciativas para a formalização dos trabalhadores e/ou inclusão previdenciária, dentre as quais se destacam:

- Contribuinte individual – desde 2003 os trabalhadores e trabalhadoras que prestam serviços a empresas, como autônomos sem vínculos de emprego, têm a contribuição de 11,0% da sua remuneração retida pela empresa, que passou a ser responsável pelo recolhimento, juntamente com a cota patronal.

- Trabalhador doméstico – desde 2006, o/a empregador/a doméstico/a pode abater no Imposto de Renda de Pessoas Físicas (IRPF), a parte patronal da contribuição previdenciária (12,0%) sobre um/a empregado/a e um salário mínimo.
- Plano Simplificado da Previdência Social – desde dezembro de 2006 atende a trabalhadores e trabalhadoras da economia informal, prestadores de serviços sem vínculo empregatício, pequenos empresários e pessoas sem renda, a exemplo de donas de casa e estudantes. O valor pago corresponde à alíquota reduzida de 11,0% do salário mínimo. Mediante o acesso a esse Plano, asseguram-se as aposentadorias por idade e invalidez, a pensão por morte, o auxílio-reclusão, o salário maternidade e o auxílio doença.
- Segurado Facultativo sem Renda Própria – desde outubro de 2011, com base na Lei 12.470/2011, as pessoas que se dedicam exclusivamente aos afazeres domésticos nas famílias de baixa renda³² podem contribuir para a Previdência Social, pagando uma alíquota especial de 5,0% sobre o valor do salário mínimo (R\$ 31,10). Para ter direito à alíquota diferenciada, a pessoa deve se dedicar exclusivamente aos afazeres domésticos em sua residência, a família deve possuir renda de, no máximo, dois salários mínimos e estar inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico). As pessoas seguradas têm direito aos seguintes benefícios da Previdência Social: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão.

Essa iniciativa beneficia diretamente as chamadas “donas de casa”, uma vez que o trabalho de dedicação exclusiva aos afazeres domésticos é predominantemente executado por mulheres, conforme será abordado no Capítulo referente à dimensão *Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar*.

Segundo dados da Secretaria de Políticas de Previdência Social (SPSS), do contingente aproximado de 6 milhões de donas de casa de famílias de baixa renda residentes no Brasil³³, apenas 5,5 mil estavam inscritas na Previdência Social até outubro de 2011. Em dezembro de 2011, apenas dois meses após a redução da alíquota, o número de pessoas inscritas cresceu significativamente para 52,0 mil.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DECENTE NO COMBATE À POBREZA

Em junho de 2011, a presidenta do Brasil, Dilma Rousseff, lançou o Plano *Brasil sem Miséria*, direcionado à erradicação da pobreza extrema no país. Trata-se de um conjunto de políticas e ações voltadas a aperfeiçoar a recente estratégia e experiência brasileira de combate à pobreza e às desigualdades sociais, que vem logrando resultados bastante significativos ao longo dos últimos anos. Com efeito, entre 2003 e 2009, a pobreza reduziu-se em 36,5% – o correspondente a uma diminuição de 27,9 milhões de pobres em relação ao ano de 2003 (pessoas vivendo em famílias com renda abaixo de 1/2 salário mínimo mensal *per capita*). A fome, com base nos dados do suplemento da PNAD do

³² Caso a pessoa não pertença à família de baixa renda, também poderá contribuir para a Previdência Social como segurada facultativa. Neste caso o valor da contribuição é de, no mínimo, 11% sobre o salário mínimo, conforme mencionado na modalidade *Plano Simplificado da Previdência Social*.

³³ A estimativa considerou as mulheres de 18 a 59 anos de idades residentes em famílias de baixa renda e com dedicação exclusiva aos afazeres domésticos, segundo a PNAD de 2009.

IBGE sobre Segurança Alimentar, foi reduzida em cerca de um quarto entre os anos de 2005 e 2009. Durante esse período, o número de pessoas em situação de *insegurança alimentar grave*³⁴ diminuiu de 14,9 milhões para 11,2 milhões de pessoas.

Mesmo com a significativa redução da pobreza e da desigualdade no Brasil ocorrida no período recente, a extrema pobreza no país ainda afeta 16,27 milhões de pessoas, o correspondente a 8,5% da população total do país, segundo estimativa elaborada pelo IBGE com base nos resultados preliminares do Censo 2010. Entretanto, ainda persistem contundentes desigualdades regionais, de gênero e de raça.

No caso brasileiro, conforme demonstrado anteriormente, o aumento do emprego e da renda foi expressivo ao longo dos últimos anos e contribuíram significativamente na redução da pobreza extrema e da fome. Ademais, os efeitos nefastos da crise financeira internacional – deflagrada a partir de setembro de 2008 – demonstraram a importância das políticas macroeconômicas de emprego e renda na promoção da justiça social, na redução das desigualdades e na promoção do desenvolvimento sustentável.

Conforme mencionado na introdução do presente capítulo referente à dimensão *oportunidades de emprego*, os rendimentos oriundos do trabalho representam a maior parcela da renda das famílias e, portanto, desempenham um papel estratégico para a superação da pobreza. Conforme destacam Abramo e Guimarães (2011), além da remuneração adequada, o Trabalho Decente também garante o acesso aos direitos associados ao trabalho e à proteção social e, quando combinado com aumentos de produtividade e igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, tem o potencial de diminuir exponencialmente a pobreza extrema e a fome por meio do aumento e melhor distribuição da renda.

O acesso a um Trabalho Decente permite às pessoas obter uma quantidade de bens e serviços por meio de seus rendimentos. Ao mesmo tempo, oferece a oportunidade de prover um serviço produtivo à sociedade e expandir habilidades e talentos. Também proporciona segurança para tomar decisões que não tenham impacto negativo sobre o desenvolvimento humano, evitando, por exemplo, os efeitos do desemprego de homens e mulheres sobre a educação e alimentação dos filhos ou no estímulo ao trabalho infantil. O crescimento econômico tem potencial de expandir as capacidades humanas, mas, para isso, ele deve ser equitativo e aumentar as oportunidades que permitam às pessoas tomar decisões sobre como viver uma vida que elas valorizem. Todas as oportunidades que constituem o desenvolvimento humano são importantes – liberdade para ir e vir e liberdade de expressão, oportunidade de acesso a serviços básicos de educação e saúde, oportunidade de acesso à moradia digna, com água potável e saneamento, entre outras. Porém, só o acesso ao Trabalho Decente pode converter o crescimento econômico em desenvolvimento humano³⁵.

As informações do Índice de Desenvolvimento da Família (IDF) ratificam a importância da promoção do Trabalho Decente como estratégia de combate à pobreza. O IDF mede o grau de desenvolvimento e vulnerabilidade das famílias integrantes do Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico), do governo federal – cadastro que deve ser obrigatoriamente utilizado para seleção de beneficiários e integração de programas sociais do governo federal,

³⁴ Corresponde à redução quantitativa de alimentos entre as crianças e/ou ruptura nos padrões de alimentação resultante da falta de alimentos entre as crianças; fome (quando alguém fica o dia inteiro sem comer por falta de dinheiro para comprar alimentos).

³⁵ CEPAL/PNUD/OIT (2008). Emprego, desenvolvimento humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília, 2008.

como o *Bolsa Família*. O IDF varia entre 0 e 1, e quanto melhores as condições da família, mais próximo de 1 será o seu indicador. A composição do IDF em seis distintas dimensões (vulnerabilidade, acesso ao conhecimento, acesso ao trabalho, disponibilidade de recursos, desenvolvimento infantil e condições habitacionais) permite abarcar o caráter multidimensional da pobreza e visualizar as áreas mais suscetíveis para a intervenção social e econômica em prol da melhoria das condições de vida das famílias em situação de vulnerabilidade social.

Tratando-se da dimensão *acesso ao trabalho* – que além da inserção no mercado de trabalho, leva em conta a qualidade do posto de trabalho e o rendimento –, as informações referentes ao ano de 2010 apontavam baixíssimos valores de IDF, que variavam de um mínimo de 0,17 (no Acre) a um máximo de apenas 0,26 (em São Paulo) entre as 27 unidades da Federação, segundo Tabela 23. Vale enfatizar que essa dimensão é aquela a apresentar, de longe, os menores valores de IDF entre as seis que compõem o índice. Tais informações demonstram ainda mais a importância da via da inclusão produtiva por intermédio do Trabalho Decente como um dos principais mecanismos de superação da pobreza.

TABELA 23

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO DA FAMÍLIA (IDF)
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Unidades da Federação	IDF TOTAL	IDF Vulnerabilidade	IDF Acesso ao Conhecimento	IDF Acesso ao Trabalho	IDF Disponibilidade de Recursos	IDF Desenvolvimento Infantil	IDF Acesso ao Conhecimento
Acre	0,51	0,64	0,33	0,17	0,39	0,92	0,58
Paraíba	0,55	0,71	0,32	0,17	0,39	0,95	0,74
Amazonas	0,52	0,62	0,39	0,18	0,40	0,93	0,61
Bahia	0,55	0,69	0,35	0,18	0,40	0,95	0,73
Rio Grande do Norte	0,57	0,71	0,36	0,18	0,44	0,95	0,77
Rondônia	0,54	0,67	0,38	0,18	0,44	0,93	0,62
Tocantins	0,56	0,68	0,38	0,18	0,47	0,94	0,73
Alagoas	0,54	0,68	0,30	0,19	0,40	0,93	0,71
Amapá	0,53	0,60	0,40	0,19	0,39	0,92	0,65
Pernambuco	0,56	0,70	0,36	0,19	0,40	0,95	0,74
Sergipe	0,56	0,69	0,34	0,19	0,41	0,94	0,76
Piauí	0,54	0,71	0,33	0,20	0,39	0,95	0,68
Ceará	0,56	0,70	0,37	0,21	0,42	0,95	0,73
Maranhão	0,52	0,66	0,34	0,21	0,37	0,94	0,62
Pará	0,52	0,64	0,38	0,21	0,39	0,93	0,59
Minas Gerais	0,60	0,70	0,40	0,22	0,50	0,94	0,81
Goiás	0,59	0,67	0,42	0,23	0,51	0,94	0,77
Mato Grosso do Sul	0,59	0,66	0,40	0,23	0,53	0,94	0,77
Mato Grosso	0,58	0,67	0,40	0,23	0,52	0,94	0,73
Roraima	0,56	0,64	0,44	0,23	0,40	0,94	0,71
Espírito Santo	0,60	0,68	0,42	0,24	0,52	0,95	0,78
Distrito Federal	0,58	0,68	0,36	0,25	0,51	0,88	0,81
Rio de Janeiro	0,59	0,64	0,45	0,25	0,46	0,93	0,79
Rio Grande do Sul	0,60	0,69	0,45	0,25	0,50	0,93	0,80
Paraná	0,61	0,69	0,41	0,26	0,56	0,94	0,79
Santa Catarina	0,61	0,69	0,43	0,26	0,57	0,94	0,77
São Paulo	0,61	0,66	0,45	0,26	0,55	0,94	0,80

Fonte: MDS - Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação

Cabe também ao Brasil aproveitar as oportunidades criadas pelo *momentum* demográfico como forma de erradicar a pobreza mediante uma inserção laboral digna. Durante as últimas décadas o país vem passando por significativas transformações sociodemográficas, dentre as quais se destacam o arrefecimento do ritmo de crescimento demográfico, fruto do expressivo declínio da fecundidade, a continuidade do processo de urbanização e o rápido processo de envelhecimento populacional.

O comportamento da Razão de Dependência (RD)³⁶, que reflete, em linhas gerais, o peso das crianças e dos idosos sobre o segmento que, em princípio, poderia estar exercendo alguma atividade produtiva, permite visualizar as oportunidades em curso. A queda da fecundidade propicia um rápido declínio na proporção de crianças de 0 a 14 anos, um leve incremento na população com 65 anos ou mais e uma acentuada expansão da população potencialmente ativa (15 a 64 anos de idade), fazendo com que a razão de dependência apresente tendência de redução. Em uma fase posterior, a proporção de crianças tende a se estabilizar enquanto o percentual de idosos aumenta significativamente, trazendo como consequência o aumento gradativo da razão de dependência. O período de transição demográfica no qual figura uma menor proporção relativa de população infantil, mas sem que o percentual de idosos seja muito elevado, apresentando, portanto, uma etapa intermediária na qual são maiores os percentuais de população potencialmente ativa, é intitulado de *Janela de Oportunidades* ou *Bônus Demográfico*. Durante esse período, são menores as razões de dependência (menos crianças e idosos e mais pessoas em idade produtiva) e se cria uma conjuntura favorável para se investir na melhoria das condições de vida da população jovem e para planejar os desafios que virão com o posterior aprofundamento do processo de envelhecimento populacional.

A Razão de Dependência Total, no Brasil, que já se reduziu de 73,2% em 1980 para 54,4% em 2000 e para 45,9% em 2010, será de aproximadamente 42,0% em 2030; ou seja, para cada 100 brasileiros em idade ativa existirão cerca de 42 crianças e idosos. Durante o período do *bônus demográfico* a força de trabalho crescerá mais rapidamente que a população dependente e com isso surgirá uma *janela de oportunidades* para direcionar mais recursos para o investimento no bem-estar das famílias e da economia. Tal conjuntura é extremamente favorável para o aumento da produtividade econômica, já que também estão crescendo os níveis de escolaridade da população e aumentando a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Entretanto, as condições demográficas por si só não garantem o aproveitamento do *bônus demográfico*. É preciso assegurar a existência de políticas adequadas para viabilizar essa oportunidade. Diante da cobertura quase universal do ensino fundamental e redução da evasão escolar, as políticas educacionais devem aproveitar o menor número de crianças a escolarizar (fruto da redução da fecundidade) para melhorar a qualidade do ensino e elevar o nível de escolaridade da mão de obra. É necessário ampliar, diversificar e melhorar a qualidade das políticas de qualificação profissional; além disso, elas devem caminhar em consonância com as políticas educacionais, com o intuito de promover o emprego para os jovens e evitar que os grupos populacionais no auge da idade produtiva tornem-se desempregados ou desalentados sem formação para o mundo do trabalho.

³⁶ Razão entre a população considerada potencialmente inativa (0 a 14 anos e 65 anos ou mais de idade) e a população potencialmente ativa (15 a 64 anos de idade).

As políticas de elevação da escolaridade e de educação profissional desempenham, efetivamente, um papel estratégico no combate à pobreza e às desigualdades sociais. Os dados da RAIS do MTE demonstram que, ao longo dos últimos anos, enquanto diminuiu o número de vínculos empregatícios formalizados para os trabalhadores analfabetos ou que possuem até sete anos completos de estudo (ensino fundamental incompleto), cerca de 90,0% dos novos empregos surgidos exigiam pelo menos o ensino médio completo. Por outro lado, os dados da PNAD 2009 demonstravam que cerca de 40,0% dos trabalhadores que compõem a PEA nacional não tinham sequer completado o ensino fundamental, e que 16,0% enquadravam-se na condição de *analfabetos funcionais* (tinham menos de quatro anos de estudo). Ademais, a dimensão *acesso ao conhecimento* – que abarca a presença de analfabetismo e os níveis de escolaridade dos membros das famílias cadastradas no CadÚnico – do Índice de Desenvolvimento da Família (IDF) demonstrava que, no ano de 2010, o valor do índice variava de 0,33 a 0,45 entre o conjunto das unidades da Federação do país. Esses indicadores demonstram que o combate ao analfabetismo, a elevação da escolaridade, a qualificação profissional e o acesso a um Trabalho Decente são estratégicos para a superação da pobreza no país.

A mobilização nacional e as políticas que serão desenvolvidas no contexto do Plano *Brasil sem Miséria* – que possui uma forte vertente na área da inclusão produtiva – assim como as estratégias e diretrizes que serão definidas no âmbito da *I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente* no sentido da construção de uma política nacional de emprego e Trabalho Decente, representam excelentes oportunidades para a consolidação no país de uma efetiva estratégia de combate à pobreza e às desigualdades sociais lastreada na promoção do Trabalho Decente.

EMPREGOS VERDES: ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO, TRABALHO DECENTE E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

As recentes mudanças climáticas e a crise financeira internacional deflagrada em 2008, são evidências inequívocas da insustentabilidade econômica e ecológica dos modelos produtivos prevalentes na maior parte do mundo. Frente a esse contexto, os empregos verdes assumem grande importância socioeconômica e ambiental, na medida em que representam benefícios tanto para o meio ambiente quanto para o mercado de trabalho.

A preservação/valorização do meio ambiente e o desenvolvimento econômico não são, necessariamente, excludentes. Ademais, podem e devem caminhar juntos. O fomento às atividades econômicas que reduzam o impacto ambiental e que proporcionem benefícios à sociedade de forma sustentável é uma possível forma de aliar a sustentabilidade com o processo de desenvolvimento econômico. O conceito de emprego verde se refere ao duplo desafio de preservar o meio ambiente para gerações futuras – por intermédio do enfrentamento à degradação ambiental e às mudanças climáticas – e promover o Trabalho Decente para as gerações presentes, ao incorporar as pessoas excluídas do desenvolvimento econômico e social. (CAGALA y SCAGLIONI, 2011).

Enquanto agência especializada do Sistema das Nações Unidas voltada para o tratamento das questões relativas ao mundo do trabalho, a OIT não poderia se furtar

a este desafio. Nas palavras do seu Diretor Geral, “*adaptar-se à mudança climática e atenuá-la requer um ajuste a novos modelos de uso e conservação dos recursos naturais. As organizações de empregadores e trabalhadores e os governos mandantes da OIT aceitam este desafio e estão determinados a participar, mediante o reforço da nossa capacidade para antecipar as mudanças, a preparar e posteriormente por em prática um processo de adaptação eficiente e justo. Por isso criamos a Iniciativa Empregos Verdes. A Iniciativa Empregos Verdes da OIT tem por objetivo aportar a dimensão vital do Trabalho Decente à ação das Nações Unidas com vistas a aplicar uma estratégia integral sobre a mudança climática.*” (Juan Somavia, em discurso pronunciado perante a Reunião de Alto Nível das Nações Unidas sobre Mudança Climática, setembro de 2007).

O Programa Empregos Verdes da OIT, divulgado durante a 98^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2009, enfatiza que, “*para a OIT, o conceito de empregos verdes resume as transformações das economias, das empresas, dos ambientes de trabalho e dos mercados laborais rumo a uma economia sustentável, que proporciona um Trabalho Decente com baixo consumo de carbono*”.

Segundo Muçouçah (2009), essa definição da OIT faz com que os conceitos de empregos verdes e de Trabalho Decente encontrem-se intimamente vinculados, a ponto da presença do segundo se constituir em condição de existência do primeiro. Mais do que isso, ambos figuram igualmente como atributos daquilo que seria uma economia sustentável, com baixas emissões de carbono.

Além de não poder estar dissociada da noção de um Trabalho Decente, a geração de empregos verdes deve ser vista como um elemento central do processo de criação e consolidação das empresas sustentáveis. Da mesma forma que vem sendo assumida por alguns países como parte da resposta à crise econômica internacional que eclodiu em setembro de 2008, essa proposta deve estar cada vez mais no centro das estratégias e políticas de recuperação econômica, tal como proposto no Pacto Mundial de Emprego aprovado pelos constituintes tripartites da OIT durante a 98^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em junho de 2009. Nesse sentido, pode-se prever que essa perspectiva tenderá também a ser incorporada de forma crescente nas agendas e planos nacionais, estaduais e locais de Trabalho Decente que vem se constituindo e consolidando no Brasil e em vários outros países e regiões do mundo, a partir da iniciativa de governos, empregadores e trabalhadores e com o apoio técnico e institucional da OIT. (MUÇOUÇAH, 2009).

Com o intuito de demonstrar a importância e o potencial dos empregos verdes no país, o Escritório da OIT no Brasil começou a desenvolver – com o apoio da Embaixada Britânica no Brasil – no ano de 2009 uma metodologia voltada para a mensuração e identificação dos empregos verdes no Brasil. A primeira aproximação metodológica culminou na publicação do estudo *Empregos verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos*, divulgado em dezembro de 2009.

Uma particularidade da definição do conceito de empregos verdes adotada nesta metodologia é que ela se refere a postos de trabalho inseridos em determinadas atividades econômicas e não a ocupações específicas. O que atribui o caráter “verde” aos postos de trabalho que esse conceito pretende designar são, antes de mais nada, os impactos ambientais concretos das atividades econômicas que lhes dão origem, independentemente das funções exercidas ou do perfil profissional dos trabalhadores que os ocupam.

Um dos pressupostos metodológicos do estudo é que os postos de trabalho que se encontram sob o abrigo de um contrato formal devidamente registrado apresentam uma maior probabilidade de cumprirem os requisitos que definem o Trabalho Decente do que aqueles que não estão cobertos pelos diversos dispositivos de proteção do trabalho assalariado contidos na legislação trabalhista brasileira. Frente a esse contexto, a análise se concentrou nos dados relativos ao emprego formal no mercado de trabalho brasileiro. Muçouçah (2009) chama a atenção para o fato de que, ao priorizar as fontes de informações sobre o trabalho assalariado devidamente registrado, excluem-se desse levantamento as outras situações de ocupação que, embora exercidas sem carteira assinada, poderiam eventualmente vir a se enquadrar nas definições tanto de Trabalho Decente como de empregos verdes. Este é o caso, por exemplo, de alguns postos de trabalho autônomo que contribuem para a melhoria da qualidade ambiental ao mesmo tempo em que proporcionam uma vida digna para os trabalhadores que os ocupam. Por outro lado, essa mesma opção metodológica implicou também na exclusão, dentre outros, de um grande contingente de catadores de materiais recicláveis que exercem a sua atividade de maneira totalmente informal, sem qualquer forma de proteção social, na maioria das vezes em condições extremamente insalubres e em troca de uma baixíssima remuneração.

Por fim, a escolha das atividades econômicas geradoras de empregos verdes levou em conta a *contribuição significativa* para a redução das emissões de carbono ou para a melhoria/conservação da qualidade ambiental, por intermédio de uma análise de cunho eminentemente qualitativo. Para tanto, a análise considerou seis grandes eixos, levando em conta inclusive as particularidades da economia brasileira:

- a) maximização da eficiência energética e substituição de combustíveis fósseis por fontes renováveis;
- b) valorização, racionalização do uso e preservação dos recursos naturais e dos ativos ambientais;
- c) aumento da durabilidade e reparabilidade dos produtos e instrumentos de produção;
- d) redução da geração, recuperação e reciclagem de resíduos e materiais de todos os tipos;
- e) prevenção e controle de riscos ambientais e da poluição visual, sonora, do ar, da água e do solo; e
- f) diminuição dos deslocamentos espaciais de pessoas e cargas.

As atividades econômicas cujos produtos finais contribuem objetivamente para a incorporação de pelo menos uma dessas características ao modelo vigente de produção e consumo estão prestando, sem sombra de dúvida, um relevante serviço ao meio ambiente. Se, ao mesmo tempo, os postos de trabalho que elas oferecem apresentam as condições que configuram um Trabalho Decente é, possível, então, classificá-los como empregos verdes.

Com base nesses critérios para a identificação dos empregos o referido estudo da OIT considerou como fonte de informação mais aderente³⁷, a RAIS do MTE.

Tomando como referência as características dos novos padrões de produção e consumo que vem sendo associados à transição para uma economia de baixas emissões de carbono, foram analisadas cada uma das 675 classes de atividades econômicas da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), versão 2.0, que constituem o nível mais

³⁷ Com a divulgação dos resultados de Trabalho e Rendimento da Amostra do Censo 2010, a metodologia de mensuração dos empregos verdes no Brasil poderá ser aprimorada.

aprofundado de desagregação das informações da RAIS. Essa análise objetivou identificar as atividades cujos produtos finais contribuem objetivamente, de maneira direta ou indireta, para a mudança dos padrões dominantes de produção e consumo na direção de pelo menos um dos atributos dos padrões alternativos. O resultado culminou na seleção de 76 classes de atividades econômicas, que foram posteriormente reagrupadas em torno de seis grandes categorias.

- Produção e manejo florestal
- Geração e distribuição de energias renováveis
- Saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais
- Manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais
- Transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário
- Telecomunicações e tele-atendimento

Com base na aplicação desta metodologia, estimou-se em 2,29 milhões o contingente de empregos verdes formais existentes em 31 de dezembro de 2006, o correspondente a 6,5% do estoque total de empregos existentes no país.

Atualizando-se a estimativa com base nos dados da RAIS de 2010, o número de empregos verdes evoluiu para 2,90 milhões e correspondia a 6,6% do total de vínculos empregatícios existentes no país.

Entre 2006 e 2010 foram gerados 613 mil novos empregos verdes, o correspondente a uma expansão de 26,7% em apenas quatro anos. Durante o mesmo período, o estoque total de vínculos empregatícios formalizados se expandiu em 25,4%. Frente a esse contexto, observa-se que o ritmo de crescimento dos empregos verdes é ligeiramente superior em comparação àquele observado para o conjunto do mercado formal de trabalho.

Dentre as seis grandes categorias nas quais são agrupadas as atividades econômicas verdes, a de *telecomunicações e tele-atendimento* foi aquela que apresentou o maior crescimento absoluto (cerca de 180 mil novos empregos) e relativo (expansão de 58,9%) entre os anos de 2006 e 2010, de acordo com a Tabela 24.

Em seguida, figuravam as categorias de *manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais* (com 137 mil novas vagas e incremento de 37,9% entre 2006 e 2010) e de *saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais* (59 mil postos e aumento de 21,4%). A categoria de *geração e distribuição de energias renováveis* apresentou também um desempenho significativo ao gerar cerca de 100 mil novos empregos verdes (crescimento de 20,7%) durante o período em análise.

TABELA 24

NÚMERO DE EMPREGOS VERDES SEGUNDO GRANDES CATEGORIAS DE AGRUPAMENTO DE ATIVIDADES ECONÔMICAS BRASIL, 2006 E 2010

Grandes Categorias de Agrupamento de Atividades Econômicas	Nº de Empregos Verdes		Variação 2006/2010	
	2006	2010	Absoluta	%
Produção e manejo florestal	133.313	149.010	15.697	11,8
Geração e distribuição de energias renováveis	480.497	580.155	99.658	20,7
Saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais	276.736	335.825	59.089	21,4
Manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais	361.819	498.810	136.991	37,9
Transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário	735.641	857.316	121.675	16,5
Telecomunicações e tele-atendimento	305.499	485.463	179.964	58,9
Total	2.293.505	2.906.579	613.074	26,7

Fonte: RAIS - Ministério do Trabalho e Emprego
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

No concernente a participação de cada categoria no contingente total de empregos verdes, o agrupamento de atividades econômicas de *transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário* abrigava 857 mil vínculos e respondia por 29,5% do total de empregos verdes no país ao final do ano de 2010. Em seguida, com cerca de 580 mil postos (20,0% do total), se destacava a categoria de *geração e distribuição de energias renováveis*.

Conforme pode ser observado na Tabela 25, a região Sudeste respondia no ano de 2010 por mais da metade (56,8%) dos empregos verdes gerados do Brasil, seguida pelas regiões Nordeste (16,4%) e Sul (14,4%). Com aproximadamente 879 mil vínculos empregatícios, São Paulo abrigava 30,2% do contingente nacional. As unidades federativas do Rio de Janeiro (com 368 mil ou 12,7% do total), Minas Gerais (332 mil ou 4,4%) e Paraná (177 mil ou 6,1%) também se destacavam no cenário nacional.

No Nordeste, Pernambuco (127,5 mil) e Bahia (125 mil) apresentavam em 2010 os maiores contingentes de empregos verdes no contexto regional. Nas regiões Norte e Centro-Oeste, se destacavam o Pará (com cerca de 50 mil vínculos) e Mato Grosso do Sul (48 mil), respectivamente.

Acompanhando a tendência nacional, os empregos verdes apresentaram expansão em todas as Grandes Regiões entre os anos de 2006 e 2010, sendo que no Centro-Oeste (43,7%) e no Norte (40,1%), os percentuais de expansão superaram a média nacional (26,7%).

Em 25 das 27 Unidades da Federação (UFs), os empregos verdes se expandiram durante a segunda metade dos anos 2000. Apenas no Rio Grande do Norte (-4,6%) e Acre (-0,6%), observou-se declínio. Um conjunto de 11 UFs apresentou percentual de expansão acima da média nacional, com destaque para Rondônia (225,0%), Mato Grosso do Sul (69,1%), Sergipe (57,6%) e Goiás (40,8%).

TABELA 25

NÚMERO DE EMPREGOS VERDES NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2006 E 2010

Unidades da Federação	Número de Empregos Verdes		Variação entre 2006 e 2010		Participação % no Total Nacional	
	2006	2010	Absoluta	%	2006	2010
Brasil	2.293.505	2.906.579	613.074	53,6	100,0	100,0
Região Norte	95.240	133.420	38.180	85,7	4,2	4,6
Rondônia	8.735	28.390	19.655	92,9	0,4	1,0
Acre	3.853	3.830	-23	77,1	0,2	0,1
Amazonas	25.746	31.530	5.784	97,6	1,1	1,1
Roraima	2.702	3.368	666	179,4	0,1	0,1
Pará	41.244	49.945	8.701	74,1	1,8	1,7
Amapá	3.747	4.858	1.111	93,3	0,2	0,2
Tocantins	9.213	11.499	2.286	79,4	0,4	0,4
Região Nordeste	380.892	475.401	94.509	64,9	16,6	16,4
Maranhão	31.098	42.030	10.932	93,0	1,4	1,4
Piauí	14.266	17.848	3.582	59,3	0,6	0,6
Ceará	43.626	52.968	9.342	67,1	1,9	1,8
Rio Grande do Norte	26.466	25.354	-1.112	80,3	1,2	0,9
Paraíba	32.142	34.851	2.709	54,3	1,4	1,2
Pernambuco	91.139	127.575	36.436	62,8	4,0	4,4
Alagoas	22.794	24.109	1.315	51,1	1,0	0,8
Sergipe	16.124	25.416	9.292	54,4	0,7	0,9
Bahia	103.237	125.250	22.013	63,3	4,5	4,3
Região Sudeste	1.302.782	1.650.734	347.952	48,5	56,8	56,8
Minas Gerais	248.285	332.337	84.052	52,5	10,8	11,4
Espírito Santo	57.556	71.063	13.507	56,0	2,5	2,4
Rio de Janeiro	306.087	368.497	62.410	39,6	13,3	12,7
São Paulo	690.854	878.837	187.983	49,6	30,1	30,2
Região Sul	355.910	419.003	63.093	48,9	15,5	14,4
Paraná	158.132	177.421	19.289	53,6	6,9	6,1
Santa Catarina	79.906	93.527	13.621	59,4	3,5	3,2
Rio Grande do Sul	117.872	148.055	30.183	38,3	5,1	5,1
Região Centro-Oeste	158.681	228.022	69.341	56,2	6,9	7,8
Mato Grosso do Sul	28.449	48.099	19.650	60,4	1,2	1,7
Mato Grosso	30.007	40.933	10.926	73,2	1,3	1,4
Goiás	62.940	88.644	25.704	68,1	2,7	3,0
Distrito Federal	37.285	50.346	13.061	35,2	1,6	1,7

Fonte: MTE - RAIS

Mesmo ainda consistindo numa primeira aproximação metodológica, o conjunto das informações demonstra a importância e a potencialidade dos empregos verdes como via de promoção do Trabalho Decente e da sustentabilidade ambiental. A OIT continuará envidando esforços em parceria com as instituições integrantes do Sistema Estatístico Nacional e com os seus constituintes, objetivando aprimorar a identificação dos empregos verdes e, conseqüentemente, colaborar com a promoção dos mesmos.

3 RENDIMENTOS ADEQUADOS E TRABALHO PRODUTIVO

Nas sociedades contemporâneas, a satisfação das necessidades da grande maioria da população está intimamente ligada à obtenção dos rendimentos provenientes do trabalho. É por meio deste que o trabalhador pode ter acesso aos bens e serviços disponibilizados no mercado e, assim, ampliar o seu bem-estar. Essa dependência se acentua a medida que uma determinada sociedade não conta, ou conta de forma insuficiente, com políticas de proteção social e de garantia de renda.

A Importância dos Rendimentos do Trabalho na Composição da Renda Familiar

A análise da composição da renda das famílias brasileiras evidencia a importância dos rendimentos oriundos do trabalho no orçamento familiar e, conseqüentemente, nas condições de vida da população. Segundo os dados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009 do IBGE, os rendimentos do trabalho correspondiam a 61,1% do rendimento total e variação patrimonial³⁸ das famílias. Frente a esse contexto, uma significativa proporção das famílias brasileiras depende primordialmente dos rendimentos gerados no mercado de trabalho.

Tal proporção era mais expressiva em áreas urbanas (61,8%) em comparação com as rurais (53,6%), em função, sobretudo, da maior representatividade do rendimento não-monetário no campo, conforme Tabela 26.

Considerando-se a estrutura do rendimento do trabalho, 70,7% eram referentes a recebimentos provenientes de empregados, enquanto que 20,2% eram provenientes de remunerações de trabalhadores por conta-própria.

O rendimento do empregador participava com 9,1% do total do rendimento total e variação patrimonial das famílias.

A análise comparada entre os dados da POF 2002-2003 e POF 2008-2009 indica algumas modificações na composição da renda do trabalho. Enquanto que houve aumento da participação dos rendimentos oriundos dos empregados (de 68,5% para 70,7%) e dos trabalhadores e trabalhadoras por conta-própria (de 19,9% para 20,2%), a participação do rendimento proveniente do empregador diminuiu em 2,6 pontos percentuais (de 11,7% para 9,1%).

³⁸ A variação patrimonial compreende vendas de imóveis, recebimentos de heranças e o saldo positivo da movimentação financeira (depósitos e retiradas de aplicações financeiras como, por exemplo, poupança e cotas de fundos de investimento).

A estrutura da composição da renda familiar variava ao longo do território nacional. Nas grandes regiões, os rendimentos do trabalho assumiam uma maior representatividade no Centro-Oeste (66,4%) e no Norte (65,6%) em 2008-2009. No Nordeste, os rendimentos do trabalho apresentavam a menor participação (57,8%), em função, sobretudo, da maior participação das transferências³⁹ (22,5%) no conjunto da renda familiar.

Considerando-se as unidades da federação, as maiores participações dos rendimentos provenientes do trabalho eram observadas no Amapá (72,8%), Amazonas (70,3%) e Mato Grosso (70,1%), segundo as informações dispostas na Tabela 26.

As menores participações se davam em cinco unidades federativas nordestinas: Paraíba (54,9%), Piauí (55,1%), Ceará (55,7%), Rio Grande Norte (55,8%) e Pernambuco (56,5%). Acompanhando a mesma situação já constatada para o conjunto da região Nordeste, a menor participação dos rendimentos laborais na composição da renda das famílias residente no conjunto desses cinco estados era bastante influenciada pela representatividade das transferências, que variavam de um mínimo de 24,1% em Pernambuco até significativos 28,7% na Paraíba, que era exatamente o estado do país a apresentar, simultaneamente, a maior participação oriunda de transferências e a menor de rendimento do trabalho, conforme já mencionado.

³⁹ Incluem as aposentadorias e pensões pública e privada, programas sociais de transferência de renda e bolsas de estudo.

TABELA 26

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO RENDIMENTO TOTAL E VARIAÇÃO PATRIMONIAL MÉDIO MENSAL FAMILIAR
POR TIPOS DE ORIGEM DOS RENDIMENTOS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2009

Área Geográfica	Distribuição do Rendimento Total e Variação Patrimonial Médio Mensal Familiar (%)						
	Total	Tipos de Origem dos Rendimentos					Variação Patrimonial
		Rendimento Total	Rendimento do Trabalho	Transferência	Rendimento de Aluguel e de Outras Rendas	Rendimento não Monetário	
Brasil	100,0	95,6	61,1	18,5	3,3	12,8	4,4
Área Urbana	100,0	95,5	61,8	18,3	3,2	12,2	4,5
Área Rural	100,0	96,1	53,6	20,5	3,3	18,7	3,9
Grandes Regiões							
Norte	100,0	96,1	65,6	13,3	2,8	14,5	3,9
Nordeste	100,0	97,1	57,8	22,5	3,2	13,6	2,9
Sudeste	100,0	95,4	61,2	18,5	3,1	12,5	4,6
Sul	100,0	94,2	60,3	17,1	4,0	12,9	5,8
Centro-Oeste	100,0	96,7	66,4	16,1	2,9	11,2	3,3
Unidades da Federação							
Rondônia	100,0	92,5	65,5	10,8	4,1	12,2	7,5
Acre	100,0	94,5	59,6	9,5	3,6	21,9	5,5
Amazonas	100,0	98,8	70,3	12,8	0,7	15,0	1,2
Roraima	100,0	97,8	64,3	14,0	0,7	18,8	2,2
Pará	100,0	96,4	64,0	14,5	3,4	14,4	3,6
Amapá	100,0	99,0	72,8	12,8	1,3	12,2	1,0
Tocantins	100,0	93,5	62,4	14,2	3,3	13,5	6,5
Maranhão	100,0	97,8	60,4	20,5	3,3	13,7	2,2
Piauí	100,0	96,3	55,1	25,4	2,3	13,5	3,7
Ceará	100,0	97,3	55,7	25,8	2,9	12,9	2,7
Rio Grande do Norte	100,0	96,7	55,8	24,9	3,5	12,5	3,3
Paraíba	100,0	97,6	54,9	28,7	1,5	12,5	2,4
Pernambuco	100,0	96,9	56,5	24,1	3,1	13,2	3,1
Alagoas	100,0	97,7	59,2	25,2	1,6	11,8	2,3
Sergipe	100,0	95,2	59,4	20,5	2,2	13,1	4,8
Bahia	100,0	97,1	59,8	18,2	4,3	14,8	2,9
Minas Gerais	100,0	97,0	59,7	21,9	3,0	12,3	3,0
Espírito Santo	100,0	94,8	59,9	19,9	2,9	12,1	5,2
Rio de Janeiro	100,0	94,8	59,5	22,5	1,5	11,3	5,2
São Paulo	100,0	95,0	62,4	15,7	3,7	13,1	5,0
Paraná	100,0	95,3	60,8	17,1	4,0	13,3	4,7
Santa Catarina	100,0	93,3	61,5	14,1	4,9	12,8	6,7
Rio Grande do Sul	100,0	93,8	59,0	18,8	3,3	12,6	6,2
Mato Grosso do Sul	100,0	95,8	64,6	14,7	3,8	12,6	4,2
Mato Grosso	100,0	97,4	70,1	11,2	2,4	13,7	2,6
Goiás	100,0	95,8	66,2	15,7	3,4	10,4	4,2
Distrito Federal	100,0	98,1	65,6	20,2	2,2	10,1	1,9

Fonte: IBGE - Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009.

A Evolução do Rendimento Laboral

No Brasil, os últimos anos foram marcados por uma aceleração do crescimento econômico, que, por sua vez, ancorou-se, em grande medida, no fortalecimento do mercado interno de consumo. Por um lado, implementou-se uma política de valorização do salário mínimo (ver Indicador Normativo 3 “Salário mínimo legal”, p. 384 no Anexo) que foi importante para a elevação dos salários dos trabalhadores, bem como para o estreitamento do leque salarial - entre abril de 2003 e janeiro de 2010, o aumento real acumulado do salário mínimo foi de 53,7%. Por outro lado, avançou-se na complementação da matriz de proteção social do país, ao serem promovidas a unificação e o aumento do número de beneficiários e do valor dos benefícios dos programas de transferência de renda do governo federal.

Para as categorias mais organizadas dos trabalhadores, o ambiente econômico favorável propiciou um crescimento expressivo do percentual de acordos e negociações coletivas que estipulavam um reajuste real dos salários (ver capítulo referente à *Dimensão Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores*). Além disso, o período registrou uma intensificação do processo de formalização das relações de trabalho, abrindo a oportunidade para uma parcela dos trabalhadores transitarem para uma inserção ocupacional protegida e de rendimentos mais elevados.

Por isso mesmo, e em sintonia com outras medidas de estímulo à demanda e de proteção social⁴⁰, a crise econômico-financeira internacional, iniciada em fins de 2008, assumiu, no Brasil, dimensões bem distintas do que as vivenciadas pelos países desenvolvidos, tanto em termos de intensidade, quanto de duração dos seus efeitos⁴¹.

Dentro desse contexto, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), entre 2004 e 2009, o rendimento médio real dos trabalhadores de 16 anos ou mais assinalou um crescimento contínuo, passando de R\$ 896 para R\$ 1.071, o que perfaz um aumento de 19,5%, não obstante a forte desaceleração econômica ocorrida em 2009, fruto da crise internacional.

Entretanto, a elevação do rendimento médio real ocorreu de forma diferenciada nos diversos estratos que compõem a população trabalhadora. Importante destacar que independentemente do aspecto analisado, houve, no intervalo de tempo em questão, uma diminuição das desigualdades de renda, ainda que pequena.

Sob a ótica de gênero, entre 2004 e 2009, observa-se um crescimento um pouco mais rápido do rendimento médio das mulheres do que o dos homens: 21,6% contra 19,4%, respectivamente. Ainda assim, as mulheres auferem rendimentos inferiores aos dos homens. Em 2009, enquanto que o rendimento médio feminino mensal era de R\$ 861, o dos homens foi estimado em R\$ 1.218, ou seja, as mulheres recebiam, em média, 70,6% do rendimento médio masculino. Muitos fatores explicam essas desigualdades. Entre eles, a distribuição desigual das tarefas domésticas, que penaliza sobremaneira a inserção produtiva das mulheres, a persistência da segmentação ocupacional por sexo e de práticas discriminatórias no mercado de trabalho⁴².

⁴⁰ Com destaque para a ampliação dos investimentos do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, o lançamento do programa de construção de moradias populares Minha Casa, Minha Vida, a redução do Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI para produtos selecionados e ampliação do seguro desemprego para os trabalhadores dos setores mais afetados pela crise.

⁴¹ Organização Internacional do Trabalho (OIT). Brasil: Uma Estratégia Inovadora Alavancada pela Renda. Genebra: OIT, 2011a.

⁴² Esta questão será aprofundada no Capítulo referente à dimensão *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego*.

Por sua vez, no período analisado, o rendimento médio real dos negros passou de R\$ 607 para R\$ 788 (crescimento de 29,8%), ao passo que o dos brancos variou de R\$ 1.143 para R\$ 1.352 (aumento de 18,3%), conforme Tabela 27. Dessa forma, reduziu-se o diferencial de renda entre trabalhadores brancos e negros em parte devido à ampliação do grau de escolaridade dos últimos. Enquanto que em 2004 os negros recebiam cerca de 53,0% do rendimento dos brancos, em 2009 essa relação era de aproximadamente 58,0%.

É importante evidenciar que a redução dos diferenciais de rendimento tanto em termos do atributo sexo quanto de cor ou raça, foi bastante condicionada pelo processo de valorização real do salário mínimo, que aumenta mais expressivamente os rendimentos na base da pirâmide, ou seja, entre a população ocupada que recebe salário mínimo que, por sua vez, é significativamente representada por mulheres e negros.

Nesse sentido, considerando simultaneamente os atributos pessoais de gênero e raça/cor, é possível definir como extremos da escala de rendimentos do trabalho os homens brancos e as mulheres negras. Em 2009, os homens brancos auferiam um rendimento 2,5 vezes superior ao das mulheres negras (R\$ 1.567 contra R\$ 632), ou, dito de outro modo, as trabalhadoras negras recebiam 40,3% do rendimento dos trabalhadores brancos. Tal diferencial era um pouco maior em 2004, quando os primeiros recebiam R\$ 1.328 e as últimas R\$ 486, ou seja, apenas 35,6% em comparação aos trabalhadores brancos.

As desigualdades de renda também são expressivas quando analisadas sob o ponto de vista do local de residência do trabalhador, ainda que apresentem uma tendência de queda no período em análise. Entre 2004 e 2009, o rendimento médio real dos trabalhadores urbanos aumentou de R\$ 962 para R\$ 1.141 (elevação de 18,6%) e o dos trabalhadores rurais de R\$ 489 para R\$ 603 (expansão de 23,3%).

Da análise do comportamento do rendimento médio real, observa-se que, entre 2004 e 2009, o crescimento da renda foi mais intenso nas regiões Nordeste (34,4%) e Norte (27,4%) do que no Sudeste (16,8%), Centro-Oeste (22,8%) e Sul (23,4%), regiões de renda *per capita* mais elevada. Dessa forma, o diferencial de rendimento entre a região de menor renda (o Nordeste) e a de maior renda (o Sudeste) diminuiu de 2,2 para 1,9 vezes.

Entre as Unidades da Federação, os maiores crescimentos do rendimento médio real foram registrados em Alagoas (50,7%), Acre (49,5%) e Paraíba (43,3%). Por outro lado, a elevação da renda foi mais modesta em São Paulo (12,4%), Mato Grosso (13,6%), Pernambuco (15,0%) e Paraná (15,1%). Entre 2004 e 2009, diminuiu de 4,3 para 3,8 vezes a diferença de rendimentos entre o Distrito Federal, a Unidade da Federação de maior renda, e o Piauí, a de menor renda.

Em 13 das 27 Unidades da Federação o aumento do rendimento médio real das mulheres foi superior ao dos homens. No Paraná, a expansão do rendimento feminino foi quase o dobro do masculino (24,2% contra 12,8%). Contudo, em 2009, o rendimento médio real das mulheres era inferior ao dos homens em todas as Unidades da Federação, sendo a diferença mais expressiva no Mato Grosso do Sul, onde o rendimento feminino equivalia a 60,3% do masculino.

Um conjunto de 17 Unidades da Federação assinalou recuo na desigualdade de renda entre brancos e negros, sendo o mais significativo verificado no Maranhão, onde o rendimento destes últimos cresceu quase três vezes mais do que o dos brancos. Apesar disso, a renda média dos trabalhadores negros ainda era significativamente inferior aos dos brancos em todas as Unidades da Federação, variando, em 2009, de 67,3% no Amapá a 22,9% no Piauí.

TABELA 27

RENDIMENTO MÉDIO REAL DO TRABALHO PRINCIPAL DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Em R\$

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	896	1.020	708	1.143	607	1.071	1.218	861	1.352	788
Área Urbana	962	1.122	742	1.203	656	1.141	1.328	896	1.415	846
Área Rural	489	536	343	647	372	603	647	482	801	469
Grandes Regiões										
Norte	630	732	469	897	542	802	917	633	1.088	713
Nordeste	451	523	347	625	378	606	691	485	839	515
Sudeste	1.000	1.187	750	1.207	659	1.167	1.377	897	1.400	853
Sul	893	1.111	612	955	574	1.102	1.347	796	1.187	770
Centro-Oeste	978	1.149	739	1.286	737	1.201	1.413	920	1.539	967
Unidades da Federação										
Rondônia	854	932	702	1.127	701	1.066	1.211	812	1.375	904
Acre	789	830	721	989	733	1.180	1.255	1.066	1.604	1.022
Amazonas	791	848	689	1.112	657	930	1.008	811	1.289	834
Roraima	755	772	725	799	739	990	1.056	895	1.317	857
Pará	666	750	509	922	598	782	863	645	1.002	718
Amapá	829	887	737	1.089	745	1.036	1.131	890	1.273	959
Tocantins	699	763	592	958	607	886	969	758	1.210	776
Maranhão	527	598	417	789	437	699	785	550	916	631
Piauí	412	418	399	550	367	567	615	493	845	477
Ceará	507	546	446	687	413	655	713	570	858	568
Rio Grande do Norte	583	630	507	720	502	769	852	634	1.001	639
Paraíba	537	571	475	698	435	769	832	657	974	653
Pernambuco	625	688	519	829	502	718	772	629	969	579
Alagoas	485	511	433	647	385	731	763	675	1.032	607
Sergipe	632	711	509	796	560	776	858	659	982	691
Bahia	547	592	465	777	483	713	774	617	1.047	617
Minas Gerais	783	913	590	1.013	560	964	1.110	762	1.210	760
Espírito Santo	839	955	660	1.072	646	997	1.143	785	1.248	810
Rio de Janeiro	1.070	1.242	850	1.293	760	1.305	1.518	1.027	1.602	927
São Paulo	1.179	1.385	898	1.337	784	1.326	1.546	1.038	1.498	1.000
Paraná	1.031	1.231	733	1.167	621	1.187	1.389	911	1.326	822
Santa Catarina	1.007	1.182	750	1.043	688	1.334	1.571	1.001	1.397	950
Rio Grande do Sul	1.001	1.145	779	1.046	665	1.168	1.368	895	1.251	796
Mato Grosso do Sul	855	984	663	1.076	645	1.114	1.335	805	1.383	842
Mato Grosso	972	1.120	709	1.326	733	1.104	1.261	855	1.455	861
Goiás	875	1.034	619	1.070	723	1.053	1.233	795	1.289	898
Distrito Federal	1.756	1.942	1.537	2.410	1.198	2.177	2.447	1.849	2.921	1.653

Fonte: IBGE - PNAD

Tratando-se exclusivamente da evolução recente dos rendimentos no mercado formal de trabalho, as informações da RAIS apontam que, entre 2009 e 2010, a remuneração média nacional apresentou crescimento real⁴³ de 2,6% (ao passar de R\$ 1.698 para R\$ 1.742), indicando que se manteve a tendência de incremento real dos salários, no período pós crise financeira internacional.

⁴³ A preços de dezembro de 2010 pelo INPC.

Nesse período, os salários médios apresentaram aumentos reais mais expressivos e acima da média nacional nas regiões Norte (4,6%), Nordeste e Sul (3,4%), sendo mais módicos no Centro-Oeste (1,7%) e no Sudeste (2,2%), segundo Tabela 28.

Entre as unidades da federação, os dados indicam que num grupo de nove a expansão da remuneração média real situou-se abaixo daquela correspondente ao conjunto do país (2,6%), sendo que as menores variações ocorreram no Amazonas (0,7%), Piauí (1,0%), Distrito Federal (1,3%) e São Paulo (1,5%).

Os maiores níveis de crescimento dos salários foram observados na Paraíba (8,4%), Pará (7,5%), Rio Grande do Norte (6,2%), Mato Grosso (6,1%) e Acre (6,0%).

TABELA 28

REMUNERAÇÃO MÉDIA DO EMPREGO FORMAL, EM DEZEMBRO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009 E 2010

Área Geográfica	Valores em R\$*		Variação % 2009/2010
	2009	2010	
Brasil	1.698	1.742	2,6
Grandes Regiões			
Norte	1.552	1.624	4,6
Nordeste	1.316	1.361	3,4
Sudeste	1.824	1.865	2,2
Sul	1.559	1.612	3,4
Centro-Oeste	2.137	2.173	1,7
Unidades da Federação			
Rondônia	1.542	1.624	5,3
Acre	1.641	1.738	6,0
Amazonas	1.700	1.712	0,7
Roraima	1.901	1.949	2,5
Pará	1.390	1.495	7,5
Amapá	2.047	2.138	4,4
Tocantins	1.466	1.528	4,2
Maranhão	1.303	1.341	2,9
Piauí	1.298	1.312	1,0
Ceará	1.207	1.229	1,9
Rio Grande do Norte	1.350	1.434	6,2
Paraíba	1.203	1.305	8,4
Pernambuco	1.324	1.370	3,4
Alagoas	1.251	1.285	2,7
Sergipe	1.511	1.579	4,5
Bahia	1.387	1.426	2,8
Minas Gerais	1.402	1.466	4,6
Espírito Santo	1.526	1.597	4,7
Rio de Janeiro	1.971	2.016	2,3
São Paulo	1.951	1.979	1,5
Paraná	1.527	1.586	3,8
Santa Catarina	1.507	1.570	4,2
Rio Grande do Sul	1.628	1.666	2,4
Mato Grosso do Sul	1.554	1.609	3,6
Mato Grosso	1.445	1.533	6,1
Goiás	1.393	1.427	2,4
Distrito Federal	3.668	3.714	1,3

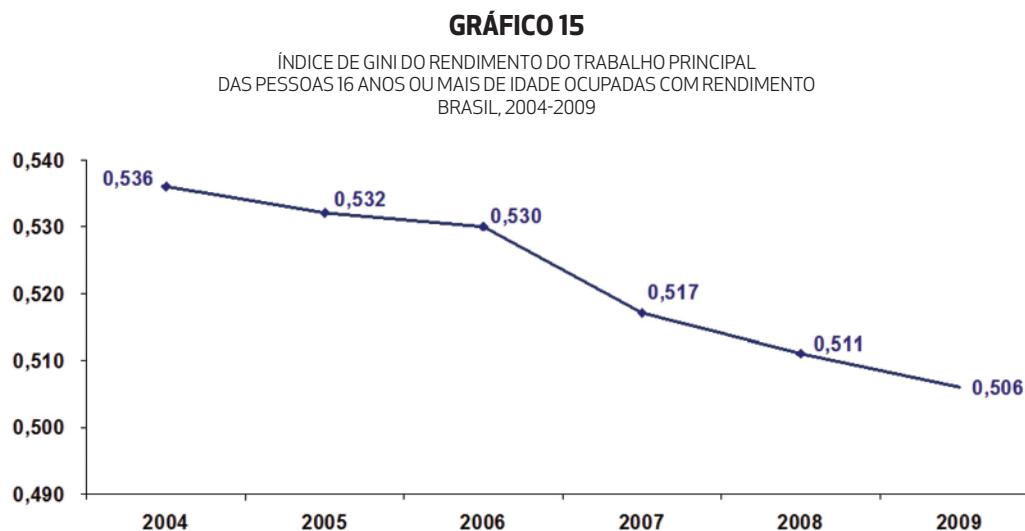
Fonte: RAIS - MTE.

Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

* A preços de dez/10 pelo INPC

O Comportamento da Concentração dos Rendimentos

Ao longo do período em análise observou-se uma expressiva diminuição da desigualdade de renda medida pelo Índice de Gini⁴⁴, que passou de 0,536 para 0,506 entre 2004 e 2009, conforme pode ser observado no Gráfico 15.



Fonte: IBGE - PNAD

Contribuíram para essa melhoria do processo distributivo durante a segunda metade da década de 2000, o comportamento favorável da economia e do mercado de trabalho, sobretudo no âmbito da geração de emprego formal, e o aumento real do salário mínimo.

Acompanhando a tendência nacional, o Índice de Gini do rendimento do trabalho diminuiu em todas as grandes regiões entre 2004 e 2009, sendo que nas regiões Sul e Sudeste esse processo ocorreu com maior intensidade. Apesar desta melhoria no processo distributivo, as regiões Centro-Oeste e Nordeste ainda apresentavam valores do índice superiores a 0,500 no ano de 2009 – 0,528 e 0,526, respectivamente, conforme Tabela 29.

No âmbito das Unidades da Federação, em 20 das 27 a desigualdade nos rendimentos do trabalho diminuiu ao longo da segunda metade da década de 2000. A concentração somente não diminuiu no Acre, Roraima e Sergipe – UFs na quais o Índice de Gini praticamente ficou estagnado – e em Alagoas, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Bahia, estados nos quais se verificou um ligeiro aumento dos níveis de concentração entre 2004 e 2009.

Os maiores ritmos de redução da desigualdade no período analisado – traduzidos pela intensidade do declínio do Índice de Gini – foram observados no Maranhão (de 0,609 para 0,511), Paraná (de 0,536 para 0,475), Pernambuco (de 0,568 para 0,509) e Espírito Santo (0,470).

Frente a esse conjunto de mudanças no processo distributivo, em 2009 os níveis de concentração dos rendimentos do trabalho ainda apresentavam bastante heterogeneidade ao longo do território nacional, variando de um valor mínimo de 0,447 (Amapá) até o máximo de 0,587 (Piauí).

⁴⁴ Este índice mensura a desigualdade de uma distribuição, variando de 0 (a perfeita igualdade) até 1 (concentração absoluta ou desigualdade máxima).

TABELA 29

ÍNDICE DE GINI DO RENDIMENTO DO TRABALHO PRINCIPAL
DAS PESSOAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADAS*
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	Índice de Gini	
	2004	2009
Brasil	0,536	0,506
Grandes Regiões		
Norte	0,493	0,472
Nordeste	0,553	0,526
Sudeste	0,512	0,484
Sul	0,503	0,471
Centro-Oeste	0,546	0,528
Unidades da Federação		
Rondônia	0,487	0,466
Acre	0,555	0,555
Amazonas	0,459	0,451
Roraima	0,473	0,474
Pará	0,493	0,462
Amapá	0,475	0,447
Tocantins	0,534	0,493
Maranhão	0,609	0,511
Piauí	0,604	0,587
Ceará	0,552	0,535
Rio Grande do Norte	0,538	0,514
Paraíba	0,559	0,530
Pernambuco	0,568	0,509
Alagoas	0,494	0,507
Sergipe	0,521	0,522
Bahia	0,519	0,525
Minas Gerais	0,520	0,482
Espírito Santo	0,522	0,470
Rio de Janeiro	0,508	0,503
São Paulo	0,496	0,468
Paraná	0,536	0,475
Santa Catarina	0,445	0,454
Rio Grande do Sul	0,501	0,476
Mato Grosso do Sul	0,499	0,506
Mato Grosso	0,495	0,468
Goiás	0,522	0,484
Distrito Federal	0,584	0,575

Fonte: IBGE - PNAD

* Com rendimento

É importante ressaltar que o Acre – uma das unidades federativas cuja desigualdade de rendimento não diminuiu entre 2004 e 2009 – apresentava o terceiro maior nível de concentração (0,555) dentre as 27 UFs, no ano de 2009.

Na última parte do presente capítulo será apresentada uma aproximação de medição da proporção de trabalhadores e trabalhadoras que se encontram em pior situação em termos de seus rendimentos. Para tanto, considerou-se como *trabalhadores pobres* a proporção de trabalhadoras e trabalhadores ocupados que viviam em domicílios cuja renda familiar *per capita* mensal era de até 1/4 do salário mínimo.

Trabalhadores Pobres

Entre os anos de 2004 e 2009, reduziu-se de 7,6% para 6,6% a proporção de trabalhadores pobres no país, ou seja, pessoas ocupadas que viviam em domicílios com rendimento domiciliar *per capita* mensal de até 1/4 do salário mínimo. A redução foi de 0,9 ponto percentual tanto entre os homens (de 7,9% para 7,0%) quanto entre as mulheres (de 7,1% para 6,2%).

Tratando-se do atributo cor ou raça, o declínio da proporção de trabalhadores foi maior entre a população ocupada negra (2,0 pontos percentuais entre 2004 e 2009) do que entre a branca (0,4 ponto percentual). Entretanto, no ano de 2009, o percentual de trabalhadores pobres negros (9,8%) era quase que três vezes superior em comparação aos brancos (3,4%).

A redução da pobreza entre os trabalhadores e trabalhadoras esteve diretamente associada ao aumento real dos rendimentos laborais, sobretudo do salário mínimo, a ampliação da cobertura dos programas de transferência de renda e de previdência e assistência social – que contribuíram para o aumento do rendimento domiciliar – e também pelo incremento da ocupação, principalmente do emprego formal.

Como mencionado anteriormente, a política de valorização do salário mínimo, em vigor desde 2007⁴⁵, serviu como um importante indutor do crescimento dos rendimentos do trabalho, da diminuição das desigualdades de renda e da dinamização da demanda agregada, uma vez que os principais beneficiários de tal política possuem uma alta propensão marginal a consumir, ou seja, ganhos adicionais de renda são prioritariamente canalizados para o consumo. Entretanto, é importante ressaltar que o salário mínimo real vem crescendo desde 1996, ainda que nos últimos anos os ganhos reais tenham se acentuado consideravelmente.

Apesar da diminuição observada durante a segunda metade da década de 2000, a proporção de trabalhadores pobres continuava bastante mais elevada entre a área rural (20,0% em 2009) comparativamente à urbana (3,9%).

A exceção da região Centro-Oeste, o percentual de trabalhadores pobres declinou em todas as demais entre 2004 e 2009. Essa redução foi de 2,6 pontos percentuais na região Nordeste (ao passar de 19,1% para 16,5%), aquela que apresentava o maior percentual do país. Apesar da relevância desta redução em apenas cinco anos, as desigualdades regionais ainda eram contundentes no ano de 2009, uma vez que a proporção de trabalhadores pobres era inferior a 3,0% nas regiões Sudeste (2,3%), Sul (2,4%) e Centro-Oeste (2,8%) enquanto assumia valores elevados nas regiões Nordeste (16,5%) e Norte (9,6%), conforme Tabela 30.

Em 20 das 27 unidades federativas a proporção de trabalhadores pobres declinou entre os anos de 2004 e 2009, sendo que as variações mais intensas foram observadas exatamente nas regiões Norte e Nordeste, que apresentavam maior incidência de população em situação de extrema pobreza, conforme será evidenciado no capítulo de *Seguridade Social*.

⁴⁵ Na verdade, a valorização do salário mínimo tornou-se objeto de campanha das centrais sindicais brasileiras em 2004. No entanto, somente após três anos uma regra permanente de recuperação do poder de compra do salário mínimo foi institucionalizada e posta em prática. Tal política baseia-se na reposição inflacionária do ano anterior, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, acrescida da variação do PIB de dois anos antes.

A proporção de trabalhadores pobres no conjunto da população ocupada variava significativamente no território nacional. No ano de 2009, em quatro unidades federativas essa proporção era inferior a 2,0%: Santa Catarina (1,1%), São Paulo (1,3%), Distrito Federal (1,4%) e Rio de Janeiro (1,7%). Por outro lado, e mesmo diante do declínio mencionado durante a segunda metade da década, os estados nordestinos ainda contavam com percentuais expressivos de trabalhadores pobres no ano de 2009, sobretudo em Alagoas (21,5%), Piauí (19,8%) e Maranhão (19,7%). Vale ressaltar que entre os trabalhadores negros de Alagoas essa proporção alcançava 24,1%.

TABELA 30

PERCENTUAL DE PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE VIVE EM DOMICÍLIOS PARTICULARES PERMANENTES COM RENDIMENTO DOMICILIAR PER CAPITA DE ATÉ 1/4 DO SALÁRIO MÍNIMO, NA POPULAÇÃO OCUPADA COM 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR, SEGUNDO A SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	7,6	7,9	7,1	3,8	11,8	6,6	7,0	6,2	3,4	9,8
Área Urbana	4,4	4,6	4,1	2,1	7,3	3,9	4,0	3,7	1,9	6,0
Área Rural	21,0	20,7	21,5	13,5	26,4	20,0	20,0	19,9	12,8	24,7
Grandes Regiões										
Norte	10,0	10,6	9,0	6,1	11,3	9,6	10,2	8,7	5,3	10,9
Nordeste	19,1	19,7	18,2	14,4	21,1	16,5	17,1	15,5	13,0	17,8
Sudeste	2,5	2,5	2,6	1,5	4,2	2,3	2,3	2,3	1,4	3,5
Sul	3,0	3,0	3,0	2,5	5,8	2,4	2,4	2,5	1,9	4,5
Centro-Oeste	2,8	3,0	2,5	1,5	3,7	2,8	2,8	2,8	2,0	3,4
Unidades da Federação										
Rondônia	4,2	4,4	3,8	3,1	4,8	6,9	7,0	6,8	5,2	7,8
Acre	14,6	15,2	13,5	10,6	15,6	12,5	13,3	11,5	7,7	14,3
Amazonas	10,1	10,7	9,0	6,1	11,7	8,2	9,3	6,7	4,3	9,3
Roraima	15,7	18,4	10,6	13,4	16,5	6,3	6,4	6,0	2,7	7,6
Pará	10,3	10,9	9,4	6,4	11,4	11,4	11,8	10,7	6,0	12,9
Amapá	9,1	9,9	7,8	6,2	10,0	6,6	7,4	5,3	5,7	6,9
Tocantins	12,1	12,4	11,7	6,7	14,0	7,9	8,3	7,4	3,8	9,2
Maranhão	28,4	28,9	27,8	23,0	30,2	19,7	20,8	17,9	17,7	20,3
Piauí	23,7	25,0	22,0	17,9	25,6	19,8	20,1	19,5	15,9	21,0
Ceará	19,6	20,4	18,6	15,0	22,0	16,8	17,2	16,3	13,9	18,1
Rio Grande do Norte	14,4	15,4	13,0	12,9	15,3	11,2	12,2	9,7	8,3	12,8
Paraíba	17,0	18,5	14,7	12,0	19,9	15,2	16,5	13,2	10,7	17,6
Pernambuco	17,6	17,9	17,2	14,8	19,2	15,3	16,0	14,2	10,3	18,0
Alagoas	25,1	26,3	23,2	15,1	30,8	21,5	22,9	19,1	14,5	24,1
Sergipe	10,8	11,3	10,1	6,2	12,7	14,6	15,2	13,9	11,1	16,1
Bahia	16,0	16,3	15,7	11,2	17,4	15,6	15,9	15,1	14,0	16,1
Minas Gerais	4,9	4,8	5,1	3,0	6,7	4,3	4,3	4,4	2,8	5,6
Espírito Santo	4,6	4,9	4,1	3,7	5,3	4,2	3,9	4,5	3,4	4,8
Rio de Janeiro	1,7	1,7	1,7	1,1	2,6	1,7	1,8	1,6	1,0	2,7
São Paulo	1,4	1,3	1,5	0,9	2,6	1,3	1,3	1,3	0,9	2,0
Paraná	3,4	3,6	3,1	2,4	6,2	2,8	2,7	3,0	2,4	3,7
Santa Catarina	1,4	1,3	1,6	1,2	3,6	1,1	1,1	1,1	0,8	3,1
Rio Grande do Sul	3,6	3,5	3,6	3,3	5,8	2,8	2,8	2,8	2,1	6,2
Mato Grosso do Sul	3,2	3,4	3,0	1,8	4,6	2,8	2,8	2,7	2,4	3,1
Mato Grosso	3,6	4,0	3,0	1,4	5,0	3,9	3,8	4,0	2,4	4,9
Goiás	2,4	2,5	2,2	1,5	3,1	2,8	2,7	2,9	2,0	3,3
Distrito Federal	2,0	2,1	1,9	1,3	2,6	1,4	1,6	1,2	0,9	1,8

Fonte: IBGE - PNAD

4 JORNADA DE TRABALHO DECENTE

A regulação da jornada de trabalho requer uma conciliação de interesses, normalmente divergentes, entre os atores sociais que participam da atividade produtiva, ou seja, trabalhadores e empregadores. Nesse aspecto, o Estado tem um importante papel de mediador dos conflitos e de definidor de um arcabouço legal que regule as relações e condições de trabalho. Adicionalmente, nos países democráticos os acordos e as convenções coletivas, frutos da negociação entre empregadores e trabalhadores, podem versar sobre o tempo de trabalho de categorias profissionais específicas.

A primeira convenção da OIT, de 1919, tratou justamente da jornada de trabalho, limitando-a a oito horas diárias e a 48 horas semanais para os trabalhadores da indústria. Onze anos mais tarde, a convenção de número 30 estendeu tais recomendações aos trabalhadores do comércio. A jornada de trabalho de 40 horas foi objeto, em um primeiro momento, da Convenção sobre as Quarenta Horas, 1935 (nº 47) e, em seguida, da Convenção sobre a Revisão dos Artigos Finais, 1961 (nº 116). Não obstante, somente nos tempos atuais as legislações que regulamentam as jornadas de trabalho no mundo parecem convergir para um padrão de 40 horas semanais⁴⁶.

No Brasil, a limitação legal da jornada de trabalho remonta a 1932, quando o Decreto nº 21.365 estipulou uma jornada de oito horas diárias ou 48 horas semanais para os trabalhadores da indústria. Tal Decreto, porém, previa a possibilidade de jornadas de até 10 horas diárias ou 60 horas semanais. Excepcionalmente, uma jornada de 12 horas por dia também era permitida.

Em 1934, a Constituição determinou uma jornada de oito horas por dia ou 48 horas semanais, sendo facultado ao empregador a sua extensão por meio de horas extraordinárias. Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) as horas extraordinárias foram limitadas a duas horas diárias e estipulou-se que a sua remuneração deveria ser 20.0% superior à remuneração das demais horas de trabalho.

Com a Constituição de 1988, a jornada de trabalho máxima no Brasil passou a ser de 44 horas semanais, enquanto que o valor do adicional de hora extra foi elevado para 50,0% (ver Indicador Normativo 4 “Duração máxima do trabalho”, p. 385 no Anexo). Mais recentemente, em 1998, ampliou-se o prazo para compensação das horas extras de uma semana para um ano, instituindo o chamado banco de horas.

Para além da regulamentação legal da jornada de trabalho, é importante pontuar que nas últimas décadas a linha divisória entre tempo de trabalho e tempo dedicado à vida pessoal tem se tornado cada vez mais tênue, em um contexto de intensa revolução tecnológica e de exacerbação das pressões competitivas decorrentes da globalização econômico-financeira, o que dificulta sobremaneira a sua mensuração efetiva.

⁴⁶ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

Média de Horas Semanais Trabalhadas

De acordo com a PNAD, entre 2004 e 2009 o tempo médio de trabalho dos ocupados no Brasil manteve-se estável em 40 horas semanais. Entretanto, observa-se também a reprodução, ao longo desse período, de diferenças significativas das jornadas de trabalho remunerado cumpridas por homens e mulheres (43 horas contra 36 horas, em 2009) e entre os trabalhadores residentes nas zonas urbana e rural (41 horas e 36 horas respectivamente, em 2009), segundo Tabela 31. No que toca ao quesito raça/cor, não são observadas diferenças substanciais entre as jornadas de trabalho de brancos (40 horas) e negros (39 horas) no ano em questão.

TABELA 31										
MÉDIA DE HORAS SEMANAIS TRABALHADAS PELAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009										
Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	40	44	36	41	40	40	43	36	40	39
Área Urbana	41	44	37	41	41	41	43	37	41	40
Área Rural	37	43	27	38	35	36	41	27	37	35
Grandes Regiões										
Norte	40	43	34	40	40	39	42	34	39	39
Nordeste	38	42	32	38	38	38	41	33	38	38
Sudeste	42	45	37	42	41	41	44	37	41	41
Sul	41	45	36	41	41	40	44	36	40	40
Centro-Oeste	42	46	36	42	42	40	44	36	40	41
Unidades da Federação										
Rondônia	40	44	33	40	40	40	43	34	40	40
Acre	38	42	32	39	37	39	43	34	39	39
Amazonas	41	43	38	40	41	39	41	36	39	39
Roraima	39	41	35	39	39	38	41	35	39	38
Pará	40	44	34	41	40	39	42	34	40	38
Amapá	41	43	38	41	41	39	41	36	39	39
Tocantins	39	44	31	38	39	37	42	31	38	37
Maranhão	39	44	32	40	38	39	42	34	39	39
Piauí	32	37	25	32	32	32	37	26	34	31
Ceará	38	42	33	38	38	38	42	34	38	38
Rio Grande do Norte	38	42	33	39	38	38	42	33	39	38
Paraíba	36	40	31	37	36	38	41	34	39	38
Pernambuco	39	42	33	39	39	39	42	35	39	39
Alagoas	39	42	35	40	39	38	41	34	38	39
Sergipe	39	42	34	38	39	37	40	33	38	37
Bahia	38	41	32	37	38	37	41	33	37	38
Minas Gerais	40	45	34	41	40	39	43	34	39	39
Espírito Santo	40	45	35	40	41	39	43	35	39	39
Rio de Janeiro	42	45	38	42	42	41	44	37	41	41
São Paulo	42	45	39	42	43	42	44	39	42	42
Paraná	41	45	36	41	41	40	43	36	40	40
Santa Catarina	42	45	38	42	43	42	44	38	42	42
Rio Grande do Sul	41	45	36	41	41	40	43	36	40	39
Mato Grosso do Sul	42	47	35	42	42	39	43	34	39	40
Mato Grosso	42	47	35	43	41	40	44	35	40	40
Goiás	43	47	37	43	43	41	45	36	41	41
Distrito Federal	41	43	39	41	41	40	42	38	40	40

Fonte: IBGE - PNAD

No tocante ao trabalho feminino, é importante lembrar que as mulheres ainda são as maiores responsáveis pela realização das tarefas domésticas e familiares. Além dessas atividades ainda não serem socialmente reconhecidas como economicamente produtivas, o peso de tais responsabilidades muitas vezes as obrigam a se submeterem a contratos de trabalho em tempo parcial e, portanto, a jornadas de trabalho remunerado de menor duração (A esse respeito, ver capítulo referente à dimensão *Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar*).

Entre 2004 e 2009, a jornada de trabalho semanal média recuou na maioria das regiões brasileiras: no Norte variou de 40 para 39 horas; no Sudeste de 42 para 41 horas; no Sul de 41 para 40 horas e no Centro-Oeste de 42 para 40 horas. A única exceção ficou por conta do Nordeste, onde a jornada de trabalho semanal média permaneceu estável (38 horas).

Entre as Unidades da Federação, as reduções mais expressivas da jornada de trabalho semanal média foram registradas no Mato Grosso do Sul (menos 3 horas) e, em menor medida, no Amazonas, Amapá, Tocantins, Sergipe, Mato Grosso e Goiás, com uma diminuição de duas horas cada uma. Por outro lado, a jornada de trabalho semanal aumentou na Paraíba (2 horas) e no Acre (uma hora). Em 2009, São Paulo e Santa Catarina ostentavam as maiores jornadas de trabalho entre as Unidades da Federação brasileira, ambas com 42 horas semanais. Já o Piauí detinha a menor jornada: 32 horas semanais.

Em termos de gênero, verifica-se que a jornada de trabalho semanal média masculina recuou, entre 2004 e 2009, em 19 das 27 Unidades da Federação, e a das mulheres somente em oito. Ainda assim, a jornada de trabalho dos homens é sensivelmente superior à das mulheres em todas as Unidades da Federação, sendo tal diferença mais expressiva no Tocantins e no Piauí (onde a jornada masculina é superior à feminina em 11 horas) e mais comedida no Distrito Federal (onde a masculina supera a feminina em 4 horas semanais).

As diferenças de jornadas de trabalho entre brancos e negros são menos acentuadas. Nesse sentido, é importante destacar que em 16 Unidades da Federação elas são idênticas, enquanto que em oito a dos brancos supera a dos negros e em três ocorre o inverso. No período em análise, a jornada dos trabalhadores brancos diminuiu em 14 e a dos negros em 18 Unidades da Federação.

As jornadas de trabalho também oscilam de forma acentuada quando analisadas sob o ponto de vista dos setores de atividade econômica. Nesse sentido, têm-se, de um lado, setores como o de *transporte, armazenagem e comunicação* e o de *alojamento e alimentação* que, em 2009, assinalaram uma jornada semanal média de 46 e 45 horas, respectivamente; de outro, notabilizam-se pela presença de jornadas de trabalho menores as *atividades mal definidas* (34 horas), agrícola (35 horas) e de *educação, saúde e serviços sociais* (35 horas). (Tabela 32).

Mesmo ainda apresentando a segunda maior média de horas semanais trabalhadas em 2009, é importante ressaltar que o setor de *alojamento e alimentação*, figurava entre aqueles que apresentaram, em números absolutos, a maior redução da jornada laboral em comparação ao ano de 2004 – de 46 para 44 horas. Os outros setores que apresentaram redução de duas horas na jornada média semanal foram: *serviços domésticos* (de 38 para 36 horas) e *atividades mal definidas* (onde a redução foi de três horas: de 37 para 34 horas).

TABELA 32

MÉDIA DE HORAS SEMANAIS TRABALHADAS PELAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA BRASIL, 2004 E 2009

Setores de Atividade Econômica	Média de Horas Semanais	
	2004	2009
Total	40	40
Agrícola	36	35
Outras atividades industriais	44	43
Indústria de transformação	42	42
Construção	44	43
Comércio e reparação	44	43
Alojamento e alimentação	47	45
Transporte, armazenagem e comunicação	47	46
Administração pública	39	39
Educação, saúde e serviços sociais	35	35
Serviços domésticos	38	36
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	37	36
Outras atividades	41	41
Atividades mal definidas	37	34

Fonte: IBGE - PNAD

Contudo, a interpretação das médias aritméticas deve ser feita com cautela, uma vez que não é possível por meio deste indicador ter uma dimensão exata da dispersão dos valores analisados. É importante destacar que, embora em tendência declinante, ainda é significativo o percentual de trabalhadores que exercem uma jornada de trabalho superior a 44 horas semanais assim como não é desprezível o percentual dos que cumprem jornadas de trabalho superiores a 48 horas semanais, conforme será analisado no tópico a seguir.

Trabalhadores e Trabalhadoras com Jornada de Trabalho Semanal Superior a 44 horas e 48 horas

Entre 2004 e 2009 observou-se uma significativa redução da proporção de pessoas ocupadas com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas, que corresponde ao atual limite estabelecido pela legislação brasileira – de 36,4% para 29,8%.

Da análise desagregada por sexo, constata-se que os homens tendem a se submeter de forma mais freqüente a jornadas de trabalho de maior duração: no ano de 2009, 36,6% e 19,7% dos trabalhadores do sexo masculino exerciam uma jornada de trabalho semanal média superior a 44 e a 48 horas, respectivamente. As diferenças, embora existam, são menos representativas no que diz respeito aos quesitos raça/cor e local de residência.

Na totalidade das regiões brasileiras houve, nesse período, uma diminuição da proporção da população ocupada com 16 anos ou mais de idade com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas: 11,3 pontos percentuais no Centro-Oeste; 9,0 p.p. no Norte; 7,9 p.p. no Nordeste; 7,6 p.p. no Sudeste e 3,5 p.p. no Sul. Os recuos mais expressivos foram assinalados no Mato Grosso (18,6 p.p.), Mato Grosso do Sul (13,9 p.p.), Amapá (13,5 p.p.), Goiás (10,8 p.p.) e Minas Gerais (10,7 p.p.). As únicas Unidades da Federação que não contabilizaram uma redução da proporção de ocupados com jornada acima de 44 horas semanais foram Roraima (crescimento de 0,9 p.p.) e Acre (elevação de 0,2 p.p.).

Em 2009, o percentual de trabalhadores submetidos a jornadas superiores a 44 horas semanais variava de 16,9% no Piauí a 34,6% em Goiás.

Sob a ótica de gênero, constata-se que as reduções do percentual de ocupados que trabalham acima de 44 horas por semana foram mais significativas entre os homens do que entre as mulheres. Por exemplo, no Mato Grosso, esse percentual se reduziu de 61,2%, para 37,2% entre 2004 e 2009, segundo Tabela 33. Quedas expressivas também foram verificadas no Mato Grosso do Sul (16,8 p.p.) e no Amapá (14,2 p.p.). Entre as mulheres, estas mesmas Unidades da Federação se destacam: reduções de 12,4 p.p. no Amapá, de 10,3 p.p. no Mato Grosso e de 9,4 p.p. no Mato Grosso do Sul.

TABELA 33

PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE COM JORNADA DE TRABALHO SEMANAL ACIMA DE 44 HORAS, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	36,4	44,8	24,9	35,8	37,1	29,8	36,6	20,7	29,4	30,2
Área Urbana	37,2	44,9	27,1	35,5	39,4	30,3	36,6	22,1	29,1	31,5
Área Rural	32,8	44,4	14,2	37,2	29,6	27,4	36,5	12,6	31,4	24,8
Grandes Regiões										
Norte	38,5	46,3	26,8	35,4	39,6	29,5	36,1	20,0	29,7	29,5
Nordeste	36,5	43,1	27,5	35,0	37,2	28,6	34,6	20,1	27,7	29,0
Sudeste	38,3	46,1	28,1	36,9	40,8	30,7	37,6	21,7	30,2	31,3
Sul	32,4	40,1	22,6	31,7	35,7	28,9	36,3	19,7	28,8	29,5
Centro-Oeste	41,9	51,5	29,1	39,7	43,8	30,6	38,6	20,0	28,9	31,9
Unidades da Federação										
Rondônia	33,7	44,1	18,5	32,0	34,7	28,9	36,4	17,9	29,3	28,6
Acre	32,3	41,4	18,8	33,5	32,0	32,5	41,3	20,4	33,6	32,1
Amazonas	37,1	43,3	27,0	30,7	39,6	30,1	35,2	22,7	30,9	29,8
Roraima	27,3	33,0	16,6	24,0	28,5	28,2	34,2	20,0	26,4	28,9
Pará	39,6	48,8	25,0	40,4	39,4	30,5	36,9	21,0	31,4	30,2
Amapá	35,9	40,9	28,4	30,6	37,6	22,4	26,7	16,0	18,7	23,6
Tocantins	35,9	47,9	17,5	34,5	36,4	26,2	35,7	13,2	23,8	27,0
Maranhão	37,4	46,5	25,6	38,3	37,1	32,9	40,4	21,1	33,2	32,7
Piauí	20,5	26,3	12,8	19,1	21,0	16,9	21,5	11,3	19,7	16,0
Ceará	33,4	40,1	24,2	33,1	33,5	31,8	37,6	24,1	30,3	32,4
Rio Grande do Norte	34,0	41,4	23,0	36,2	32,6	29,8	36,5	19,6	29,3	30,1
Paraíba	28,4	34,0	20,1	30,7	27,1	26,0	30,0	19,5	25,8	26,1
Pernambuco	34,7	42,0	24,0	33,3	35,5	30,6	35,6	23,2	28,3	31,9
Alagoas	37,4	44,0	26,7	38,2	37,0	31,7	38,0	21,9	30,0	32,4
Sergipe	30,0	37,6	19,7	25,4	31,9	27,9	35,0	18,5	27,0	28,3
Bahia	30,1	37,1	19,6	28,7	30,5	26,7	32,7	18,3	24,7	27,3
Minas Gerais	39,0	49,3	25,3	38,8	39,1	28,3	36,3	18,3	29,1	27,7
Espírito Santo	40,2	51,4	25,2	36,9	43,0	31,4	39,6	20,6	30,9	31,7
Rio de Janeiro	41,0	48,6	31,0	39,8	42,6	31,1	37,7	22,5	31,2	30,9
São Paulo	37,4	44,9	27,3	36,0	41,1	31,7	38,1	23,3	30,2	34,4
Paraná	35,2	44,7	22,7	34,5	37,3	27,5	34,8	18,3	27,2	28,4
Santa Catarina	34,6	43,4	23,1	33,9	41,2	30,6	37,4	21,8	30,2	33,1
Rio Grande do Sul	33,8	42,8	22,3	33,7	34,6	29,3	37,1	19,8	29,3	29,6
Mato Grosso do Sul	42,7	53,8	27,4	41,3	43,9	28,8	37,0	18,0	27,6	29,9
Mato Grosso	48,0	61,2	28,2	48,2	47,8	29,4	37,2	17,9	28,5	29,9
Goiás	45,4	56,9	28,5	43,5	46,9	34,6	43,2	23,0	32,6	35,9
Distrito Federal	29,7	35,7	22,7	25,6	33,3	24,3	30,1	17,2	22,2	25,8

Fonte: IBGE - PNAD

Em 22 Unidades da Federação assinalou-se uma redução da proporção de trabalhadores brancos que praticam jornadas superiores a 44 horas, com destaques para o Mato Grosso (19,7 p.p.) e o Mato Grosso do Sul (13,7 p. p.). Entre os negros, verificaram-se diminuições em 25 Unidades da Federação, sendo as mais expressivas observadas no Mato Grosso (17,9 p.p.), Amapá e Mato Grosso do Sul (ambas de 14,0 p.p.).

Entre os setores de atividade econômica verificou-se uma significativa redução da proporção de trabalhadores e trabalhadoras com jornada de trabalho semanal acima de 44 horas, entre 2004 e 2009, segundo Tabela 34. No setor de *construção* o declínio foi da ordem de dez pontos percentuais ao passar de 46,1% para 36,0% durante o referido período.

Mesmo diante da expressiva redução experimentada entre 2004 e 2009 (de 57,5% para 49,2%), o setor de *alojamento e alimentação* apresentava a maior proporção de pessoas ocupadas com jornada superior a 44 semanais, o correspondente a praticamente a metade dos trabalhadores e trabalhadoras desse setor. As menores proporções eram observadas nos setores de *educação, saúde e serviços sociais* (11,4%) e *administração pública* (13,7%).

TABELA 34

PROPORÇÃO DE POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE
COM JORNADA DE TRABALHO SEMANAL ACIMA DE 44 HORAS
POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA
BRASIL, 2004 E 2009

Setores de Atividade Econômica	% Acima de 44 Horas Semanais	
	2004	2009
Total	36,4	29,8
Agrícola	33,1	27,9
Outras atividades industriais	35,6	26,0
Indústria de transformação	36,8	28,7
Construção	46,1	36,0
Comércio e reparação	48,7	40,3
Alojamento e alimentação	57,5	49,2
Transporte, armazenagem e comunicação	52,8	44,5
Administração pública	18,0	13,7
Educação, saúde e serviços sociais	13,8	11,4
Serviços domésticos	35,8	28,5
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	32,2	27,1
Outras atividades	30,4	23,8
Atividades mal definidas	29,5	16,5

Fonte: IBGE - PNAD

Para efeito de comparação internacional no âmbito dos Indicadores de Trabalho Decente, será procedida uma breve análise acerca da representatividade, na estrutura ocupacional, dos trabalhadores e trabalhadoras que exercem uma jornada de trabalho acima de 48 horas semanais.

Com base nas informações dispostas na Tabela 35, uma proporção de 19,1% da população ocupada nacional trabalhava mais de 48 horas por semana no ano de 2004. Já em 2009, tal proporção declinou para 15,6% ,representando uma redução de 3,5 pontos percentuais (p.p.) em cinco anos. A diminuição ocorreu indistintamente segundo os atributos de sexo e cor ou raça.

Considerando-se a espacialidade, os indicadores apontam que as grandes regiões do país seguiram a trajetória de declínio refletida pela média nacional. Entretanto, chamava a atenção a intensidade da redução na região Centro-Oeste, na qual a proporção de trabalhadores e trabalhadoras nessa situação declinou 7,7 p.p. (de 24,4% para 16,7% entre 2004 e 2009).

Essa mesma tendência de redução era observada na grande maioria das UFs, com três exceções: Acre (cujo percentual de população ocupada que trabalhava mais de 48 horas por semana aumentou de 13,6% para 19,6%) e nos estados da Bahia e Roraima, cujo percentual ficou estagnado ao redor de 14,0% ao longo do período em análise.

As UFs com maior intensidade de redução – em torno de 9,0 pontos percentuais – foram Amapá, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso.

Mediante esse conjunto de tendências, ao final da década de 2000 os estados com maiores proporções de população ocupada com jornada superior a 48 horas eram: Santa Catarina (19,9%), Alagoas (19,5%) e Acre e Goiás (19,0%). As menores proporções eram observadas Piauí (7,7%) e Amapá (8,1%).

TABELA 35

PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADA COM JORNADA DE TRABALHO SEMANAL ACIMA DE 48 HORAS, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	19,1	24,1	12,2	19,7	18,5	15,6	19,7	10,2	16,2	15,1
Área Urbana	19,1	23,7	13,1	18,8	19,5	15,8	19,6	10,9	15,8	15,8
Área Rural	19,1	25,8	8,2	24,4	15,2	14,9	20,1	6,3	18,6	12,4
Grandes Regiões										
Norte	18,1	22,1	11,8	17,8	18,2	14,3	17,7	9,2	15,1	14,0
Nordeste	16,8	20,4	11,8	17,7	16,5	14,8	17,9	10,5	14,5	14,9
Sudeste	18,9	23,9	12,3	19,1	18,7	15,4	19,5	10,1	15,8	14,9
Sul	21,3	28,3	12,2	21,1	22,6	17,9	23,4	10,9	18,2	16,3
Centro-Oeste	24,4	31,9	13,9	24,4	24,4	16,7	21,6	10,1	16,2	17,0
Unidades da Federação										
Rondônia	18,4	25,2	8,5	15,9	19,7	16,0	21,5	8,0	16,3	15,8
Acre	13,6	16,7	8,9	16,4	12,8	19,0	25,0	10,6	19,1	18,9
Amazonas	14,7	17,6	10,0	11,8	15,8	11,9	14,2	8,7	13,5	11,5
Roraima	14,1	17,0	8,5	12,9	14,5	14,2	17,0	10,3	15,4	13,7
Pará	20,1	23,7	14,3	22,1	19,6	14,6	17,5	10,2	15,9	14,2
Amapá	17,8	22,1	11,5	18,6	17,7	8,1	10,3	4,7	5,5	8,9
Tocantins	18,0	23,5	9,6	18,1	18,0	15,8	21,6	7,9	13,8	16,4
Maranhão	23,0	28,3	16,1	24,5	22,5	17,1	20,6	11,7	16,8	17,2
Piauí	10,0	12,1	7,2	9,0	10,3	7,7	10,2	4,7	8,4	7,5
Ceará	16,3	19,1	12,5	16,5	16,2	15,6	17,8	12,8	16,0	15,5
Rio Grande do Norte	17,6	21,7	11,4	17,3	17,7	16,4	20,9	9,7	16,1	16,6
Paraíba	17,0	20,0	12,4	19,4	15,5	14,7	16,4	11,9	15,0	14,5
Pernambuco	18,8	22,5	13,4	19,8	18,2	15,6	18,2	11,8	14,3	16,4
Alagoas	24,2	28,1	17,8	26,7	22,7	19,5	23,2	13,8	16,7	20,6
Sergipe	15,2	19,9	9,0	12,2	16,5	12,4	15,8	7,9	13,2	12,1
Bahia	13,9	17,1	9,0	13,7	13,9	13,8	17,3	9,1	13,0	14,1
Minas Gerais	19,1	25,1	11,3	20,6	17,7	14,3	19,1	8,3	15,4	13,4
Espírito Santo	19,5	25,7	11,2	20,4	18,8	14,2	18,1	9,1	15,2	13,4
Rio de Janeiro	18,9	22,9	13,7	19,2	18,5	14,9	18,6	10,2	15,7	14,0
São Paulo	18,8	23,5	12,4	18,4	19,6	16,2	20,1	11,1	15,9	16,7
Paraná	20,7	27,8	11,2	20,2	22,3	16,5	21,6	10,0	16,8	15,7
Santa Catarina	21,3	28,3	12,1	20,6	27,2	19,9	25,6	12,7	19,8	20,7
Rio Grande do Sul	21,9	28,8	13,2	22,0	21,1	17,9	24,0	10,6	18,5	15,3
Mato Grosso do Sul	24,3	32,0	13,7	25,1	23,6	15,1	20,2	8,4	14,9	15,3
Mato Grosso	27,2	36,1	13,8	27,9	26,7	18,2	23,3	10,7	17,9	18,3
Goiás	27,0	34,8	15,6	26,7	27,2	19,0	24,2	12,0	18,4	19,4
Distrito Federal	14,0	17,0	10,3	14,0	14,0	10,8	14,2	6,7	10,8	10,8

Fonte: IBGE

5 CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, VIDA PESSOAL E VIDA FAMILIAR

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar está intrinsecamente relacionada ao conceito de Trabalho Decente, principalmente no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos – político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar.

Nesse contexto, é necessário avançar no rompimento dos mecanismos tradicionais de divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo que perpetuam desigualdades e discriminações de gênero, fazendo com que o maior peso das responsabilidades familiares recaia fundamentalmente sobre as mulheres, com consequências negativas em relação às suas oportunidades de acesso a um Trabalho Decente, assim como sobre a vida familiar.

Apesar de constituir-se como dimensão de suma importância para o Trabalho Decente, o processo de definição dos indicadores para monitorar a temática ainda está em construção. O presente Capítulo faz um novo esforço de abordagem desse tema, incluindo os indicadores utilizados no Relatório *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*, lançado em dezembro de 2009, além de outros, oriundos de sugestões da Oficina de Consulta Tripartite em Indicadores de Trabalho Decente, realizada em Brasília-DF, em agosto de 2009.

As Responsabilidades Familiares e o Peso da Dupla Jornada de Trabalho das Mulheres

O equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são esferas da vida social regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas (pessoais e de suas famílias) e, ao mesmo tempo, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. O uso do tempo, um bem escasso, torna tensa a relação entre essas esferas. A insegurança e a instabilidade no trabalho aumentaram nos dias atuais e as jornadas de trabalho se tornaram menos previsíveis e mais intensas. (OIT 2011b). Essa tensão afeta particularmente as mulheres, já que a responsabilidade sobre as tarefas domésticas e as atividades de cuidado geralmente recai sobre elas, conforme será demonstrado a seguir.

Essa realidade está na base da situação de desvantagem que as mulheres enfrentam para ter acesso ao mercado de trabalho, nele se manter e progredir, e tem efeitos importantes para a reprodução da pobreza e da desigualdade de gênero.

A partir de 2001, a PNAD passou a investigar o tempo dedicado aos afazeres domésticos. Em que pese ser essa uma forma de trabalho não valorada economicamente e, conseqüentemente, nem sequer figurar no conceito de trabalho ou atividade econômica da esmagadora maioria das pesquisas que geram estatísticas laborais, o produto do trabalho dos afazeres domésticos é de fundamental importância para a organização e funcionamento familiar e, por extensão, para viabilizar a própria inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Em função desta importância, entende-se o trabalho de reprodução social como aquele necessário à reprodução da sociedade, mas que não se realiza para o mercado e cujo valor econômico não é reconhecido⁴⁷.

Independentemente do nível de desenvolvimento dos países, em praticamente todos eles o trabalho dedicado à reprodução social é predominantemente de responsabilidade das mulheres. No Brasil, em 2009, considerando a população residente com 16 anos ou mais de idade, as mulheres dedicavam em média duas vezes e meia mais tempo que os homens aos afazeres domésticos: 26,6 contra 10,5 horas semanais.

Conforme chama a atenção o IPEA (2010), a participação dos homens nos afazeres domésticos está mais concentrada em *atividades interativas*, como a realização de compras de mantimentos em supermercados, o transporte dos filhos para a escola e, ainda, atividades esporádicas de manutenção doméstica, como reparos e consertos no domicílio. Uma informação do suplemento da PNAD de 2008 é bastante ilustrativa dessa situação. Cerca da metade (49,7%) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, costumavam fazer faxina no próprio domicílio, sozinha ou com a ajuda de outra pessoa. Enquanto que esta prática era comum para 72,1% das mulheres, entre os homens era de apenas 25,4%.

A identificação dos tipos de afazeres domésticos e o respectivo tempo dedicado por homens e mulheres a cada um deles demanda a realização de pesquisas sobre o uso do tempo⁴⁸.

Quando são analisadas as especificidades referentes à dupla jornada, isto é, à conciliação entre os trabalhos de reprodução social e de produção propriamente econômica, as desigualdades de gênero se manifestam de forma ainda mais evidente.

Os dados da PNAD de 2009 chamam a atenção para a real dimensão desta problemática. Entre o conjunto das mulheres brasileiras ocupadas, uma expressiva proporção de 90,7% também realizava afazeres domésticos, enquanto que entre os homens tal proporção era significativamente inferior (49,7%), refletindo que somente a metade dos trabalhadores do sexo masculino se dedicava aos afazeres domésticos.

Merece destaque o fato de que essas trabalhadoras ocupadas - além da sua jornada no mercado de trabalho - dedicavam cerca de 22,0 horas semanais aos afazeres domésticos, ao passo em que entre os homens tal dedicação era de 9,5 horas semanais, ou seja, 12,5 horas a menos (vide Tabela 36).

⁴⁷ C.S. DEDECCA, "Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres", em Albertina de Oliveira Costa; Bila Sorj; Cristina Bruschini; Helena Hirata. (Org.). *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais* (Rio de Janeiro: FGV, 2008), v. 1, p. 279-298.

⁴⁸ O IBGE, em parceria com diversas instituições, vem desenvolvendo uma pesquisa nacional sobre o uso do tempo que será aplicada no âmbito do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD). Em 2009, durante o teste da PNAD contínua realizado pelo IBGE, foi aplicado um módulo sobre uso do tempo nos estados do Pará, Pernambuco, Distrito Federal, São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, cobrindo uma amostra de 11 mil domicílios. A iniciativa de realização de uma Pesquisa sobre Uso do Tempo e a construção de sua metodologia se deu no âmbito das atividades do Comitê sobre Estudos de Gênero e Uso do Tempo, liderado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e composto por IBGE, IPEA, OIT e ONU-Mulheres. Resultados parciais desta pesquisa, bem como os desafios metodológicos que ela implica, foram apresentados nos dois últimos congressos da International Association for Time-Use Research (IATUR, 2010 e 2011) e no II Seminário Internacional sobre Pesquisas de Uso do Tempo: aspectos metodológicos e experiências internacionais, realizado em 2010, no Rio de Janeiro.

Esses dados permitem aprofundar a discussão sobre as desigualdades de gênero tanto na vida laboral quanto na vida privada e a imperiosa necessidade de medidas de conciliação entre ambas. Com efeito, ao conjugarem-se as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas e de cuidado (reprodução social) com aquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho (produção econômica), constata-se que, apesar da jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior a dos homens (36,0 contra 43,4 horas), ao computar-se o tempo de trabalho dedicado aos afazeres domésticos, a jornada média semanal total feminina alcançava 58,0 horas e ultrapassava em 5,0 horas a masculina (52,9 horas).

TABELA 36

NÚMERO MÉDIO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO MERCADO DE TRABALHO E AOS AFAZERES DOMÉSTICOS DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE EM TODOS OS TRABALHOS BRASIL, 2009

Sexo/Cor ou Raça	Média de Horas Semanais no Mercado de Trabalho (A)	Média de Horas Semanais Gastas c/ Afazeres Domésticos (B)	Jornada Semanal Total (A + B)
Homens	43,4	9,5	52,9
Mulheres	36,0	22,0	58,0
Homens Brancos	43,8	9,2	53,0
Mulheres Brancas	37,0	20,9	57,9
Homens Negros	43,0	9,9	52,9
Mulheres Negras	34,9	23,0	57,9

Fonte: IBGE – Microdados da PNAD
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Os indicadores da Tabela 36 também revelam que, independentemente da cor ou raça, as diferenças entre as jornadas de homens e mulheres no mercado de trabalho e na esfera doméstica permaneciam praticamente inalteradas. Por outro lado, considerando-se o comparativo entre as pessoas do mesmo sexo e cor ou raça, observavam-se algumas particularidades que merecem destaque. Apesar de, no ano de 2009, a jornada semanal total das trabalhadoras negras ser exatamente a mesma das brancas (57,9 horas), as mulheres negras dedicavam, em média, 2,1 horas semanais a mais do que as brancas nas atividades relacionadas aos afazeres domésticos – 23,0 e 20,9 horas, respectivamente. Consequentemente, a jornada semanal laboral das trabalhadoras brancas (37,0 horas) era igualmente superior em comparação àquela das negras (34,9 horas).

Direcionando-se a análise para as grandes regiões e o conjunto das unidades federativas, constata-se que as desigualdades eram ainda mais contundentes em alguns espaços subnacionais. Na região Nordeste, o diferencial da jornada dedicada aos afazeres domésticos entre os trabalhadores e as trabalhadoras alcançava 14,5 horas (10,3 horas para eles e 24,9 horas – ou seja, 2,5 vezes mais - para elas, respectivamente) e figurava na condição de mais elevado do país. Em três estados nordestinos o referido diferencial superava 15 horas – Piauí e Ceará (15,8 horas) e Maranhão (15,3 horas).

Em função, sobretudo, dessa sobrecarga de afazeres domésticos, em todas as 27 unidades federativas a jornada semanal total (que, além dos afazeres domésticos, também leva em conta o número médio de horas dispendido no mercado de trabalho) era sempre maior entre as mulheres. Na Paraíba e em Pernambuco, a jornada semanal total feminina (60,0 e 61,1 horas, respectivamente) era mais do que 8 horas superior à masculina – 51,2 e 52,8 horas, respectivamente, conforme Tabela 37. Além dessas duas UFs, a jornada semanal total das mulheres era também superior a 60,0 horas semanais no Maranhão (62,0 horas), Ceará (60,6 horas) e Santa Catarina (60,2 horas).

É importante chamar a atenção para o fato de que a menor jornada média semanal feminina exercida no mercado de trabalho era observada no Piauí (27,2 horas), exatamente um dos estados nos quais era mais elevado o tempo médio dedicado pelas mulheres trabalhadoras aos afazeres domésticos (25,9 horas). O Piauí era também um dos dois estados a apresentar o maior diferencial de jornada (15,8 horas) que homens e mulheres dedicavam às tarefas domésticas.

TABELA 37
NÚMERO MÉDIO DE HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO MERCADO DE TRABALHO E AOS AFAZERES DOMÉSTICOS DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE EM TODOS OS TRABALHOS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	Média de Horas Semanais no Mercado de Trabalho (A)		Média de Horas Semanais Gastas c/ Afazeres Domésticos (B)		Jornada Semanal Total (A + B)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	43,4	36,0	9,5	22,0	52,9	58,0
Grandes Regiões						
Norte	42,5	34,1	9,5	20,5	52,0	54,6
Nordeste	41,6	33,4	10,3	24,8	51,9	58,2
Sudeste	44,1	37,4	9,4	21,3	53,5	58,7
Sul	44,0	36,9	8,9	20,5	52,9	57,4
Centro-Oeste	44,1	36,0	9,5	20,8	53,6	56,8
Unidades da Federação						
Rondônia	43,9	34,3	10,3	23,5	54,2	57,8
Acre	44,1	34,2	9,5	21,0	53,6	55,2
Amazonas	42,3	36,2	9,5	17,5	51,8	53,7
Roraima	41,2	36,6	13,1	21,0	54,3	57,6
Pará	42,0	33,6	8,8	20,2	50,8	53,8
Amapá	41,3	35,8	15,1	23,0	56,4	58,8
Tocantins	43,1	31,1	9,4	23,4	52,5	54,5
Maranhão	43,9	34,5	12,2	27,5	56,1	62,0
Piauí	40,7	27,2	10,1	25,9	50,8	53,1
Ceará	41,9	33,8	11,0	26,8	52,9	60,6
Rio Grande do Norte	41,9	33,8	10,7	23,6	52,6	57,4
Paraíba	40,3	33,9	10,9	26,1	51,2	60,0
Pernambuco	41,8	35,6	11,0	25,5	52,8	61,1
Alagoas	40,9	34,0	10,7	23,9	51,6	57,9
Sergipe	41,0	33,8	9,4	23,4	50,4	57,2
Bahia	41,3	33,2	9,3	22,6	50,6	55,8
Minas Gerais	43,5	34,4	9,0	22,6	52,5	57,0
Espírito Santo	44,6	35,5	8,7	21,3	53,3	56,8
Rio de Janeiro	43,9	37,8	11,0	22,0	54,9	59,8
São Paulo	44,3	39,0	9,1	20,3	53,4	59,3
Paraná	43,6	36,3	8,7	20,2	52,3	56,5
Santa Catarina	45,0	38,8	9,3	21,4	54,3	60,2
Rio Grande do Sul	43,9	36,5	9,0	20,2	52,9	56,7
Mato Grosso do Sul	43,9	34,6	7,9	18,8	51,8	53,4
Mato Grosso	43,4	34,8	10,3	20,9	53,7	55,7
Goiás	45,0	36,1	9,7	21,9	54,7	58,0
Distrito Federal	43,0	38,5	10,0	19,9	53,0	58,4

Fonte: IBGE - Microdados da PNAD
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

O conjunto das análises anteriores evidencia que a massiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de um satisfatório processo de redefinição das relações de gênero com relação à divisão sexual do trabalho, tanto no âmbito da vida privada, quanto no processo de formulação de políticas públicas e de ações por parte de empresas e sindicatos, especialmente no concernente às responsabilidades domésticas e familiares. Em outras palavras, a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho vem ocorrendo de forma expressiva sem que tenha ocorrido uma nova pactuação em relação à responsabilidade pelo trabalho de reprodução social, que continua sendo assumida, exclusiva ou principalmente, pelas mulheres.

Diante desse contexto, as mulheres tendem a “ajustar” sua inserção no mercado de trabalho e a concentrar-se em ocupações precárias e informais, porque estas usualmente não envolvem horários e locais de trabalho fixos, facilitando assim certas estratégias de fazer frente à responsabilidade familiares, que, no entanto, envolvem elevados custos para as mulheres trabalhadoras e suas famílias (OIT, 2011b). Assim, as mulheres estão particularmente sobrerrepresentadas em trabalhos menos produtivos e precários, com pouco acesso a uma remuneração adequada e justa, à proteção social e a direitos fundamentais no trabalho, ou seja, possuem menores chances de ascender a um Trabalho Decente, conforme se evidencia em todos os capítulos do presente relatório.

A Importância da Proteção à Maternidade e Paternidade

A proteção à maternidade é uma questão central para a OIT desde a sua criação, em 1919. O objetivo dessa proteção é resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na maternidade. (OIT, 2011c). A proteção à maternidade contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna.

A OIT adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: Convenção Relativa ao Emprego das Mulheres Antes e Depois do Parto (Proteção à Maternidade), 1919 (nº 3); Convenção sobre Amparo à Maternidade (Revista), 1952 (nº 103) e Convenção sobre Proteção à Maternidade, 2000 (nº 183). Além disso, a Convenção sobre Seguridade Social (norma mínima), 1952 (nº 102) reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social. Sua Parte VIII, referente às prestações de maternidade, prevê assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras. Desde que a primeira Convenção no tema foi adotada, seu âmbito de aplicação foi ampliado para abranger todas as mulheres trabalhadoras. Assim, a Convenção nº 183 e sua Recomendação (nº 191) estendem a cobertura da proteção à maternidade a todas as mulheres ocupadas, independentemente da sua ocupação ou do tipo de estabelecimento, inclusive às que desempenham formas atípicas de trabalho e freqüentemente não gozam de nenhuma proteção (OIT, 2011c).

Até setembro de 2009, 71 países haviam ratificado pelo menos uma convenção sobre a proteção da maternidade ou a Parte VIII da Convenção nº 102, incluindo 17 países da América Latina e Caribe. O Brasil ratificou as Convenções nº 102 e nº 103. A importância atribuída internacionalmente à proteção à maternidade se reflete também na existência de disposições sobre o tema nas legislações de praticamente todos os países.

A existência de mecanismos e dispositivos legais que assegurem aos trabalhadores e trabalhadoras as licenças maternidade e paternidade desempenha um papel fundamental para a combinação entre trabalho e vida pessoal e familiar.

No Brasil, a Constituição Federal concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, além de proibir a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ver Indicador Normativo 6 “Licença-maternidade”, p. 388 no Anexo). Ademais, uma nova Lei de 2008 (Lei 11.770), que criou o Programa Empresa Cidadã, passou a produzir efeitos a partir de 2010, prorrogando por mais 60 dias a duração da licença-maternidade para as empresas que aderirem ao Programa. A Lei estipula que os dois meses de prorrogação da licença serão pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido. Esta prorrogação também já é efetiva na administração pública federal.

A ampliação da licença maternidade a todas as trabalhadoras, da administração pública e do setor privado, está na pauta de discussão do Congresso Nacional. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC 64/07), que amplia a licença maternidade para 180 dias, já foi aprovada pelo Senado Federal em agosto de 2010. A PEC altera a redação do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, estendendo a todas as trabalhadoras o benefício concedido às funcionárias das empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Atualmente, a PEC encontra-se aguardando aprovação pela Câmara dos Deputados. Alguns estados, municípios e empresas do setor público também ampliaram para seis meses a licença de suas servidoras gestantes, o que passará a ser obrigatório em nível nacional caso a Câmara confirme a decisão do Senado.

A Constituição concede ainda licença-paternidade pelo período de cinco dias (PL nº 3.935/2008). Atualmente tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei que objetiva estender a licença-paternidade de 5 para 15 dias (ver Indicador Normativo 7 “Licença-paternidade”, p. 390 no Anexo).

A importância da ampliação da licença paternidade para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho

A realidade social brasileira ainda é profundamente marcada pela divisão sexual do trabalho, que define as mulheres como responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades domésticas e de cuidado, ou seja, pelo trabalho reprodutivo. Esta lógica tem impactos significativos na inserção, permanência e progressão das mulheres no mercado de trabalho. A compreensão de que mulheres e homens são igualmente responsáveis pelo trabalho reprodutivo e o fortalecimento de mecanismos que protejam trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares de todas as formas de discriminação no mercado de trabalho são passos fundamentais para promover o equilíbrio entre trabalho e família e a igualdade de gênero no mundo do trabalho. A licença paternidade é uma medida que compõe este esforço. Sua ampliação, bem como o desenvolvimento de iniciativas que incentivem os homens trabalhadores a gozá-la plenamente, são elementos que dão uma contribuição central para este processo, pois fortalecem a noção de que os trabalhadores do sexo masculino são igualmente responsáveis pelos cuidados de seus filhos e filhas e que devem ser sujeitos dos direitos e benefícios associados a esta responsabilidade.

A licença-maternidade de seis meses é, de fato, um elemento de fundamental importância no âmbito da proteção da maternidade. Nesse contexto, conforme será demonstrado, a amamentação assume um papel vital.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda o aleitamento materno exclusivo⁴⁹ até os 6 meses de vida, e a amamentação complementada até os 24 meses (dois anos) ou mais de idade. Ademais, a OMS também estabelece parâmetros para classificar a situação do aleitamento em função do percentual de crianças lactentes com aleitamento materno exclusivo. Para os menores de 6 meses de vida, os parâmetros são os seguintes:

- Muito ruim – de 0,0 a 11,0%
- Ruim – de 12,0 a 49,0%
- Bom – de 50,0% a 89,0%
- Muito bom – de 90,0% a 100,0%

Segundo as informações da Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher 2006 (PNDS-2006) realizada pelo Ministério da Saúde em parceria com o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), apenas a metade (cerca de 49,0%) das crianças com até quatro meses de idade eram exclusivamente amamentadas (ver Tabela 38).

A partir do 4º mês de vida da criança - período que à época da pesquisa coincidia com o término da licença-maternidade – reduzia-se drasticamente o percentual de crianças exclusivamente amamentadas. Com efeito, entre o 4º e 6º mês de vida a proporção dos lactentes com aleitamento materno exclusivo decrescia significativamente para 15,3%, ou seja, cerca de 34 pontos percentuais a menos que os 49,0% observados até o 4º mês de vida.

Considerando-se o percentual de aleitamento exclusivo até os 6 meses de vida (39,8%) no ano de 2006, o Brasil se enquadrava em situação *ruim* de acordo com os parâmetros estabelecidos pela OMS.

TABELA 38

PERCENTUAL DE CRIANÇAS (ÚLTIMO FILHO VIVO) MENORES DE 12 MESES POR CONDIÇÕES DA AMAMENTAÇÃO, SEGUNDO FAIXA DE IDADE EM MESES BRASIL, 2006

Idade em Meses	Não Estavam Sendo Amamentadas*	Tipo de Aleitamento (%)			
		Exclusivo	Predominante ⁽¹⁾	Complementado ⁽²⁾	Total
0 -2	1,5	49,2	15,1	49,3	98,5
2 -4	4,3	48,8	16,2	46,9	95,7
4 -6	22,3	15,3	8,2	62,4	77,7
0 -6	8,2	39,8	13,6	52,0	91,8
6 -8	27,9	2,2	2,2	69,9	72,1
8 -10	43,7	0,5	0,8	55,8	56,3
10 -12	33,4	0,5	0,6	66,1	66,6

Fonte: Ministério da Saúde / CEBRAP - PNDS 2006

* Inclui as crianças nunca amamentadas

⁽¹⁾ Aleitamento mais água, chá, suco e/ou outros líquidos

⁽²⁾ Aleitamento materno menos aleitamento exclusivo

As informações oriundas da II Pesquisa de Prevalência do Aleitamento Materno nas Capitais Brasileiras e Distrito Federal, realizada pelo Ministério da Saúde no ano de 2008, ratificam, inclusive com maior clareza, a importância da licença-maternidade para a prevalência do aleitamento materno exclusivo.

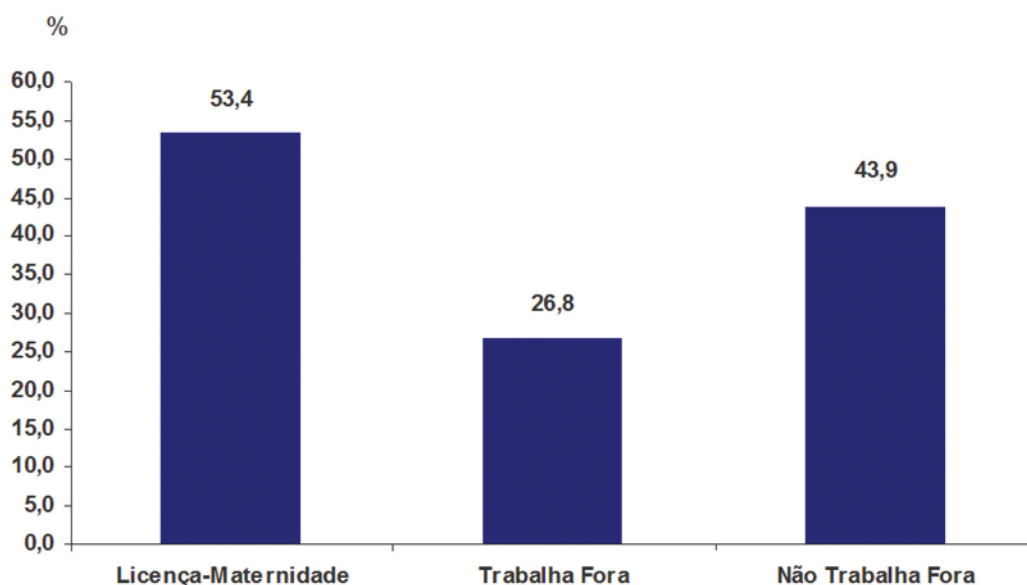
Entre as mulheres que gozavam da licença-maternidade no momento da pesquisa, a prevalência do aleitamento materno exclusivo alcançava mais da metade (53,4%) do total de

⁴⁹ Quando a criança é alimentada exclusivamente com leite humano, diretamente do peito ou ordenhado.

crianças menores de 6 meses, conforme Gráfico 16. Já entre as mulheres cuja situação de trabalho materno era de *trabalha fora* a prevalência do aleitamento materno exclusivo era de apenas 26,8%, ou seja, a metade daquela observada entre as mães trabalhadoras que estavam gozando da licença-maternidade.

GRÁFICO 16

PERCENTUAL DE PREVALÊNCIA DE ALEITAMENTO MATERNO EXCLUSIVO
ENTRE CRIANÇAS MENORES DE SEIS MESES DE IDADE
SEGUNDO À SITUAÇÃO DO TRABALHO MATERNO
CONJUNTO DAS CAPITAIS BRASILEIRAS E DISTRITO FEDERAL, 2008



Fonte: Ministério da Saúde – II Pesquisa de Prevalência de Aleitamento Materno nas Capitais Brasileiras e Distrito Federal

Além desta importante evidência, a própria situação geral da prevalência do aleitamento materno exclusivo nas capitais brasileiras e no Distrito Federal ratifica ainda mais a importância da licença-maternidade. Com efeito, a prevalência do aleitamento materno exclusivo em crianças menores de 6 meses no conjunto dessas áreas geográficas foi de 41,0%, variando de um mínimo de 27,1% em Cuiabá-MT a um máximo de 56,1% em Belém-PA. Com base na já mencionada classificação da OMS, 23 capitais ainda se encontravam na situação *ruim*, ou seja, com prevalência de aleitamento materno exclusivo entre 12,0% e 49,0%, e apenas três capitais se enquadravam num parâmetro *bom* (de 50,0% a 89,0%) – Belém-PA (56,1%), Florianópolis (52,4%) e Campo Grande-MS (50,1%) – juntamente com o Distrito Federal (50,0%).

Os benefícios da amamentação não se limitam diretamente à saúde da mãe e da criança, uma vez que também reduzem a demanda por serviços de saúde e aumentam a produtividade, em decorrência da manutenção de uma força de trabalho saudável.

Com aleitamento materno, o bebê tem menos chances de ter diarreia, pneumonia – doenças responsáveis por boa parte da mortalidade infantil, principalmente em regiões mais carentes – diabetes, câncer ou de desenvolver alergias. De acordo com a área técnica de Saúde da Criança e Aleitamento Materno do Ministério da Saúde⁵⁰, a estimativa é de que o aleitamento evita 13,0% das mortes em crianças menores de cinco anos em todo o mundo.

⁵⁰ Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/22_o8_licenca_maternidade.pdf. Acesso em 16/02/2012.

A chance de uma criança não amamentada ser internada por pneumonia nos primeiros três meses de vida é 61 vezes maior que aquela alimentada exclusivamente com leite materno. O risco de hospitalização por bronquite é sete vezes maior entre os bebês amamentados por menos de um mês. Ademais, cerca de sete mil mortes de recém-nascidos no primeiro ano de vida poderiam ser evitadas com a amamentação na primeira hora do parto.

A ampliação do período de aleitamento materno exclusivo também propicia uma significativa redução nos gastos do Sistema Único de Saúde (SUS) com internações de crianças até dois anos de idade, motivadas por diarreia e pneumonia. De acordo com levantamento do Ministério da Saúde, apenas no ano de 2007, ocorreram cerca de 180 mil internações por diarreia e outras 321 mil por pneumonia, que perfizeram um gasto da ordem de R\$ 246,8 milhões.

O aleitamento materno, por reduzir a morbimortalidade, e contribuir fortemente no desenvolvimento de indivíduos física e emocionalmente saudáveis é um fator importante na economia da saúde, pois reduz gastos com atendimento ambulatorial e hospitalar.

Por fim, é importante destacar que a importância da presença materna – e paterna – durante os primeiros meses de vida da criança não se resume à amamentação. Há também outros cuidados associados à saúde, ao estímulo e socialização da criança, aos aspectos psicológicos e outras dimensões que implicam em tempo e dedicação exclusiva dos pais para o pleno desenvolvimento da criança.

O direito de amamentar filhos e filhas após o retorno ao trabalho é outro elemento importante da proteção da maternidade. Quando a licença-maternidade dura menos de seis meses, é fundamental a implementação de medidas para que as mulheres possam continuar amamentando seu/sua filho/a ou armazenar seu leite após seu retorno ao trabalho (OIT, 2011c).

De acordo com a Convenção nº 183 da OIT, a mulher tem direito a uma ou várias interrupções por dia ou a uma redução diária na sua jornada de trabalho para poder amamentar seu/sua filho/a. Essas interrupções devem ser contabilizadas como parte da jornada de trabalho e, portanto, devem ser remuneradas. O número e a duração das interrupções serão fixados pela legislação e pelas práticas nacionais (Art. 10).

No Brasil, o Artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que, após o parto, a mulher terá dois períodos de descanso para amamentação durante a jornada de trabalho, cada um com 30 minutos de duração, até que a criança complete 6 meses. A lei também prevê que o período de seis meses poderá ser ampliado a critério da autoridade competente, em razão de questões de saúde do filho ou filha. Além disso, conforme parágrafo 1º do Artigo 389 da CLT, que trata das obrigações das empresas, “*os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação*”. (OIT, 2011c).

Apesar da importância da licença-maternidade, um expressivo contingente de mães trabalhadoras não consegue desfrutá-la. No levantamento domiciliar de 2008, a PNAD investigou a ocorrência de filho nascido vivo⁵¹ durante o ano de referência da pesquisa⁵².

⁵¹ Filho nascido vivo é a criança que, após a expulsão ou extração completa do corpo da mãe, independente do tempo de gravidez, manifestar qualquer sinal de vida, como: respiração, choro, movimentos de músculos de contração voluntária, batimento cardíaco, pulsão do cordão umbilical etc., ainda que tenha falecido logo a seguir.

⁵² Compreendido pelo período de 28 de setembro de 2007 a 27 de setembro de 2008.

Com base nessa informação, constata-se que de um total de 38,5 milhões de trabalhadoras, cerca de 1,05 milhão tiveram filho/a durante o ano de referência da pesquisa – o correspondente a 2,7% do total de ocupadas.

Entre as mães trabalhadoras que tiveram filhos, apenas a metade (50,5%) contribuía para a Previdência Social. Isso significa que metade das mães trabalhadoras não contribuía e, por conseguinte, não podia desfrutar da licença-maternidade.

Direcionando-se a análise para as Unidades da Federação (UFs), constata-se que a situação era ainda mais preocupante. Conforme pode ser visto na Tabela 39, associada às desigualdades regionais e à precariedade dos mercados de trabalho locais, em diversas UFs a proporção de mães trabalhadoras que tiveram filho e que não contribuía para a Previdência Social assumia proporções alarmantes: Piauí (81,5%), Espírito Santo (76,9%), Acre (76,3%), Bahia (70,6%) e Alagoas (70,4%).

TABELA 39					
NÚMERO E PERCENTUAL DE MULHERES OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE TIVERAM FILHOS DURANTE O ANO DE REFERÊNCIA DA PESQUISA E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAQUELAS QUE TIVERAM FILHOS SEGUNDO CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008					
Área Geográfica	Número de Mulheres Ocupadas		% Que Tiveram Filhos		
	Total	Que Tiveram Filhos	Em relação ao Total das Ocupadas	Contribuiu para a Previdência	Não Contribuiu p/ a Previdência
Brasil	38.545.683	1.044.391	2,7	50,5	49,5
Unidades da Federação					
Rondônia	274.044	6.808	2,5	46,8	53,2
Acre	122.815	4.728	3,8	23,7	76,3
Amazonas	516.518	16.767	3,2	39,1	60,9
Roraima	71.030	3.855	5,4	40,4	59,6
Pará	1.237.034	41.568	3,4	30,3	69,7
Amapá*	100.094	4.890	4,9	-	-
Tocantins	272.542	9.757	3,6	51,2	48,8
Maranhão	1.082.029	48.305	4,5	40,0	60,0
Piauí	719.505	29.639	4,1	19,5	81,5
Ceará	1.711.591	42.166	2,5	32,2	67,8
Rio Grande do Norte	582.727	15.089	2,6	46,9	53,1
Paraíba	619.199	11.464	1,9	39,1	60,9
Pernambuco	1.499.743	51.639	3,4	34,0	66,0
Alagoas	475.453	15.137	3,2	29,6	70,4
Sergipe	385.393	13.492	3,5	46,3	53,7
Bahia	2.797.512	80.452	2,9	29,4	70,6
Minas Gerais	4.325.021	139.399	3,2	57,2	42,8
Espírito Santo	737.085	18.596	2,5	23,1	76,9
Rio de Janeiro	3.059.376	48.959	1,6	74,1	25,9
São Paulo	8.721.907	214.747	2,5	65,8	34,2
Paraná	2.415.356	58.514	2,4	59,9	40,1
Santa Catarina	1.402.513	30.775	2,2	63,8	36,2
Rio Grande do Sul	2.547.203	56.827	2,2	58,4	41,6
Mato Grosso do Sul	505.332	16.500	3,3	47,2	52,8
Mato Grosso	561.111	20.081	3,6	46,2	53,8
Goiás	1.246.275	33.893	2,7	57,3	42,7
Distrito Federal	557.275	10.344	1,9	71,7	28,3

Fonte: IBGE - Microdados da PNAD 2008

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

*No Amapá, os dados amostrais não permitiram a desagregação por contribuição à Previdência.

Em outras UF's, além do elevado percentual de mães ocupadas que não contribuíam para a previdência ser elevado, a proporção daquelas que tiveram filhos no ano de referência era bastante superior à média nacional (de 2,7%), a exemplo de Roraima, onde 5,4% de trabalhadoras tiveram filhos, sendo que 59,6% não eram contribuintes da previdência e, portanto, não tinham acesso à licença maternidade.

Os menores percentuais de mães trabalhadoras que não contribuíam eram observados no Rio de Janeiro (25,9%) e Distrito Federal (28,3%). Vale ressaltar que essas UF's também figuravam entre aquelas com as menores proporções de mulheres ocupadas que tiveram filhos durante o período de referência da pesquisa – 1,6% no caso do Rio de Janeiro e 1,9% no Distrito Federal.

Cláusulas Coletivas de Proteção à Maternidade, à Paternidade e à Amamentação

No estudo *Negociação de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009*, realizado pela OIT em parceria com o DIEESE, divulgado em 2011, foram analisadas as garantias relacionadas à igualdade de gênero e raça nas contratações coletivas de trabalho. A partir da análise dessas cláusulas é possível identificar importantes conquistas no âmbito da conciliação entre trabalho e família⁵³.

A base utilizada para a realização do estudo foi o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE). Para a realização da pesquisa, o painel de unidades de negociação do SACC-DIEESE foi deparado em dois: SACC Original, restrito a 90 unidades de negociação, e SACC Ampliado, composto por 130 unidades de negociação.

Ao analisar as cláusulas sobre o trabalho da mulher ou sobre a igualdade de gênero, o estudo constatou que do painel composto por 90 contratações coletivas acompanhadas desde 1993, 87 negociaram alguma garantia sobre o tema. É interessante observar também que o número de cláusulas negociadas sobre este tema aumentaram ao longo do período analisado (1993-2009). O tema *Maternidade/Paternidade* continua sendo aquele que concentra o maior número de cláusulas, concentração esta verificada em todos os estudos da série. No período 2007-2009, esse tema agregou metade de todas as cláusulas negociadas, disseminadas em 80 unidades de negociação. Merece destaque também o aumento das cláusulas sobre *Responsabilidades Familiares*, altamente disseminadas entre as unidades de negociação estudadas.

Observaram-se importantes avanços em relação à licença maternidade e à licença paternidade, bem como a outros tipos de licença e benefícios, que garantem um maior equilíbrio entre trabalho e a vida familiar.

A negociação coletiva tem sido um importante espaço para reafirmação e fortalecimento dos direitos já garantidos em legislação, e de promoção de avanços em alguns aspectos:

- ◇ Licença maternidade

- Há registros de cláusulas que estendem a licença maternidade para 130 dias e de aplicação da Lei 11.770, que amplia licença maternidade para 180 dias.

⁵³ Este é o quarto estudo consecutivo acerca da promoção da igualdade de gênero no âmbito das negociações coletivas, e completa, portanto, 16 anos de acompanhamento da negociação coletiva sobre o tema de gênero no Brasil. Os três últimos estudos foram realizado em parceria com a OIT. A partir do terceiro estudo, que cobriu o período 2001 a 2006, incluiu-se também o levantamento das cláusulas referentes à igualdade racial.

- ◇ Licença paternidade
Há registros de cláusulas que definem o período de licença paternidade além do período garantido pela legislação, variando entre 5 dias úteis até 8 dias corridos.
- ◇ Estabilidade para o pai
Não há legislação que garanta este direito. Há registros de cláusulas negociadas com o objetivo de garantir a estabilidade para o pai, observando-se uma variação no período definido: 30, 60 ou 90 dias após o nascimento do filho ou filha.
- ◇ Acompanhamento dos filhos e filhas
Há registros de cláusulas que garantem o abono de falta para o acompanhamento de filhos e filhas a consultas e tratamentos médicos e no caso de internações. Em alguns casos não são definidos limites para as faltas, em outros, este limite é fixado por critérios diversos (dias, horas, jornada, etc.). Em sua grande maioria, estas garantias são fixadas sem distinção por sexo. Muito mais raras são as cláusulas que garantem o abono de faltas para o acompanhamento de filhos e filhas em atividades escolares. Porém, estas já são observadas em alguns casos.
- ◇ Garantias para trabalhadores e trabalhadoras com dependentes deficientes
Há registros de cláusulas que garantem: a extensão do auxílio creche, auxílio para educação especializada, auxílio para os gastos com medicamentos e flexibilização da jornada de trabalho.
- ◇ Garantias para mães e pais adotantes
A única garantia no caso de adoção que tem respaldo na legislação é a licença maternidade, cujo período varia de acordo com a idade das crianças (pode ser de 120, 60 ou 30 dias). Nos processos de negociação coletiva observa-se a existência de cláusulas que reafirmam este direito e que vão além da legislação, garantindo inclusive, em algumas unidades de negociação, a ampliação da licença maternidade para 180 dias. Observa-se também a garantia do direito à licença paternidade para pais adotantes, com duração de 5 dias, incluindo os casos em que a licença é solicitada por trabalhadores em união civil com pessoa do mesmo sexo. Há ainda registros de cláusulas que garantem a estabilidade para adotantes, ora apenas para a mãe e ora para pai e mãe. Os períodos variam de 30 dias após a adoção até 180 dias após a licença adoção. E, por fim, registra-se a existência de cláusulas que garantem aos filhos e filhas adotivos os mesmos direitos à creche que os filhos e filhas biológicos.

Destacam-se, ainda, as garantias relativas à gestação, ou seja, as medidas negociadas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação, bem como aquelas necessárias ao seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório.
- ◇ Estabilidade à gestante
Permanece como o tema mais difundido com relação às garantias relativas à gestação. No período de 2007 a 2009, cláusulas sobre estabilidade à gestante foram negociadas em 68 das 90 unidades de negociação que compõem este painel. Um terço das cláusulas negociadas neste tema assegura a estabilidade à gestante pelo período fixado em lei, ou seja, 5 meses após o parto. Pouco mais de 65% das cláusulas ampliam o período de estabilidade. Esta ampliação varia entre 60 e 122 dias.

No período de 2007 a 2009 também foram negociadas cláusulas sobre a garantia de mudança de função da trabalhadora gestante, desde que ofereça riscos; garantia de horário ou jornada de trabalho diferenciada; e o abono de faltas para consultas médicas dedicadas a exame pré-natal.

O Acesso Restrito a Serviços Essenciais: Creche e Pré-Escola

Um fator-chave para facilitar a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e também aliviar a tensão vivenciada tanto por elas como pelos homens com responsabilidades familiares e dupla jornada é a disponibilidade de serviços acessíveis de assistência a crianças, sobretudo em idade pré-escolar.

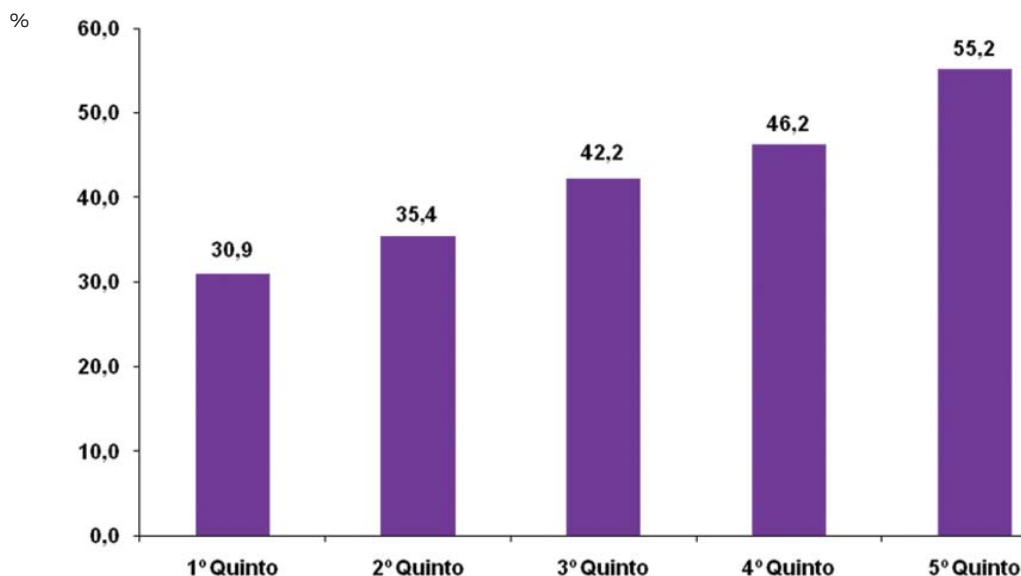
Os dados do Censo Escolar 2011, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), indicam que o número de matrículas em creche mantém a trajetória de crescimento, constituindo-se na etapa de ensino com maior ritmo de expansão da educação básica. Entre 2010 e 2011 foram registradas 234 mil novas matrículas, o correspondente a um crescimento de 11,3%. Entre 2002 e 2011 o número de matrículas dobrou, ao passar de 1,15 milhão para cerca de 2,3 milhões.

Já na pré-escola, foi mantida a tendência recente de pequeno declínio no número de matrículas, mediante uma ligeira contração de -0,2%, ao passar de 4,69 milhões em 2010 para 4,68 milhões em 2011. A diminuição da matrícula na pré-escola guarda relação direta com o processo de implantação do ensino fundamental em um ciclo de nove anos, fazendo com que a matrícula das crianças com 6 anos de idade passasse a integrar o ensino fundamental e não mais a pré-escola.

Apesar da ampliação expressiva do número de matrículas da creche, o acesso das crianças à creche e à pré-escola ainda é restrito e bastante condicionado pelo nível de rendimento das famílias. No ano de 2009, entre as crianças de 00 a 05 anos de idade residentes nas famílias situadas entre as 20,0% mais pobres (1º quinto da distribuição), menos de um terço (30,9%) freqüentavam creche ou pré-escola. O percentual de freqüência aumenta conforme cresce o rendimento familiar *per capita*, até alcançar 55,2% entre as crianças residentes nas famílias 20,0% mais ricas (5º quinto da distribuição), conforme Gráfico 17.

GRÁFICO 17

TAXA DE FREQUÊNCIA ESCOLAR DAS CRIANÇAS DE 00 A 05 ANOS DE IDADE
POR QUINTOS DE RENDIMENTO MENSAL FAMILIAR *PER CAPITA*
BRASIL, 2009



Fonte: IBGE - PNAD (Síntese de Indicadores Sociais 2010)

Ciente desta necessidade, no âmbito do eixo *Comunidade Cidadã* do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) 2, o governo federal pretende investir R\$ 7,6 bilhões para construir, até o ano de 2014, seis mil novas unidades de creches e pré-escolas em todo o país, com o intuito de ampliar a oferta de educação para crianças de até cinco anos de idade e reduzir o déficit de atendimento na educação para esta faixa etária.

Com base no 2º *Balanço do PAC 2*, apresentado em dezembro de 2011, foram selecionadas para construção 1.484 unidades físicas, que deverão beneficiar 1.040 municípios em 26 unidades da federação, mediante investimentos de aproximadamente R\$ 1,5 bilhão (de 19,7% do total até 2014). Até o final do mês de outubro de 2011, um contingente de 1.343 unidades já tinha sido contratado para início das obras, perfazendo um investimento de R\$ 1,3 bilhão.

Além da baixa frequência das crianças à creche e pré-escola, essa ampliação do número de estabelecimentos e das vagas na educação infantil também se faz necessária pelo fato de a rede privada⁵⁴ responder por mais de um terço (36,0%) das matrículas em creche no ano de 2011 – o correspondente a 828 mil crianças. A rede municipal de ensino respondia por 63,5% das matrículas. As redes estadual e federal participavam conjuntamente com apenas 0,5% das vagas.

Os indicadores que relacionam o trabalho feminino e o acesso à creche são bastante sintomáticos da imperiosa necessidade de medidas que promovam o equilíbrio entre trabalho e família. Segundo os dados da PNAD, 11,5% das mulheres ocupadas de 16 anos ou mais de idade tinham filhas e filhos de 00 a 03 anos de idade no ano de 2009, sendo que uma significativa proporção de 73,3% dessas crianças não frequentava creche. (Tabela 40)

Entre as mulheres negras era ainda maior a proporção de trabalhadoras com filhas e filhos (12,7%) e o percentual dessas crianças que não tinha acesso a creche (76,2%). Na região Norte do país, tais proporções eram mais expressivas – 16,0% e 87,7%, respectivamente.

O menor percentual de trabalhadoras (9,5%) que tinham filhas e filhos de 00 a 03 anos de idade era observado entre as mulheres brancas da região Sudeste, sendo que a maior proporção de crianças frequentando creche (35,5%) era verificada entre as mães trabalhadoras brancas da região Sul.

⁵⁴ Segundo informações do MEC/INEP (2011), cerca de metade das matrículas computadas na rede privada são parcialmente financiadas com recursos públicos, por meio de convênios dos municípios com as escolas privadas.

TABELA 40

PROPORÇÃO DE MULHERES OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE COM FILHOS DE 00 A 03 ANOS DE IDADE, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE MULHERES OCUPADAS POR COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DE FREQUÊNCIA À CRECHE BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2009

Área Geográfica e Cor ou Raça	% de Mulheres Ocupadas com Filhos de 00 a 03 Anos	Distribuição % por Situação de Frequência à Creche		
		Nenhum Filho Frequenta Creche (1)	Todos ou Alguns Filhos Frequentam Creche (2)	Total (1) + (2)
Brasil				
Total	11,5	73,3	26,7	100,0
Branças	10,5	70,0	30,0	100,0
Negras	12,7	76,2	23,8	100,0
Região Norte				
Total	15,6	86,6	13,4	100,0
Branças	14,2	83,0	17,0	100,0
Negras	16,0	87,7	12,3	100,0
Região Nordeste				
Total	13,0	78,4	21,6	100,0
Branças	12,6	78,2	21,8	100,0
Negras	13,2	78,5	21,5	100,0
Região Sudeste				
Total	10,2	68,3	31,7	100,0
Branças	9,5	67,5	32,5	100,0
Negras	11,3	69,2	30,8	100,0
Região Sul				
Total	10,7	65,7	34,3	100,0
Branças	10,3	64,5	35,5	100,0
Negras	12,6	70,0	30,0	100,0
Região Centro-Oeste				
Total	12,5	78,5	21,5	100,0
Branças	12,0	77,2	22,8	100,0
Negras	12,9	79,4	20,6	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

No conjunto das unidades federativas, o percentual de mulheres ocupadas que tinham filhas e filhos de até 03 anos de idade em 2009 variava de 8,6% no Rio de Janeiro até 20,0% no Acre, conforme Tabela 41.

É importante ressaltar que a dificuldade de conciliação entre trabalho e família, do ponto de vista dos cuidados e educação das crianças das mulheres ocupadas, era mais contundente exatamente nos estados com maiores proporções de mães trabalhadoras. Com efeito, no Acre e no Amapá, que apresentavam os maiores percentuais de ocupadas com filhos menores – 20,0% e 16,4%, respectivamente – eram mais elevadas as proporções de filhos menores que não freqüentavam creche (90,3% no caso do Acre e 90,0% no caso do Amapá).

As unidades federativas com maiores níveis de freqüência à creche de filhos e filhas das trabalhadoras eram Santa Catarina (43,9%) e São Paulo (38,5%). Apesar desses níveis mais elevados de freqüência, eles não chegavam sequer à metade do total de mulheres ocupadas com crianças de até 03 anos de idade.

TABELA 41
 PROPORÇÃO DE MULHERES OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE COM FILHOS DE 00 A 03 ANOS DE IDADE,
 EM RELAÇÃO AO TOTAL DE MULHERES OCUPADAS E SITUAÇÃO DE FREQUÊNCIA À CRECHE
 BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2009

Área Geográfica	% de Ocupadas com Filhos de 00 a 03 Anos	Distribuição % por Situação de Frequência à Creche		
		Nenhum Filho Frequenta Creche (1)	Todos ou Alguns Filhos Frequentam Creche (2)	Total (1) + (2)
Brasil	11,5	73,3	26,7	100,0
Unidades da Federação				
Rondônia	14,1	87,9	12,1	100,0
Acre	20,0	90,3	9,7	100,0
Amazonas	16,3	87,3	12,7	100,0
Roraima	14,4	70,5	29,5	100,0
Pará	15,1	87,0	13,0	100,0
Amapá	16,4	90,0	10,0	100,0
Tocantins	15,7	82,8	17,2	100,0
Maranhão	14,5	86,9	13,1	100,0
Piauí	13,6	78,5	21,5	100,0
Ceará	13,9	74,7	25,3	100,0
Rio Grande do Norte	13,3	67,5	32,5	100,0
Paraíba	13,1	76,0	24,0	100,0
Pernambuco	11,1	77,7	22,3	100,0
Alagoas	12,6	84,7	15,3	100,0
Sergipe	15,8	80,5	19,5	100,0
Bahia	12,2	79,2	20,8	100,0
Minas Gerais	10,6	77,7	22,3	100,0
Espírito Santo	11,4	71,8	28,2	100,0
Rio de Janeiro	8,6	73,3	26,7	100,0
São Paulo	10,5	61,5	38,5	100,0
Paraná	10,7	68,4	31,6	100,0
Santa Catarina	11,4	56,1	43,9	100,0
Rio Grande do Sul	10,3	69,1	30,9	100,0
Mato Grosso do Sul	13,2	67,1	32,9	100,0
Mato Grosso	14,1	76,9	23,1	100,0
Goiás	11,9	86,0	14,0	100,0
Distrito Federal	11,4	74,9	25,1	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

Direcionando-se a análise para as crianças de 04 a 06 anos de idade, a proporção de trabalhadoras com filhas e filhos nesta faixa etária era de 10,8% em 2009, sendo mais elevada entre as negras (12,3%) comparativamente às brancas (9,5%).

Entre as grandes regiões, tal proporção variava de 9,7% na região Sudeste até 14,0% na região Norte, conforme Tabela 42.

A proporção destas crianças de 04 a 06 anos de idade, filhos e filhas de mães trabalhadoras, que não freqüentava creche ou escola em 2009 (14,2%) era bem menor comparativamente às de 00 a 03 anos (73,3%).

Vale ressaltar que entre as trabalhadoras negras da região Sul, o percentual dos filhos e filhas que não freqüentava creche ou escola, era mais do que duas vezes superior (29,4%) ao correspondente ao conjunto do país.

TABELA 42

PROPORÇÃO DE MULHERES OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS COM FILHOS DE 04 A 06 ANOS DE IDADE, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE MULHERES OCUPADAS POR COR OU RAÇA E SITUAÇÃO DE FREQUÊNCIA À CRECHE OU ESCOLA BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2009

Área Geográfica e Cor ou Raça	% de Ocupadas com Filhos de 04 a 06 Anos	Distribuição % por Situação de Frequência à Creche ou Escola		
		Nenhum Filho Frequenta Creche ou Escola (1)	Todos ou Alguns Filhos Frequentam Creche ou Escola (2)	Total (1) + (2)
Brasil				
Total	10,8	14,2	85,8	100,0
Branças	9,5	12,9	87,1	100,0
Negras	12,3	15,4	84,6	100,0
Região Norte				
Total	14,0	21,0	79,0	100,0
Branças	12,5	19,4	80,6	100,0
Negras	14,6	21,5	78,5	100,0
Região Nordeste				
Total	12,0	9,0	91,0	100,0
Branças	10,6	8,2	91,8	100,0
Negras	12,6	9,3	90,7	100,0
Região Sudeste				
Total	9,7	11,5	88,5	100,0
Branças	8,7	8,2	91,8	100,0
Negras	11,1	15,0	85,0	100,0
Região Sul				
Total	10,4	23,2	76,8	100,0
Branças	9,7	21,3	78,7	100,0
Negras	13,0	29,4	70,6	100,0
Região Centro-Oeste				
Total	11,6	21,0	79,0	100,0
Branças	10,3	17,5	82,5	100,0
Negras	12,5	23,2	76,8	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

O conjunto dessas análises revela a já conhecida associação entre desenvolvimento socioeconômico e acesso a serviços públicos e/ou privados. Diante desse contexto, medidas de conciliação em prol do cuidado das crianças exercem um impacto positivo e mais expressivo entre as trabalhadoras e trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade social.

Ocupação da Pessoa de Referência e Presença de Crianças

Outra informação relevante é a condição de ocupação dos responsáveis pelas crianças, entendidos aqui como a pessoa de referência da família e respectivo cônjuge/ companheiro(a). Em 65,0% das famílias com crianças até 14 anos de idade, ambos estavam ocupados e em 15,9%, somente a pessoa de referência estava ocupada, conforme Tabela 43.

A análise da condição de ocupação dos responsáveis mais diretos pelo cuidado das crianças – pessoa de referência da família e respectivo cônjuge/ companheiro(a) – também fornece importantes elementos para o planejamento de políticas de conciliação entre trabalho e família. Com base nos dados da PNAD de 2009, em 65,0% das famílias com crianças até 14 anos de idade, tanto a pessoa de referência da família quanto o cônjuge/ companheiro(a) estavam ocupados. Na região Sul do país, essa proporção era de 70,6%, sendo que em Santa Catarina alcançava 75,2%.

TABELA 43				
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS FAMÍLIAS COM CRIANÇAS DE 00 A 14 ANOS DE IDADE POR CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO DA PESSOA DE REFERÊNCIA E CÔNJUGE BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009				
Área Geográfica	Distribuição percentual das famílias com pessoas de 00 a 14 anos de idade residentes em domicílios particulares, por condição de ocupação da pessoa de referência e cônjuge (%)			
	Pessoa de referência ocupada	Cônjuge ocupado	Chefe e cônjuge ocupados	Nem chefe e nem cônjuge ocupados
Brasil	15,9	6,0	65,0	13,1
Norte	16,9	6,6	62,4	14,1
Rondônia	14,5	6,2	67,4	11,9
Acre	15,6	6,8	64,8	12,8
Amazonas	17,6	7,8	59,8	14,9
Roraima	18,9	7,9	58,9	14,3
Pará	16,8	6,1	62,9	14,1
Amapá	16,8	6,6	56,9	19,7
Tocantins	18,9	5,7	63,5	11,9
Nordeste	15,5	5,0	62,9	16,6
Maranhão	15,4	3,6	63,4	17,6
Piauí	19,6	3,6	66,5	10,4
Ceará	17,3	5,3	63,2	14,2
Rio Grande do Norte	13,3	4,6	63,6	18,4
Paraíba	12,2	4,7	63,0	20,0
Pernambuco	13,5	5,2	61,2	20,1
Alagoas	11,1	4,9	62,5	21,6
Sergipe	18,5	6,0	61,4	14,0
Bahia	16,6	5,7	62,7	14,9
Sudeste	16,3	6,6	65,1	12,0
Minas Gerais	16,9	4,9	65,3	12,8
Espírito Santo	18,1	5,2	64,2	12,4
Rio de Janeiro	17,0	5,7	64,3	13,0
São Paulo	15,5	7,9	65,5	11,1
Sul	14,1	5,9	70,6	9,4
Paraná	14,2	5,0	71,0	9,8
Santa Catarina	11,6	6,0	75,2	7,1
Rio Grande do Sul	15,4	6,7	67,5	10,4
Centro-Oeste	17,7	6,1	65,3	10,9
Mato Grosso do Sul	18,0	3,2	69,3	9,5
Mato Grosso	18,5	7,8	62,6	11,1
Goiás	16,3	5,5	67,4	10,8
Distrito Federal	19,9	8,1	59,8	12,2

Fonte: IBGE - PNAD (Síntese de Indicadores Sociais 2010)

Esta significativa proporção de famílias com crianças nas quais a pessoa de referência e o cônjuge estavam trabalhando indica a magnitude da demanda por políticas de conciliação entre trabalho e família. Mas há também outro indicador que chama a atenção e causa inquietação: em 13,1% das famílias com crianças de 00 a 14 anos, tanto a pessoa de referência quanto o cônjuge, encontravam-se desocupados. Em três estados nordestinos tal proporção chegava a 20,0%: Alagoas (21,6%), Pernambuco (20,1%) e Paraíba (20,0%).

No ano de 2010, a OIT lançou uma publicação específica⁵⁵ que aborda a temática do cuidado infantil no local de trabalho. Dentre as medidas relacionadas com as condições de trabalho que podem auxiliar os trabalhadores e trabalhadoras a melhor equilibrarem suas responsabilidades familiares com relação ao cuidado de filhos e filhas e sua inserção no mercado de trabalho, destacam-se:

- Licença maternidade/paternidade, licença a ambos os pais (incluída na legislação trabalhista, ainda que o empregador possa ampliá-la além das disposições legais);
- Licença por emergência ou por enfermidade para cuidar dos filhos doentes (ou de outros parentes);
- Redução de jornadas de trabalho prolongadas e das horas extras para todos os trabalhadores e trabalhadoras;
- Opções de jornada de trabalho flexível que permitam relativa possibilidade de escolha das horas de entrada e saída do trabalho;
- Possibilidade de trocar provisoriamente o horário integral para tempo parcial ou reduzido;
- Jornada semanal de trabalho reduzida;
- Possibilidade de trocar o turno do trabalho
- Teletrabalho

O Alívio de Parte da Carga pela Posse de Bens Duráveis e Eletrodomésticos

As tarefas domésticas podem ser particularmente árduas nos países em desenvolvimento, pois o acesso a equipamentos que poupam trabalho e reduzem o tempo necessário para cozinhar, limpar e lavar é relativamente baixo, especialmente nos lares afetados pela pobreza. Medidas que aliviassem o tempo empregado nestas tarefas domésticas poderiam facilitar o trabalho remunerado das pessoas, na maior parte das vezes mulheres, a cargo destas tarefas. (OIT, 2011d).

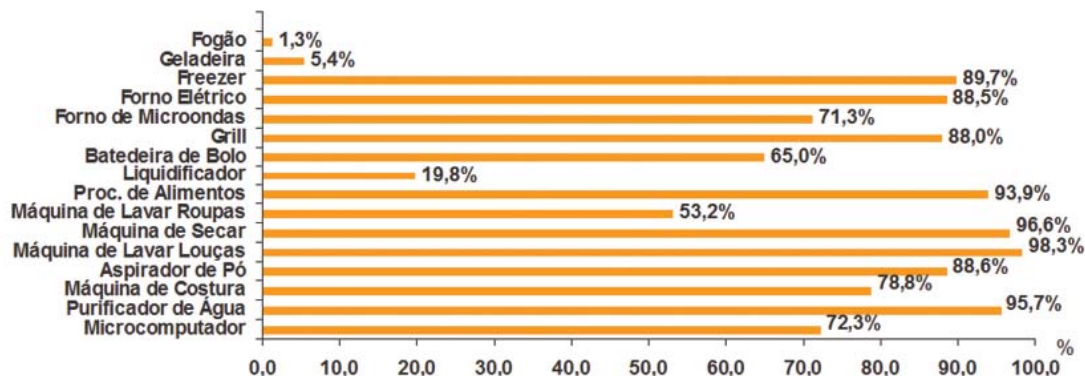
A Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009 investigou a existência de um leque mais amplo de bens duráveis em comparação ao conjunto de bens normalmente investigado nas PNADs e nos censos demográficos. Com base nessas informações, é possível constatar que, entre as famílias urbanas chefiadas por mulheres, o acesso a estes bens duráveis ainda é bastante restrito.

Segundo o Gráfico 18, apesar da generalização de alguns bens mais tradicionais ao longo das últimas décadas, 5,4% das famílias urbanas sob responsabilidade feminina ainda não possuíam geladeira e 1,3% não contavam com fogão no ano de 2009. Já a máquina de lavar roupa não estava presente em mais da metade (53,2%) desse tipo de família.

⁵⁵ OIT (2010). Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo. Ginebra, 2010. Colección Informes OIT (Núm. 85)

GRÁFICO 18

PERCENTUAL DE FAMÍLIAS COM PESSOA RESPONSÁVEL PELA FAMÍLIA DO SEXO FEMININO QUE NÃO POSSUEM BENS DURÁVEIS, POR TIPO DE BEM
BRASIL, 2008-2009



Fonte: IBGE – Microdados da Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

As informações da POF demonstravam ainda que diversos eletrodomésticos e outros bens duráveis essenciais para reduzir o tempo de afazeres domésticos não remunerado, não estavam disponíveis na grande maioria dos lares urbanos chefiados por mulheres: forno de microondas (inexistente em 71,3% das famílias), processador de alimentos (93,9%), *grill* (88,0%) e *freezer* (89,7%).

É importante enfatizar que, segundo os dados da PNAD, mais da metade (59,0%) das mulheres responsáveis por famílias estavam na condição de economicamente ativas no ano de 2009, sendo que 53,0% estavam trabalhando.

A Crise do Cuidado e a Imperiosa Necessidade de Promover o Equilíbrio entre Trabalho-Família

Como destacado pela OIT em seu relatório *Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social* (2009), atualmente a América Latina está enfrentando a chamada *crise do cuidado*, que revela a necessidade de reorganizar simultaneamente o trabalho assalariado-remunerado e o doméstico não remunerado, superando a rígida divisão sexual do trabalho e a segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho. Esta crise se coloca em um cenário de profundas transformações promovidas pela crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho e pelas tensões causadas pela persistência da noção tradicional de que as mulheres são as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado. Esta noção se reflete na organização das famílias, com a manutenção de um modelo no qual uma maior responsabilidade dos homens pelas atividades de cuidados não se concretiza. Reflete-se, ainda, na organização do mercado de trabalho e nos processos de formulação de políticas públicas de forma que mecanismos estatais e de mercado voltados para o apoio aos cuidados – na forma de serviços, equipamentos públicos e novos modelos de gestão do tempo de trabalho – sejam insuficientes.

A *crise do cuidado* tende a agravar-se em função do aumento da população que demanda cuidados, como resultado das transformações sociodemográficas em curso. Nesse contexto, destacam-se os novos arranjos familiares, o envelhecimento da população, o aumento da quantidade de pessoas com doenças crônicas, com deficiência, a crescente participação feminina no mercado de trabalho e a existência de um número elevado de crianças, apesar do declínio da fecundidade.

O Cuidado no Marco Normativo Internacional

A Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) estabelece, no artigo 18, incisos 1, 2 e 3, que o Estado deve garantir “o reconhecimento do princípio que ambos os pais possuem obrigações comuns no que diz respeito ao desenvolvimento da criança”. Afirma-se que os Estados prestarão assistência aos pais e representantes legais, para o desempenho de suas funções em relação à criação da criança e serão responsáveis pela criação de instituições, instalações e serviços para o cuidado. Além disso, “adotarão todas as medidas necessárias para que as crianças cujos pais trabalhem tenham direito a beneficiarem-se de serviços e instalações de acolhimento”.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979) explicita que os direitos das trabalhadoras devem ser protegidos de potenciais discriminações originadas da maternidade: os Estados devem proibir e coibir todo tipo de práticas discriminatórias, assim como implementar licenças remuneradas e outras medidas que permitam conciliar as responsabilidades familiares e do trabalho dos pais. A Convenção assinala que homens e mulheres devem compartilhar as responsabilidades domésticas e de criação dos filhos. (artigo 11, inciso 2).

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) estabelece, no artigo 10, que os Estados devem oferecer proteção e assistência às famílias para o cuidado e educação dos filhos.

Fonte: Pautassi e Rico, 2011.

As três últimas décadas foram marcadas por expressivas mudanças sociodemográficas no Brasil. Dentre as principais, destacam-se o arrefecimento do ritmo de crescimento demográfico, fruto do significativo declínio da fecundidade, a continuidade do processo de urbanização e o envelhecimento populacional.

O processo de envelhecimento da população assume visibilidade e se manifesta através do aumento da participação relativa das pessoas idosas (com mais de 60 anos de idade) na população total e pelo aumento da longevidade. Os seus principais fatores determinantes são a queda da fecundidade e o aumento da esperança de vida. Com efeito, segundo dados dos censos demográficos, a taxa de fecundidade no Brasil que era de 6,3 filhos/mulher em 1960, declinou para 2,6 filhos/mulher em 1991, e posteriormente reduziu para 1,86 filho/mulher em 2010 – abaixo da taxa correspondente ao nível de reposição da população. A esperança de vida experimentou um acréscimo de quase 11,0 anos, ao passar de 62,6 anos em 1980 para 73,5 anos em 2010.

Observa-se, portanto, significativas mudanças na estrutura etária da população: redução do contingente de crianças de 00 a 14 anos de idade, crescimento da população potencialmente em idade de trabalhar (15 a 59 anos) e aumento da população idosa (60 anos e mais). Segundo os dados do Censo 2010, nesse ano o contingente de idosos no Brasil já alcançava 20,6 milhões e correspondia a 10,8% da população total.

O processo de envelhecimento populacional no Brasil se tornará ainda mais intenso a partir das próximas décadas. Segundo as projeções elaboradas pelo IBGE, a proporção de pessoas com 60 anos e mais aumentará para 18,7% em 2020 e subsequentemente para cerca de 29,7% no ano de 2050, ocasião na qual a população idosa chegará a 64 milhões de pessoas – efetivo superior em 4 milhões ao somatório dos contingentes populacionais de São Paulo e Minas Gerais (estados mais populosos do país) no ano de 2010.

Dado que a capacidade física e biológica do ser humano diminui naturalmente com o passar dos anos, as pessoas idosas tornam-se mais suscetíveis ao risco de adoecerem. Na composição da morbidade deste grupo figura uma alta proporção de doenças crônico-degenerativas, dentre as quais se destacam as doenças do aparelho circulatório (com especial incidência de doenças cerebrovasculares e isquêmicas do coração), assim como neoplasias e diabetes, que, por serem agravos associados tanto a fatores inerentes à própria constituição do indivíduo como ao estilo de vida da população, são de difícil tratamento preventivo. Esse processo implica em uma diminuição progressiva das capacidades funcionais e da autonomia para executar atividades específicas que são essenciais para o cuidado pessoal e tem como consequência a progressiva dependência da pessoa idosa com relação à ajuda de outras pessoas para o seu bem-estar. (SAAD, 2005).

Os dados do Suplemento de Saúde da PNAD 2008 são bastante ilustrativos do aumento da incidência de doenças crônicas na população, em função, sobretudo, do processo de envelhecimento e também refletem a maior incidência dessas doenças e da incapacidade funcional entre a população idosa.

Segundo o Suplemento de Saúde da PNAD, o percentual da população brasileira que tinha doença crônica aumentou de 29,9% no ano de 2003 para 31,5% em 2008, perfazendo um incremento de 1,6 ponto percentual. É importante destacar que, em termos absolutos essa expansão significou uma ampliação de 6,2 milhões no número de pessoas com doença crônica no país em apenas cinco anos: de 52,6 para 58,8 milhões. Já entre os idosos com 60 anos e mais de idade, a proporção que possuía pelo menos uma doença crônica era de 77,4% em 2008.

Tratando-se das dificuldades em realizar atividades do cotidiano que caracterizam incapacidade funcional, 13,6% das pessoas idosas não conseguiam ou tinham grande dificuldade em se deslocar numa distância de 100 metros – tal proporção era mais elevada entre as idosas (15,7%) em comparação aos idosos (10,9%). Outra proporção de 6,9% não conseguia ou tinha grande dificuldade em alimentar-se, tomar banho ou ir ao banheiro.

As Convenções da OIT sobre a proteção à maternidade e as responsabilidades familiares

Desde sua fundação, a OIT tem demonstrado uma constante preocupação com a proteção à maternidade. Em sua sessão inaugural, realizada em 1919, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 1919 (nº 3). Esta Convenção foi revisada em 1952, a partir da aprovação da Convenção nº 103 sobre o mesmo tema. Esta Convenção introduziu a maternidade como bem jurídico tutelado e ampliou a proteção a todas as mulheres ocupadas em atividades industriais, não industriais e agrícolas, assim como às ocupadas no trabalho doméstico e no trabalho a domicílio.

No final da década de noventa, iniciou-se a segunda revisão da Convenção sobre a Proteção à Maternidade. Este processo foi finalizado com a adoção, pela Conferência Internacional do Trabalho, em 2000, da Convenção nº 183 sobre o mesmo tema. A Convenção nº 183 faz referência a um conjunto de convenções internacionais orientadas para a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores e considera que a proteção à gravidez é uma responsabilidade compartilhada dos governos e das sociedades, e deve ser concretizada a partir de cinco componentes: licença maternidade, proteção do emprego, benefícios pecuniários e médicos, proteção à saúde (com relação aos trabalhos prejudiciais à saúde das mulheres e dos bebês) e amamentação. A Convenção determina uma licença de, no mínimo, 14 semanas e um período de seis semanas de licença obrigatório após o parto. Além disso, prevê que os benefícios em dinheiro pagos durante a licença devem ser de, no mínimo, dois terços dos rendimentos anteriores das mulheres e devem ser financiados mediante um seguro social obrigatório ou devem ficar a cargo de fundos públicos. Proíbe, ainda, a demissão de mulheres grávidas durante a licença ou depois de sua reintegração ao trabalho, exceto por razões que não estejam relacionadas com a gravidez. Garante às mulheres o direito de retornar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto equivalente com a mesma remuneração. Além disso, proíbe a discriminação em função da maternidade e proíbe a exigência de teste de gravidez.

A Convenção da OIT sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156) reconhece a responsabilidade de homens e mulheres pelo trabalho de cuidado e tem como principal objetivo assegurar que todos os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares tenham garantido seu direito à igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, e de não serem discriminados em razão de suas responsabilidades familiares. Esta Convenção estabelece, ainda, a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos de sua política nacional, implementação de medidas que permitam a livre escolha do emprego, que facilitem o acesso à formação que garantam a integração e permanência de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares ao mercado de trabalho.

Fonte: OIT, 2009

A demanda por cuidado entre a população idosa será cada vez mais intensa e complexa, devido a outra particularidade do processo em curso: o envelhecimento que se observa no interior da própria população idosa, com destaque para o grupo composto pelas pessoas de 80 anos e mais. Se, no ano 2000, uma em cada dez pessoas com 60 anos e mais pertencia ao grupo de 80 anos e mais, na metade do atual século esta relação será de uma em cada cinco. Entre 2000 e 2050, o número de idosos com 80 anos e mais crescerá expressivamente ao passar de 1,2 milhão para 13,7 milhões.

Indubitavelmente, a incidência de doenças crônicas e a perda da capacidade funcional são ainda mais expressivas entre os *mais idosos e idosas*. Com efeito, entre as pessoas com 80 anos e mais de idade, a prevalência de doenças crônicas se eleva para 81,0% e a proporção que não consegue ou tem grande dificuldade de caminhar 100 metros aumenta para 27,5%. Entre as pessoas com mais de 80 anos, a proporção que não conseguia ou tinha grande dificuldade em alimentar-se, tomar banho ou ir ao banheiro aumenta expressivamente para 20,1%, enquanto que entre a população idosa de 60 anos ou mais era cerca de três vezes menor (6,9%), conforme mencionado anteriormente.

A necessidade de cuidado para a população idosa no âmbito da família é também imperiosa, devido à sua dificuldade de acesso aos serviços de saúde. Ainda que o Brasil conte com o SUS, o sistema ainda não está devidamente preparado para atender as demandas específicas desse já volumoso segmento populacional. Ademais, segundo a PNAD de 2008, mais da metade (51,3%) dos domicílios com pessoas idosas não estavam cadastrados no Programa Saúde da Família e 70,3% da população idosa (cerca de 15 milhões) não possuía plano de saúde.

Se, por um lado, são crescentes as demandas de cuidado para a população idosa, por outro, as transformações sociodemográficas em curso estão reduzindo, cada vez mais, a capacidade da família como provedora de cuidados e amparo ao idoso. Com a redução da fecundidade, diminui o número de filhos e, conseqüentemente, a disponibilidade dos mesmos para cuidar dos seus pais idosos. Com efeito, segundo os dados da Tabela 44, que apresenta a composição dos arranjos domiciliares dos idosos, constata-se que, no ano de 2009, 13,8% das pessoas com 60 anos ou mais de idade viviam sozinhas (arranjo *unipessoal*) e 23,8% conformavam o arranjo *casal sem filhos*, ou seja, uma significativa proporção de 37,6% dos idosos ou moravam sozinhos ou somente com o seu cônjuge. É importante ressaltar que, nas regiões Sul e Sudeste, tal proporção já alcançava 45,5% e 41,0% respectivamente, em função, sobretudo, do estágio mais avançado da transição demográfica.

TABELA 44

PESSOAS DE 60 ANOS OU MAIS DE IDADE, RESIDENTES EM DOMICÍLIOS PARTICULARES, TOTAL E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL POR TIPO DE ARRANJO DOMICILIAR BRÁSIL E GRANDES REGIÕES, 2009

Pessoas de 60 anos ou mais de idade, residentes em domicílios particulares							
Área Geográfica	Total (1.000 pessoas) (1)	Distribuição percentual, por tipo de arranjo domiciliar (%)					
		Uni-pessoal (2)	Casal sem filhos (3)	Morando sem filhos e com outros (4)	Morando com filhos e/ou com outros (5)		Outros (7)
					Com filhos menores de 25 anos (6)	Todos os filhos com 25 anos ou mais	
Brasil	21.698	13,8	23,8	10,5	12,5	30,7	8,7
Norte	1.132	10,0	17,2	12,5	19,6	30,9	9,9
Nordeste	5.637	11,9	16,8	13,0	18,2	32,4	7,8
Sudeste	10.210	15,0	26,0	9,3	9,8	31,3	8,6
Sul	3.395	14,9	30,6	8,9	9,7	26,1	9,8
Centro-Oeste	1.324	13,7	25,7	11,1	10,8	29,9	8,8

Fonte: IBGE - PNAD (Síntese de Indicadores Sociais 2010)

(1) Exclusive pensionistas, empregados domésticos ou parentes do empregado doméstico. (2) Domicílio com pessoas de 60 anos ou Mais de idade morando sem cônjuge, filhos, outros parentes e agregados. (3) Domicílio com pessoa responsável e cônjuge, tendo ao menos uma de 60 anos ou mais de idade, sem filhos, outros parentes e agregados. (4) Domicílio com pessoa responsável com ou sem cônjuge, tendo ao menos uma de 60 anos ou mais de idade, morando com outros parentes e/ou agregados de qualquer idade e sem Filhos. (5) Domicílio com pessoa responsável com ou sem cônjuge, tendo ao menos uma de 60 anos ou mais de idade, morando com Filhos e/ou com outros parentes e/ou agregados, de qualquer idade. (6) Domicílio com ao menos um filho com menos de 25 anos de Idade. (7) Domicílio com pessoas de 60 anos ou mais de idade somente na condição de outro parente e/ou agregado.

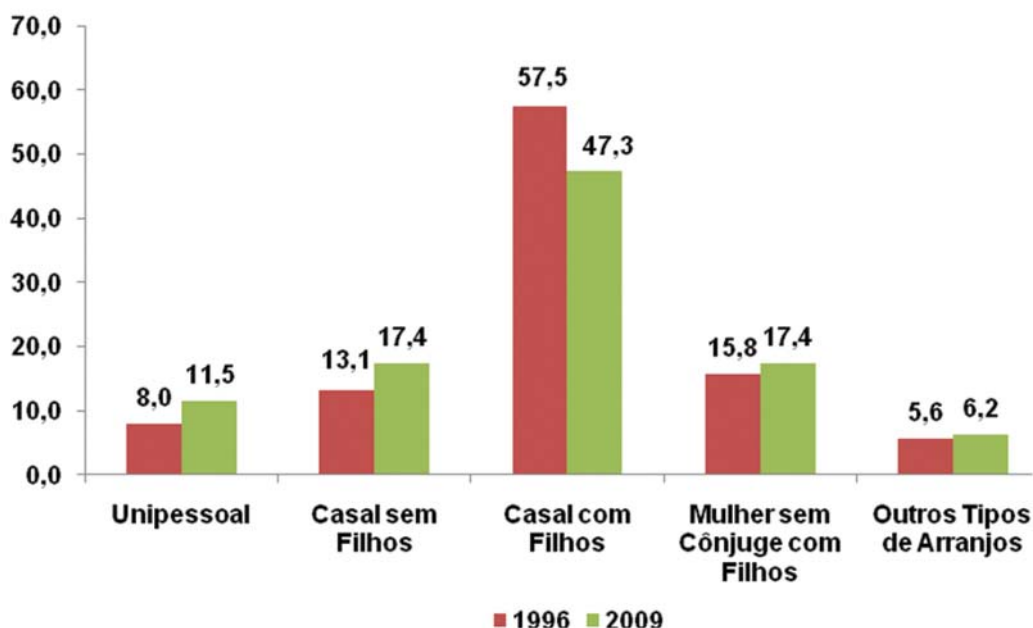
Uma outra significativa proporção de idosos (30,7%), residia em famílias nas quais todos os filhos possuíam 25 anos ou mais de idade, ou seja, estavam situados na faixa etária potencialmente produtiva, o que também obstaculiza a disponibilidade para o cuidado, em função da inserção deste grupo no mercado de trabalho e da ausência de medidas de equilíbrio entre trabalho família que garantam uma melhor conciliação entre as atividades de cuidado e as responsabilidades profissionais.

A composição destes arranjos entre a população idosa já é reflexo das significativas transformações que vêm ocorrendo nos arranjos familiares ao longo das últimas décadas. Segundo o Gráfico 19, o arranjo *casal com filhos* que respondia por mais da metade (57,5%) do total de arranjos familiares no Brasil no ano de 1996, contraiu para 47,3% em 2009, representando uma redução de dez pontos percentuais em apenas 13 anos. Além da redução da fecundidade, a postergação do casamento e do período de opção em ter o primeiro filho ou filha – sobretudo em função da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho – tem contribuído para a redução da participação deste arranjo familiar. Durante o mesmo período (1996 a 2009), aumenta a proporção de famílias do tipo *casal sem filhos* (de 13,1% para 17,4%), em função dos motivos citados anteriormente e também devido a opções individuais.

Outra mudança estrutural é o aumento da proporção do arranjo *unipessoal* (pessoas vivendo sozinhas) no mesmo período: de 8,0% para 11,0%. Esse crescimento é resultante de um conjunto de fatores sociodemográficos, como o aumento da expectativa de vida, o crescimento do número de separações conjugais e avanço no processo de urbanização, que proporciona alternativas mais propícias a este tipo de arranjo.

GRÁFICO 19

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE ARRANJOS FAMILIARES SEGUNDO O TIPO DE ARRANJO
BRASIL, 1996 E 2009



Fonte: IBGE – Síntese de Indicadores Sociais 2007 e 2010

Observa-se também o aumento das famílias monoparentais, sobretudo daquelas nas quais a mulher é a pessoa de referência⁵⁶. O arranjo *mulher sem cônjuge com filhos* incrementa sua participação de 15,8% para 17,4% entre 1996 e 2009.

Diante do exposto, evidencia-se que, durante as próximas décadas, a disponibilidade de filhos e filhas para o cuidado de seus pais idosos estará ainda mais comprometida, uma vez que as gerações futuras de idosos pertencerão a famílias ainda menores. Paralelamente, o contínuo processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho também afetará as possibilidades de amparo familiar para a população idosa, na medida em que tradicionalmente – em função das desigualdades de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas - tal função de cuidados básicos aos idosos e de outras pessoas dependentes tem sido delegada predominantemente às mulheres.

Nesse contexto, conforme chama a atenção a OIT (2011e), as mulheres adultas continuam atuando como responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado de pessoas idosas e outras pessoas dependentes o que, somado à sua participação no mercado de trabalho, pressupõe uma altíssima carga de trabalho. Além de gerar altos níveis de estresse, esta situação pode impedir ou restringir sua inserção laboral. Portanto, o envelhecimento populacional incide diretamente sobre a demanda por cuidados e sobre o tipo e quantidade de trabalho doméstico não remunerado que as mulheres realizam em seus lares.

Apesar de que a presença de idosos pode aumentar a carga das mulheres em relação ao cuidado, muitas vezes se dá o processo inverso, já que esses idosos podem ajudar nas tarefas do lar, diminuindo o tempo que as mulheres devem destinar às tarefas domésticas.

⁵⁶ Esta questão será aprofundada no Capítulo referente à dimensão *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego*.

Nos domicílios mais pobres, é comum que as avós fiquem a cargo dos/as netos/as, mesmo que, às vezes, o cuidado se torne circular: formalmente, as avós estão a cargo das netas, mas cotidianamente muitas netas assumem tarefas de cuidado e companhia (OIT, 2011e).

Entre os idosos, o cuidado do companheiro/companheira é uma tarefa que recai geralmente sobre as mulheres, já que elas comumente são mais novas e tendem a viver mais que seu companheiro, em função do significativo diferencial de longevidade – em 2010, a esperança de vida das mulheres (77,3 anos) era 7,6 anos superior à dos homens (69,7 anos). A maior parte das esposas que assumem o papel de cuidadora principal são também pessoas idosas ou próximas à velhice. Entretanto, elas devem enfrentar a alta carga de trabalho que o cuidado de pessoas com algum tipo de dependência pressupõe, o que inclusive pode acelerar o seu próprio processo de envelhecimento.

A magnitude das pessoas com deficiência representa mais um desafio no âmbito do cuidado. Segundo os Resultados Gerais da Amostra do Censo 2010, no Brasil, aproximadamente 45,6 milhões de pessoas (cerca de 24,0% da população total) possuía pelo menos uma das deficiências investigadas⁵⁷.

Considerando-se a população com deficiência severa⁵⁸ – exatamente aquela que demanda mais cuidados – o contingente era de 12,7 milhões pessoas, o equivalente a 6,7% da população total. A deficiência visual severa era a que mais incidia sobre a população: em 2010, 3,5% das pessoas declararam possuir grande dificuldade ou nenhuma capacidade de enxergar. Em seguida, apareceu a deficiência motora severa, atingindo 2,3% das pessoas. O percentual de pessoas que declararam possuir deficiência auditiva severa foi de 1,1% e o das que declararam ter deficiência mental foi de 1,4%.

As informações do contingente de pessoas que faziam jus ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) também são ilustrativas da magnitude da população com deficiência que se encontra em situação de vulnerabilidade social e que, por conseguinte, também demanda cuidados. Ao final do ano de 2011, cerca de 1,90 milhão de pessoas com deficiência recebiam o BPC.

Diante desse complexo e multifacetado contexto, adquirem caráter central os temas do cuidado, a desigualdade de gênero e a solidariedade intergeracional. Na medida em que as mulheres ingressam em forma cada vez mais massiva no mercado de trabalho, a população envelhece e os arranjos familiares mudam, tensionam-se os contratos de gênero e geração. Quando os regimes de bem-estar enfrentam estes problemas, existem quatro âmbitos de respostas: soluções de cuidado e proteção do mercado; soluções de cuidado e proteção providas pelo Estado; redistribuição da carga do cuidado e proteção entre homens e mulheres e entre as distintas gerações nas famílias; e soluções coletivas não estatais (terceiro setor e formas comunitárias). Nesta topografia complexa, porém, as próprias soluções providas pelo Estado (políticas estatais vinculadas à família e proteção social) por sua vez afetam as soluções dentro das famílias, as do mercado e as ações comunitárias. Tais políticas não são inócuas na redistribuição das responsabilidades de cuidado e proteção dentro da família, bem como na capacidade das famílias para prover esse cuidado e proteção (CEPAL, 2010).

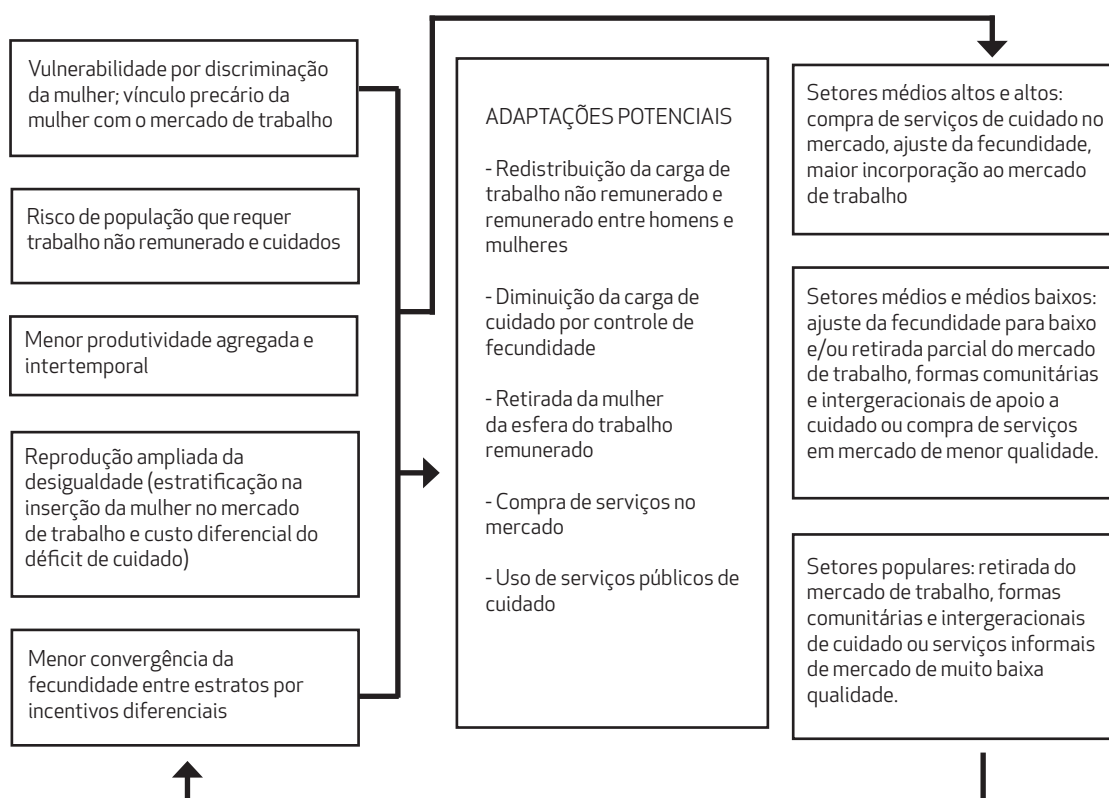
⁵⁷ Visual, auditiva, motora e mental.

⁵⁸ O Censo investigou, no questionário da amostra, o grau de severidade das deficiências visual, auditiva e motora, conforme a seguinte classificação: alguma dificuldade, grande dificuldade e não consegue de modo algum. As pessoas agrupadas na categoria deficiência severa são as que declararam, para um tipo ou mais de deficiência, as opções “grande dificuldade” ou “não consegue de modo algum”, além daquelas que possuíam deficiência mental.

Ao apresentar e discutir os riscos e modalidades adaptativas estratificadas ante a crise do cuidado e a dupla demanda do trabalho remunerado e não remunerado sobre a mulher (conforme Esquema 1, abaixo), a CEPAL (2010) alerta para o fato de que a retirada da mulher do mercado de trabalho nos setores de média baixa e de baixa renda, a diminuição da fecundidade (não por opção, mas por incompatibilidade) nos setores de média e alta renda ou o acesso a serviços baratos, mas de baixa qualidade, por parte dos setores mais pobres, não são modalidades de solução desejáveis.

ESQUEMA 1

RISCOS E MODALIDADE ADAPTATIVAS ESTRATIFICADAS ANTE A CRISE DE CUIDADO E A DUPLA DEMANDA DO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO SOBRE A MULHER



Fonte: CEPAL – Panorama Social da América Latina 2009

A CEPAL (2010) assevera que para promover o equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares, as estratégias adotadas devem incluir fórmulas concretas que impliquem a conciliação entre o trabalho remunerado e não remunerado não só para as mulheres, mas para todos os trabalhadores e trabalhadoras que têm responsabilidades familiares. Em outras palavras, a crise de cuidado não pode ser resolvida sem uma efetiva redefinição da carga de trabalho remunerado e uma redistribuição das responsabilidades pelo trabalho não remunerado e do cuidado. Isto deve ter lugar dentro das famílias, mas também deve ser feito e incentivado a partir de ações estatais reguladoras, fiscais e de provisão de serviços sociais.

- ✓ A experiência internacional, sobretudo dos países desenvolvidos que contam com um Estado de Bem-Estar forte, demonstra que o Estado e a Política Pública possui um espectro avançado de ações que podem combinar-se de maneira variada, nas quais se destacam as seguintes, segundo a CEPAL (2010): O Estado presta serviços de cuidado na forma de educação pré-escolar, tempo estendido escolar e cuidado aos idosos e idosas.
- ✓ O Estado fornece benefícios financeiros às famílias, reconhecendo o custo da reprodução social e para apoiar a aquisição de serviços no mercado.
- ✓ O Estado desenvolve normas, incentivos materiais e pressão cultural a favor de uma nova divisão sexual do trabalho dentro da família. Ações nesta área, além de atuarem na superação do modelo tradicional homem provedor/mulher cuidadora, devem incluir o fortalecimento da autonomia das mulheres no que se refere à reprodução e forte combate à violência doméstica.
- ✓ O Estado implementa incentivos e normas para evitar discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e para permitir a homens e mulheres uma adequada articulação entre demandas produtivas e reprodutivas.
- ✓ Regulamentos e incentivos para os empregadores para adotarem ações que promovam o equilíbrio entre trabalho remunerado com o não remunerado nos locais de trabalho (horários flexíveis, licenças, creches a cargo dos empregadores, etc.).
- ✓ Normas legais que reconheçam diferentes formas e arranjos familiares, procurando reconhecer e fortalecer a corresponsabilidade de homens e mulheres pelo trabalho não remunerado e remunerado.

Apesar do reconhecimento de que o Estado desempenha um papel central na promoção do equilíbrio entre trabalho e família, a negociação coletiva e as ações voluntárias de empresas e instituições desempenham um papel bastante importante nesse processo. As medidas de apoio à conciliação entre trabalho, família e vida pessoal são parte de uma estratégia empresarial que tem como objetivo estabelecer um cenário de ganhos mútuos: para as empresas e para trabalhadores e trabalhadoras. Promovem um maior bem-estar entre o pessoal da empresa e contribuem para aumentar a eficácia organizacional. Podem implicar em custos, particularmente para as empresas de pequeno porte, porém, há uma série de medidas de conciliação que não requerem grandes investimentos e podem aportar importante benefícios para as empresas e para seu pessoal.

Empresas que apóiam a conciliação reconhecem que seus empregados e empregadas têm responsabilidades familiares e aceitam o fato de que estas responsabilidades podem ter impacto sobre a vida laboral de seu pessoal. Ser uma empresa que apóia a conciliação significa avançar com relação às medidas direcionadas para crianças e mulheres. A partir de um conceito mais amplo de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, muitas empresas reconhecem hoje a importância de adotarem medidas que sejam disponibilizadas para o conjunto de seu pessoal, homens e mulheres. Este enfoque está sintonizado com uma compreensão mais ampla de responsabilidade social das empresas e é um elemento central da noção de empresa sustentável. Em empresas sustentáveis os empregados e empregadas são percebidos como uma fonte de vantagens competitivas, pois a produtividade, viabilidade e até mesmo a sobrevivência de uma empresa depende de sua capacidade de garantir a motivação, a capacitação e o compromisso de seu pessoal.

Medidas que promovam o equilíbrio entre trabalho e família podem gerar grandes benefícios:

- Diminuição do *stress*, devido à redução dos conflitos entre trabalho, família e vida pessoal.
- Um ambiente de trabalho mais saudável no qual cada pessoa se sente apoiada, valorizada e necessária, o que contribui para a qualidade do trabalho em equipe e para uma maior eficiência.
- Aumento na satisfação do pessoal da empresa, o que se reflete em um aumento do compromisso, da lealdade, da produtividade e da inovação.
- Aumento da capacidade da empresa para atrair e reter os/as melhores trabalhadores e trabalhadoras em um mercado cada vez mais competitivo.
- Redução da rotatividade de pessoal, o que permite diminuir os custos de recrutamento, bem como os custos com atividades de indução e capacitação associados à substituição de trabalhadores e trabalhadoras.
- Redução do absenteísmo e dos atrasos.
- Melhora no desempenho e motivação do pessoal da empresa e, conseqüentemente, aumento na produtividade.
- Criação de uma imagem de empresa associada à vanguarda e à inovação, o que pode ser um diferencial de competitividade.

Trabalho Doméstico e a Demanda Recorrente por Medidas de Conciliação

Conforme abordado anteriormente, a cadeia de cuidado está atualmente baseada quase inteiramente sobre o trabalho das mulheres. Nesse contexto, as trabalhadoras domésticas desempenham um papel de suma importância, na medida em que o trabalho dessa categoria é estratégico para que outras mulheres trabalhadoras possam se inserir no mercado laboral. Vale enfatizar que essa categoria é predominantemente composta por mulheres (93,0% do total) e negras (62,0%), e responde por cerca de 17,0% da ocupação feminina no Brasil.

Entretanto, se por um lado, o trabalho doméstico figura na ponta da cadeia de cuidado, de outro, representa o elo mais fraco nessa cadeia, pois essa ocupação carece de proteção social e condições de trabalho adequadas. Com efeito, pouco mais de um quarto (28,6%) das/os trabalhadoras/es domésticas/os possuía carteira de trabalho assinada. Em setembro de 2009, o rendimento médio mensal era de R\$ 408,00 e se situava abaixo do salário mínimo vigente na época (R\$ 465,00), correspondendo a apenas 87,7% do mesmo. Apenas 2,2% estavam associados/as a sindicato.

A jornada de trabalho é bastante extensa e a esmagadora maioria dessas mulheres ainda dedica diversas horas diárias aos afazeres domésticos em suas próprias moradias. Praticamente não podem investir na aquisição de bens e serviços que apoiem a execução das atividades domésticas e de cuidado e geralmente residem em locais com precariedade de oferta de serviços públicos nesta área, a exemplo de creches. Ademais, se trata de uma ocupação na qual a não observância dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho é marcante. Comumente as/os trabalhadoras/es domésticas/os têm seus direitos trabalhistas violados e são vítimas de diversas formas de discriminação e de assédio moral e sexual.

Esse ambiente e entorno de trabalho precários é um notório exemplo da tensão e sobrecarga psíquica exercida sobre as mulheres no âmbito das dificuldades de conciliação entre trabalho e família. Segundo o Suplemento de Saúde da PNAD de 2008, a incidência de depressão⁵⁹ entre as trabalhadoras e trabalhadores dos serviços domésticos alcançava 6,5%, situando-se bastante acima da média correspondente ao conjunto da população ocupada (3,9%), além de ser a mais elevada dentre todas as categorias de posição na ocupação, conforme Tabela 45.

Vale a pena chamar a atenção para o fato de que a incidência de depressão era ainda maior entre o trabalho doméstico sem carteira assinada (6,7%) e também entre as trabalhadoras domésticas (6,8%).

TABELA 45	
PERCENTUAL DE POPULAÇÃO OCUPADA COM DEPRESSÃO SEGUNDO A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO BRASIL, 2008	
Posição na Ocupação	% de Trabalhadores com Depressão
Empregado com carteira assinada	2,9
Funcionário público estatutário	6,0
Empregados sem carteira	2,8
Trabalhador doméstico	6,5
Trabalhador doméstico com carteira assinada	5,7
Trabalhador doméstico sem carteira assinada	6,7
Conta-própria	4,7
Empregador	4,1
Trabalhador na produção para o próprio consumo	6,0
Trabalhador na construção para o próprio uso	5,9
Não remunerado	4,3
Total	3,9

Fonte: IBGE - Microdados da PNAD
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

A magnitude do transtorno depressivo entre as trabalhadoras domésticas parece estar diretamente associada à precariedade das condições de trabalho e, por conseguinte, de vida, das pessoas integrantes dessa categoria ocupacional. Cerca de 430 mil trabalhadoras e trabalhadores domésticos apresentavam transtorno depressivo, o equivalente a 5,5% do total de pessoas com depressão no país, além de ser a categoria ocupacional com maior contingente absoluto com esse transtorno.

A inclusão das trabalhadoras domésticas em todas as dimensões da proteção social, inclusive na proteção à maternidade e também nos cuidados à primeira infância são medidas indispensáveis de conciliação entre trabalho e família para garantir a estas trabalhadoras e a suas filhas e filhos seus direitos essenciais como cidadãs e cidadãos.

⁵⁹ As informações se referem às pessoas com depressão diagnosticada e de forma auto-referida. Objetivando assegurar a qualidade da informação, o IBGE considerou a existência de doença crônica, no caso a depressão, quando a pessoa entrevistada declarou que a enfermidade foi diagnosticada por médico ou profissional de saúde. Considerou-se como depressão: problema de diminuição da atividade por causa de estado emocional, apatia, abatimento moral com letargia, falta de coragem ou ânimo para enfrentar a vida.

Tempo de Deslocamento Casa-Trabalho

O tempo gasto para a mobilidade de trabalhadores e trabalhadoras entre a residência e o local de trabalho também representa um importante aspecto a ser considerado no tocante às condições de trabalho e, conseqüentemente, ao Trabalho Decente. Além das questões diretamente relacionadas à conciliação entre trabalho e família e à qualidade de vida em geral, o tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho também pode acarretar significativos custos financeiros para os trabalhadores e os empregadores.

Segundo as informações da PNAD⁶⁰, no ano de 2004, no país como um todo, 68,7% dos trabalhadores gastava até 30 minutos com o deslocamento entre a casa e o trabalho. Pouco menos de um quarto dos trabalhadores (22,8%) dispndiam mais de 30 minutos até 1 hora e 7,1% gastavam entre mais de 1 até 2 horas. Apenas 1,5% consumiam um tempo superior a 2 horas para deslocar-se entre a residência e o local de trabalho⁶¹. Já no ano de 2009, observava-se um aumento do tempo dispendido, na medida em que as proporções da população ocupada que gastavam mais de 1 até 2 horas e mais de 2 horas, se elevaram para 7,7% e 1,8%, respectivamente, de acordo com a Tabela 46.

No âmbito das Unidades da Federação (UFs), o tempo de deslocamento casa-trabalho assumia grande variabilidade. Em 2009, em cinco UFs mais de 10,0% dos trabalhadores e trabalhadoras gastavam mais de 1 hora para realizar o trajeto casa-trabalho: Rio de Janeiro (17,6%), São Paulo (13,6%), Goiás (12,3%), Distrito Federal (11,5%) e Amazonas (10,9%).

⁶⁰ A PNAD investigou a existência de deslocamento direto da residência para o local por trabalho por pessoa que, na semana de referência, tinha trabalho, remunerado ou não remunerado, e não residia no mesmo terreno ou área do estabelecimento em que trabalhava. Excluem-se do trajeto direto pessoa que: por conveniência ou natureza do seu trabalho costumava dormir no local de trabalho ou em suas proximidades; antes de ir para o trabalho, deixava o filho em escola, creche ou casa de parente; antes de ir para o trabalho, cumpria alguma atividade, tal como freqüentar um curso ou trabalhar em outro empreendimento; tinha que tomar um trem e, depois, um ônibus para chegar ao seu trabalho; e permanecia no local de trabalho de 2^a à 6^a feira e só retornava à sua residência no sábado.

⁶¹ Vale ressaltar que as informações levantadas pela PNAD captam apenas o tempo gasto com deslocamento em apenas um trecho do percurso, ou seja, não considera o tempo total de ida e volta da residência ao trabalho.

TABELA 46

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO DE DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO DA POPULAÇÃO DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE SE DESLOCA DE CASA PARA O TRABALHO, POR CLASSES DE TEMPO BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Até 30 min	Mais de 30 min até 1h	Mais de 1h até 2h	Mais de 2h	Total	Até 30 min	Mais de 30 min até 1h	Mais de 1h até 2h	Mais de 2h	Total
Brasil	68,7	22,8	7,1	1,5	100,0	68,1	22,4	7,7	1,8	100,0
Unidades da Federação										
Rondônia	82,4	13,2	2,8	1,6	100,0	84,5	11,6	2,7	1,2	100,0
Acre	78,9	16,6	2,5	2,0	100,0	79,4	16,2	2,3	2,1	100,0
Amazonas	56,5	35,2	6,9	1,4	100,0	53,6	35,5	8,8	2,1	100,0
Roraima	75,2	16,5	7,0	1,3	100,0	74,9	20,5	2,7	1,9	100,0
Pará	75,4	18,6	4,2	1,9	100,0	71,9	20,2	5,4	2,5	100,0
Amapá	72,6	21,7	3,2	2,5	100,0	78,8	19,7	0,9	0,6	100,0
Tocantins	83,1	13,5	2,6	0,8	100,0	81,1	13,4	3,5	2,0	100,0
Maranhão	69,9	20,6	6,7	2,8	100,0	71,5	18,7	7,0	2,8	100,0
Piauí	78,9	15,2	4,8	1,1	100,0	80,0	16,1	2,8	1,1	100,0
Ceará	68,8	23,4	6,2	1,6	100,0	73,6	18,9	6,3	1,2	100,0
Rio Grande do Norte	75,0	21,0	3,1	1,0	100,0	74,6	20,0	4,7	0,7	100,0
Paraíba	74,4	18,6	4,8	2,2	100,0	77,9	15,9	4,4	1,8	100,0
Pernambuco	68,6	23,4	6,9	1,1	100,0	65,3	25,7	7,7	1,3	100,0
Alagoas	67,3	28,6	3,6	0,6	100,0	67,6	24,5	5,9	2,1	100,0
Sergipe	69,0	24,0	6,3	0,7	100,0	70,1	23,4	5,6	0,9	100,0
Bahia	72,3	21,7	4,9	1,1	100,0	71,4	21,0	6,2	1,4	100,0
Minas Gerais	72,7	20,7	5,8	0,8	100,0	73,1	20,4	5,5	1,0	100,0
Espírito Santo	73,4	17,9	7,1	1,6	100,0	70,8	19,8	7,1	2,3	100,0
Rio de Janeiro	51,5	34,0	12,4	2,2	100,0	50,6	31,9	14,6	3,0	100,0
São Paulo	62,9	24,7	10,3	2,2	100,0	61,0	25,4	11,0	2,6	100,0
Paraná	74,7	19,6	4,8	0,9	100,0	74,3	19,6	5,2	0,9	100,0
Santa Catarina	83,3	14,1	2,1	0,6	100,0	83,9	13,2	2,3	0,6	100,0
Rio Grande do Sul	79,1	17,2	3,2	0,5	100,0	79,5	17,1	2,9	0,5	100,0
Mato Grosso do Sul	79,0	16,4	3,4	1,2	100,0	78,5	15,6	4,0	1,8	100,0
Mato Grosso	79,3	15,0	3,6	2,1	100,0	81,9	13,8	2,5	1,9	100,0
Goiás	69,3	20,7	8,4	1,6	100,0	68,8	18,8	10,6	1,7	100,0
Distrito Federal	57,1	35,3	7,4	0,2	100,0	51,4	37,2	11,0	0,5	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

Os indicadores referentes ao conjunto do país e até mesmo em nível de unidade federativa não permitem observar algumas importantes particularidades que merecem destaque. Considerando-se o conjunto das nove regiões metropolitanas⁶² investigadas pela PNAD, é possível constatar que o tempo gasto com o deslocamento para o trabalho assume uma nova dimensão. Enquanto que no Brasil como um todo, em 2009, 9,5% dos trabalhadores gastavam mais de 1 hora para se deslocarem entre a residência e o trabalho, no conjunto das metrópoles esse percentual chegava a 17,5%, conforme Tabela 47. Ademais, tal proporção vem crescendo sistematicamente nas regiões metropolitanas, já que, no ano de 2004 essa proporção era de 15,5%, isto é, aumentou 2,0 pontos percentuais em cinco anos.

Vale ainda ressaltar que nas metrópoles brasileiras de maior porte demográfico e econômico a mobilidade dos trabalhadores exige ainda mais tempo: a proporção de

⁶² Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

trabalhadores que dispndia mais de 1 hora para realizar o deslocamento casa-trabalho se elevava para 23,2% em São Paulo e para 22,0% no Rio de Janeiro.

TABELA 47
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO TEMPO DE DESLOCAMENTO CASA-TRABALHO DA POPULAÇÃO DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE SE DESLOCA DE CASA PARA O TRABALHO, POR CLASSES DE TEMPO BRASIL, TOTAL DAS REGIÕES METROPOLITANAS E METRÓPOLES DE SÃO PAULO E DO RIO DE JANEIRO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Até 30 min	Mais de 30 min até 1h	Mais de 1h até 2h	Mais de 2 h	Total	Até 30 min	Mais de 30 min até 1h	Mais de 1h até 2h	Mais de 2 h	Total
Brasil	68,7	22,8	7,1	1,5	100,0	68,1	22,4	7,7	1,8	100,0
Total das Reg. Metrop.	52,5	32,1	13,4	2,1	100,0	50,7	31,8	14,8	2,7	100,0
Reg. Metrop. São Paulo	48,0	31,0	17,5	3,6	100,0	44,2	32,7	18,8	4,4	100,0
Reg. Metrop. Rio de Janeiro	42,9	39,1	15,7	2,2	100,0	43,8	34,2	18,6	3,4	100,0

Fonte: IBGE - PNAD

Nos grandes centros urbanos as dificuldades de locomoção assumem maior magnitude e afetam de forma mais contundente os trabalhadores de baixa renda, que costumam residir em áreas periféricas, comumente distantes das regiões de maior dinamismo econômico e oferta de emprego, trabalho e renda. Esses trabalhadores necessitam, muitas vezes, utilizar diferentes linhas ou modalidades de transporte (ônibus e metrô ou trem, por exemplo), o que também impacta o orçamento doméstico.

Além deste motivo, o gasto de tempo com a mobilidade da residência para o local de trabalho também aumenta em decorrência do exponencial crescimento da frota de veículos, que não vem sendo acompanhada, na mesma proporção, de intervenções na infraestrutura urbana e nem na adoção de soluções adequadas de engenharia de tráfego. De acordo com as informações do Departamento Nacional de Trânsito (DENATRAN), a frota de automóveis do município de São Paulo, por exemplo, cresceu de 3,48 milhões de unidades em 2004 para 4,48 milhões em 2009 (um incremento de 1,0 milhão de veículos em apenas cinco anos). Já a frota de motocicletas aumentou de 319 mil para 652 mil unidades durante o mesmo período (crescimento de 104,3% ou de 333 mil unidades).

A análise referente ao deslocamento dos trabalhadores segundo o sexo não revela diferenças significativas de tempo gasto por homens e mulheres. No entanto, mediante uma perspectiva de gênero, é importante ressaltar que o maior tempo dispendido entre o deslocamento da residência ao local de trabalho tende a afetar mais a qualidade de vida das mulheres em função da sua dupla jornada de trabalho, conforme visto anteriormente.

Outro dado importante para aprofundar a análise da temática do deslocamento casa-trabalho é fornecido pelo Suplemento de Saúde da PNAD-2008, que investigou a prática de atividade física entre a população: aproximadamente um terço (33,4%) dos trabalhadores e trabalhadoras do país ia para o trabalho a pé ou de bicicleta nesse ano.

Seria plausível supor que a opção por deslocar-se a pé ou de bicicleta para o trabalho estivesse bastante associada à proximidade existente entre a residência e o local de trabalho. De fato, a metade dos trabalhadores (50,8% do total) que se deslocavam a pé ou de bicicleta gastava até 19 minutos para realizar esse deslocamento. Por outro lado, entre os 10,3% dos ocupados que gastavam 60 minutos (uma hora) ou mais para chegar ao

trabalho caminhando ou de bicicleta, a restrição orçamentária e/ou o custo do transporte podiam exercer grande influência na definição dessa forma de deslocamento. Com efeito, enquanto que entre aqueles que residiam em domicílios cujo rendimento domiciliar *per capita* era inferior a ¼ do salário mínimo, o percentual dos que iam a pé ou de bicicleta para o trabalho foi estimado em 57,5%. Já para a faixa acima de 5 salários mínimos, o percentual era de 10,8%, ou seja, bastante inferior.

Entre as grandes regiões do país, conforme pode ser observado na Tabela 48, a proporção da população ocupada que se dirigia ao local de trabalho a pé ou de bicicleta assumia expressiva variabilidade, sendo mais elevada no Nordeste (43,9%), Norte (37,5%) e Sul (35,0%) e menos intensa nas regiões Centro-Oeste (26,1%) e Sudeste (27,0%).

TABELA 48			
PERCENTUAL DOS OCUPADOS QUE SE LOCOMOVEM A PÉ OU DE BICICLETA ENTRE O PERCURSO CASA-TRABALHO, DENTRE O TOTAL DE OCUPADOS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008			
Área Geográfica	Total de Ocupados	Vai a pé ou de bicicleta	
		% do Total	Nº Absoluto
Brasil	89.666.934	33,4	29.913.244
Região Norte	6.571.765	37,5	2.465.162
Rondônia	703.854	43,7	307.727
Acre	291.645	44,2	128.961
Amazonas	1.326.650	26,7	354.012
Roraima	183.958	24,9	45.771
Pará	3.167.433	39,6	1.253.237
Amapá	247.625	37,1	91.796
Tocantins	650.600	43,6	283.658
Região Nordeste	23.434.327	43,9	10.276.298
Maranhão	2.669.099	45,8	1.223.441
Piauí	1.600.398	53,3	853.440
Ceará	3.873.615	44,6	1.726.608
Rio Grande do Norte	1.409.288	37,9	534.656
Paraíba	1.570.950	42,7	671.068
Pernambuco	3.594.364	42,4	1.525.361
Alagoas	1.194.775	43,1	514.703
Sergipe	881.393	33,8	297.532
Bahia	6.640.445	44,1	2.929.489
Região Sudeste	38.705.640	27,0	10.436.066
Minas Gerais	9.917.998	40,1	3.976.657
Espírito Santo	1.702.061	38,5	655.547
Rio de Janeiro	7.068.378	20,8	1.469.652
São Paulo	20.017.203	21,7	4.334.210
Região Sul	14.238.316	35,0	4.984.181
Paraná	5.405.440	31,9	1.722.165
Santa Catarina	3.197.192	38,7	1.236.838
Rio Grande do Sul	5.635.684	35,9	2.025.178
Região Centro-Oeste	6.716.886	26,1	1.751.537
Mato Grosso do Sul	1.162.256	32,5	377.650
Mato Grosso	1.463.656	29,8	435.615
Goiás	2.895.028	28,2	816.605
Distrito Federal	1.195.946	10,2	121.667

Fonte: IBGE - PNAD

Já entre as Unidades da Federação, destaca-se o estado do Piauí, onde mais da metade (53,3%) dos ocupados e ocupadas se deslocavam para o trabalho caminhando ou de bicicleta, seguido pelo Maranhão (45,8%), Acre (44,2%) e Bahia (44,1%). É importante ressaltar que os estados do Maranhão e do Piauí também apresentavam os maiores percentuais de população ocupada que gastavam 60 minutos (1 hora) ou mais para chegar ao trabalho a pé ou de bicicleta – 21,9% e 16,7%, respectivamente. No Estado da Bahia, esse percentual também era expressivo na medida em que 12,3% dos trabalhadores dispndiam 60 minutos (1 hora) ou mais.

Algumas outras UF's apresentavam, simultaneamente, significativas proporções de trabalhadores que se dirigiam ao trabalho a pé ou de bicicleta e que gastavam 60 minutos (1 hora) ou mais para realizar esse deslocamento: Pernambuco (42,4% e 13,9%, respectivamente) e Alagoas (43,1% e 11,7%, respectivamente).

Por fim, o Distrito Federal era a UF que apresentava a menor proporção (10,2%) de pessoas ocupadas que iam ao trabalho caminhando ou de bicicleta, situando-se bastante abaixo da média nacional (33,4%).

Existência de Auxílio para Transporte entre a População Trabalhadora

O auxílio para transporte é um mecanismo que colabora decisivamente para o deslocamento dos trabalhadores e trabalhadoras da sua residência ao local de trabalho, sobretudo entre aqueles/as de baixa renda. A PNAD investiga para os ocupados na condição de empregado ou de trabalhador/a doméstico/a⁶³ a existência de auxílio para transporte⁶⁴ como benefício do trabalho.

Entre 2004 e 2009 aumenta de 37,1% para 40,5% a proporção de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam algum tipo de auxílio para transporte, segundo Tabela 49.

Em termos regionais, a referida proporção expandiu-se entre todas as regiões, e em 2009 variava de um mínimo de 33,0% no Norte do País, até o máximo de 48,4% na região Sudeste. Nesse ano, a região Nordeste apresentava a menor proporção do país (29,6%).

Acompanhando a tendência nacional, o percentual de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam algum tipo de auxílio para transporte aumentou em 22 das 27 UF's entre 2004 e 2009. Em Sergipe (de 29,0% para 36,8%), no Amazonas (de 51,1% para 58,4%) e no Mato Grosso Sul (de 26,6% para 33,6%), a expansão situou-se na casa dos sete pontos percentuais.

Nas três UF's em que ocorreu declínio entre 2004 e 2009, a maior variação em pontos percentuais foi observada em Alagoas (de 24,9% para 19,5%), seguida pelo Acre (de 24,7% para 22,3%) e Paraíba (de 22,1% para 19,7%). Vale ressaltar que essas UF's que apresentaram declínio, já possuíam baixas proporções de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam auxílio transporte, figurando entre aquelas mais baixas do país.

⁶³ Para a pessoa ocupada como trabalhadora doméstica em mais de uma unidade domiciliar, investiga-se o recebimento de auxílio para transporte em, pelo menos, um de seus serviços domésticos remunerados.

⁶⁴ Segundo a definição adotada pela PNAD, entende-se como auxílio para transporte: o pagamento, total ou parcial, pelo empregador, do custo do vale ou tíquete transporte; o pagamento ou reembolso, total ou parcial, pelo empregador, da despesa com qualquer tipo de transporte (ônibus, trem, táxi, animal, etc.) ou combustível para transporte; ou a cessão de veículo para transporte. Não se considerou como auxílio transporte o pagamento de qualquer despesa com transporte, ou cessão de veículo, pelo empregador, para o exercício do trabalho do empreendimento.

Em outras duas UFs, a referida proporção apresentou relativa estabilidade, na medida em que as oscilações foram ínfimas durante o período em análise: Paraná (de 36,6% para 36,5%) e Amapá (de 30,6% para 30,4%).

TABELA 49

NÚMERO ABSOLUTO E PROPORÇÃO DE EMPREGADOS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE RECEBEM AUXÍLIO-TRANSPORTE BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004		2009	
	Nº Absoluto	% em Relação ao Total	Nº Absoluto	% em Relação ao Total
Brasil	19.376.190	37,1	24.636.087	40,5
Grandes Regiões				
Norte	968.790	29,0	1.333.849	33,0
Nordeste	3.016.852	26,8	4.008.985	29,6
Sudeste	10.946.695	43,7	13.964.874	48,4
Sul	2.992.558	35,7	3.502.124	36,7
Centro-Oeste	1.451.295	35,1	1.826.255	38,1
Unidades da Federação				
Rondônia	67.376	17,5	87.076	19,0
Acre	36.261	24,7	44.754	22,3
Amazonas	360.219	51,1	517.235	58,4
Roraima	14.559	16,0	22.165	17,8
Pará	406.009	26,2	542.935	30,3
Amapá	37.167	30,6	54.986	30,4
Tocantins	47.199	13,6	64.698	15,9
Maranhão	238.035	21,6	328.700	25,1
Piauí	116.363	20,5	164.873	22,0
Ceará	449.051	24,8	643.442	27,7
Rio Grande do Norte	191.838	27,7	282.797	32,6
Paraíba	183.429	22,1	183.703	19,7
Pernambuco	607.497	31,9	739.665	35,4
Alagoas	148.348	24,9	140.909	19,5
Sergipe	149.566	29,0	215.544	36,8
Bahia	932.725	28,7	1.309.352	33,1
Minas Gerais	1.974.780	33,4	2.497.613	36,1
Espírito Santo	364.242	33,9	450.320	37,9
Rio de Janeiro	2.581.113	54,5	3.097.530	57,5
São Paulo	6.026.560	45,1	7.919.411	51,5
Paraná	1.189.891	36,6	1.352.904	36,5
Santa Catarina	571.649	29,8	648.366	28,9
Rio Grande do Sul	1.231.018	38,3	1.500.854	41,7
Mato Grosso do Sul	185.832	26,6	260.738	33,6
Mato Grosso	182.560	20,7	231.549	22,7
Goiás	586.937	33,7	715.828	35,5
Distrito Federal	495.966	61,2	618.140	63,3

Fonte: IBGE - PNAD

Apesar da evolução positiva geral, diversas UFs ainda apresentavam pequenas proporções de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam auxílio transporte em 2009: Tocantins (15,9%), Roraima (17,8%), Rondônia (19,0%) e Paraíba (19,7%).

O Distrito Federal (63,3%), o Amazonas (58,4%), Rio de Janeiro (57,5%) e São Paulo (51,5%) eram as únicas UFs na quais, em 2009, mais da metade dos empregados/as e trabalhadores/as domésticos/as recebiam algum tipo de auxílio transporte para o deslocamento casa-trabalho.

6 TRABALHO A SER ABOLIDO

TRABALHO FORÇADO

A definição da OIT de *trabalho forçado* é composta por dois elementos básicos: trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e executado involuntariamente, conforme definido em duas Convenções relativas ao tema: Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 (nº 29) e a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105), ambas ratificadas pelo Brasil nos anos de 1957 e 1965, respectivamente (ver Indicador Normativo 9 “Trabalho forçado”, p. 393 no Anexo). Essas duas convenções foram definidas como fundamentais pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, no ano de 1998.

É importante ressaltar que a ameaça a que as convenções da OIT se referem pode assumir múltiplas formas. A mais extrema delas implica violência, confinamento ou mesmo ameaças de morte à vítima ou a seus familiares. Também são formas extremas aquelas que se valem da indefesa de uma criança, tal como prevê o Artigo 3 da Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182).

Pode haver também formas mais sutis de ameaça, às vezes de natureza psicológica. Outras punições podem ser de natureza financeira, como penas econômicas ligadas a dívidas, não-pagamento ou perda de salários com ameaça de demissão, quando o trabalhador se recusa a fazer mais horas extras além do estipulado em seus contratos ou na legislação nacional. Há casos também em que a coação se faz por intermédio da retenção de documentos pessoais ou do aliciamento afetivo de pessoa em fase de desenvolvimento como a criança e o adolescente.

O Código Penal Brasileiro, por sua vez, no seu art. 149 define o conceito de *trabalho em condição análoga à de escravo*, descrevendo as quatro condutas que configuram o crime de submeter alguém a essa condição. São elas:

- I. Submeter trabalhador a trabalhos forçados;
- II. Submeter trabalhador a jornada exaustiva;
- III. Sujeitar o trabalhador a condições degradantes;
- IV. Restringir por qualquer meio a locomoção do trabalhador em razão de dívida para com o empregador ou preposto (“servidão por dívida”).

Em 5 de outubro de 2011, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE editou a Instrução Normativa N.º 91, que dispõe sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências. O art. 3º desse instrumento

estabelece que, para os fins previstos na referida Instrução Normativa, considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente:

- I. A submissão de trabalhador a trabalhos forçados⁶⁵;
- II. A submissão de trabalhador a jornada exaustiva⁶⁶;
- III. A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho⁶⁷;
- IV. A restrição da locomoção do trabalhador⁶⁸, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho⁶⁹;
- V. A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho⁷⁰;
- VI. A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho⁷¹.

Número Total de Trabalhadores Resgatados no Brasil de 1995 a 2011

Por se tratar de um grave crime previsto no Código Penal Brasileiro, além de se constituir numa severa violação não apenas à legislação trabalhista como também aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho, há grande dificuldade de se obter estatísticas regulares acerca do número de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão e, conseqüentemente, construir indicadores sobre trabalho forçado.

Uma informação disponível, e que permite fazer uma aproximação do problema, é aquela referente ao número de trabalhadores resgatados⁷² pelo Grupo Especial de Fiscalização

⁶⁵ Todas as formas de trabalho ou de serviço exigidas de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente, assim como aquele exigido como medida de coerção, de educação política, de punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, como meio para disciplinar a mão-de-obra, como punição por participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (Instrução Normativa N.º 91 de 5 de outubro de 2011;

⁶⁶ Toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde (Idem).

⁶⁷ Todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa (Ibidem);

⁶⁸ A restrição da locomoção do trabalhador abarca todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão (Ibidem);

⁶⁹ O cerceamento do uso de qualquer meio de transporte com o objetivo de reter o trabalhador consiste em toda forma de limitação do uso de transporte, particular ou público, utilizado pelo trabalhador para se locomover do trabalho para outros locais situados fora dos domínios patronais, incluindo sua residência, e vice-versa(Ibidem);;

⁷⁰ Todo tipo ou medida de controle empresarial exercida sobre a pessoa do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho(Ibidem);;

⁷¹ Toda forma de apoderamento ilícito de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho(Ibidem).

⁷² Refere-se ao/à trabalhador/a encontrado/a em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante.

Móvel⁷³ (GEFM) e de outras operações de fiscalização, cujas ações são organizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE (ver Indicador Normativo 14 “Inspeção do trabalho”, p. 399 no Anexo). Entre 1995 e 2011 cerca de 41.608 pessoas foram libertadas de situações de trabalho análogo ao de escravo, sendo que 85,8% deste contingente (35.715 pessoas) foi libertado durante o período de 2003 a 2011.

Vale ressaltar que o GEFM é constituído por Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs) e suas operações contam com o apoio de outras instituições. Cada equipe possui um/a coordenador/a e um/a sub-coordenador/a, ambos/as AFTs de dedicação exclusiva ao GEFM. Os demais integrantes têm suas atividades normais nas localidades onde são lotados e são convocados para as operações específicas. Conforme destaca a OIT (2010a), as seguintes instituições têm participação em operações do grupo:

- **Ministério Público do Trabalho:** 1 procurador(a) do trabalho (membro da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo (CONAETE) ou voluntário(a) substituto(a));
- **Polícia Federal ou Polícia Rodoviária Federal:** em geral 6 policiais da Polícia Federal ou da Polícia Rodoviária Federal;
- **Ministério Público Federal:** em situações específicas, a equipe conta também com um(a) representante da Procuradoria da República (ou Ministério Público Federal - MPF).

Número Total de Trabalhadores Resgatados nas Unidades Federativas de 2008 a 2011

Com base nos dados disponibilizados pela SIT do MTE, cerca de 13.841 trabalhadores foram resgatados de situações de trabalho análogo ao de escravo, entre 2008 e 2011. O maior número de pessoas libertadas (3.592) foi observado na região Centro-Oeste, que respondia por 26,0% do total nacional. (vide Tabela 50).

A exceção da região Sul (com 1.193 pessoas e 8,6% do total) o restante do contingente de trabalhadores resgatados se dividia quase que equitativamente entre as demais regiões (cerca de 3.000 em cada), sendo que cada uma delas respondia por aproximadamente 22,0% do total de pessoas resgatadas no país.

No âmbito das Unidades da Federação (UFs), quatro delas concentravam quase a metade (6.454 ou 46,6%) do total de pessoas libertadas:

- Pará – 1.929 (13,9%)
- Goiás – 1.848 (13,4%)
- Minas Gerais – 1.578 (11,4%)
- Mato Grosso – 1.099 (7,9%)

⁷³ O GEFM foi constituído em 1995 pelo governo brasileiro, frente a reiteradas denúncias feitas principalmente pela Comissão Pastoral da Terra e por sindicatos rurais quanto à existência de trabalhadores submetidos a condições análogas ao trabalho escravo. Vide CEPAL/PNUD/OIT, *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente*, (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

TABELA 50

NÚMERO TOTAL ACUMULADO DE TRABALHADORES RESGATADOS DA
CONDIÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGA À DE ESCRAVO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008 A 2011

Área Geográfica	Número Total de Trabalhadores Resgatados	Participação % no Total Nacional
Brasil	13.841	100,0
Região Norte	3.016	21,8
Rondônia	219	1,6
Acre	45	0,3
Amazonas	168	1,2
Roraima	26	0,2
Pará	1.929	13,9
Amapá	0	0,0
Tocantins	629	4,5
Região Nordeste	2.946	21,3
Maranhão	486	3,5
Piauí	177	1,3
Ceará	212	1,5
Rio Grande do Norte	7	0,1
Paraíba	728	5,3
Pernambuco	27	0,2
Alagoas	707	5,1
Sergipe	0	0,0
Bahia	602	4,3
Região Sudeste	3.094	22,4
Minas Gerais	1.578	11,4
Espírito Santo	317	2,3
Rio de Janeiro	736	5,3
São Paulo	463	3,3
Região Sul	1.193	8,6
Paraná	521	3,8
Santa Catarina	598	4,3
Rio Grande do Sul	74	0,5
Região Centro-Oeste	3.592	26,0
Mato Grosso do Sul	645	4,7
Mato Grosso	1.099	7,9
Goiás	1.848	13,4
Distrito Federal	0	0,0

Fonte: MTE - Secretaria de Inspeção do Trabalho / DETRAE

O Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Em 2004, por intermédio da Portaria MTE nº. 540/2004, o MTE criou um *Cadastro de Empregadores* - formado por empregadores e empresas flagrados pelo GEFM submetendo trabalhadores a condições análogas à escravidão. Atualmente, esse cadastro é regulamentado pela Portaria Interministerial nº2 de 12 de maio de 2011, pois a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República passou a tutelar o referido cadastro. No período em que estão com o nome no cadastro, os empregadores ficam sujeitos às sanções externas oriundas de resoluções e medidas adotadas por órgãos públicos e privados que visam a eliminação do trabalho escravo nas cadeias produtivas.

O Cadastro é atualizado semestralmente e consiste na inclusão de empregadores cujos autos de infração não estejam mais sujeitos aos recursos na esfera administrativa (decisão definitiva pela subsistência) e da exclusão daqueles que, ao longo de dois anos, contados de sua inclusão no Cadastro, logram êxito em sanar irregularidades identificadas pela inspeção do trabalho, bem como atendem aos requisitos previstos na retro nominada Portaria Interministerial.

Como subsídio para proceder às exclusões procede-se à análise de informações obtidas por monitoramento direto e indireto daquelas propriedades rurais, por intermédio de verificação “in loco” e por meio das informações dos órgãos/instituições governamentais e não governamentais, além das informações colhidas junto à Coordenação Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

O Ministério da Integração Nacional recomenda aos agentes financeiros oficiais que operam recursos dos fundos constitucionais de financiamento que não concedam financiamentos a pessoas físicas e jurídicas que explorem o trabalho análogo ao de escravo, desde que haja fiscalização e imposição de penalidade administrativa em caráter definitivo, pelo MTE. O Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) utilizam o Cadastro para identificar imóveis rurais autuados por trabalho escravo para arrecadar terras em situação irregular para projetos de reforma agrária. A resolução nº 3.876, de junho de 2010, do Conselho Monetário Nacional, veda a concessão de crédito rural para pessoas físicas ou jurídicas inscritas no Cadastro de Empregadores. Algumas empresas adotam, ainda, cláusulas contratuais em sua relação de compra e venda com fornecedores, estabelecendo a vedação comercial e o rompimento de eventuais contratos com aqueles que integram (ou passam a integrar) o Cadastro.

Com base na última atualização do ano de 2011, realizada pelo MTE em 30 de dezembro de 2011, o Cadastro de Empregadores contava com 294 infratores, entre pessoas físicas e jurídicas, distribuídos em 20 unidades da federação das cinco grandes regiões do país.

A região Norte abrigava 101 infratores em dezembro de 2011, o correspondente a mais de um terço (34,4%) do total. No Estado do Pará, localizavam-se 69 infratores, o equivalente a cerca de um quarto (23,5%) do total existente no Cadastro de Empregadores, segundo Tabela 51.

Em seguida, figurava a região Centro-Oeste, com 79 infratores (26,9% do total nacional), distribuídos entre o Mato Grosso (33 ou 11,2% do total), Goiás (25 ou 8,5% do total) e Mato Grosso do Sul (21 ou 7,1%).

Os Estados do Maranhão e do Tocantins abrigavam 23 infratores em cada um dos seus territórios, sendo que, individualmente, correspondia a 7,8% do total do país.

O grupo das sete unidades federativas que não possuíam infratores no Cadastro de Empregadores era composto pelo Distrito Federal, Acre, Roraima, Amapá, Paraíba, Pernambuco e Sergipe.

TABELA 51

NÚMERO DE INFRATORES NO CADASTRO DE EMPREGADORES E DE MUNICÍPIOS COM INFRATORES E RESPECTIVAS PARTICIPAÇÕES PERCENTUAIS NO TOTAL NACIONAL BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2011

Área Geográfica	Nº de Infratores no Cadastro	Particip. % no Total Nacional	Nº de Municípios c/ Infratores	Nº Total de Municípios	% de Municípios c/ Infratores
Brasil	294	100,0	209	5.565	3,8
Região Norte	101	34,4	58	449	12,9
Rondônia	6	2,0	4	52	7,7
Acre	0	0,0	0	22	0,0
Amazonas	3	1,0	2	62	3,2
Roraima	0	0,0	0	15	0,0
Pará	69	23,5	32	143	22,4
Amapá	0	0,0	0	16	0,0
Tocantins	23	7,8	20	139	14,4
Região Nordeste	49	16,7	40	1.793	2,2
Maranhão	23	7,8	17	217	7,8
Piauí	11	3,7	9	223	4,0
Ceará	4	1,4	4	184	2,2
Rio Grande do Norte	1	0,3	1	167	0,6
Paraíba	0	0,0	0	223	0,0
Pernambuco	0	0,0	0	185	0,0
Alagoas	1	0,3	1	102	1,0
Sergipe	0	0,0	0	75	0,0
Bahia	9	3,1	8	417	1,9
Região Sudeste	28	9,5	24	1.668	1,4
Minas Gerais	19	6,5	16	853	1,9
Espírito Santo	6	2,0	5	78	6,4
Rio de Janeiro	1	0,3	1	92	1,1
São Paulo	2	0,7	2	645	0,3
Região Sul	37	12,6	27	1.188	2,3
Paraná	16	5,4	10	399	2,5
Santa Catarina	16	5,4	13	293	4,4
Rio Grande do Sul	5	1,7	4	496	0,8
Região Centro-Oeste	79	26,9	60	467	12,8
Mato Grosso do Sul	21	7,1	16	79	20,3
Mato Grosso	33	11,2	24	141	17,0
Goiás	25	8,5	20	246	8,1
Distrito Federal	0	0,0	0	1	0,0

Fonte: MTE - Cadastro de Empregadores (Atualização de 30 de dezembro de 2011)

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

O conjunto dos 294 infratores distribuía-se em 209 municípios do país, o correspondente a 3,8% do total nacional de 5.565 municípios.

O percentual de municípios com infratores variava bastante entre as Grandes Regiões, desde 1,4% no Sudeste até cerca de 13,0% nas regiões Norte e Centro-Oeste. O Pará apresentava a maior proporção do país de municípios com empregadores no Cadastro (22,4%), seguido pelo Mato Grosso do Sul (20,3%), Mato Grosso (17,0%) e Tocantins (14,4%).

A Concertação Social em Prol da Erradicação do Trabalho Escravo

Ao longo dos últimos anos observou-se um amplo trabalho de concertação social em prol da erradicação do trabalho escravo no país. Neste contexto, merece destaque a atuação da Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), órgão colegiado coordenado pela Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República, que tem a função primordial de monitorar a execução do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo⁷⁴.

A atuação do empresariado também vem sendo enérgica em prol da erradicação do trabalho forçado. Desde maio de 2005, um grupo de aproximadamente 230 empresas nacionais e transnacionais integra o Pacto Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, que prevê uma série de compromissos, dentre os quais a eliminação do trabalho escravo em suas cadeias produtivas. Uma das principais ações é a de não adquirir produtos e serviços oriundos de fornecedores integrantes do Cadastro de Empregadores, ou seja, que foram flagrados submetendo trabalhadores a condições análogas a escravidão.

Em dezembro de 2005, a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) assinou declaração de intenções em que se compromete a orientar suas associadas a adotar restrições cadastrais a empreendimentos onde o MTE constatou o uso de trabalho análogo ao de escravo.

A participação de diversas organizações da sociedade civil também tem sido fundamental na luta contra a escravidão contemporânea. A Comissão Pastoral da Terra, que denuncia a existência de trabalho escravo no Brasil desde os anos 1970, continua a prestar serviços fundamentais, ao encaminhar denúncias ao MTE e ao acolher os trabalhadores resgatados. Outras organizações trabalham na prevenção (a exemplo da *Repórter Brasil*, que capacita professores do ensino fundamental das zonas de aliciamento de trabalhadores para abordar o tema com seus alunos) e na reinserção de trabalhadores resgatados.

Principais Políticas e Ações Recentes

Desde o mês de dezembro de 2002, mediante a publicação da Lei Nº 10.608, o trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo conquistou o direito de receber três parcelas do Seguro Desemprego Especial para Resgatado, no valor de um salário mínimo cada. Os auditores-fiscais do trabalho efetuam, no momento do resgate dos trabalhadores, os procedimentos formais requeridos para a concessão do seguro-desemprego. O benefício é posteriormente sacado pelo próprio trabalhador na rede bancária.

Segundo informações disponibilizadas pelo MTE, desde o início da concessão, em 2003, até outubro de 2010, era de 23 mil o número de trabalhadores libertados beneficiados com o seguro-desemprego.

⁷⁴ Em setembro de 2008 foi lançado o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, elaborado pela Conatrae – o primeiro foi lançado em 2003 com foco na fiscalização e repressão. Composto por 66 metas, a nova versão do Plano enfatiza - além das ações de fiscalização e repressão – as ações de prevenção e reinserção.

Trabalhadores Resgatados Beneficiários do Programa Bolsa Família

Com o intuito de facilitar a reinserção social do trabalhador libertado e favorecer o resgate de sua cidadania, o MTE e o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) firmaram, em dezembro de 2005, um acordo de cooperação técnica (de Nº 03/2005) que prevê a inserção prioritária dos trabalhadores resgatados de condição análoga a de escravo no Programa Bolsa Família (PBF).

Por intermédio dessa integração entre os dois ministérios, os dados de identificação dos trabalhadores libertados são transmitidos pelo MTE ao MDS, que se encarrega de localizar os trabalhadores em seus municípios de domicílio, tendo como base o Cadastro Único de Programas Sociais (CadÚnico). Caso atendam aos critérios de elegibilidade do programa, os resgatados recebem do governo federal uma renda mensal que lhes assegura condições de sobrevivência.

A Portaria GM/MDS nº 341 de 2008 estabeleceu em que termos as famílias das pessoas resgatadas da situação análoga a de trabalho escravo são prioritárias para a concessão do benefício do PBF. A prioridade se traduz na concessão de bolsas extra cota. Ou seja, mesmo que o limite de benefícios do município tenha sido alcançado, o trabalhador resgatado irá ser inscrito no Programa e receber o benefício.

A relação dos trabalhadores que não se encontram no Cadastro Único é encaminhada ao Gestor do CadÚnico/PBF do município de residência dos mesmos para que sejam localizados e cadastrados.

Desde o início da parceria, o MTE remeteu ao MDS seis listas de trabalhadores resgatados, com total de 19.599 indivíduos. Todos os libertados constantes das listas receberam o seguro-desemprego, constituindo o formulário de solicitação desse benefício a fonte das informações sobre os trabalhadores.

Em dezembro de 2009, o MDS observou que, do total de trabalhadores constante na lista, um contingente de 13.375 (68,2%) não estava registrado no banco de dados do CadÚnico. Cabe observar que a inscrição no referido cadastro é etapa necessária da avaliação para o possível ingresso no PBF. Do total de 6.224 libertados identificados no cadastro (31,8%), 5.126 eram beneficiários do Bolsa Família.

Informações mais recentes disponibilizadas pelo MDS indicavam que, em janeiro de 2011, o contingente de trabalhadores resgatados que era beneficiário do PBF era de 6.155 pessoas.

A região Nordeste abrigava mais da metade (57,3%) do total de beneficiários, sendo que o Maranhão (com 1.541 trabalhadores) respondia por 25,0% do contingente nacional, segundo as informações da Tabela 52.

Em seguida, figurava a região Norte, que contava com 1.067 trabalhadores resgatados que eram beneficiários do PBF, sendo que o Pará abrigava 609 pessoas – o correspondente a 9,9% do total nacional.

TABELA 52

NÚMERO DE TRABALHADORES RESGATADOS DA CONDIÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGA À DE ESCRAVO,
BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, JANEIRO DE 2011

Área Geográfica	Nº de Trabalhadores Resgatados Beneficiários do Bolsa Família	Participação % no Total Nacional
Brasil	6.155	100,0
Região Norte	1.067	17,3
Rondônia	11	0,2
Acre	9	0,1
Amazonas	4	0,1
Roraima	3	0,0
Pará	609	9,9
Amapá	6	0,1
Tocantins	425	6,9
Região Nordeste	3.525	57,3
Maranhão	1.541	25,0
Piauí	464	7,5
Ceará	121	2,0
Rio Grande do Norte	64	1,0
Paraíba	89	1,4
Pernambuco	408	6,6
Alagoas	346	5,6
Sergipe	8	0,1
Bahia	484	7,9
Região Sudeste	549	8,9
Minas Gerais	442	7,2
Espírito Santo	5	0,1
Rio de Janeiro	69	1,1
São Paulo	33	0,5
Região Sul	270	4,4
Paraná	183	3,0
Santa Catarina	48	0,8
Rio Grande do Sul	39	0,6
Região Centro-Oeste	744	12,1
Mato Grosso do Sul	422	6,9
Mato Grosso	207	3,4
Goiás	114	1,9
Distrito Federal	1	0,0

Fonte: MTE e MDS

As demais unidades federativas que contavam com o maior número de trabalhadores beneficiários eram a Bahia (484 pessoas), o Piauí (464), Minas Gerais (442) e Tocantins (425 indivíduos).

Ações de Inserção dos Trabalhadores Resgatados

No Estado de Mato Grosso, vem sendo desenvolvida, desde maio de 2011, uma iniciativa pioneira direcionada para o resgate da cidadania de trabalhadores que foram submetidos a condições análogas à escravidão.

Um contingente de 25 trabalhadores resgatados foi contratado e capacitado para atuar nas obras da *Arena Cuiabá*, o estádio que está sendo construído para abrigar os jogos de futebol da Copa do Mundo 2014 da FIFA. A iniciativa integra o projeto *Ação Integrada pela Qualificação e Inserção Social dos Egressos de Trabalho Escravo*.

O projeto de Responsabilidade Social é conduzido pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SERT) do Mato Grosso e pelo Ministério Público do Trabalho e conta com o apoio da Agência Executora das Obras da Copa do Mundo no Pantanal (AGECOPA), sendo executado pelo consórcio privado responsável pela construção da Arena.

Os trabalhadores estão recebendo aulas de alfabetização e de formação profissional em espaços construídos para esta finalidade no canteiro de obras. Para que possam desempenhar suas funções, terão direito a moradia e a três refeições diárias até o término das obras, oferecidas pela construtora. A expectativa é a de que, após a construção da Arena, os 25 trabalhadores continuem inseridos no mercado de trabalho, uma vez que receberam treinamento, ganharam experiência e tiveram a carteira de trabalho assinada.

Existência de Políticas ou Ações nos Municípios

Com base na Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do IBGE, referente ao ano de 2009, é possível dispor de informações acerca da existência de políticas, programas ou ações em direitos humanos por temas específicos, nos municípios brasileiros.

A MUNIC se define como pesquisa institucional e de registros administrativos da gestão pública municipal e se insere entre as demais pesquisas sociais e estudos empíricos no âmbito municipal. Trata-se, basicamente, de um levantamento pormenorizado de informações sobre a estrutura, dinâmica e funcionamento das instituições públicas municipais, em especial a prefeitura, compreendendo também diferentes políticas e setores que envolvem o governo municipal e a municipalidade.

A necessidade da atuação da administração pública municipal na promoção e garantia dos direitos humanos é reconhecida na Constituição Federal de 1988. A MUNIC 2009 inquiriu sobre as ações empreendidas pelos municípios no sentido de garantir os direitos humanos elencados sob sua responsabilidade. Deve-se ressaltar que, em alguns casos, a responsabilidade da execução de medidas voltadas a garantir a realização de algum direito específico não é exclusiva do município (IBGE, 2010a).

Segundo os dados da pesquisa, um contingente de 897 municípios brasileiros possuía políticas ou ações de combate ao trabalho forçado no ano de 2009, o correspondente a 16,1% do total (Tabela 53). A existência desse tipo de política ou ação era significativamente mais freqüente entre os municípios das regiões Nordeste (24,7% do total) e Norte (21,6%) comparativamente às demais regiões – Sudeste (9,4%), Sul (10,4%) e Centro-Oeste (16,3%).

Em termos absolutos, a região Nordeste abrigava isoladamente cerca da metade dos municípios (444 ou 49,5% do total) que contavam com políticas ou ações de combate ao trabalho forçado. Deste contingente, 252 municípios (cerca de 57,0% do total) apresentavam população de 10 a 50 mil habitantes.

TABELA 53

NÚMERO E PERCENTUAL DE MUNICÍPIOS COM POLÍTICAS OU AÇÕES DE COMBATE AO TRABALHO FORÇADO EM RELAÇÃO AO TOTAL DE MUNICÍPIOS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	Número Total de Municípios	Nº de Municípios com Políticas ou Ações de Combate ao Trabalho Forçado	% de Municípios com Política ou Ações de Combate ao Trabalho Forçado
Brasil	5.565	897	16,1
Região Norte	449	97	21,6
Rondônia	52	17	32,7
Acre	22	13	59,1
Amazonas	62	17	27,4
Roraima	15	3	20,0
Pará	143	17	11,9
Amapá	16	-	-
Tocantins	139	30	21,6
Região Nordeste	1.794	444	24,7
Maranhão	217	52	24,0
Piauí	224	62	27,7
Ceará	184	44	23,9
Rio Grande do Norte	167	28	16,8
Paraíba	223	59	26,5
Pernambuco	185	72	38,9
Alagoas	102	21	20,6
Sergipe	75	17	22,7
Bahia	417	89	21,3
Região Sudeste	1.668	157	9,4
Minas Gerais	853	65	7,6
Espírito Santo	78	17	21,8
Rio de Janeiro	92	16	17,4
São Paulo	645	59	9,1
Região Sul	1.188	123	10,4
Paraná	399	50	12,5
Santa Catarina	293	39	13,3
Rio Grande do Sul	496	34	6,9
Região Centro-Oeste	466	76	16,3
Mato Grosso do Sul	78	19	24,4
Mato Grosso	141	26	18,4
Goiás	246	31	12,6
Distrito Federal	1	1	100,0

Fonte: IBGE - Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC)

No âmbito das Unidades da Federação (UFs), as informações da MUNIC apontavam que as maiores proporções de municípios que possuíam políticas ou ações de combate ao trabalho forçado eram o Acre (59,1%), Pernambuco (38,9%) e Rondônia (32,7%). Por outro lado, as menores proporções eram observadas no Amapá (UF na qual nenhum dos 16 municípios contava com esse tipo de política ou ação), Rio Grande do Sul (6,9%) e Minas Gerais (7,6%).

É importante ressaltar que, além de Minas Gerais, em algumas UFs nas quais eram expressivos os contingentes de pessoas libertadas de situações de trabalho forçado, se constatavam pequenas proporções de municípios com políticas ou ações de combate, a exemplo do Pará (11,9%), Goiás (12,6%) e Mato Grosso (18,4%).

TRABALHO INFANTIL

Em 17 de junho de 1999 a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) aprovou por unanimidade a Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182). Até março de 2012, um expressivo contingente de 174 países (isto é, aproximadamente 95% dos 183 Estados-Membros da OIT à época) tinha ratificado a referida Convenção, proporção sem precedentes nos mais de 90 anos de história da Organização. O Brasil ratificou a Convenção 182 em 02 de fevereiro de 2000.

A Convenção nº 182 se aplica às pessoas menores de 18 anos de idade e define que as piores formas de trabalho infantil abarcam a escravidão e práticas análogas, incluindo o trabalho forçado e o recrutamento para fins de conflitos armados; a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, exploração sexual ou atividades para fins pornográficos e formas de trabalho que, por sua natureza ou condição em que se realizem, sejam susceptíveis de prejudicar a saúde, segurança e a moralidade das crianças. A prevenção e eliminação do trabalho infantil é um dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e, portanto, se constitui num aspecto central para a promoção do Trabalho Decente.

O Brasil também ratificou, em 28 de junho de 2001, a Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (nº 138) e estabeleceu na legislação nacional a proibição do trabalho infantil até os 16 anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos 14 anos (ver Indicador Normativo 8 “Trabalho infantil”, p. 391 no Anexo). Esta Convenção, adotada pela OIT em 28 de junho de 1973, foi ratificada por 161 países dos seus 183 Estados-Membros.

A admissão para aprendizagem a partir dos 14 anos e para o trabalho ou emprego de adolescentes entre 16 e 17 anos é permitida desde que não haja conflito com os demais direitos das pessoas dessa faixa etária, em harmonia com os critérios normativos que regulamenta a Convenção nº 182, quais sejam os trabalhos perigosos listados no Decreto 6.481 de 12 de junho de 2008. As atividades listadas no supracitado Decreto estão proibidas para menores de 18 anos e somente em casos excepcionais, com autorização da autoridade competente, e após o laudo técnico definir que as condições de saúde e segurança do adolescente estão garantidas, é possível conceder uma autorização excepcional e temporária de trabalho, que deverá ser monitorada e avaliada com frequência para garantir que as condições de proteção integral estão se efetivando.

Com o objetivo de prestar cooperação com o Brasil e assim contribuir para a efetiva implementação de suas convenções, desde 1992 o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT iniciou no Brasil um processo de articulação, mobilização e fortalecimento de iniciativas nacionais para a prevenção e eliminação do trabalho infantil.

A experiência brasileira de prevenção e erradicação do trabalho infantil é hoje reconhecida internacionalmente e tem sido compartilhada com outros países em desenvolvimento através da Cooperação Sul-Sul. O tema é uma das prioridades da Agenda Nacional de Trabalho Decente (lançada em 2006), do Programa Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2010), da Agenda e do Programa Bahia de Trabalho Decente (2007 e 2011) e da Agenda Mato Grosso pelo Trabalho Decente (2009).

Comportamento Recente do Trabalho Infantil

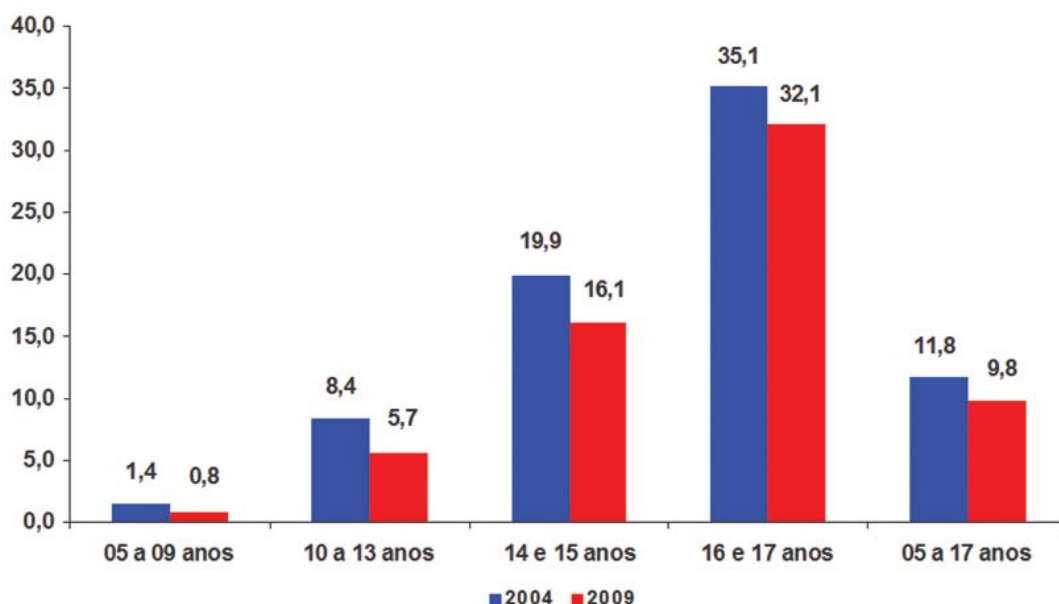
Desde o início da década de 1990, o Estado e a sociedade brasileiros têm desenvolvido importantes ações voltadas à prevenção e eliminação do trabalho infantil. Os resultados alcançados são expressivos e durante a segunda metade da década de 2000 foi mantida a trajetória de declínio experimentada desde os anos 1990⁷⁵.

Segundo a PNAD, o número de crianças e adolescentes ocupados, entre 05 e 17 anos de idade, reduziu-se em 1,05 milhão entre 2004 e 2009, passando de 5,30 milhões para 4,25 milhões nesses cinco anos. Como consequência, o percentual de crianças e adolescentes trabalhando (nível de ocupação) neste grupo etário reduziu-se nesse período de 11,8% para 9,8%, situando-se abaixo de dois dígitos desde 2009.

O trabalho infantil diminuiu em todos os grupos etários, conforme pode ser observado no Gráfico 20. Na faixa de 05 a 09 anos, a proporção de crianças ocupadas diminuiu de 1,4% para 0,8%, significando que o país está cada vez mais próximo de eliminar o trabalho entre as crianças dessa faixa etária. Apesar desse declínio, e do nível de ocupação ser inferior a 1,0%, um contingente de 123 mil meninos e meninas de 05 a 09 anos de idade ainda estava trabalhando no ano de 2009. A região Nordeste abriga 46,3% desse contingente (o correspondente a 57 mil crianças), seguida pelas regiões Sudeste (24 mil ou 19,5% do total) e Norte (20 mil ou 16,2% do total). Além de responder pelo maior número absoluto de crianças dessa faixa etária trabalhando, em termos do nível de ocupação (1,2%), o Nordeste também superava a média nacional.

GRÁFICO 20

PERCENTUAL DE CRIANÇAS DE 05 A 17 ANOS DE IDADE OCUPADAS, SEGUNDO GRUPOS ETÁRIOS
BRASIL, 2004-2009



Fonte: IBGE - Microdados da PNAD

⁷⁵ O número de crianças e adolescentes ocupados, entre 05 e 17 anos de idade, reduziu-se de 8,42 milhões (19,6% do total) para 4,85 milhões (10,8%) entre 1992 e 2007, significando uma diminuição de cerca de 3,57 milhões de pessoas dessa faixa etária inseridas no mercado de trabalho, segundo os dados da PNAD (exclusiva a área rural da região Norte a exceção do Tocantins). Ver OIT (2009), Perfil do Trabalho Decente no Brasil.

Por sua vez, a proporção de crianças de 10 a 13 anos que trabalhavam reduziu-se de 8,4% para 5,7% entre 2004 e 2009 (2,7 pontos percentuais). Mesmo diante dessa redução expressiva, perdura o desafio de retirar do mercado de trabalho cerca de 785 mil crianças dessa faixa etária. O nível de ocupação das crianças dessa faixa etária nas regiões Nordeste e Norte (respectivamente 8,9% e 7,4%) superava em 2009, a média do país. Na área rural, a redução foi extremamente significativa (quase de dez pontos percentuais) ao passar de 25,1% em 2004 para 15,6% em 2009, conforme Tabela 54. Tratando-se da área urbana, cuja incidência do trabalho nessa faixa etária é bem menor, o declínio também ocorreu uma vez que o nível de ocupação passou de 4,2% para 3,4% durante o referido período.

TABELA 54

PERCENTUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES OCUPADOS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR GRUPOS ETÁRIOS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	Percentual de Crianças e Adolescentes Ocupados por Grupos Etários (%)									
	2004					2009				
	5 a 9 anos	10 a 13 anos	14 e 15 anos	16 e 17 anos	10 a 17 anos	5 a 9 anos	10 a 13 anos	14 e 15 anos	16 e 17 anos	10 a 17 anos
Brasil	1,4	8,4	19,9	35,1	18,2	0,8	5,7	16,1	32,1	14,8
Área Urbana	0,6	4,2	13,9	30,1	13,4	0,3	3,4	12,6	28,7	12,0
Área Rural	4,8	25,1	44,2	57,8	37,7	2,7	15,6	30,6	47,1	27,0
Região Norte	1,9	12,2	25,1	37,6	21,5	1,2	7,4	17,4	28,6	14,9
Rondônia	3,7	15,0	30,5	42,5	25,9	2,7	13,4	23,0	36,7	22,0
Acre	1,2	14,9	23,9	38,8	22,4	2,5	10,0	20,2	33,3	17,6
Amazonas	1,1	8,2	14,6	24,6	13,6	1,0	4,7	12,6	22,2	10,8
Roraima	...	7,5	16,0	23,8	13,9	-	...	9,3	30,7	9,4
Pará	2,2	14,6	30,3	41,8	25,0	...	7,2	17,0	28,1	14,5
Amapá	...	2,7	6,1	20,7	7,7	0,1	1,4	12,3	11,6	6,7
Tocantins	...	10,5	30,2	50,4	25,3	...	12,8	28,3	44,2	24,2
Região Nordeste	2,6	13,2	24,8	36,9	22,4	1,2	8,9	20,4	31,8	17,6
Maranhão	2,8	17,6	26,3	42,8	26,7	...	8,1	21,9	32,0	17,3
Piauí	5,9	19,6	35,9	47,1	31,1	2,0	12,8	21,5	42,4	21,8
Ceará	2,1	12,3	26,2	37,7	22,4	1,3	9,8	24,0	35,0	19,9
Rio G. do Norte	2,4	7,1	17,1	27,3	15,4	1,2	8,4	19,0	29,0	16,6
Paraíba	1,7	15,1	25,0	36,1	23,1	...	3,9	14,7	23,3	11,6
Pernambuco	2,5	11,9	20,7	33,5	19,6	1,0	7,9	15,7	25,6	14,4
Alagoas	3,0	10,6	18,3	32,6	18,0	...	7,4	16,0	26,4	14,6
Sergipe	...	5,0	18,9	34,0	16,3	...	5,6	15,2	26,2	13,7
Bahia	2,5	13,5	27,0	36,8	23,0	1,5	10,3	23,4	36,5	20,1
Região Sudeste	0,4	3,3	12,9	29,2	12,5	0,4	3,0	11,4	29,6	11,5
Minas Gerais	1,1	6,2	17,3	37,4	17,0	0,9	5,8	18,9	35,5	16,3
Espírito Santo	0,8	8,1	23,9	38,4	19,6	0,9	5,4	11,1	33,9	13,5
Rio de Janeiro	...	1,1	7,6	17,2	6,8	...	0,9	5,7	18,1	6,3
São Paulo	...	2,0	11,6	28,4	11,6	...	2,0	9,3	30,5	10,7
Região Sul	1,7	10,6	25,3	45,8	22,9	0,7	5,2	17,0	40,5	17,4
Paraná	1,8	9,8	24,2	43,8	21,7	0,8	4,3	16,9	39,4	16,4
Santa Catarina	0,7	10,5	26,6	52,9	24,9	...	6,2	21,3	48,3	21,6
Rio G. do Sul	2,2	11,4	25,5	43,7	22,8	0,8	5,6	14,4	36,9	16,0
Região Centro-Oeste	0,9	6,0	19,6	36,9	17,5	0,6	5,3	17,7	33,1	15,7
Mato Grosso do Sul	1,2	6,2	18,4	41,7	17,9	...	3,4	14,2	35,6	14,2
Mato Grosso	1,4	9,7	29,3	47,2	24,3	...	6,6	21,4	35,1	18,3
Goiás	0,8	6,2	22,3	38,7	18,8	1,3	7,0	22,4	39,3	19,1
Distrito Federal	...	0,5	2,4	16,2	5,3	...	1,3	3,9	14,7	5,5

Fonte: IBGE - PNAD

Obs: (...) Significa inexistência ou número de casos insignificantes na amostra.

O percentual de crianças e adolescentes com 14 e 15 anos de idade que trabalhava diminuiu de 19,9% para 16,1% entre 2004 e 2009. Entretanto, cerca de 1,15 milhão de pessoas nessas idades ainda estavam ocupadas no ano de 2009.

Vale ressaltar que esse elevado percentual de crianças e adolescentes de 14 e 15 anos ocupadas (16,1% em 2009) não pode ser atribuído ao trabalho vinculado à aprendizagem, o qual é permitido por lei para essa faixa etária, conforme será demonstrado em tópico específico a seguir; e sim a ocupações ou condições de trabalho proibidas para esta faixa etária.

Por fim, a proporção de adolescentes de 16 e 17 anos de idade ocupados diminuiu de 35,1% para 32,1% durante o período em análise. Em 2009, o contingente total de adolescentes ocupados nesse grupo etário era de 2,19 milhões, o correspondente a mais da metade (51,5%) do contingente total de crianças de 05 a 17 anos de idade que estavam trabalhando.

Esses dados demandam uma análise mais aprofundada. A legislação brasileira permite o trabalho de adolescentes de 16 e 17 anos de idade com as garantias trabalhistas e previdenciárias e a assinatura da carteira de trabalho, desde que a atividade laboral não seja exercida em jornadas extensas e nem em condições perigosas ou insalubres. O Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que regulamentou o literal d) do artigo 3º da Convenção 182, da OIT, ratificada pelo Brasil, atualizou a lista de atividades consideradas insalubres e perigosas que sejam susceptíveis de prejudicar a integridade física, mental, social, moral e o desenvolvimento de pessoas abaixo de 18 anos. Pelo Decreto, fica proibido o trabalho do menor de 18 anos - por força de dispositivo da Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) - em 94 tipos de atividades, entre elas, a exploração sexual, trabalhos prejudiciais à moralidade e o trabalho doméstico.

As informações da PNAD dispostas na Tabela 55 indicam que a inserção das pessoas de 16 e 17 anos de idade no mercado laboral era marcada pela precariedade e até mesmo por situações de trabalho não permitidas para pessoas abaixo dos 18 anos. Pouco mais da metade (50,7%) dos 2,19 milhões de ocupados nessa faixa etária no ano de 2009 trabalhava na condição de *empregado* sem carteira de trabalho assinada, 18,8% como *não remunerado*, 5,0% na condição de *trabalhador na produção para o próprio consumo* e 7,5% *por conta-própria*.

Um significativo contingente de 182 mil adolescentes de 16 e 17 anos de idade estava ocupado na condição de *trabalhador doméstico sem carteira*, o que corresponde a uma situação ilegal de trabalho para 8,3% do total de adolescentes que trabalhavam na referida faixa etária, já que, como mencionado anteriormente, o trabalho doméstico só pode ser exercido a partir dos 18 anos de idade. Vale ressaltar que a maioria das pessoas entre 16 e 17 anos ocupadas no trabalho doméstico é essencialmente do sexo feminino. Estas adolescentes estão expostas a esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor e exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos, podendo comprometer decisivamente o seu processo de formação social e psicológica. As adolescentes são as mais vulneráveis, na medida em que representam cerca de 95,0% dos/as ocupados/as de 16 e 17 anos de idade que estavam inseridos/as na condição de trabalhador (a) doméstico.

Por fim, apenas 9,5% dos adolescentes trabalhavam na condição de *empregado com carteira*.

TABELA 55PESSOAS DE 16 E 17 ANOS DE IDADE OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO
BRASIL, 2009

Posição na Ocupação	Número de Ocupados	%
Empregado com carteira	207.034	9,5
Outros Empregados sem carteira	1.111.005	50,7
Trabalhador doméstico sem carteira	181.912	8,3
Conta-própria	164.923	7,5
Empregador	X	X
Trabalhador na produção para o próprio consumo	108.778	5,0
Trabalhador na construção para o próprio uso	X	X
Não remunerado	412.324	18,8
Total	2.189.898	100,0

Fonte: IBGE - Microdados da PNAD

OBS. X - Dado não divulgado pelo IBGE em função do número pequeno de ocorrências

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Diante desse quadro de precariedade na inserção laboral, apenas 15,8% desses adolescentes de 16 e 17 anos de idade contribuíam para a previdência social.

Em termos absolutos e relativos, existem mais meninos (2,8 milhões) do que meninas (1,45 milhão) em situação de trabalho infantil. Aproximadamente 66,0% do número de crianças e adolescentes trabalhadores e trabalhadoras com idades compreendidas entre 05 e 17 anos, são do sexo masculino. Apesar das meninas estarem em menor número, elas estão sobre representadas em algumas categorias, em especial no trabalho infantil doméstico.

Cerca de dois terços (65,8%) das crianças e adolescentes de 05 a 17 anos que estavam trabalhando no ano de 2009 residiam em áreas urbanas e 34,2% moravam em áreas rurais.

Independentemente do grupo etário, a incidência do trabalho entre crianças e adolescentes é bastante mais acentuada entre aqueles que tem domicílio na área rural. Apesar da redução experimentada entre 2004 e 2009, nesse último ano a proporção de crianças de 05 a 09 anos de idade em situação de trabalho e residentes em área rurais (2,7%) era bastante superior àquela equivalente às áreas urbanas (0,3%). Entre as crianças e adolescentes de 10 a 17 anos de idade, tais proporções eram de 27,0% e 12,0% respectivamente, no ano de 2009.

No âmbito da atividade no trabalho principal, pouco mais de um terço (34,6%) dos meninos e meninas de 05 a 17 anos de idade exerciam atividades agrícolas no ano de 2009, enquanto que o trabalho infantil era predominantemente desempenhado em atividades não agrícolas (65,4%). Vale ressaltar que a atividade principal assumia variabilidade conforme a faixa etária das crianças e adolescentes ocupadas. Entre as crianças de 05 a 09 anos de idade, 74,2% trabalhavam em atividades agrícolas. Já no grupo de 10 a 14 anos de idade, havia um relativo equilíbrio (50,4% em atividades não agrícolas e 49,6% em atividades agrícolas), enquanto entre os adolescentes de 15 a 17 anos de idade predominavam as atividades não agrícolas (73,6%).

Nas Unidades da Federação (UFs), de um modo geral, o trabalho infantil experimentou a trajetória de declínio refletida pela média nacional. Entretanto, cabe mencionar algumas particularidades que merecem destaque. A ocupação das crianças de 05 a 09 anos de idade diminuiu em praticamente todas as UFs, a exceção do Acre (cujo nível de ocupação dobrou, ao passar de 1,2% para 2,5% entre 2004 e 2009) e Goiás (aumento de 0,8% para 1,3%), conforme Tabela 56. No Espírito Santo, a ocupação apresentou relativa estabilidade ao oscilar de 0,8% para 0,9%.

Vale ressaltar que em algumas UFs, o trabalho infantil nessa faixa etária, era tão reduzido que nem sequer apresentava significância amostral: desde 2009, São Paulo, Rio de Janeiro, Distrito Federal, Sergipe e Tocantins e desde o ano de 2004, Roraima, Pará, Maranhão, Paraíba, Alagoas, Sergipe, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso. Em se mantendo esta tendência de insignificância estatística até 2015, essa situação seria uma evidência da existência de importantes zonas livres de trabalho infantil nessa faixa etária, desde que se intensifiquem em oferta e qualidade as políticas públicas destinadas à proteção integral e à geração de oportunidades de Trabalho Decente para homens e mulheres, aliadas à oferta adequada de serviços e equipamentos que facilitem a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares.

Entre o grupo etário de 10 a 17 anos de idade, a proporção de ocupados e ocupadas reduziu em 24 das 27 unidades federativas. Apenas no Rio Grande do Norte, Goiás e Distrito Federal ocorreu um ligeiro aumento, conforme pode ser observado na Tabela 56.

Algumas UFs se destacam pela significativa redução do trabalho infantil experimentada entre 2004 e 2009. Na Paraíba, o percentual de crianças e adolescentes de 10 a 17 anos de idade que estavam trabalhando reduziu-se de 23,1% em 2004 para 11,6% em 2009, o que representa um declínio de 11,5 pontos percentuais em apenas cinco anos. No Pará, o percentual diminuiu de 25,0% para 14,5% e no Maranhão de 26,7% para 17,3%, durante o mesmo período.

Por outro lado, em 2009, o nível de ocupação ainda era bastante elevado no Tocantins (24,2%), Rondônia (22,0%), Piauí (21,8%), Santa Catarina (21,6%) e Bahia (20,1%), situando-se inclusive bastante acima da média nacional (14,8%). O percentual de crianças e adolescentes trabalhadores do sexo masculino entre 10 e 17 anos no Piauí (31,8%) e em Rondônia (30,8%), superava os 30,0%. No Piauí, também era bastante significativo o diferencial de incidência de trabalho infantil entre brancos (16,5%) e negros (23,4%).

TABELA 56

PERCENTUAL DE CRIANÇAS DE 10 A 17 ANOS OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA POR SEXO E RAÇA OU COR
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	18,2	23,6	12,7	16,4	19,9	14,8	19,1	10,4	13,6	15,8
Área Urbana	13,4	16,9	9,9	12,6	14,3	12,0	14,6	9,3	11,2	12,7
Área Rural	37,7	49,7	24,4	37,5	37,9	27,0	37,3	15,4	27,4	26,9
Região Norte	21,5	29,4	13,2	19,2	22,1	14,9	19,8	9,7	12,8	15,4
Rondônia	25,9	31,9	18,5	19,3	29,3	22,0	30,8	13,2	23,3	21,4
Acre	22,4	30,7	14,8	23,4	22,2	17,6	23,9	11,0	14,2	18,7
Amazonas	13,6	20,3	6,7	12,7	13,8	10,8	12,9	8,5	9,6	11,0
Roraima	13,9	20,5	7,8	14,5	13,8	9,4	8,9	9,9	7,8	9,9
Pará	25,0	33,5	15,9	23,2	25,4	14,5	20,0	8,7	9,7	15,7
Amapá	7,7	11,4	4,5	6,0	7,8	6,7	7,4	6,1	6,2	6,9
Tocantins	25,3	35,6	15,1	21,9	26,2	24,2	32,1	15,2	22,1	24,8
Região Nordeste	22,4	30,1	14,5	19,3	23,5	17,6	23,8	11,1	15,8	18,2
Maranhão	26,7	34,5	18,3	20,4	28,6	17,3	23,9	9,9	17,2	17,3
Piauí	31,1	44,6	17,6	26,5	32,4	21,8	31,8	12,1	16,5	23,4
Ceará	22,4	29,8	15,3	20,9	23,1	19,9	25,3	14,6	18,9	20,3
Rio Grande do Norte	15,4	21,0	9,5	13,9	16,3	16,6	22,6	10,4	12,5	18,7
Paraíba	23,1	33,0	11,5	22,4	23,5	11,6	16,6	6,7	9,8	12,7
Pernambuco	19,6	27,3	12,4	18,1	20,3	14,4	20,1	8,4	12,6	15,4
Alagoas	18,0	25,7	10,4	14,5	19,6	14,6	20,3	9,0	11,3	15,5
Sergipe	16,3	21,8	10,8	10,4	18,4	13,7	18,9	8,4	15,4	13,1
Bahia	23,0	29,7	15,9	20,4	23,5	20,1	26,7	12,8	20,0	20,1
Região Sudeste	12,5	15,6	9,4	11,6	13,8	11,5	14,2	8,7	10,6	12,5
Minas Gerais	17,0	21,1	12,5	15,5	18,2	16,3	20,2	12,2	15,6	16,7
Espírito Santo	19,6	25,6	13,5	18,9	20,1	13,5	17,7	9,1	12,7	13,8
Rio de Janeiro	6,8	9,0	4,6	5,8	8,0	6,3	8,0	4,6	6,0	6,7
São Paulo	11,6	14,0	9,1	11,5	11,8	10,7	12,9	8,2	10,1	11,6
Região Sul	22,9	28,4	17,3	22,9	22,8	17,4	20,8	13,8	17,5	17,0
Paraná	21,7	27,3	16,2	20,3	25,5	16,4	20,0	12,7	16,2	16,8
Santa Catarina	24,9	30,5	19,0	25,3	22,4	21,6	24,0	18,9	21,4	22,4
Rio Grande do Sul	22,8	28,3	17,4	23,7	17,5	16,0	19,9	11,8	16,4	14,6
Região Centro-Oeste	17,5	22,5	12,5	17,1	17,8	15,7	19,7	11,4	13,9	16,7
Mato Grosso do Sul	17,9	22,5	13,1	18,2	17,7	14,2	17,7	10,4	13,2	15,1
Mato Grosso	24,3	32,1	16,3	20,2	26,5	18,3	22,2	14,0	15,2	19,8
Goias	18,8	23,9	13,6	20,3	17,8	19,1	24,6	13,4	17,7	19,9
Distrito Federal	5,3	6,3	4,4	4,3	6,0	5,5	6,7	4,3	4,1	6,4

Fonte: IBGE - PNAD

Apesar da importância da análise agregada do trabalho infantil referente à faixa etária de 10 a 17 anos de idade, faz-se necessário considerar também algumas especificidades dos indicadores referentes aos grupos etários desagregados, sobretudo de 10 a 13 anos e de 14 e 15 anos, em função das especificidades do marco normativo nacional sobre a idade mínima para o trabalho.

Considerando-se a faixa etária de 10 a 13 anos, cujo trabalho é proibido por lei, seguindo a tendência nacional, observou-se declínio em 21 das 27 UF's, sendo bastante significativo em algumas delas. Na Paraíba, o nível de ocupação declinou de 15,1% em 2004 para 3,9% em 2009, perfazendo uma redução de 11,2 pontos percentuais (p.p) em apenas cinco anos. O declínio também foi significativo no Maranhão (-9,5 p.p.), Pará (-7,4 p.p.), Piauí (-6,8 p.p) e Rio Grande do Sul (-5,8 p.p.).

Em cinco UFs, o nível de ocupação das crianças de 10 a 13 anos de idade aumentou ligeiramente entre 2004 e 2009: Tocantins (de 10,5% para 12,8%), Rio Grande do Norte (de 7,1% para 8,4%), Goiás (de 6,2% para 7,0%), Sergipe (de 5,0% para 5,6%) e Distrito Federal (de 0,5% para 1,3%). Por fim, em São Paulo, o nível de ocupação permaneceu estável em 2,0%.

Tratando-se do grupo etário compreendido por adolescentes de 14 e 15 anos de idade – no qual é permitida a aprendizagem – observou-se declínio em 22 UFs entre 2004 e 2009, sendo que em cinco delas o mesmo foi superior a dez pontos percentuais:

- Piauí (-14,4 p.p.) ao diminuir de 35,9% para 21,5%
- Pará (-13,3 p.p.) ao diminuir de 30,3% para 17,0%
- Espírito Santo (-12,8% p.p.) ao declinar de 23,9% para 11,1%
- Rio Grande do Sul (-11,1 p.p.) ao reduzir de 25,5% para 14,4%
- Paraíba (-10,4%) ao reduzir de 25,0% para 14,7%

Já em cinco UFs, o nível de ocupação aumentou, com destaque para o Amapá cuja proporção de adolescentes de 14 e 15 anos de idade trabalhando dobrou em apenas cinco anos, ao passar de 6,1% para 12,3% entre 2004 e 2009. Nas demais UFs – Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Goiás e Distrito Federal – o aumento do nível de ocupação foi menos expressivo.

Vale destacar que nas UFs de Goiás e do Distrito Federal, o nível de ocupação aumentou entre 2004 e 2009 tanto entre as crianças de 10 a 13 anos de idade, como entre os adolescentes de 14 e 15 anos de idade.

O Número e Representatividade dos Adolescentes Aprendizizes de 14 e 15 Anos de Idade em Relação à População Ocupada nessa Faixa Etária

De um modo geral, quando da divulgação do número e percentual de pessoas entre 14 e 15 anos de idade ocupadas, sempre há o comentário de que nessa faixa etária é permitida pela legislação nacional a ocupação na condição de aprendiz e que, portanto, determinado segmento desse contingente de adolescentes ocupados/as, não estaria propriamente exercendo trabalho proibido pela legislação, uma vez que se inseria nessa condição.

Com o intuito de mensurar a parcela de ocupados com 14 e 15 anos de idade que correspondia a aprendiz, serão combinados os dados da PNAD com os microdados da RAIS do MTE referentes ao número de aprendizizes informados pelos estabelecimentos declarantes.

Segundo as informações da PNAD, no ano de 2009, um contingente de 1,15 milhão de adolescentes de 14 e 15 anos de idade estava trabalhando no país, o correspondente a 16,1% do total de pessoas nessa faixa etária. Nesse mesmo ano, a RAIS registrava 18,6 mil contratos de aprendizizes entre adolescentes de 14 e 15 anos de idade, conforme Tabela 57. Em frente a esse contexto, constata-se que apenas 1,6% da população ocupada nesta faixa etária estava inserida na condição de aprendiz. Tal percentual era ainda menor nas regiões Nordeste (0,3%) e Norte (0,7%) do país, exatamente naquelas em que se observavam elevadas proporções de adolescentes ocupados nessa faixa etária - 20,4% e 17,4%, respectivamente - sendo que essa proporção da região Nordeste era a mais elevada do país.

Entre as Unidades da Federação (UFs), 16 das 27 apresentavam um percentual de aprendizes de 14 e 15 anos de idade em relação ao total de ocupados na mesma faixa etária, abaixo da média nacional de 1,6% em 2009, sendo que em nove delas o referido percentual não alcançava sequer 1,0% - todas essas se localizavam nas regiões Norte e Nordeste do país.

Vale destacar que os três estados do país com maiores proporções de ocupados com 14 e 15 anos de idade em 2009 – Tocantins (28,3%), Ceará (24,0%) e Bahia (23,4%) – figuravam entre aqueles com menores percentuais de aprendizes nessa faixa etária – 0,2%, 0,1% e 0,2%, respectivamente.

TABELA 57

NÚMERO DE ADOLESCENTES OCUPADOS E DE APRENDIZES DE 14 E 15 ANOS DE IDADE E PERCENTUAL DE APRENDIZES EM RELAÇÃO AO TOTAL DE OCUPADOS DE 14 E 15 ANOS DE IDADE BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	2009		
	Número de Ocupados de 14 e 15 anos	Número de Aprendizes de 14 e 15 anos	% de Aprendizes entre os Ocupados
Brasil	1.152.841	18.631	1,6
Grandes Regiões			
Norte	115.402	824	0,7
Nordeste	463.708	1.326	0,3
Sudeste	305.447	9.864	3,2
Sul	174.772	4.083	2,3
Centro-Oeste	93.512	2.534	2,7
Unidades da Federação			
Rondônia	15.522	172	1,1
Acre	6.614	72	1,1
Amazonas	18.688	272	1,5
Roraima	1.753	31	1,8
Pará	53.058	205	0,4
Amapá	3.311	33	1,0
Tocantins	16.456	39	0,2
Maranhão	59.107	45	0,1
Piauí	30.576	247	0,8
Ceará	93.710	128	0,1
Rio Grande do Norte	24.954	127	0,5
Paraíba	23.090	16	0,1
Pernambuco	53.210	114	0,2
Alagoas	23.038	200	0,9
Sergipe	13.259	145	1,1
Bahia	142.764	304	0,2
Minas Gerais	139.062	1.364	1,0
Espírito Santo	14.072	2.257	16,0
Rio de Janeiro	28.286	1.174	4,2
São Paulo	124.027	5.069	4,1
Paraná	72.417	1.507	2,1
Santa Catarina	49.554	986	2,0
Rio Grande do Sul	52.801	1.590	3,0
Mato Grosso do Sul	13.176	235	1,8
Mato Grosso	24.501	393	1,6
Goiás	52.469	1.130	2,2
Distrito Federal	3.366	776	23,1

Fonte: IBGE - Microdados da PNAD e MTE - RAIS
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

As maiores proporções de aprendizes adolescentes com 14 e 15 anos de idade em relação ao total de ocupados nesse grupo etário em 2009 eram observadas no Distrito Federal (23,1%), Espírito Santo (16,0%), Rio de Janeiro (4,2%) e São Paulo (4,1%).

Algumas Políticas, Programas e Ações que Contribuem à Prevenção e Eliminação do Trabalho Infantil

Crianças e Adolescentes Resgatadas de Situação de Trabalho

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) desenvolve ações de fiscalização do trabalho, articulação e mobilização social destinadas à prevenção e eliminação do trabalho infantil no país. Com base nas informações oriundas do Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil (SITI), foram realizadas em todo o país cerca de 6.650 ações de fiscalização entre 2007 e 2010, que redundaram na retirada de aproximadamente 22,5 mil crianças e adolescentes de situações irregulares de trabalho infantil.

Apesar da redução do número de crianças e adolescentes encontradas em situação de trabalho ilegal, via fiscalização do trabalho – em consonância com a redução do trabalho infantil apontada pelas pesquisas domiciliares – vem crescendo o número de ações fiscais realizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs). Este crescimento reflete duas decisões políticas desse Ministério: o fortalecimento da Seção de Inspeção do Trabalho Infantil, tanto no âmbito nacional quanto regional e o aperfeiçoamento do protocolo de inspeção do trabalho, onde o tema do trabalho infantil ganha destaque especial e prioridade. Com efeito, ao passo em que o contingente de crianças e adolescentes afastadas do trabalho diminuiu de 6,2 mil no ano de 2007 para 5,6 mil em 2010, o número de ações fiscais mais do que triplicou, ao crescer de 981 para 3.284 durante o mesmo período. Esses dados e tendências revelam as dimensões atuante, vigilante e preventiva da fiscalização, nas iniciativas contra o trabalho infantil. Evidenciam também que, chegar ao *núcleo duro do trabalho infantil*, mais invisível, difuso e disperso, requer uma intensificação das ações de fiscalização.

A região Nordeste respondia por 61,5% (13,8 mil pessoas) de todo o contingente de crianças e adolescentes afastados durante as ações de fiscalização entre 2007 e 2010. O Ceará (com 4,8 mil crianças e adolescentes), Bahia (4,1 mil), Mato Grosso do Sul (1,4 mil) e Maranhão (1,1 mil) apresentavam os maiores contingentes de crianças e adolescentes afastados de situação irregular de trabalho. Por outro lado, Roraima e Rondônia possuíam os menores contingentes – 21 e 105 pessoas, respectivamente.

Conforme pode ser observado na Tabela 58, em diversas UF's é muito pequena a proporção de municípios nos quais foram realizadas ações fiscais da área de inspeção do trabalho. Vale ressaltar que essa pequena proporção figura inclusive em UF's cuja incidência (absoluta e/ou relativa) de trabalho infantil ainda é elevada.

No Estado da Bahia, de acordo com a PNAD, por exemplo, que apresentava em 2009 uma proporção de 20,1% de crianças e adolescentes de 10 a 17 anos de idade trabalhando (o equivalente a 467 mil pessoas), em apenas 77 dos 417 municípios (18,5% do total) foram realizadas ações fiscais entre os anos de 2007 e 2010, segundo os dados do SITI. A mesma situação de baixa proporção de municípios fiscalizados pode ser constatada em Pernambuco (4,3%), Maranhão (10,6%), Minas Gerais (12,8%), Rio Grande do Sul (12,5%) e Piauí (15,6%).

No quadro abaixo se pode notar que, apesar de que a incidência do trabalho infantil nos três estados do sul é alta, sendo superior inclusive que a região nordeste, em especial entre crianças e adolescentes com domicílio nas áreas rurais e em atividades agrícolas, o número de crianças afastadas pela ação da fiscalização não observou a mesma tendência das demais regiões.

TABELA 58

NÚMERO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES AFASTADAS DE SITUAÇÃO IRREGULAR DE TRABALHO INFANTIL E
NÚMERO DE AÇÕES FISCAIS E DE MUNICÍPIOS FISCALIZADOS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, ACUMULADO DE 2007 A 2010

Área Geográfica	Número de Ações Fiscais Realizadas	Número de Municípios			Número Total de Crianças e Adolescentes Afastadas do Trabalho
		Fiscalizados	Total	% Fiscalizado	
Região Norte	498	139	449	31	1.903
Rondônia	20	12	52	23	105
Acre	43	13	22	59	179
Amazonas	45	10	62	16	249
Roraima	85	14	15	93	21
Pará	168	43	143	30	557
Amapá	22	10	16	63	195
Tocantins	115	37	139	27	597
Região Nordeste	1.861	319	1.794	18	13.871
Maranhão	49	23	217	11	1.102
Piauí	89	35	224	16	306
Ceará	645	45	184	24	4.818
Rio Grande do Norte	34	19	167	11	594
Paraíba	133	46	223	21	325
Pernambuco	26	8	185	4	1.531
Alagoas	152	30	102	29	811
Sergipe	179	36	75	48	273
Bahia	554	77	417	18	4.111
Região Sudeste	1.398	273	1.668	16	2.465
Minas Gerais	342	109	853	13	1.288
Espírito Santo	39	14	78	18	290
Rio de Janeiro	423	46	92	50	472
São Paulo	594	104	645	16	415
Região Sul	996	208	1.188	18	1.489
Paraná	206	71	399	18	496
Santa Catarina	614	75	293	26	407
Rio Grande do Sul	176	62	496	13	586
Região Centro-Oeste	1.896	159	466	34	2.822
Mato Grosso do Sul	553	53	78	68	1.422
Mato Grosso	323	43	141	30	503
Goiás	522	62	246	25	620
Distrito Federal	498	1	1	100	277
Total Brasil	6.649	1.098	5.565	19,7	22.550

Fonte: MTE - SITI

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Por sua vez, cerca de 17,3 mil crianças e adolescentes afastadas (77,0% do total) entre 2007 e 2010 pertenciam ao sexo masculino, enquanto que 5,2 mil (23,0% do total) ao feminino.

No concernente à composição por faixa etária, 260 crianças (1,2% do total) tinham até 04 anos de idade e 2,6 mil (11,5%) de 05 a 09 anos. O maior contingente de crianças afastadas se encontrava no grupo etário de 10 a 15 anos de idade – 15,0 mil ou dois terços do total (66,6%). Por fim, cerca de 4,7 adolescentes (20,7% do total) tinham 16 ou 17 anos de idade.

Autorizações Judiciais

No sentido contrário às ações do MTE, registrou-se no país, entre 2005 e 2009, 27.752 autorizações judiciais para o trabalho de crianças e adolescentes com menos de 16 anos, sendo que 1.098 delas foram emitidas para crianças e adolescentes com menos de 14 anos. Sendo assim, foram emitidas em média 462 autorizações por mês ou 15 autorizações por dia para crianças e adolescentes abaixo da idade para admissão ao trabalho ou ao emprego e, dentre estas autorizações, a cada dois dias foi emitida uma autorização para criança e adolescente abaixo dos 14 anos.

A região Sudeste participou com 55,0% dessas autorizações, seguida da região Sul (25,0%) e Centro Oeste (8,0%). Em 2009 os estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Paraná e Santa Catarina, nessa ordem, foram os que mais produziram autorizações judiciais para trabalho de crianças e adolescentes abaixo da idade mínima para admissão ao trabalho ou ao emprego.

O Trabalho Infantil no Setor Agropecuário: agricultura familiar e não familiar

O Censo Agropecuário 2006, realizado pelo IBGE, pela primeira vez incorporou um levantamento específico sobre a agricultura familiar no país, preenchendo uma importante lacuna de informações oficiais sobre o tema. No módulo do questionário referente à investigação do total de pessoas ocupadas⁷⁶ no setor agropecuário, é possível identificar os contingentes de ocupados com idade superior e inferior a 14 anos de idade.

Dessa forma, o Censo Agropecuário 2006 torna possível identificar, pela primeira vez, por intermédio de um levantamento censitário, o trabalho infantil em atividades agropecuárias sob a perspectiva da *agricultura familiar e não familiar*.

O conceito de agricultura familiar adotado pelo Censo Agropecuário 2006 é o mesmo estabelecido pela Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006, que estabelece as diretrizes para a formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e Empreendimentos Familiares Rurais⁷⁷.

⁷⁶ Foram considerados como pessoal ocupado no estabelecimento todas as pessoas que trabalharam em atividades agropecuárias ou em atividades não-agropecuárias de apoio às atividades agropecuárias, como motoristas de caminhão, cozinheiro, mecânico, contador e outros, bem como os produtores ou administradores de explorações comunitárias, juntamente com as pessoas que tinham laços de parentesco com eles e que estiveram trabalhando no estabelecimento, no período de referência. (IBGE, 2009a).

⁷⁷ Art. 3º Para os efeitos desta Lei, considera-se agricultor familiar e empreendedor familiar rural aquele que pratica atividades no meio rural, atendendo, simultaneamente, aos seguintes requisitos: I - não detenha, a qualquer título, área maior do que 4 (quatro) módulos fiscais; II - utilize predominantemente mão de obra da própria família nas atividades econômicas do seu estabelecimento ou empreendimento; III - tenha renda familiar predominantemente originada de atividades econômicas vinculadas ao próprio estabelecimento ou empreendimento; IV - dirija seu estabelecimento ou empreendimento com sua família. § 1º O disposto no inciso I do caput deste artigo não se aplica quando se tratar de condomínio rural ou outras formas coletivas de propriedade, desde que a fração ideal por proprietário não ultrapasse 4 (quatro) módulos fiscais. § 2º São também beneficiários desta Lei: I - silvicultores que atendam simultaneamente a todos os requisitos de que trata o caput deste artigo, cultivem florestas nativas ou exóticas e que promovam o manejo sustentável daqueles ambientes; II - aqüicultores que atendam simultaneamente a todos os requisitos de que trata o caput deste artigo e explorem reservatórios hídricos com superfície total de até 2 ha (dois hectares) ou ocupem até 500m³ (quinhentos metros cúbicos) de água, quando a exploração se efetivar em tanques-rede; III - extrativistas que atendam simultaneamente aos requisitos previstos nos incisos II, III e IV do caput deste artigo e exerçam essa atividade artesanalmente no meio rural, excluídos os garimpeiros e fiscoadores; IV - pescadores que atendam simultaneamente aos requisitos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo e exerçam a atividade pesqueira artesanalmente. Para delimitar a "agricultura familiar" no censo agropecuário segundo o princípio legal acima, O IBGE utilizou o método de exclusão sucessivas e complementares, ou seja, para o estabelecimento ser classificado como de "agricultura familiar" precisava atender simultaneamente a todas as condições estabelecidas. (IBGE, 2009a).

Do ponto de vista da ocupação⁷⁸, o censo agropecuário registrou 12,3 milhões de pessoas trabalhando vinculadas à agricultura familiar, o correspondente a 74,5% do pessoal ocupado ao final de dezembro de 2006 (cerca de 16,5 milhões de trabalhadores). A agricultura *não familiar* abrigava 4,2 milhões de trabalhadores, o correspondente a 25,5% do total de ocupados em estabelecimentos agropecuários.

Os dados do censo evidenciavam um contingente de 1,06 milhão de crianças com menos de 14 anos de idade trabalhando no conjunto dos estabelecimentos agropecuários recenseado em todo o país, o que corresponde a 6,4% do total das pessoas ocupadas, conforme Tabela 59. Considerando-se a composição por sexo, observava-se um ligeiro predomínio de meninos trabalhando (596 mil, ou 56,0% do total) em comparação com as meninas (466 mil, ou 44,0% do total). Fazendo as análises das tendências, percebe-se que a conjugação de quatro elementos, domicílio, ocupação, sexo e idade, permite identificar que as meninas com menos de 14 anos vivendo em áreas rurais estão mais propensas ao trabalho infantil do que meninos e meninas das áreas urbanas.

As regiões Norte (com 19,9% do total) e Nordeste (com 45,7% do total) respondiam juntas por 65,6% do total de crianças ocupadas em atividades agropecuárias no país. Na região Norte, o trabalho infantil representava 12,8% da mão de obra no setor – percentual situado bastante acima daquele equivalente à média nacional (6,4%, conforme mencionado anteriormente).

Com aproximadamente 910 mil crianças ocupadas, a agricultura familiar respondia por 85,6% do total de pessoas com idade inferior a 14 anos que estavam trabalhando em estabelecimentos agropecuários. Já na agricultura *não familiar*, havia 152 mil crianças ocupadas (14,4% do total). Entre as Grandes Regiões do País, a participação da agricultura familiar no trabalho infantil era mais representativa no Norte e Nordeste (cerca de 89,0% do total), enquanto a agricultura *não familiar* era mais significativa nas regiões Centro-Oeste e Sudeste – ao abrigar 30,1% e 26,4% das crianças que estavam trabalhando no setor agropecuário em dezembro de 2006.

A organização das relações de trabalho nestas regiões corrobora o entendimento destas tendências: enquanto no Centro-Oeste e Sudeste o agronegócio está mais desenvolvido e com menos envolvimento de crianças e adolescentes, nas regiões Norte e Nordeste, a produção agrícola depende mais do modo de produção familiar ou de pequeno porte com um maior envolvimento de pessoas menores de 18 anos.

Merece destaque o fato de que as maiores participações de trabalho infantil na composição da ocupação do setor agropecuário eram observadas nos Estados da região Norte do país. Com efeito, no Acre, o trabalho infantil representava 18,6% da mão de obra no setor, sendo que tal proporção era igualmente elevada no Amazonas (16,0%), Roraima (15,8%), Rondônia (12,5%), Pará e Tocantins (ambos com 11,3%), situando-se bastante acima da média nacional (6,4%).

Em termos absolutos, os maiores contingentes de crianças trabalhando no setor agropecuário eram encontrados na Bahia (132 mil ou 12,4% do total), Pará (cerca de 90 mil ou 8,4% do total) e Minas Gerais (cerca de 82 mil ou 7,7% do total). Nessas três unidades federativas, o trabalho infantil predominava amplamente na agricultura familiar – 77,9% em Minas Gerais, 89,7% no Pará e 87,2% na Bahia.

⁷⁸ A população ocupada na agricultura familiar se distribuía em 4,3 milhões de estabelecimentos agropecuários, o correspondente a 84,4% do total de estabelecimentos existentes no país no ano de 2006. Tratando-se da área ocupada, a agricultura familiar respondia por cerca de um quarto (24,3%) do total. Sendo assim, 15,6% dos estabelecimentos pertenciam à agricultura *não familiar* e a área ocupada pela mesma representava 75,7% do total.

TABELA 59

CRIANÇAS COM MENOS DE 14 ANOS DE IDADE OCUPADAS EM ESTABELECIMENTOS AGROPECUÁRIOS POR TIPO DE AGRICULTURA E PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL DA MÃO DE OBRA INFANTIL NO TOTAL DA OCUPAÇÃO DO SETOR BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2006

Área Geográfica	Pessoal Ocupado em Estabelecimentos Agropecuários						Participação % de Crianças no Total de Ocupados no Setor Agropecuário	Distribuição % das Crianças Ocupadas no Setor Agropecuário	
	Todas as Pessoas			Crianças com menos de 14 anos de Idade				Agricultura	
	Total	Distribuição % Agricultura		Total	Agricultura			Não Familiar	Familiar
		Não Familiar	Familiar		Não Familiar	Familiar			
Brasil	16.567.544	74,4	25,6	1.062.301	152.666	909.635	6,4	14,4	85,6
Grandes Regiões									
Norte	1.655.645	83,6	16,4	211.346	23.560	187.786	12,8	11,1	88,9
Nordeste	7.698.631	82,7	17,3	485.687	52.346	433.341	6,3	10,8	89,2
Sudeste	3.282.962	54,8	45,2	116.535	30.797	85.738	3,5	26,4	73,6
Sul	2.920.420	76,7	23,3	178.189	24.745	153.444	6,1	13,9	86,1
Centro-Oeste	1.009.886	52,7	47,3	70.544	21.218	49.326	7,0	30,1	69,9
Unidades da Federação									
Rondônia	277.756	84,0	16,0	34.643	4.348	30.295	12,5	12,6	87,4
Acre	99.578	83,2	16,8	18.488	2.576	15.912	18,6	13,9	86,1
Amazonas	266.667	91,4	8,6	42.793	2.126	40.667	16,0	5,0	95,0
Roraima	29.509	84,5	15,5	4.653	439	4.214	15,8	9,4	90,6
Pará	792.209	84,0	16,0	89.578	9.228	80.350	11,3	10,3	89,7
Amapá	13.095	79,2	20,8	1.267	132	1.135	9,7	10,4	89,6
Tocantins	176.831	69,5	30,5	19.924	4.711	15.213	11,3	23,6	76,4
Maranhão	991.593	86,5	13,5	76.830	6.906	69.924	7,7	9,0	91,0
Piauí	831.827	86,8	13,2	63.612	6.733	56.879	7,6	10,6	89,4
Ceará	1.145.985	84,6	15,4	80.692	7.929	72.763	7,0	9,8	90,2
Rio Grande do Norte	247.507	77,4	22,6	12.633	2.157	10.476	5,1	17,1	82,9
Paraíba	490.287	83,8	16,2	26.652	2.922	23.730	5,4	11,0	89,0
Pernambuco	944.907	82,6	17,4	59.471	5.732	53.739	6,3	9,6	90,4
Alagoas	451.742	72,2	27,8	21.992	1.811	20.181	4,9	8,2	91,8
Sergipe	268.799	84,1	15,9	11.577	1.167	10.410	4,3	10,1	89,9
Bahia	2.325.984	80,9	19,1	132.228	16.989	115.239	5,7	12,8	87,2
Minas Gerais	1.896.924	62,1	37,9	81.802	18.072	63.730	4,3	22,1	77,9
Espírito Santo	317.559	63,7	36,3	15.877	4.947	10.930	5,0	31,2	68,8
Rio de Janeiro	157.674	58,3	41,7	3.421	949	2.472	2,2	27,7	72,3
São Paulo	910.805	36,0	64,0	15.435	6.829	8.606	1,7	44,2	55,8
Paraná	1.117.084	69,9	30,1	65.146	11.640	53.506	5,8	17,9	82,1
Santa Catarina	571.516	82,0	18,0	38.765	4.200	34.565	6,8	10,8	89,2
Rio Grande do Sul	1.231.820	80,5	19,5	74.278	8.905	65.373	6,0	12,0	88,0
Mato Grosso do Sul	211.191	46,1	53,9	13.328	5.039	8.289	6,3	37,8	62,2
Mato Grosso	358.321	60,0	40,0	29.528	5.903	23.625	8,2	20,0	80,0
Goiás	418.050	50,9	49,1	27.247	10.042	17.205	6,5	36,9	63,1
Distrito Federal	22.324	29,0	71,0	441	234	207	2,0	53,1	46,9

Fonte: IBGE - Censo Agropecuário 2006
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Em algumas unidades federativas, a agricultura não familiar era responsável pela absorção de uma proporção significativa de crianças para o desenvolvimento do trabalho nas atividades agropecuárias, a exemplo do Distrito Federal (53,1% do total), São Paulo (44,2%) e Mato Grosso do Sul (37,8%).

Trabalho Infantil e a Saúde das Crianças

O suplemento de aspectos complementares do trabalho, aplicado no levantamento da PNAD referente ao ano de 2006, permite constatar os sérios riscos que o trabalho infantil proporciona à saúde das crianças. Com efeito, 5,3% das crianças e adolescentes que estavam trabalhando durante a semana de referência da pesquisa sofreram acidente de trabalho ou apresentaram doença laboral⁷⁹. Esse dado causa inquietação, pois entre os trabalhadores adultos com carteira assinada a proporção de acidentados no mesmo ano foi bastante inferior (2,0%)⁸⁰. De fato, as crianças estão muito mais expostas aos riscos no trabalho do que os adultos, uma vez que, devido às características de seu particular processo de desenvolvimento, suas capacidades ainda estão em formação e a natureza e as condições em que as atividades laborais ocorrem são frequentemente insalubres e inadequadas do ponto de vista ergonômico, proporcionando não só acidentes, mas também doenças osteomusculares, já que os instrumentos não são dimensionados para elas. Estes dois elementos: processo físico, cognitivo, emocional e a natureza ou condição em que a atividade é realizada, quando conjugados no trabalho infantil impedem o real exercício da cidadania. Não é a toa que entre as crianças e adolescentes acidentados, o principal tipo de acidente foi *corte* (50,0% dos casos), seguido pela *fratura ou entorse* (14,0%) e *dor muscular, cansaço, fadiga, insônia ou agitação* (9,7%).

O trabalho infantil é um grande obstáculo ao Trabalho Decente e ao desenvolvimento humano, não só por seus efeitos imediatos, mas também por seus reflexos no futuro. Um estudo elaborado pela IPEC da OIT no ano de 2005, com base nos dados da PNAD, deixa claro que a incidência do trabalho infantil em geral resulta em menor renda na idade adulta - tanto mais quanto mais prematura é a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa indica que pessoas que começaram a trabalhar antes dos 14 anos de idade têm uma probabilidade muito baixa de obter rendimentos superiores aos R\$ 1.000 mensais ao longo da vida. A maioria daquelas que entraram no mercado antes dos nove anos tem baixa probabilidade de receber rendimentos superiores a R\$ 500 mensais⁸¹. Em média, quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos não chega aos 30 anos com uma renda muito diferente de quem ingressou com 18 ou 19 anos. Entretanto, à medida que a pessoa envelhece, há maior probabilidade de que, se começou a trabalhar entre os 18 ou 19 anos, consiga melhor renda do que quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos. As possibilidades de obter rendimentos superiores ao longo da vida laboral são maiores para aqueles que começam a trabalhar depois dos 20 anos. Um dos fatores que podem explicar essa relação é a probabilidade de que essas pessoas tenham níveis superiores de escolaridade e qualificação⁸².

⁷⁹ O período de referência considerado para a ocorrência de acidentes foi de 365 dias.

⁸⁰ IPEC/OIT O Brasil sem trabalho infantil! Quando? Projeção de estimativas de erradicação do trabalho infantil, 2005 citado no CEPAL/PNUD/OIT, Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a Experiência Brasileira Recente, (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

⁸¹ Dados em valores nominais de 2005.

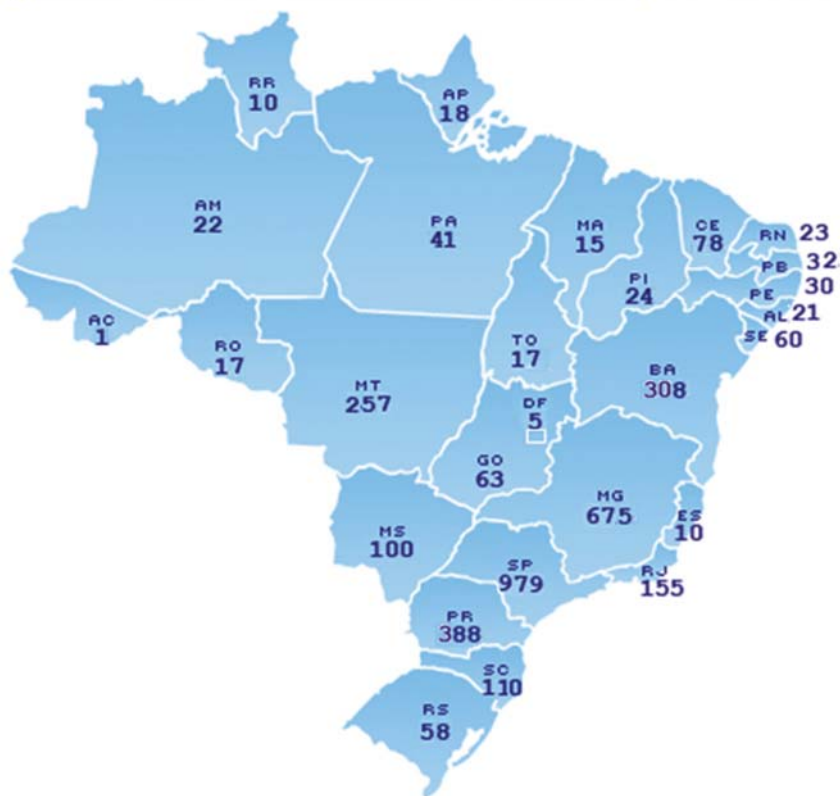
⁸² CEPAL/PNUD/OIT (2008), *idem*.

Após a implementação da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde de Crianças e Adolescentes Economicamente Ativos do Ministério da Saúde, por meio dos 190 Centros de Referência de Saúde do Trabalho (CEREST's) em todo o território nacional, integrados ao Sistema Nacional de Agravos de Notificação, que permite a vigilância epidemiológica, é possível constatar que o nível de acidentabilidade no trabalho entre crianças e adolescentes, como já assinalado, é duas vezes superior ao de adultos.

As 3.517 Unidades Sentinela espalhadas pelo território nacional (Figura 1) registraram entre 2007 e agosto de 2011, 5.353 casos de acidentes graves envolvendo crianças e adolescentes, dos quais 4.366 casos ocorreram com meninos. No período monitorado, o país registrou uma média de 2,99 acidentes graves por dia envolvendo crianças e adolescentes.

FIGURA 1

Quantidade de unidades sentinela por estado



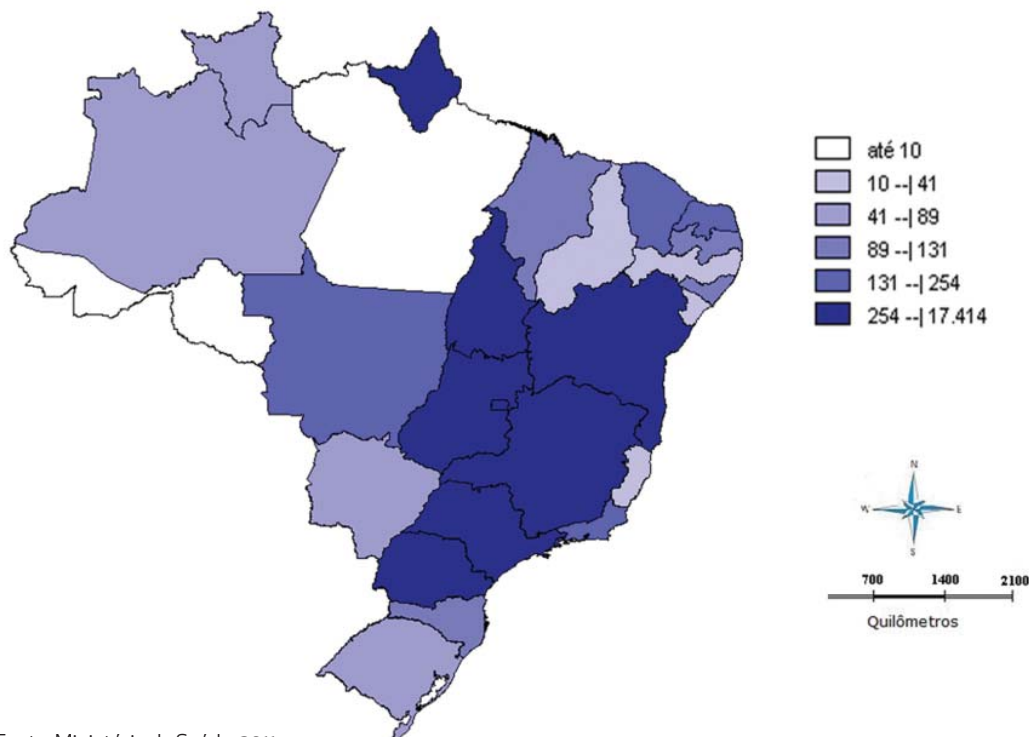
Total de unidades informadas = 3517

Fonte: Ministério da Saúde, 2011.

Os dados do Ministério da Saúde, também permitem identificar que os Estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná e Santa Catarina detêm o maior número absoluto de registros de acidentes.

No ano de 2010, registrou-se uma média de aproximadamente 3,03 acidentes graves por dia envolvendo crianças e adolescentes. Nos oito primeiros meses de 2011 registraram-se 2,58 acidentes graves por dia para este mesmo grupo de população ocupada.

FIGURA 2

ACIDENTES DE TRABALHO COM CRIANÇAS E ADOLESCENTES
SEGUNDO UF DE RESIDÊNCIA, BRASIL, 2007-2011⁸³

Fonte: Ministério da Saúde, 2011.

Entre as atividades, de acordo à Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE), as que mais registraram acidentes graves em ordem de maior frequência, foram: fabricação de calçados de qualquer espécie, cantinas (serviços de alimentação privativos), comércio varejista, comércio atacadista de hortifrutigranjeiros, lanchonetes e similares, comércio a varejo e por atacado de peças e acessórios de veículos, comércio varejista de atacadista em geral, com predominância de produtos alimentícios, comércio de balas, bombons e similares, comércio atacadista de tecidos, fios e armarinhos, comércio de bebidas, fabricação de vidro, fabricação de filmes cinematográficos, usinas de açúcar, atividades de organizações sindicais, comércio atacadista de produtos químicos, obras viárias, trabalho doméstico, transporte aquaviário, transporte rodoviário e agricultura, entre outros.

Ao organizar as atividades da CNAE por setores, comércio, serviços urbanos, agricultura, trabalho doméstico e reciclagem são os que têm a maior frequência de acidentes graves com crianças e adolescentes trabalhadores.

Ante este quadro preocupante de acidentes graves, neste mesmo período, o país registrou 58 acidentes fatais envolvendo crianças e adolescentes. Dos óbitos relacionados ao trabalho, os meninos adolescentes, foram as maiores vítimas, com 51 casos, principalmente entre duas faixas etárias: 16 e 17 anos e 14 e 15 anos, respectivamente.

⁸³ Ministério da Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Análise de Situação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Perfil Epidemiológico dos Acidentes de Trabalho em Adolescentes e Jovens Brasil, Núcleo de Epidemiologia.

Os Estados de São Paulo e Paraná registraram o maior número de óbitos, seguidos pela Unidade da Federação que, de forma contraditória tem a menor taxa de trabalho infantil: o Distrito Federal. Juntas estas três unidades registraram 80,0% dos óbitos com crianças e adolescentes trabalhadores no país. Ao finalizar este estudo em 2012, se registrou a morte de um adolescente em situação de aprendizagem em uma escolinha de futebol.

As famílias brasileiras perderam quase uma criança por mês nos últimos cinco anos por motivos relacionados ao trabalho infantil.

Entre os mesmos anos, somado a estes acidentes graves e fatais de trabalho, o sistema registrou 1.588 agravos à saúde da criança e do adolescente relacionados com o trabalho, isto é 0,87 casos (quase um caso) por dia. Entre os agravos registrados mais frequentemente estão a intoxicação, exposição à material biológico, LER/DORT, pneumoconioses, transtorno mental e câncer.

Os Estados com maior frequência de agravos relacionados a intoxicações são Paraná, Alagoas, Pernambuco, São Paulo, Minas Gerais e Santa Catarina. Na mesma medida, são registrados nestes estados agravos por exposição biológica. O estado do Ceará registrou casos de câncer.

Somados os agravos, os acidentes graves e os acidentes fatais entre crianças e adolescentes trabalhadores, nas 27 unidades da federação registraram-se 6.999 casos. Sendo assim, o SUS atendeu 3,94 casos de acidentes graves e fatais e de agravos à saúde da criança e do adolescente em situação de trabalho por dia.

Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI

Em 1996, o governo brasileiro criou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, o PETI. Resultado da mobilização da sociedade, atualmente o programa articula um conjunto de ações visando à retirada de crianças e adolescentes de até 16 anos das práticas de trabalho infantil, exceto na condição de aprendiz a partir de 14 anos. Desde o ano de 2005, o PETI compõe o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e tem três eixos básicos: transferência direta de renda a famílias com crianças ou adolescentes em situação de trabalho, serviços e atividades de convivência e fortalecimento de vínculos para crianças e adolescentes abaixo de 16 anos de idade e acompanhamento familiar através do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

Em abril de 2012, a capacidade de atendimento do PETI incluía 3.597 dos 5.565 municípios brasileiros (64,6% do total), que aderiram ao programa, almejando atender aproximadamente 853 mil crianças e adolescentes, de acordo com a Tabela 60.

O maior contingente de crianças e adolescentes a ser atendida pelo PETI (cerca de 540 mil) se encontrava na Região Nordeste, que abarcava cerca de 63,0% da capacidade de atendimento para o território nacional. A Bahia (124 mil), Pernambuco (110 mil) e Maranhão (98 mil) eram as UFs que contavam com o maior número crianças e adolescentes a serem atendidos pelo PETI.

TABELA 60

CAPACIDADE DE ATENDIMENTO DO PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL - PETI E NÚMERO DE MUNICÍPIOS QUE ADERIRAM AO PROGRAMA - BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, ABRIL DE 2012

Área Geográfica	Número de Municípios			Capacidade de Atendimento de Crianças e Adolescentes pelo PETI
	c/ Adesão ao PETI	Total	% Adesão	
Região Norte	428	449	95,3	78.236
Rondônia	49	52	94,2	5.831
Acre	22	22	100,0	8.871
Amazonas	60	62	96,8	15.563
Roraima	15	15	100,0	6.813
Pará	143	143	100,0	29.170
Amapá	16	16	100,0	2.620
Tocantins	123	139	88,5	9.368
Região Nordeste	1.593	1.794	88,8	539.345
Maranhão	210	217	96,8	98.127
Piauí	223	224	99,6	34.936
Ceará	160	184	87,0	29.398
Rio Grande do Norte	162	167	97,0	39.088
Paraíba	213	223	95,5	53.984
Pernambuco	183	185	98,9	110.408
Alagoas	102	102	100,0	23.936
Sergipe	75	75	100,0	25.138
Bahia	265	417	63,5	124.330
Região Sudeste	612	1.668	36,7	89.343
Minas Gerais	329	853	38,6	48.264
Espírito Santo	75	78	96,2	9.221
Rio de Janeiro	63	92	68,5	17.171
São Paulo	145	645	22,5	14.687
Região Sul	559	1.188	47,1	61.438
Paraná	221	399	55,4	30.540
Santa Catarina	202	293	68,9	20.585
Rio Grande do Sul	136	496	27,4	10.313
Região Centro-Oeste	405	466	86,9	85.396
Mato Grosso do Sul	76	78	97,4	15.083
Mato Grosso	92	141	65,2	14.514
Goiás	236	246	95,9	55.184
Distrito Federal	1	1	100,0	615
Total Brasil	3.597	5.565	64,6	853.758

Fonte: MDS - Matriz de Informação Social

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

7 ESTABILIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O grau de flexibilidade na contratação e demissão, usualmente expresso pelo tempo médio de permanência no emprego da força de trabalho ocupada, denota o nível de autonomia que as empresas possuem para ajustarem o número de trabalhadores aos ciclos econômicos. Em geral, a legislação trabalhista vigente em um país e os acordos e convenções coletivas que regulam as relações de trabalho em empresas ou setores específicos determinam, em maior ou menor medida, as regras que devem nortear o processo de contratação/demissão.

Vale lembrar que uma alta rotatividade dos postos de trabalho normalmente é associada a menores investimentos em qualificação profissional, a níveis de produtividade mais baixos e a menores níveis de remuneração.

No Brasil, a rotatividade no mercado de trabalho ampliou-se consideravelmente com o fim da estabilidade no emprego, adquirida após dez anos de trabalho em uma mesma empresa, e a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em 1966. Naquele momento, o FGTS foi concebido como um instrumento de proteção da renda do/a trabalhador/a demitido/a sem justa causa, uma vez que o país ainda não contava com um programa de Seguro-Desemprego. Atualmente, além do acesso aos recursos depositados no Fundo, a demissão sem justa causa enseja um aviso prévio de 30 dias e um pagamento, a título de multa, de 40% sobre o FGTS (ver Indicador Normativo 10 “Legislação sobre a proteção do emprego”, p. 394 no Anexo).

Tempo de Permanência no Trabalho

Em 2009, de acordo com a PNAD, o tempo médio de permanência no trabalho principal era de 7,8 anos. Importante frisar que houve uma relativa estabilidade deste indicador entre os anos de 2004 e 2009.

No entanto, observa-se uma diferença significativa nesse indicador em termos de gênero. Em 2009, o tempo médio de permanência das mulheres no emprego (7,1 anos) era 1,3 anos menor que o dos homens (8,4 anos). Nesse aspecto, a incidência do fator racial é menor: o tempo de permanência dos negros no emprego (7,6 anos) era 6 meses inferior ao dos brancos (8,0 anos), conforme Tabela 61. A combinação desses dois fatores uma vez mais evidencia a situação de desvantagem das trabalhadoras negras, cujo tempo de permanência no emprego (7,0 anos) era 1,7 ano inferior ao dos homens brancos (8,7 anos).

TABELA 61

TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO PRINCIPAL, EM ANOS, DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros
Brasil	7,6	8,0	7,0	7,7	7,4	7,8	8,4	7,1	8,0	7,6
Área Urbana	6,6	7,1	6,6	6,9	6,3	6,9	7,5	6,3	7,3	6,5
Área Rural	11,6	11,6	11,7	12,1	11,3	12,1	12,3	11,9	12,5	11,9
Grandes Regiões										
Norte	6,9	7,3	6,4	6,9	6,9	7,0	7,4	6,5	7,2	7,0
Nordeste	9,2	9,5	8,9	9,3	9,2	9,4	9,8	8,7	9,5	9,3
Sudeste	6,7	7,2	6,0	7,1	5,9	7,1	7,7	6,4	7,6	6,5
Sul	7,9	8,3	7,3	8,1	6,5	8,0	8,7	7,2	8,4	6,5
Centro-Oeste	6,9	7,4	6,2	7,3	6,5	6,8	7,3	6,2	7,3	6,4
Unidades da Federação										
Rondônia	6,6	7,1	5,9	7,1	6,4	7,2	7,5	6,7	7,6	6,9
Acre	7,7	7,7	7,7	7,5	7,7	7,6	7,6	7,5	7,6	7,5
Amazonas	6,2	6,8	5,3	6,4	6,1	6,8	7,3	6,1	6,7	6,8
Roraima	4,9	4,9	5,1	5,3	4,8	5,6	6,0	5,0	5,6	5,6
Pará	7,1	7,4	6,7	6,8	7,2	7,1	7,5	6,4	7,3	7,0
Amapá	5,7	6,1	5,2	6,1	5,7	5,9	6,3	5,2	6,1	5,8
Tocantins	8,3	8,6	7,8	8,0	8,3	7,8	8,0	7,6	7,3	8,0
Maranhão	10,1	10,6	9,5	9,7	10,2	9,6	10,6	7,9	9,4	9,6
Piauí	10,4	10,6	10,1	10,7	10,3	10,3	10,7	9,8	10,7	10,2
Ceará	9,6	10,1	8,9	9,4	9,7	9,6	10,3	8,8	9,5	9,7
Rio Grande do Norte	8,4	8,4	8,4	8,2	8,5	8,5	8,7	8,2	8,1	8,7
Paraíba	8,6	8,5	8,7	8,5	8,6	8,9	9,0	8,7	9,1	8,7
Pernambuco	8,4	8,6	8,2	9,1	8,0	8,6	8,9	8,2	8,7	8,6
Alagoas	9,5	9,6	9,4	9,0	9,8	9,9	10,0	9,8	9,9	9,9
Sergipe	8,8	9,0	8,6	8,4	9,0	9,7	10,1	9,1	9,0	10,0
Bahia	9,1	9,3	8,8	9,8	9,0	9,5	9,9	8,8	10,3	9,2
Minas Gerais	6,7	6,9	6,3	7,3	6,1	7,7	8,2	7,1	8,2	7,3
Espírito Santo	7,4	7,6	7,1	8,8	6,2	7,1	7,5	6,7	8,8	5,9
Rio de Janeiro	7,2	7,8	6,5	7,6	6,7	7,6	8,2	6,7	8,2	6,8
São Paulo	6,4	7,0	5,6	6,8	5,4	6,7	7,3	5,9	7,1	5,8
Paraná	7,4	8,0	6,7	7,6	6,8	7,5	8,2	6,6	7,9	6,5
Santa Catarina	7,6	8,1	7,1	7,8	5,8	7,8	8,5	6,9	8,0	6,4
Rio Grande do Sul	8,4	8,8	8,0	8,7	6,4	8,7	9,3	7,8	9,1	6,5
Mato Grosso do Sul	6,5	7,0	5,8	7,1	5,9	6,2	6,8	5,6	7,1	5,4
Mato Grosso	6,9	7,4	6,0	6,8	6,9	6,2	6,6	5,5	6,6	5,9
Goiás	7,2	7,6	6,5	7,8	6,7	7,2	7,5	6,7	7,7	6,9
Distrito Federal	6,6	7,1	6,1	7,3	6,1	7,2	7,8	6,4	7,4	7,0

Fonte: IBGE – PNAD

De acordo com o local de residência, verifica-se que, em 2009, os trabalhadores da zona rural possuíam relações de trabalho mais duradouras (12,1 anos) do que os trabalhadores urbanos (6,9 anos), reflexo do tipo de relações de trabalho que são constituídas no âmbito da agricultura familiar.

A flexibilidade de contratação/demissão da força de trabalho também pode ser visualizada mediante a incidência dos vínculos trabalhistas com duração inferior a um ano. Em 2009, 18,6% dos trabalhadores brasileiros encontravam-se nessa situação, mesmo percentual verificado em 2004.

As diferenças de incidência dos vínculos trabalhistas inferiores a um ano são pequenas em termos de gênero e raça. Em 2009, 17,7% dos homens e 19,9% das mulheres e 16,7% dos trabalhadores brancos e 20,6% dos negros assinalavam um tempo de permanência no trabalho menor que um ano, de acordo com a Tabela 62. No entanto, quando combinadas essas características, as diferenças tendem a ser mais acentuadas: 21,9% no caso das trabalhadoras e 15,6% no caso dos trabalhadores brancos.

TABELA 62

PROPORÇÃO DE PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE COM TEMPO DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO PRINCIPAL INFERIOR A 1 ANO, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	18,6	17,8	19,7	17,1	20,2	18,6	17,7	19,9	16,7	20,6
Área Urbana	20,2	19,2	21,5	18,3	22,6	19,8	18,7	21,2	17,5	22,3
Área Rural	11,5	11,8	11,0	10,5	12,2	13,0	13,1	12,8	11,7	13,8
Grandes Regiões										
Norte	17,5	16,3	19,2	16,3	17,8	18,9	17,7	20,7	17,8	19,3
Nordeste	16,5	16,3	16,8	14,7	17,3	18,5	17,6	19,7	17,0	19,0
Sudeste	20,0	19,0	21,3	17,9	23,5	18,4	17,6	19,5	16,2	21,5
Sul	17,9	16,8	19,4	17,1	22,5	18,2	16,8	19,9	16,8	23,5
Centro-Oeste	20,1	19,2	21,4	17,8	22,0	21,3	20,5	22,4	19,2	22,8
Unidades da Federação										
Rondônia	17,2	15,2	20,2	13,6	19,3	21,6	21,6	21,6	18,5	23,2
Acre	16,7	5,0	19,3	16,9	16,7	19,0	17,6	21,0	20,1	18,6
Amazonas	12,4	10,8	15,0	11,2	12,9	16,9	14,7	20,0	16,6	17,0
Roraima	27,9	25,6	32,3	32,2	16,4	22,2	20,6	24,4	19,2	23,3
Pará	19,1	18,4	20,1	18,8	19,2	18,6	17,4	20,4	17,0	19,0
Amapá	15,7	13,2	19,5	15,5	15,9	17,1	16,3	18,3	14,9	17,8
Tocantins	18,4	17,7	19,4	18,4	18,4	21,7	21,5	22,1	21,9	21,7
Maranhão	17,8	16,7	19,2	16,5	18,2	17,6	15,8	20,4	15,5	18,2
Piauí	17,0	16,8	17,3	15,1	17,6	14,3	13,2	15,7	10,7	15,5
Ceará	15,1	14,7	15,8	13,6	16,0	20,1	18,6	22,2	18,9	20,6
Rio Grande do Norte	17,1	18,5	15,1	16,3	17,6	20,2	19,7	20,9	19,8	20,4
Paraíba	15,6	15,2	16,2	14,1	16,5	17,6	18,0	17,0	18,4	17,2
Pernambuco	18,2	18,4	17,8	16,5	19,1	17,6	17,2	18,3	16,5	18,2
Alagoas	16,7	17,6	15,3	13,9	18,3	18,4	20,3	15,5	16,4	19,2
Sergipe	12,5	12,3	12,8	11,6	12,9	18,5	18,0	19,1	18,9	18,3
Bahia	16,4	16,0	17,0	13,7	17,2	19,1	17,9	20,8	16,4	19,9
Minas Gerais	24,3	24,7	23,6	21,5	16,9	21,0	20,3	21,9	17,9	23,6
Espírito Santo	20,8	19,6	22,4	17,2	23,9	21,1	20,6	21,8	16,6	24,6
Rio de Janeiro	14,0	13,0	15,3	12,5	16,0	13,6	12,4	15,2	12,0	15,7
São Paulo	20,0	18,3	22,3	18,3	24,5	18,6	17,8	19,6	16,8	21,9
Paraná	19,3	17,7	21,4	18,4	22,1	20,0	18,6	21,7	18,5	23,8
Santa Catarina	16,3	15,4	18,8	16,3	21,8	16,9	15,3	19,0	15,8	23,9
Rio Grande do Sul	17,3	16,8	17,9	16,5	23,5	17,2	16,0	18,7	16,0	22,9
Mato Grosso do Sul	22,3	22,3	22,2	19,1	25,3	22,8	22,7	22,8	20,7	24,9
Mato Grosso	19,6	18,0	22,0	18,6	20,2	20,2	19,9	20,8	17,5	22,1
Goiás	19,7	18,9	20,9	17,2	21,6	22,0	21,0	23,4	19,8	23,4
Distrito Federal	19,7	18,7	21,0	16,9	22,2	19,4	17,7	21,5	18,3	20,2

Fonte: IBGE - PNAD

Por outro lado, menos da metade dos trabalhadores brasileiros permaneciam no emprego por mais de cinco anos, situação que pouco se alterou entre 2004 e 2009. A porcentagem de homens nessa situação (49,5% em 2009) era maior que a de mulheres (43,7%), a de trabalhadores brancos (48,6%) maior que a de negros (45,5%), sobretudo em relação às mulheres negras (42,5%), assim como a dos trabalhadores rurais comparativamente aos urbanos (62,4% e 43,9%, respectivamente) (Tabela 63).

O tempo médio de permanência no trabalho principal apresentou pequenas variações regionais entre os anos de 2004 e 2009: no Norte, variou de 6,9 para 7,0 anos; no Nordeste, de 9,2 para 9,4 anos; no Sudeste, de 6,7 para 7,1 anos; no Sul, de 7,9 para 8,0 anos e no Centro-Oeste, de 6,9 para 6,8 anos.

Entre as Unidades da Federação, 17 apresentaram aumento no tempo médio de permanência no trabalho, com destaque para Minas Gérias (de 6,7 para 7,7 anos), Sergipe (de 8,8 para 9,7 anos) e Roraima (de 4,9 para 5,6 anos). Por outro lado, sete assinalaram um movimento de queda, sendo o mais expressivo verificado no Mato Grosso (de 6,9 para 6,2 anos). Goiás, Ceará e Pará, por sua vez, não assinalaram alterações deste indicador no período em análise. Vale ressaltar que, em 2009, o maior tempo de permanência no trabalho foi o registrado no Piauí (10,3 anos) e o menor em Roraima (5,6 anos).

Nesse período, os homens assinalaram uma expansão do tempo médio de permanência no trabalho em 20 Unidades da Federação, contra nove das mulheres, e uma redução em seis, contra 14 das mulheres. Em 2009, o tempo de permanência no trabalho masculino era superior ao feminino em todas as Unidades da Federação, sendo a diferença mais significativa a registrada no Maranhão (10,6 e 7,9 anos, respectivamente).

Por sua vez, a porcentagem de ocupados com tempo de permanência no trabalho inferior a um ano aumentou em todas as regiões do país entre 2004 e 2009: no Norte, passou de 17,5% para 18,9%; no Nordeste, de 16,5% para 18,5%; no Sul, de 17,9% para 18,2% e no Centro-Oeste, de 20,1% para 21,3%. A única exceção foi a região Sudeste, que assinalou, nesse mesmo intervalo de tempo, uma redução de 20,0% para 18,4%.

Entre as Unidades da Federação, 16 registraram um aumento deste indicador, com destaque para Sergipe (6,0 pontos percentuais) e Ceará (5,0 p.p.). Em sentido contrário, houve uma redução na proporção de ocupados com tempo de permanência no trabalho inferior a um ano em dez Unidades da Federação, sendo as mais expressivas em Roraima (5,7 pontos percentuais) e em Minas Gerais (3,3 p.p.).

Em termos de gênero, observa-se que 16 Unidades da Federação registraram uma ampliação do percentual de homens com tempo de permanência no trabalho menor que um ano. Já entre as mulheres, o aumento foi verificado em 18 unidades federativas. Em 2009, apenas na Paraíba e em Alagoas o percentual de homens com tempo de permanência no trabalho inferior a um ano era superior ao das mulheres.

No quesito raça ou cor, 14 Unidades da Federação assinalaram um aumento de trabalhadores brancos com tempo de permanência no trabalho inferior a um ano. Entre os negros, o mesmo movimento foi verificado em dezesseis Unidades da Federação. É importante ressaltar que, em 2009, em 23 das 27 unidades federativas os negros superavam os brancos no contingente de ocupados com tempo de permanência no trabalho menor que um ano.

TABELA 63

PROPORÇÃO DE PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE COM TEMPO DE PERMANÊNCIA NO TRABALHO PRINCIPAL SUPERIOR A 5 ANOS, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	46,4	48,4	43,7	47,5	45,3	47,0	49,5	43,7	48,6	45,5
Área Urbana	42,8	45,0	39,8	44,7	40,3	43,9	46,6	40,5	46,3	41,4
Área Rural	62,3	62,1	62,6	63,1	61,7	62,4	62,6	62,1	63,4	61,7
Grandes Regiões										
Norte	45,5	47,6	42,3	45,9	45,4	44,9	47,2	41,5	45,9	44,5
Nordeste	52,4	53,3	51,2	53,0	52,1	51,8	53,8	49,0	52,9	51,4
Sudeste	42,9	45,2	39,9	45,4	38,9	45,0	47,6	41,6	47,4	41,7
Sul	47,7	50,2	44,4	48,7	42,3	47,7	50,7	43,9	49,5	40,4
Centro-Oeste	43,3	46,0	39,5	46,0	41,1	42,8	45,0	39,8	45,4	40,9
Unidades da Federação										
Rondônia	45,1	48,5	40,1	49,0	42,9	45,5	47,1	43,2	47,2	44,6
Acre	50,8	51,3	49,9	49,2	51,2	50,8	52,1	48,9	49,7	51,1
Amazonas	45,1	49,3	38,2	47,7	44,0	45,4	48,9	40,2	46,1	45,1
Roraima	37,3	37,3	37,4	38,2	37,0	40,8	44,5	35,7	41,6	40,5
Pará	45,7	47,1	43,6	43,9	46,2	44,0	46,2	40,5	46,2	43,3
Amapá	39,8	42,1	36,4	42,9	39,0	43,0	44,8	40,3	42,5	43,1
Tocantins	47,5	48,3	46,3	46,1	48,0	46,4	47,3	45,2	42,8	47,6
Maranhão	54,0	56,2	51,0	54,0	54,0	52,9	57,5	45,7	51,3	53,3
Piauí	57,0	57,8	56,0	57,9	56,8	56,8	58,2	54,9	57,8	56,4
Ceará	53,0	54,9	50,5	53,0	53,0	50,3	52,6	47,3	51,0	50,0
Rio Grande do Norte	49,0	48,5	49,6	49,5	48,6	49,6	50,6	48,0	49,9	49,4
Paraíba	54,2	54,1	54,2	54,3	54,1	52,2	53,2	50,5	52,8	51,8
Pernambuco	49,8	50,0	49,6	51,4	48,9	50,9	52,2	48,8	51,5	50,5
Alagoas	51,4	50,8	52,2	51,3	51,4	55,3	54,6	56,5	56,9	54,7
Sergipe	53,4	54,8	51,4	51,5	54,2	51,3	53,2	48,7	51,7	51,1
Bahia	52,0	52,9	50,6	54,4	51,3	51,5	53,6	48,7	55,2	50,4
Minas Gerais	41,3	42,2	40,2	44,3	38,4	45,3	47,2	43,0	47,7	43,4
Espírito Santo	44,1	45,6	42,1	50,7	38,4	43,2	45,3	40,4	49,9	37,9
Rio de Janeiro	46,5	49,2	43,0	48,2	44,2	49,4	53,1	44,5	52,0	45,9
São Paulo	42,4	45,3	38,4	44,7	36,4	43,4	46,0	40,0	45,8	38,8
Paraná	46,6	49,2	43,2	47,9	42,8	46,1	49,4	41,8	48,1	40,6
Santa Catarina	46,7	50,2	42,1	47,4	40,2	47,3	50,6	43,0	48,7	38,7
Rio Grande do Sul	49,3	51,2	46,9	50,2	42,3	49,4	52,0	46,2	51,2	40,7
Mato Grosso do Sul	41,1	43,7	37,6	44,7	37,7	40,4	42,9	37,3	45,2	35,7
Mato Grosso	43,7	47,2	38,4	44,5	43,1	42,4	44,5	39,2	44,5	40,9
Goiás	43,5	45,8	40,2	46,6	41,1	43,0	44,9	40,5	45,5	41,4
Distrito Federal	44,3	47,2	40,9	47,8	41,2	45,0	48,1	41,3	46,4	44,1

Fonte: IBGE - PNAD

A Rotatividade no Emprego Formal

Restringindo a análise ao mercado de trabalho formal, é possível constatar, com base nas informações da RAIS⁸⁴, que o percentual de vínculos trabalhistas interrompidos antes de completar seis meses de duração aumentou de 42,7% a 44,0% entre 2004 e 2009. No outro extremo, nesse mesmo intervalo de tempo, menos de 10% dos vínculos possuíam cinco anos ou mais de duração.

Essa intensa movimentação de trabalhadores no mercado de trabalho formal brasileiro resultou, em 2009, em um tempo médio de permanência no emprego de cinco anos, inferior ao assinalado no ano 2000, que era de 5,5 anos.

Interessante notar que, no triênio 2007-2009, as principais causas para a interrupção dos vínculos trabalhistas foram as rescisões sem justa causa por iniciativa do empregador (aproximadamente 50,0%), o término do contrato de trabalho por tempo determinado (cerca de 20,0%) e as rescisões sem justa causa por iniciativa do empregado ou exoneração a pedido (também em torno de 20,0%).

A relação entre o salário médio dos trabalhadores admitidos e desligados apresentou uma pequena redução em 2009 e alcançou o patamar de 0,89, após seis anos consecutivos de crescimento contínuo (entre 2002 e 2008 houve um aumento de 0,84 para 0,92). Tal redução muito provavelmente deve-se aos impactos da crise internacional sobre a economia brasileira.

A elevada movimentação contratual do mercado de trabalho formal brasileiro também pode ser vista sob a ótica da taxa de rotatividade⁸⁵. Entre os anos de 2007 e 2008, a taxa de rotatividade no Brasil oscilou de 34,3% para 37,5%, recuando, em 2009, para 36,0%. Dois setores se destacam por possuir taxas de rotatividade muito superiores à média (dados para 2009): construção civil (86,2%) e agricultura (74,4%). Outros três apresentam taxas inferiores à média: administração pública (10,6%), serviços industriais de utilidade pública (17,2%) e indústria extrativa mineral (20,0%). A indústria de transformação (36,8%), os serviços (37,7%) e o comércio (41,6%), por seu turno, assinalam taxas mais próximas, ainda que ligeiramente superiores, à da média nacional.

Na indústria de transformação, os subsetores que apresentam as taxas de rotatividade mais elevadas são a indústria de calçados (46,4% em 2009) e a de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico (44,1%). No outro extremo, têm-se a indústria de material de transporte (23,5%), a de papel, papelão, editorial e gráfica (27,9%) e a de química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumarias, etc. (28,5%).

No âmbito do comércio, observam-se taxas de rotatividade similares entre os subsetores varejista (42,0% em 2009) e atacadista (39,1%). No setor de serviços, por sua vez, é digno de nota a alta rotatividade no subsetor de comercialização e administração de imóveis (58,9%), em contraposição aos segmentos das instituições de crédito, seguros e capitalização (10,7%), dos serviços médicos e odontológicos (17,2%) e de ensino (19,0%).

⁸⁴ As informações aqui apresentadas estão disponíveis em “Movimentação Contratual no Mercado de Trabalho Formal e Rotatividade no Brasil”, estudo realizado pelo Dieese e apresentado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no âmbito do projeto Desenvolvimento de Metodologia de Análise de Mercado de Trabalho Municipal e Qualificação Social para Apoio à Gestão de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, 2010.

⁸⁵ As taxas foram calculadas entre o mínimo de admitidos ou desligados e dividido pelo estoque médio (estoque do ano, somado com estoque do ano anterior dividido por dois), excluindo-se os desligamentos por transferências, aposentadorias, falecimentos e demissão voluntária.

O Seguro-Desemprego

Frente ao contexto analisado anteriormente, o Seguro-Desemprego é um benefício de fundamental importância, seja para sustentar uma parcela da renda do trabalhador em situação de desemprego, seja para, do ponto de vista macroeconômico, prover uma maior estabilidade da demanda agregada da economia.

No Brasil, podem usufruir do Seguro-Desemprego, na modalidade formal, os trabalhadores desempregados sem justa causa e que mantinham uma relação de assalariamento com carteira de trabalho assinada por tempo indeterminado. Além disso, é preciso ter trabalhado nos últimos seis meses, de forma ininterrupta, a partir da data de dispensa. A duração do benefício varia de 3 a 5 meses, de acordo com o tempo de trabalho nos últimos 36 meses (ver Indicador Normativo 2 “Seguro-desemprego”, p. 383 no Anexo).

Dessa forma, além das consequências negativas mencionadas anteriormente, uma alta rotatividade no mercado de trabalho, característica presente no caso brasileiro, dificulta o acesso dos trabalhadores ao benefício do Seguro-Desemprego, em especial de sua parcela mais vulnerável e precária.

Ao longo dos anos, porém, o Seguro-Desemprego passou a atender alguns segmentos de trabalhadores que não fazem parte do núcleo mais protegido do mercado de trabalho brasileiro, notadamente os pescadores artesanais durante o período de defeso e os trabalhadores resgatados de condições análogas à de escravos. A legislação brasileira possibilita ainda o acesso ao benefício por parte das trabalhadoras domésticas. Contudo, fazem jus ao Seguro-Desemprego apenas aquelas trabalhadoras com carteira de trabalho assinada e contribuição ao FGTS, efetuada a critério do empregador, o que restringe consideravelmente a abrangência dessa modalidade do Seguro-Desemprego. Também têm direito ao benefício, na modalidade Bolsa Qualificação, os trabalhadores com contrato de trabalho suspenso e que participam de cursos de qualificação profissional custeados pelo seu empregador.

Em 2010, cerca de 7,6 milhões de trabalhadores demandaram o benefício do Seguro-Desemprego⁸⁶, em sua modalidade formal, sendo que 65,4% do sexo masculino e 34,6% do sexo feminino, o que em parte é reflexo da maior taxa de participação dos homens no mercado de trabalho, da maior presença no emprego formal e maior tempo médio de permanência no emprego, conforme visto anteriormente.

No ano em análise, o número de trabalhadores segurados era de cerca de 7,5 milhões de pessoas, em sua maioria pertencente ao sexo masculino (65,3%), com idade entre 25 e 39 anos (51,2%) e com o ensino médio completo ou incompleto (48,0%).

As demais modalidades do Seguro-Desemprego, por sua vez, atendiam, em 2010, quase 647 mil pessoas, distribuídas da seguinte forma: cinco mil trabalhadores na modalidade Bolsa Qualificação, 624 mil pescadores artesanais, 15 mil empregadas/os domésticas/os e dois mil trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão.

O programa do Seguro-Desemprego é avaliado positivamente pela maior parte dos seus beneficiários. De acordo com a avaliação externa do Seguro-Desemprego realizado pela

⁸⁶ As informações referentes ao Seguro-Desemprego foram obtidas em: DIEESE. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda: Seguro-Desemprego. São Paulo: DIEESE, 2011.

Universidade de Brasília – UnB por solicitação do Ministério do Trabalho e Emprego⁸⁷ – MTE, em 2009, 69% dos beneficiários do programa declararam estar satisfeitos (o que inclui os muito satisfeitos), enquanto que 31% relataram estar insatisfeitos (incluindo aqueles considerados pouco satisfeitos).

O grau de satisfação dos trabalhadores atendidos pelo programa do Seguro-Desemprego está relacionado, entre outros aspectos, com a qualidade do atendimento para requerer o benefício. Em 2009, 92% dos trabalhadores avaliaram o atendimento como bom ou ótimo. No universo minoritário de trabalhadores insatisfeitos (8%), 69% apontaram a demora no atendimento e 26% o despreparo do atendente como as principais causas da insatisfação.

Entretanto, o valor do benefício do Seguro-Desemprego parece ser o principal problema do programa para a parcela majoritária dos beneficiários. Nesse sentido, 55% consideraram o valor do Seguro-Desemprego insuficiente e 10% declararam suficiente para viver, mas não para procurar trabalho. Os demais, 35%, afirmaram ser o valor suficiente para viver e também para procurar trabalho.

Consequentemente, quase 2/3 dos beneficiários do Seguro-Desemprego, mais precisamente 64,7%, apontaram questões relacionadas ao valor do benefício como os principais pontos que precisam ser melhorados. No entanto, 11,2% revelaram que o programa do Seguro-Desemprego não necessita de nenhuma melhoria.

Concluindo, é importante destacar que, no Brasil, a cobertura do Seguro-Desemprego é insuficiente para contemplar adequadamente o conjunto dos trabalhadores desempregados. Isso ocorre porque os critérios de elegibilidade adotados tornam-se bastante restritivos quando aplicados em um mercado de trabalho ainda pouco estruturado e com altas taxas de rotatividade, como é o caso do brasileiro. A título ilustrativo, note-se que, em 2008, 35,7% das rescisões sem justa causa registradas no Brasil referiam-se a vínculos empregatícios com duração inferior a seis meses.

Além disso, mostra-se insuficiente também, em um país onde o desemprego de longa duração ainda é uma realidade, a extensão do usufruto do benefício do Seguro-Desemprego, restrito a no máximo cinco meses, salvo prorrogações excepcionais, como as verificadas em 2009⁸⁸.

⁸⁷ A avaliação do Seguro-Desemprego teve como público alvo os beneficiários do programa que reuniam no momento da entrevista os requisitos necessários para fazer jus ao benefício. A pesquisa teve como local prioritário para coleta de dados as agências da Caixa Econômica Federal. De abrangência estadual, a avaliação definiu uma amostra independente para cada unidade da federação com meta de 800 beneficiários, o que resultaria em 21.600 entrevistas em todo o país.

⁸⁸ A ampliação do tempo de duração do seguro-desemprego restringiu-se a alguns setores econômicos, a exemplo dos segmentos de mineração e siderurgia, e insere-se no rol de medidas tomadas pelo governo brasileiro no combate aos efeitos da crise internacional iniciada em 2008.

8

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO NO EMPREGO

Um dos quatro pilares básicos da promoção do Trabalho Decente é o respeito aos direitos no trabalho, em especial os expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, entre os quais se inscreve a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (ver Indicador Normativo 11 “Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas”, p. 395 no Anexo).

No presente capítulo serão abordados os temas da segregação ocupacional, disparidade de rendimentos por sexo e cor/raça, a influência da cor ou raça no trabalho, a gestão municipal e a estrutura e políticas de gênero na área do trabalho, educação profissional e intermediação de mão de obra, trabalhadoras e trabalhadores domésticos, trabalhadores migrantes, pessoas com deficiência, pessoas vivendo com HIV/Aids e a promoção da igualdade no mundo trabalho, além do tema dos povos e comunidades tradicionais.

SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A segregação ocupacional com base no sexo se manifesta em todas as latitudes, quaisquer que sejam os níveis de desenvolvimento econômico, sistemas políticos e entornos religiosos, sociais e culturais. É uma das características mais importantes e persistentes dos mercados de trabalho em todos os países. Há duas formas básicas de segregação ocupacional por sexo: uma horizontal e outra vertical. Segregação horizontal é a que estabelece barreiras de distintos tipos para que homens e mulheres se distribuam de forma mais equilibrada pela estrutura ocupacional. Segregação vertical é aquela que ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro⁸⁹.

A existência e persistência da segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho está fortemente relacionada aos estereótipos de gênero existentes na sociedade - um conjunto de características comumente atribuídas a homens e mulheres e suas presumíveis atitudes, comportamento e habilidades. As mulheres são comumente associadas características relacionadas às atividades domésticas, à afetividade e à docilidade. Deste conjunto de características deriva o entendimento de que as mulheres detêm uma maior destreza e experiência nas atividades de cuidado e uma maior habilidade manual. Por outro lado, possuiriam uma menor aptidão para supervisionar o trabalho dos outros, para atividades

⁸⁹ ANKER, R. “La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías,” Revista Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, v. 116, n.3, 1997.

que exigem raciocínio lógico e para as ciências exatas – sendo estas característica associadas aos homens. Eles teriam maior disponibilidade para enfrentar riscos e maior aptidão para o comando, enquanto elas apresentariam uma maior disposição para receber ordens e para executar tarefas sem se queixarem. Aos trabalhadores homens é associada a imagem de provedor, tendo eles, por isso, uma maior necessidade de renda. Isso não ocorreria com as trabalhadoras mulheres, comumente entendidas como primordialmente responsáveis pelas atividades de cuidado da família, sendo sua inserção no mercado de trabalho instável e secundária, podendo ser interrompida a qualquer momento, tendo elas, portanto, uma menor necessidade de renda. Estes elementos interferem de forma bastante concreta na estruturação do mercado de trabalho, contribuindo para uma maior concentração de mulheres em um leque menos diversificado de ocupações: aquelas associadas às atividades de cuidado. (ANKER, 1997 e ABRAMO, 2007).

As informações da PNAD demonstram o quanto a segregação ocupacional por sexo ainda se faz presente no mercado de trabalho brasileiro, e resiste a ser alterada. Em 2004, o grupo ocupacional⁹⁰ de *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção* respondia por 33,1% da estrutura ocupacional masculina e por apenas 9,2% da feminina (vide Tabela 64). Em 2009, tais percentuais pouco se alteraram e eram de 35,2% e 9,0%, respectivamente.

Por outro lado, o grupo dos *trabalhadores dos serviços* – do qual fazem parte os serviços domésticos, de saúde e educação – respondia por 31,4% da ocupação das mulheres e por apenas 11,6% no caso dos homens, percentuais que se mantiveram inalterados ao compararem-se os anos de 2004 e 2009.

No ano de 2009, as maiores participações percentuais do grupo ocupacional *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção* na estrutura ocupacional feminina eram observadas no Ceará (15,4%), Santa Catarina (14,6%) e Rio Grande do Sul (12,4%). Por outro lado esse percentual não alcançava sequer 5,0% no Distrito Federal (2,8%), Alagoas (3,3%), Acre (3,4%) e Roraima (3,8%).

Em seis unidades federativas, o grupo dos *trabalhadores dos serviços* respondia por mais de um terço da ocupação feminina em 2009, com destaque para o Amapá (44,0%) em função, sobretudo, da representatividade da administração pública na estrutura ocupacional no estado.

⁹⁰ Os grupos ocupacionais de *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção* e *trabalhadores dos serviços* foram selecionados pelo fato de, historicamente, serem predominantemente ocupados por homens e mulheres, respectivamente.

TABELA 64

PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL DOS GRUPOS OCUPACIONAIS DE TRABALHADORES DA PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS E DE REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO E DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS NA ESTRUTURA OCUPACIONAL, POR SEXO BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	Participação % dos Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços e de Rep. e Manutenção na Estrutura ocupacional				Participação % dos Trabalhadores dos Serviços na Estrutura Ocupacional			
	2004		2009		2004		2009	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	33,1	9,2	35,2	9,0	11,6	31,4	11,6	31,4
Unidades da Federação								
Rondônia	30,6	4,5	31,4	4,9	9,4	28,5	8,9	28,0
Acre	25,5	3,2	28,6	3,4	12,9	39,0	12,4	32,3
Amazonas	32,5	8,5	35,0	8,5	12,3	33,1	11,9	33,3
Roraima	25,0	0,0	31,3	3,8	16,2	34,8	14,3	31,8
Pará	30,2	6,5	35,8	8,5	11,1	28,6	12,9	32,5
Amapá	35,5	7,7	35,0	5,0	16,7	38,8	13,9	44,0
Tocantins	26,7	5,2	27,9	5,4	10,1	33,8	10,2	30,0
Maranhão	24,3	5,5	28,0	3,8	8,9	26,4	8,7	29,0
Piauí	18,1	8,6	21,6	6,8	7,7	21,2	6,9	24,1
Ceará	26,8	17,2	30,2	15,4	12,2	25,9	12,0	27,3
Rio Grande do Norte	31,3	8,8	33,4	8,6	12,7	29,9	13,2	32,8
Paraíba	26,9	8,1	31,6	7,3	12,2	30,6	11,2	34,6
Pernambuco	25,1	5,9	26,7	6,7	14,1	28,6	13,8	28,3
Alagoas	21,1	2,7	25,5	3,3	11,3	28,9	10,8	30,5
Sergipe	32,7	9,6	34,6	8,3	11,8	26,1	12,0	28,3
Bahia	24,7	5,4	28,3	5,2	10,2	27,0	10,3	28,9
Minas Gerais	35,4	9,4	37,6	10,0	9,9	35,5	10,1	32,6
Espírito Santo	32,2	8,7	36,3	7,4	11,2	33,8	10,4	32,8
Rio de Janeiro	34,5	6,5	36,6	6,8	18,3	38,0	16,7	37,0
São Paulo	40,1	10,4	39,9	9,9	12,5	34,0	12,9	33,0
Paraná	35,6	9,8	35,8	9,5	9,5	31,0	9,6	30,2
Santa Catarina	40,0	16,1	38,7	14,6	8,1	28,5	7,5	23,6
Rio Grande do Sul	35,0	12,6	37,5	12,4	9,0	24,1	8,9	26,4
Mato Grosso do Sul	35,5	7,2	38,4	9,4	9,5	39,2	10,0	36,9
Mato Grosso	30,7	5,1	30,5	4,9	8,1	33,1	9,7	37,3
Goiás	34,9	10,2	38,2	10,8	13,6	26,1	12,0	36,4
Distrito Federal	26,2	3,9	25,4	2,8	19,4	36,1	18,7	30,5

Fonte: IBGE - PNAD

Por sua vez, o Índice de Dissimilaridade de Duncan permite medir e analisar as tendências na segregação ocupacional entre homens e mulheres em diferentes grupos ocupacionais. Esse indicador de segregação ocupacional por sexo é interpretado como a proporção de homens ou mulheres que teriam de mudar de grupos de ocupação de modo que a razão de sexo de cada setor ou grupo ocupacional fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação. Os valores assumidos pelo Índice de Duncan variam de 0 (zero), quando não existe diferença nas distribuições setoriais e ocupacionais entre homens e mulheres, ou seja, quando há uma integração completa, a 100, quando existe uma segregação completa. Este índice utiliza a definição implícita de integração como a situação na qual a representação proporcional de cada sexo (ou outro atributo) em cada setor ou ocupação é a mesma da força de trabalho total⁹¹.

Ao compararem-se as distribuições entre homens e mulheres ao longo dos grupos ocupacionais, o Índice de Duncan aponta que, no Brasil em 2004, um contingente de 34,4% de mulheres ou homens teria que mudar de grupos de ocupação para que a razão de sexo nos grupos ocupacionais fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, eliminando a segregação ocupacional por sexo. Este índice experimenta um ligeiro aumento em 2009, chegando a 36,4% .

O Índice de Duncan aumentou em todas as Grandes Regiões entre 2004 e 2009, à exceção da região Centro-Oeste. Em 2009, as regiões Norte e Centro-Oeste apresentavam os valores mais elevados para o referido índice – 40,6% e 38,6%, respectivamente – evidenciando, portanto, uma maior segregação ocupacional, enquanto que os menores valores eram observados no Nordeste (35,1%) e Sul (35,3%), segundo Tabela 65.

Por sua vez, o Índice de Duncan aumentou, no mesmo período, em 20 das 27 Unidades da Federação, indicando, portanto, um aprofundamento da segregação na grande maioria das UFs. Entretanto, cabe destacar que em cinco UFs esse crescimento foi ínfimo, não ultrapassando um ponto percentual sequer: Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Mato Grosso do Sul e Goiás.

A maior variação foi observada no Maranhão, cujo índice aumentou de 31,3% para 45,2% entre 2004 e 2009, fazendo com que o estado passasse a apresentar o maior valor do país ao final da década de 2000. Muito contribuiu para esse crescimento do índice o incremento de aproximadamente 100 mil trabalhadores do sexo masculino no grupo ocupacional *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção*, vis a vis a redução de cerca de 20 mil trabalhadoras no mesmo grupo, aumentando ainda mais (de 85,1% para 91,9%) a participação de homens na sua composição.

⁹¹ Por exemplo, se as mulheres representassem 40% da força de trabalho, o índice seria 0 se cada setor de atividade econômica ou grupo de ocupação fosse 40% feminino. Neste sentido, não têm importância os números absolutos de homens e mulheres na força de trabalho, mas sim a distribuição percentual de homens e mulheres dentro dos setores e ocupações.

TABELA 65

ÍNDICE DE DISSIMILARIDADE DE DUNCAN REFERENTE À DISTRIBUIÇÃO DE HOMENS E MULHERES ENTRE GRUPOS OCUPACIONAIS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004	2009
Brasil	34,4	36,4
Grandes Regiões		
Região Norte	36,7	38,6
Região Nordeste	30,5	35,1
Região Sudeste	36,7	37,4
Região Sul	31,2	35,3
Região Centro-Oeste	41,2	40,6
Unidades da Federação		
Rondônia	32,7	36,3
Acre	37,4	37,1
Amazonas	37,9	37,6
Roraima	48,8	41,1
Pará	36,6	39,2
Amapá	34,6	44,7
Tocantins	38,5	36,4
Maranhão	31,3	45,2
Piauí	26,5	34,5
Ceará	25,2	28,4
Rio Grande do Norte	37,6	37,1
Paraíba	35,9	40,4
Pernambuco	30,5	34,2
Alagoas	33,6	41,0
Sergipe	31,0	35,0
Bahia	31,3	35,7
Minas Gerais	37,7	38,6
Espírito Santo	35,6	38,4
Rio de Janeiro	35,3	35,8
São Paulo	37,0	37,4
Paraná	35,1	38,5
Santa Catarina	29,2	31,7
Rio Grande do Sul	28,6	34,5
Mato Grosso do Sul	42,4	43,1
Mato Grosso	45,2	44,9
Goiás	41,4	41,9
Distrito Federal	31,7	31,1

Fonte: IBGE – PNAD
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Entre as sete unidades federativas com redução do índice, os destaques ficaram por conta de Roraima (de 48,8% para 41,1%) e Tocantins (de 38,5% para 36,4%). Nas outras cinco UF's, o declínio foi inferior a um ponto percentual: Acre, Amazonas, Rio Grande do Norte, Mato Grosso e Distrito Federal.

DISPARIDADE DE RENDIMENTOS

A OIT (2008) destaca que um grande número de estudos, ao examinar as causas da diferença salarial entre homens e mulheres, identificou dois grupos de fatores. O primeiro, se refere às características dos indivíduos e das organizações onde trabalham. Neste grupo, destacam-se os seguintes fatores:

- Nível de escolaridade e campo de estudo;
- Experiência no mercado de trabalho e tempo de trabalho na organização ou no cargo exercido;
- Número de horas trabalhadas;
- Tamanho da organização e setor de atividade.

Dessa forma, parte da diferença salarial existente poderia ser superada por meio de políticas direcionadas a estes fatores, que, para serem efetivas, deveriam considerar a dimensão de gênero. Alguns exemplos são: o fortalecimento de políticas públicas de apoio aos cuidados para evitar a inserção involuntária de mulheres em ocupações a tempo parcial e para garantir sua maior permanência e constância no mercado de trabalho durante sua fase reprodutiva; valorização de ocupações consideradas de baixo *status* social, em razão de sua associação com as tarefas de cuidado tradicionalmente consideradas de responsabilidade das mulheres; adoção de medidas de minimização da segregação ocupacional.

No entanto, mesmo quando estes fatores são levados em consideração, estudos econométricos repetidamente vêm demonstrando que há uma diferença residual não explicada entre a média dos salários de mulheres e homens. De acordo com Gunderson (2006) apud OIT (2008), a diferença residual normalmente está em torno de 5,0% a 15,0%. Desse modo, se revela que uma proporção da desigualdade salarial observada entre homens e mulheres, objeto da Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1951 (nº 100), se deve à discriminação (ver Indicador Normativo 12 “Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor”, p. 396 no Anexo).

A diferença residual reflete a discriminação salarial baseada no sexo é resultante de um segundo grupo de fatores:

- ✓ Estereótipos e preconceitos com relação ao trabalho das mulheres;
- ✓ Métodos tradicionais de avaliação dos postos de trabalho elaborados com base nos requisitos de ocupações com predominância de homens;
- ✓ Poder de negociação mais fraco das trabalhadoras, que apresentam menor participação sindical e estão sobre-representadas em trabalhos precários e informais.

Ao mesmo tempo, parte desta diferença residual pode ser atribuída à discriminação direta entre um homem e uma mulher desempenhando o mesmo trabalho. Por exemplo, entre um especialista e uma especialista em computadores, ou entre um enfermeiro e uma enfermeira.

Disparidade por Sexo

A partir dos dados da PNAD, observa-se que os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, apesar de continuarem elevados, diminuíram ao longo do período: em 2004, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 69,5% do

valor do rendimento auferido pelos homens, proporção que aumentou para 70,7% em 2009⁹² (vide Tabela 66).

TABELA 66						
VALOR DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE E PERCENTUAL DO RENDIMENTO MÉDIO DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009						
Área Geográfica	Valor do Rendimento Médio Mensal (em R\$) e % do Rendimento Médio das Mulheres em Relação aos Homens					
	2004			2009		
	Homens	Mulheres	(%) Mulheres / Homens	Homens	Mulheres	(%) Mulheres / Homens
Brasil	805	559	69,5	1.218	862	70,7
Região Norte	632	474	75,0	975	749	76,8
Rondônia	736	554	75,2	1.211	812	67,0
Acre	655	569	86,8	1.255	1.066	84,9
Amazonas	669	544	81,4	1.008	811	80,4
Roraima	609	572	93,9	1.056	895	84,8
Pará	592	402	67,9	863	645	74,8
Amapá	701	582	83,1	1.131	890	78,7
Tocantins	602	467	77,6	969	758	78,2
Região Nordeste	466	367	78,6	766	604	78,8
Maranhão	472	329	69,6	786	550	70,1
Piauí	330	315	95,5	615	493	80,2
Ceará	431	352	81,8	713	570	79,9
Rio Grande do Norte	497	400	80,4	852	634	74,4
Paraíba	451	375	83,2	832	657	78,9
Pernambuco	543	410	75,5	772	629	81,5
Alagoas	403	342	84,8	763	675	88,4
Sergipe	561	402	71,7	858	659	76,8
Bahia	467	367	78,6	774	617	79,7
Região Sudeste	963	636	66,1	1.411	957	67,8
Minas Gerais	721	466	64,7	1.110	762	68,6
Espírito Santo	754	521	69,1	1.143	785	68,6
Rio de Janeiro	980	671	68,5	1.519	1.027	67,6
São Paulo	1.093	709	64,8	1.546	1.038	67,2
Região Sul	936	596	63,7	1.423	925	65,0
Paraná	972	579	59,6	1.389	911	65,6
Santa Catarina	933	592	63,5	1.571	1.001	63,7
Rio Grande do Sul	904	615	68,1	1.368	895	65,4
Região Centro-Oeste	936	656	70,0	1.462	1.016	69,5
Mato Grosso do Sul	777	523	67,4	1.335	805	60,3
Mato Grosso	884	560	63,4	1.261	855	67,8
Goiás	817	489	59,9	1.233	795	64,5
Distrito Federal	1.533	1.213	79,1	2.447	1.849	75,6

Fonte: IBGE – PNAD

Acompanhando a tendência nacional, o hiato de rendimento entre os sexos diminuiu entre 2004 e 2009 em todas as Grandes Regiões. Em 2009, o menor diferencial era observado na região Nordeste, na qual o valor médio do rendimento das trabalhadoras correspondia a 78,8% da média masculina, sendo que o maior hiato se fazia presente na região Sul – as mulheres recebiam, em média, 65,0% da remuneração dos homens.

⁹² É importante ressaltar que, considerando a evolução desse indicador nas duas últimas décadas, a redução da disparidade de rendimento é bastante mais significativa, uma vez que no ano de 1992 as mulheres recebiam, em média, 61,5% do rendimento masculino, tendo aumentado para 70,9% em 2009.

O fato de a menor disparidade de rendimentos entre homens e mulheres ser observada no Nordeste (região com maior incidência de pobreza), enquanto que o maior hiato se fazia presente na região Sul (uma das mais desenvolvidas do país), pode estar associado a diversos fatores. Um primeiro aspecto guarda relação com a amplitude dos valores dos rendimentos – na medida em que os níveis médios de remuneração são bem mais baixos no Nordeste em comparação as regiões Sul e Sudeste, independentemente do sexo, o diferencial entre trabalhadores e trabalhadoras tende a ser minimizado. Em segundo lugar, o aumento real do salário mínimo apresenta um impacto maior na redução da desigualdade de gênero nas regiões nas quais é mais significativa a proporção de população ocupada cuja remuneração é referenciada no mesmo, a exemplo do Nordeste, já que a valorização real do salário mínimo afeta mais positivamente as mulheres, que estão mais representadas na base da pirâmide salarial. Por fim, é importante destacar que, conforme já demonstrado em vários estudos, quanto mais se eleva o nível de escolaridade e quanto mais se sobe na escala salarial, maior tende a ser a desigualdade de remunerações entre homens e mulheres, em função, entre outros fatores, da maior dificuldade de ascensão das mulheres nas carreiras profissionais - a possibilidade dos homens terem promoções e passarem a exercer cargos de direção e, portanto, aumentar os seus rendimentos, é muito maior que a das mulheres (situação mais presente nas regiões Sul e Sudeste do país).

Conforme já mencionado anteriormente, o número de horas trabalhadas exerce influência nas remunerações médias e, conseqüentemente, nos diferenciais de rendimento entre trabalhadoras e trabalhadores. Com efeito, a jornada média de trabalho das mulheres no mercado é mais curta, devido a vários elementos: sua presença proporcionalmente mais elevada em trabalhos precários em tempo parcial e suas maiores dificuldades em fazer horas extras, exercer algumas atividades noturnas e trabalhar em revezamento de turnos, sobretudo em decorrência do peso das responsabilidades familiares que ainda não é devidamente compartilhado no interior das famílias e ainda recebem baixa cobertura em termos de políticas públicas e ações de empresas na área dos cuidados.

Com base na Tabela 67, que apresenta o percentual do rendimento médio feminino em relação ao dos homens com e sem ajuste de horas trabalhadas, observa-se que, em 2009, as mulheres recebiam, em média, 70,7% do rendimento médio masculino mensal. Entretanto, ao considerar-se o ajuste pelo número de horas trabalhadas o diferencial diminui, uma vez que a remuneração média feminina por hora trabalhada passa a representar 82,7% da masculina.

Apesar desta diminuição em função do ajuste de horas trabalhadas, mantinha-se entre homens e mulheres uma diferença de remuneração de 17,3% em favor dos homens. Vale ressaltar que esse percentual figura bem próximo ao limite superior da faixa de diferença residual de 5,0% a 15,0% mencionada anteriormente, que reflete a discriminação baseada em questões de gênero em termos da remuneração.

Confirmando o encontrado em estudos anteriores, entre as trabalhadoras mais escolarizadas os diferenciais eram ainda mais expressivos. Com efeito, em 2009, as mulheres ocupadas com 12 anos ou mais de estudo recebiam 57,7% do salário dos trabalhadores do sexo masculino com o mesmo nível de instrução. Já com o ajuste pelo número de horas trabalhadas a disparidade diminui, mas ainda continuava expressiva, uma vez que as trabalhadoras com esse nível de escolaridade recebiam apenas 65,5% do rendimento dos homens ocupados.

TABELA 67

PERCENTUAL DO RENDIMENTO MÉDIO NO TRABALHO PRINCIPAL DAS MULHERES DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS, COM E SEM AJUSTE PELO NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS, TOTAL E SEGUNDO ANOS DE ESTUDO BRASIL, 1999 E 2009

Indicadores	Percentual do rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens, sem ajuste pelo número de horas trabalhadas		Percentual do rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens, com ajuste pelo número de horas trabalhadas	
	1999 (1)	2009	1999 (1)	2009
Total	68,6	70,7	81,8	82,7
Grupos de anos de estudo				
Menos de 1 ano	68,4	69,7	85,0	87,5
1 a 3 anos	58,4	61,9	71,2	77,9
4 a 7 anos	53,1	58,1	63,8	71,5
8 anos	55,9	57,8	64,2	68,1
9 e 10 anos	55,7	61,4	63,2	72,0
11 anos	54,6	60,2	64,2	67,3
12 anos ou mais	54,1	57,7	63,2	65,5

Fonte: IBGE-PNAD. Elaboração: IBGE, Diretoria de Pesquisas - Textos para Discussão n.37.

Indicadores sobre Trabalho Decente - uma contribuição para o debate da desigualdade de gênero.

Nota: Exclusive rendimento nulo e sem declaração de rendimento

(1) Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Disparidade por Cor ou Raça

Considerando-se a cor ou raça dos trabalhadores e trabalhadoras, observa-se que o nível da desigualdade de rendimentos entre brancos e negros era significativamente superior ao nível observado entre homens e mulheres, e se situava em um patamar ainda muito elevado: em 2009, os negros recebiam em média apenas 58,3% do que recebiam os brancos. Por outro lado, a diminuição do hiato nesse período foi mais expressiva do que aquela ocorrida no atributo sexo, na medida em que a proporção dos rendimentos auferidos pelos negros em relação aos valores recebidos pelos brancos aumentou de 53,1% para 58,3% entre 2004 e 2009, o correspondente a 5,2 pontos percentuais, conforme Tabela 68. Essa redução foi observada em 18 das 27 Unidades da Federação.

No ano de 2009, as maiores disparidades eram observadas no Piauí, Distrito Federal e Rio de Janeiro, unidades federativas nas quais a população ocupada negra recebia em média cerca de 57,0% do rendimento médio da população ocupada branca. As menores diferenças se faziam presentes nos estados do Amapá e no Pará, nos quais a remuneração média da população ocupada negra alcançava 75,3% e 71,6% respectivamente.

TABELA 68

VALOR DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE E PERCENTUAL DO RENDIMENTO MÉDIO DAS PESSOAS OCUPADAS NEGRAS EM RELAÇÃO ÀS BRANCAS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	Valor do Rendimento Médio Mensal (em R\$) e % do Rendimento Médio dos Brancos em Relação aos Negros					
	2004			2009		
	Brancos	Negros	(%) Negros / Brancos	Brancos	Negros	(%) Negros / Brancos
Brasil	902	479	53,1	1.352	788	58,3
Região Norte	797	501	62,9	1.187	794	66,9
Rondônia	890	553	62,1	1.376	904	65,7
Acre	781	579	74,1	1.604	1.022	63,7
Amazonas	878	519	59,1	1.289	834	64,7
Roraima	631	583	92,3	1.318	857	65,0
Pará	728	472	64,8	1.002	718	71,6
Amapá	860	588	68,4	1.273	959	75,3
Tocantins	756	479	63,4	1.210	776	64,1
Região Nordeste	585	362	61,9	961	601	62,6
Maranhão	623	345	55,3	916	631	68,9
Piauí	434	290	66,7	845	477	56,4
Ceará	542	326	60,2	858	568	66,2
Rio Grande do Norte	568	396	69,8	1.001	639	63,8
Paraíba	551	343	62,2	974	653	67,1
Pernambuco	654	396	60,6	969	579	59,7
Alagoas	511	304	59,6	1.032	608	58,8
Sergipe	628	442	70,4	982	691	70,4
Bahia	613	381	62,2	1.047	617	58,9
Região Sudeste	993	549	55,3	1.452	896	61,7
Minas Gerais	800	442	55,2	1.210	760	62,8
Espírito Santo	846	510	60,3	1.248	810	64,9
Rio de Janeiro	1.023	600	58,6	1.602	927	57,8
São Paulo	1.055	619	58,6	1.498	1.000	66,8
Região Sul	858	507	59,1	1.314	830	63,2
Paraná	921	490	53,2	1.326	822	62,0
Santa Catarina	823	543	65,9	1.397	951	68,0
Rio Grande do Sul	826	525	63,6	1.251	786	62,8
Região Centro-Oeste	1.077	626	58,1	1.632	1.020	62,5
Mato Grosso do Sul	849	509	59,9	1.383	842	60,9
Mato Grosso	1.047	579	55,2	1.455	861	59,2
Goias	845	571	67,6	1.289	898	69,7
Distrito Federal	1.902	946	49,7	2.921	1.653	56,6

Fonte: IBGE - PNAD

Disparidade entre Categorias Seleccionadas de Sexo e Cor ou Raça (Homens Brancos e Mulheres Negras)

O entrecruzamento dos atributos de sexo e cor ou raça evidencia a magnitude da desigualdade que afeta as mulheres negras em termos de rendimentos do trabalho. Em 2004 elas recebiam, em média, pouco mais de um terço (36,7%) do rendimento dos homens brancos, conforme pode ser observado na Tabela 69. Essa proporção continua sendo bastante reduzida em 2009 (40,3%), apesar de ter havido uma redução na disparidade de 3,6 pontos percentuais em cinco anos.

A redução dessa disparidade foi predominantemente decorrente do aumento mais expressivo do rendimento médio real das mulheres negras (+64,4%, ao passar de R\$ 384 em 2004 para R\$ 632 em 2009) em comparação ao observado entre os homens brancos (+49,5%, ao evoluir de R\$ 1.048 para 1.567 durante o mesmo período). O crescimento mais expressivo do rendimento das trabalhadoras negras esteve diretamente associado ao aumento real do salário mínimo ocorrido ao longo do período, uma vez que uma significativa proporção delas recebiam um salário mínimo ou possuíam o rendimento referenciado no mesmo.

A disparidade de rendimentos entre mulheres negras e homens brancos reduziu entre 2004 e 2009 em 19 das 27 unidades federativas. Entre as oito no qual observou-se expansão da disparidade, seis pertenciam às regiões Norte e Nordeste: Rondônia, Acre, Roraima, Piauí, Rio Grande do Norte e Bahia.

TABELA 69

VALOR DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL DAS PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE E PERCENTUAL DO RENDIMENTO MÉDIO DAS MULHERES NEGRAS EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS BRANCOS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	Valor do Rendimento Médio Mensal (em R\$) e % do Rendimento Médio das Mulheres Negras em Relação aos Homens Brancos					
	2004			2009		
	Homens Brancos	Mulheres Negras	(%) Mulheres Negras/Homens Brancos	Homens Brancos	Mulheres Negras	(%) Mulheres Negras/Homens Brancos
Brasil	1.048	384	36,7	1.567	632	40,3
Região Norte	897	407	45,4	1.310	650	49,6
Rondônia	995	457	45,9	1.604	718	44,8
Acre	764	487	63,8	1.711	867	50,7
Amazonas	967	444	45,9	1.449	705	48,6
Roraima	664	563	84,8	1.406	748	53,2
Pará	850	359	42,3	1.087	569	52,3
Amapá	1.019	561	55,0	1.410	835	59,2
Tocantins	823	394	47,8	1.304	636	48,7
Região Nordeste	645	306	47,5	1.066	510	47,9
Maranhão	744	286	38,5	1.064	506	47,6
Piauí	453	285	63,0	954	421	44,1
Ceará	590	280	47,5	942	487	51,7
Rio Grande do Norte	617	336	54,4	1.144	519	45,4
Paraíba	586	284	48,5	1.101	577	52,4
Pernambuco	732	327	44,6	1.081	502	46,4
Alagoas	563	269	47,7	1.119	551	49,3
Sergipe	702	344	49,1	1.115	568	50,9
Bahia	658	321	48,7	1.117	521	46,7
Região Sudeste	1.166	422	36,2	1.692	689	40,7
Minas Gerais	937	325	34,7	1.413	597	42,2
Espírito Santo	967	386	39,9	1.457	639	43,8
Rio de Janeiro	1.195	477	39,9	1.884	756	40,1
São Paulo	1.245	476	38,2	1.741	733	42,1
Região Sul	1.012	390	38,5	1.552	632	40,7
Paraná	1.116	360	32,3	1.569	624	39,7
Santa Catarina	969	377	38,9	1.660	721	43,4
Rio Grande do Sul	953	456	47,8	1.469	607	41,3
Região Centro-Oeste	1.239	494	39,8	1.884	806	42,8
Mato Grosso do Sul	998	376	37,7	1.664	595	35,7
Mato Grosso	1.256	460	36,6	1.667	666	39,9
Goiás	1.012	411	40,6	1.503	654	43,5
Distrito Federal	2.126	806	37,9	3.409	1.455	42,7

Fonte: IBGE - PNAD

Diante da relação positiva entre escolaridade e rendimentos, o diferencial de remuneração existente entre trabalhadores negros e brancos no seu conjunto poderia, em parte, ser explicado pelos menores níveis de instrução da população ocupada negra. Entretanto, quando considerados os indicadores de rendimentos por anos de estudo, os diferenciais praticamente não se alteram, independentemente de maiores níveis de escolaridade. Com base na Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2011), entre os trabalhadores com até 4 anos de estudo, os rendimentos-hora de pretos e pardos⁹³ representavam, respectivamente, 78,7% e 72,1% do rendimento-hora dos trabalhadores brancos. Entre a população ocupada com 12 anos ou mais de estudo, ou seja, com escolaridade mais elevada, os diferenciais são ainda maiores do que aqueles observados entre os de menor nível de instrução, já que o rendimento-hora dos pretos equivalia a 69,8% dos brancos, sendo que permanecia praticamente inalterado no caso dos pardos de maior escolaridade (73,8%) em relação aos brancos.

AS CARACTERÍSTICAS ÉTNICAS E RACIAIS DA POPULAÇÃO E A INFLUÊNCIA DA COR OU RAÇA NO TRABALHO

No ano de 2008, o IBGE realizou a Pesquisa de Características Étnico-raciais da População (PCERP 2008), de objetivos múltiplos⁹⁴, com o intuito de compreender melhor o atual sistema de classificação da cor ou raça utilizado nas pesquisas domiciliares do IBGE, visando o seu aprimoramento.

A PCERP 2008 foi realizada por intermédio de um levantamento amostral, sendo a população-alvo constituída pelos moradores de 15 ou mais anos de idade residentes em domicílios particulares permanentes pertencentes à área de abrangência geográfica da pesquisa, constituída pelas seguintes Unidades da Federação: Amazonas, Paraíba, São Paulo, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e Distrito Federal.

Os resultados de um dos quesitos da PCERP 2008 fornecem importantes elementos para ampliar a base de conhecimento acerca da questão da cor ou raça e sua influência no âmbito da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. A pesquisa levantou a opinião do entrevistado a respeito dos efeitos da categorização racial na vida das pessoas, em algumas áreas de inter-relação social: casamento, trabalho, escola, atendimento à saúde e em repartições públicas, convívio social e relação com a justiça e a polícia.

Segundo os dados da PCERP, um significativo percentual de 63,7% das pessoas entrevistadas afirmou que a cor ou raça influencia a vida das pessoas. Entre as unidades da federação pesquisadas, o maior percentual de resposta afirmativa foi registrado no Distrito Federal (77,0%) e o menor, no Amazonas (54,8%).

⁹³ Em todo o restante do presente relatório, utiliza-se a categoria *negros* que inclui o somatório das pessoas que se declararam pretas e pardas. Neste caso específico, os dados estão apresentados de forma desagregada, para pessoas *pretas e pardas*.

⁹⁴ Ampliar o espectro de compreensão das categorias nas estatísticas oficiais em relação às questões étnico-raciais; fornecer novos elementos de interpretação para possíveis alternativas de aprimoramento do atual sistema de classificação étnico-racial; construir uma base empírica que permita subsidiar estudos e análises sobre o tema; levantar as denominações correntes de cor, raça, etnia e origem de forma mais abrangente e completa, tanto do ponto de vista da composição étnica da população como das diversidades regionais; identificar as dimensões que definem a construção e o uso desta terminologia; correlacionar os níveis de instrução e a posição na ocupação da população entrevistada com os dos pais, segundo os grupos de cor ou raça. (IBGE, 2011a).

Com relação às situações em que a cor ou raça influencia a vida das pessoas no Brasil, em primeiro lugar aparece “trabalho”, resposta mencionada por 71,0% das pessoas entrevistadas, conforme Tabela 70. Em seguida, figuravam a “relação com justiça/polícia” (68,3%), “convívio social” (65,0%), “escola” (59,3%) e “repartições públicas” (51,3%).

TABELA 70								
PERCENTUAL DE PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR ÁREAS DE INTER-RELAÇÃO SOCIAL EM QUE A COR OU RAÇA INFLUENCIA A VIDA DAS PESSOAS NO BRASIL								
UNIDADES DA FEDERAÇÃO SELECIONADAS INTEGRANTES DA PESQUISA, 2008								
Área Geográfica	Áreas de Inter-Relação Social em que a Cor ou Raça Influencia a Vida das Pessoas no Brasil							
	Casamento	Trabalho	Escola	Atendimento à Saúde	Repartições Públicas	Convívio Social	Relação com Justiça/Polícia	Outros
Total*	38,4	71,0	59,3	44,1	51,3	65,0	68,3	2,1
Homens	36,4	67,9	56,0	41,4	47,9	61,6	68,1	2,4
Mulheres	40,2	73,9	62,4	46,6	54,4	68,2	68,4	1,9
Amazonas	33,8	54,0	46,8	44,6	46,9	50,7	60,2	0,1
Homens	35,1	55,6	46,7	44,0	46,3	50,9	59,5	0,1
Mulheres	32,4	52,4	47,0	45,2	47,4	50,4	60,9	0,0
Paraíba	49,5	71,7	60,9	52,6	58,3	65,4	61,1	0,4
Homens	47,9	69,3	61,7	51,9	56,9	63,5	63,8	0,4
Mulheres	51,0	74,0	60,2	53,3	59,6	67,2	58,6	0,5
São Paulo	37,8	72,6	61,3	43,4	50,5	65,8	71,5	2,6
Homens	36,3	69,3	57,9	40,7	47,1	62,3	71,9	2,9
Mulheres	39,2	75,6	64,4	45,9	53,6	68,9	71,2	2,3
Rio Grande do Sul	35,6	65,6	51,0	39,3	47,7	62,9	60,7	1,4
Homens	32,7	61,8	45,4	35,7	42,2	59,7	58,9	1,3
Mulheres	38,2	69,1	56,2	42,6	52,8	65,7	62,4	1,6
Mato Grosso	39,2	71,7	62,4	51,6	56,7	65,4	62,1	1,1
Homens	34,3	67,0	58,6	46,7	53,6	60,3	58,5	1,6
Mulheres	44,2	76,4	66,3	56,7	59,8	70,6	65,8	0,5
Distrito Federal	48,1	86,2	71,4	54,2	68,3	78,1	74,8	3,2
Homens	41,0	85,8	70,4	52,1	68,6	70,6	74,8	5,2
Mulheres	54,7	86,5	72,3	56,2	68,1	85,2	74,9	1,2

Fonte: IBGE - Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População 2008

* Corresponde ao conjunto das seis Unidades da Federação Pesquisadas

É importante destacar que em cinco das seis unidades federativas pesquisadas, a percepção da influência da cor ou raça na situação “trabalho” aparecia em primeiro lugar – a exceção ficou por conta do Amazonas, unidade federativa na qual o “trabalho” figurava em segundo lugar com 54,0%, atrás apenas de “relação com justiça/polícia”.

No Distrito Federal, a existência de influência da cor ou raça no “trabalho” foi mencionada por um expressivo percentual de 86,2% das pessoas entrevistadas. Ademais, além do “trabalho”, o Distrito Federal se destacava com os maiores percentuais de percepção da influência da cor ou raça em quase todas as outras situações citadas: “relação com justiça/polícia” (74,1%), “convívio social” (78,1%), “escola” (71,4%) e “repartições públicas” (68,3%). Apenas em “casamento”, a Paraíba ficou com 49,5% contra 48,1% do DF.

As informações da PCERP 2008 demonstravam que o percentual de mulheres que considerava que a cor ou raça influenciava em situação de “trabalho” era maior do que o de homens: 73,9% delas contra 67,9% deles, ou seja, uma diferença de seis pontos percentuais. À exceção do Amazonas, em todas as outras cinco unidades federativas

pesquisadas o referido percentual era sempre maior entre as mulheres, sugerindo que os atributos sexo e cor ou raça se entrelaçam no concernente à influência em situações de trabalho, conforme já evidenciado em outros capítulos do presente relatório.

Os dados dispostos na Tabela 71 indicam que a percepção das pessoas entrevistadas acerca da influência da cor ou raça em situação de “trabalho” variava em função do nível da renda familiar e dos grupos de anos de estudo. Entre as pessoas residentes em famílias com rendimento familiar *per capita* de até 1/2 salário mínimo mensal, uma proporção de 67,8% afirmou que a cor ou raça exerce influência em situação de “trabalho”. Já entre o grupo respondente que residia em famílias mais abastadas (com rendimento superior a quatro salários mínimos *per capita*) a referida proporção era ainda maior: 74,9%.

TABELA 71								
PERCENTUAL DE PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR ÁREAS DE INTER-RELAÇÃO SOCIAL EM QUE A COR OU RAÇA INFLUENCIA A VIDA DAS PESSOAS NO BRASIL, SEGUNDO CLASSES DE RENDIMENTO DOMICILIAR <i>PER CAPITA</i> E GRUPOS DE ANOS DE ESTUDO TOTAL* DAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO SELECIONADAS INTEGRANTES DA PESQUISA, 2008								
Classes de Rendimento Familiar <i>per capita</i> e Grupos de Anos de Estudo	Áreas de Inter-Relação Social em que a Cor ou Raça Influencia a Vida das Pessoas no Brasil							
	Casamento	Trabalho	Escola	Atendimento à Saúde	Repartições Públicas	Convívio Social	Relação com Justiça/ Polícia	Outros
Classes de Rendimento Familiar <i>per Capita</i>								
Até 1/2 salário mínimo	37,9	67,8	58,2	45,7	51,6	60,0	61,5	2,5
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	37,9	70,0	59,0	42,3	51,1	62,5	64,2	2,1
Mais de 1 a 2 salários mínimos	35,2	71,2	59,8	44,3	52,6	64,8	71,0	1,8
Mais de 2 a 4 salários mínimos	41,8	75,1	62,4	44,9	51,9	71,9	75,1	2,1
Mais de 4 salários mínimos	47,4	74,9	58,6	44,4	47,1	71,6	77,0	3,6
Grupos de Anos de Estudo								
Até 4 anos	36,9	62,4	54,2	41,5	47,8	54,7	53,7	1,5
5 a 8 anos	35,8	68,2	57,2	42,5	48,7	61,5	66,1	1,6
9 a 11 anos	38,1	76,2	64,2	45,8	56,1	71,3	75,2	2,2
12 anos ou mais	45,2	77,4	59,8	46,8	50,1	72,9	79,6	3,6

Fonte: IBGE - Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População 2008

* Refere-se ao conjunto das Unidades da Federação Integrantes da Pesquisa: Amazonas, Paraíba, São Paulo, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e Distrito Federal.

Tratando-se da escolaridade das pessoas entrevistadas, observava-se a mesma tendência quando da análise do nível de rendimento. Com efeito, entre aquelas com até quatro anos de estudo completos, o percentual que afirmou existência de influência da cor ou raça no “trabalho” foi de 62,4%, sendo que entre aquelas com maior escolaridade (12 anos ou mais de estudo) o percentual alcançava 77,4%.

Diante destes resultados, evidencia-se que entre as pessoas entrevistadas com maiores níveis de renda e escolaridade é mais elevada a percepção acerca dos impactos do atributo cor ou raça em situações de trabalho. Tal evidencia pode estar associada fundamentalmente a uma maior consciência racial por parte destes grupos e a maiores ocorrências de atos de racismo e discriminação racial no momento em que os grupos racialmente discriminados rompem a subalternidade, e passam a estar mais presentes em espaços de poder e de maior *status social*.

GESTÃO MUNICIPAL, ESTRUTURA E POLÍTICAS DE GÊNERO NA ÁREA DO TRABALHO

Conforme destaca o IBGE (2010a), o caráter transversal da temática de gênero supõe não apenas a incorporação de ações voltadas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres nas agendas dos ministérios e secretarias do poder público federal, mas exige, simultaneamente, a ampliação da rede de parcerias estabelecidas nos âmbitos estadual e municipal, instâncias de onde partem as demandas sociais e para onde efetivamente são direcionadas as políticas em prol das mulheres.

Frente a esse contexto, a existência de estruturas responsáveis pelo tratamento das questões de gênero nos governos municipais constitui-se em um valioso instrumento para o processo de negociação e articulação de políticas na esfera governamental, inclusive daquelas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

Segundo os dados da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do IBGE, existia no Brasil, em 2009, um contingente de 1.043 municípios (18,7% do total) com algum tipo de estrutura direcionada para a temática de gênero. É importante ressaltar que apenas um exíguo contingente de 68 municípios (6,5% do total que possuía alguma estrutura) contava com secretaria municipal exclusiva na área de gênero, sendo que em cerca de 70,0% dos municípios a institucionalidade se dava por intermédio de uma estrutura subordinada a alguma secretaria específica.

É importante considerar que a existência de organismos de políticas para mulheres não assegura a existência de condições adequadas de desenvolvimento dos trabalhos, o que, por consequência, impacta na reduzida possibilidade de articulação com órgãos locais e de implementação direta de políticas e ações na área. Em geral, os mecanismos possuem escassez de recursos, sejam financeiros, sejam humanos ou materiais. Exemplo dessa situação é a baixa proporção de municípios que destinam aos seus órgãos gestores da política de gênero um orçamento próprio: 36,0% do total (IBGE, 2010a).

A MUNIC também investigou a forma pela qual atuam esses órgãos. Pouco mais de um terço desses municípios (375 ou 36,0%) desenvolviam ações de capacitação na temática de gênero para outros órgãos do governo municipal.

A articulação com outros órgãos municipais para que os mesmos incorporem a temática de gênero na formulação e implementação de suas políticas, era uma realidade para 76,5% dos municípios que possuíam alguma estrutura com órgão gestor de política para as mulheres. Desse universo de 798 municípios, um contingente de 505 – o correspondente a 63,3% - promoviam articulação na área do trabalho.

Por outro lado, 627 municípios (60,0%) executavam diretamente políticas para a promoção da igualdade de gênero ou em prol da autonomia das mulheres, sendo que 423 deles promoviam ações e políticas de forma direta na área do trabalho.

Frente a esse conjunto de informações, constata-se que em apenas cerca de 1,0% dos municípios brasileiros existia alguma estrutura de órgão gestor da política de gênero e que se articulava com outros órgãos e/ou executava ações diretas e políticas na área do trabalho. Vale ressaltar que a existência de estruturas gestoras desta natureza e suas respectivas ações

de capacitação, articulação e formulação e implementação de políticas, desempenham um importante papel no processo de transversalização da perspectiva de gênero e da promoção da igualdade de oportunidades e, conseqüentemente, do Trabalho Decente.

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

O sistema de educação básica e profissional está diretamente relacionado aos padrões de segregação ocupacional, podendo tanto reforçar essa segregação quanto contribuir à sua diminuição ou superação. Conforme destaca a OIT (2005), os sistemas formais e não formais de educação encaminham meninos e meninas para áreas diferentes. Em geral, as meninas tendem a ser encaminhadas para cursos que basicamente representam uma extensão das tarefas domésticas e estão baseados na noção de que as habilidades das mulheres são aquelas relacionadas à execução de atividades associadas ao trabalho reprodutivo (a exemplo de costura, elaboração de alimentos, nutrição e cuidado). Desse modo, desde cedo, as meninas são encaminhadas para ocupações tradicionalmente consideradas femininas, com baixo *status* social, com níveis mais baixos de remuneração e menos perspectivas de desenvolvimento profissional.

Apesar do inequívoco e importante papel desempenhado pelas inúmeras políticas de promoção da igualdade de gênero adotadas no país ao longo dos últimos anos, tanto a educação profissional como o sistema público de intermediação de mão de obra ainda plasmam e reproduzem estereótipos de gênero e os pilares da segregação ocupacional entre os sexos, conforme será demonstrado a seguir.

Frequência à Educação Profissional

No ano de 2007, a PNAD aplicou um bloco suplementar sobre aspectos complementares da Educação de Jovens e Adultos e Educação Profissional. No âmbito desse levantamento a educação profissional foi entendida como o conjunto de atividades educativas para a formação ou aperfeiçoamento profissional, podendo acontecer em escolas, empresas ou em qualquer outra instituição, sendo exigido que, pelo menos, um instrutor ou professor seja responsável pela formação dos alunos. A educação profissional está organizada em três segmentos: qualificação profissional⁹⁵; curso técnico de nível médio⁹⁶; e curso de graduação tecnológica⁹⁷ (IBGE, 2009b).

⁹⁵ Curso de formação para o exercício de uma atividade profissional, também chamado de curso de formação inicial e continuada ou curso livre ou básico. Os cursos de qualificação profissional podem ser ofertados em escola ou outro tipo de instituição, tal como: igreja, organização não governamental - ONG, sindicato, associação etc. Estes cursos têm duração variável, conferem certificado de participação, podem ser oferecidos em todos os níveis de escolaridade e, dependendo do tipo, realizados sem exigência de escolarização. Propõem-se a qualificar o profissional para o trabalho, não tendo o objetivo de aumentar o seu nível de escolaridade. (IBGE, 2009b).

⁹⁶ Curso de nível médio regido por legislação própria e diretriz curricular específica, só podendo ser ministrado por escola devidamente credenciada pelo poder público. Confere diploma de técnico, sendo realizado de forma integrada ao ensino médio ou após a sua conclusão. (IBGE, 2009b).

⁹⁷ Curso de nível universitário regido por legislação própria e diretriz curricular específica, só podendo ser ministrado por escola devidamente credenciada pelo poder público, e que tem como pré-requisito a conclusão do ensino médio, com ingresso via processo seletivo. Focado em uma determinada área profissional, responde às demandas do mundo do trabalho e do desenvolvimento tecnológico. Confere diploma de tecnólogo. (IBGE, 2009b).

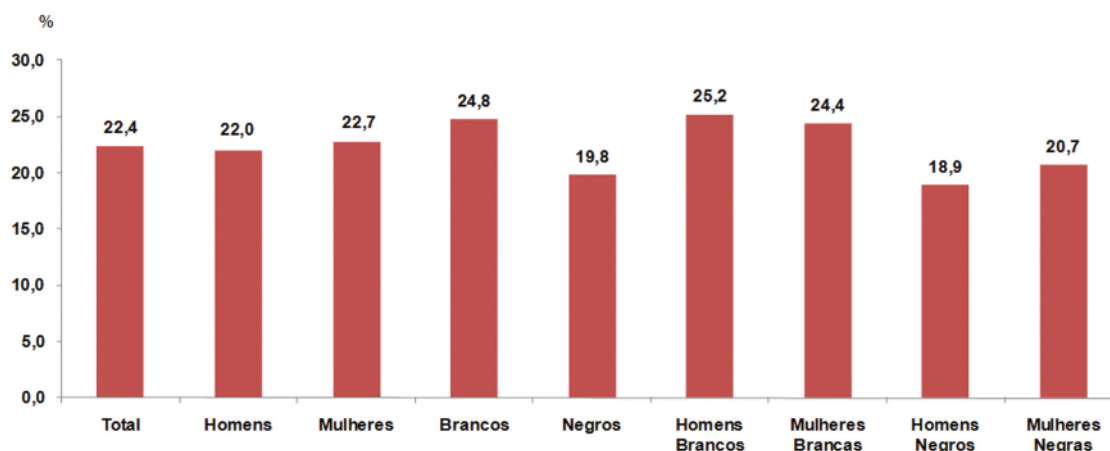
Segundo os dados do suplemento da PNAD referentes ao ano de 2007, considerando-se a população de 10 anos ou mais de idade, 3,8% frequentavam algum curso de educação profissional e 18,6% não estavam frequentando, mas haviam frequentado anteriormente. Sendo assim, pouco menos de um quarto da população (22,4%) tinha passado por algum curso de educação profissional.

Apesar de a proporção de pessoas que frequentavam ou haviam frequentado anteriormente curso de educação profissional não apresentar significativas diferenças entre homens (22,0%) e mulheres (22,7%), essa diferença era significativa entre brancos (24,8%) e negros (19,8%) - da ordem de cinco pontos percentuais, conforme Gráfico 21.

Os diferenciais eram ainda mais significativos entre homens brancos (25,2%) e homens negros (18,9%), sendo também expressivo entre mulheres brancas (24,4%) e mulheres negras (20,7%), revelando que a desigualdade racial era preponderante no acesso à educação profissional.

GRÁFICO 21

PERCENTUAL DE PESSOAS QUE FREQUENTAVAM OU FREQUENTARAM ANTERIORMENTE CURSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, NA POPULAÇÃO DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, 2007



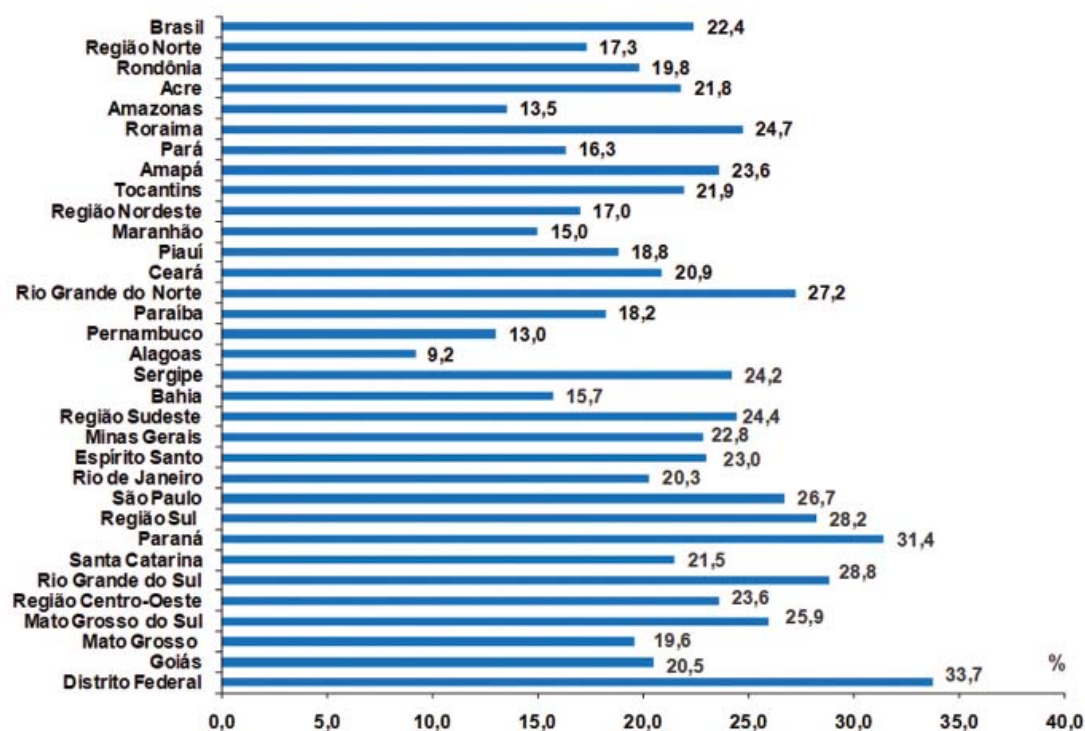
Fonte: IBGE - PNAD 2007, Suplemento de Educação Profissional
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Tratando-se da disposição geográfica, as regiões Sul (28,2%), Sudeste (24,4%) e Centro-Oeste (23,6%) apresentavam os maiores percentuais de pessoas que frequentavam ou frequentaram anteriormente algum curso de educação profissional e situavam-se acima do percentual correspondente à média nacional (22,4%). Já nas regiões Nordeste (17,0%) e Norte (17,3%) eram observadas as menores proporções – cinco pontos percentuais abaixo da média nacional.

Entre as Unidades da Federação, o percentual de pessoas que estava frequentando ou havia frequentado anteriormente algum curso de educação profissional variava de apenas 9,2% em Alagoas e 13,0% em Pernambuco até 33,7% no Distrito Federal, segundo Gráfico 22.

GRÁFICO 22

PERCENTUAL DE PESSOAS QUE FREQUENTAVAM OU FREQUENTARAM ANTERIORMENTE CURSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, NA POPULAÇÃO DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007



Fonte: IBGE - PNAD 2007, Suplemento de Educação Profissional

Tratando-se dos segmentos da educação profissional, dentre os 3,8% da população que frequentava, na ocasião do levantamento, algum curso de educação profissional, 80,9% estavam no segmento da qualificação profissional, 17,6% no segmento dos cursos técnicos de nível médio e apenas 1,5% na graduação tecnológica.

Considerando-se os 18,6% que haviam frequentado alguma modalidade de educação profissional anteriormente, as proporções eram relativamente próximas: 81,1% na qualificação profissional, 18,4% nos cursos técnicos de nível médio e 0,5% na graduação tecnológica.

Ciente do baixo percentual de população com acesso à educação profissional e da pouca representatividade do ensino técnico de nível médio, o governo brasileiro criou⁹⁸ em outubro de 2011 o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) que tem como objetivo principal expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica para a população brasileira. O PRONATEC é composto por uma série de subprogramas, projetos e ações de assistência técnica e financeira que juntos oferecerão oito milhões de vagas aos diversos segmentos da população nos próximos quatro anos.

⁹⁸ Por intermédio da Lei nº 12.513/2011.

Educação Profissional, Estereótipos de Gênero e Segregação Ocupacional

Numerosas pesquisas e programas implementados nos últimos anos pela OIT na África, América Latina e Ásia identificaram claramente as barreiras que dificultam o acesso e a participação das mulheres na educação profissional. Essas barreiras podem ser de dois tipos: externas e internas (OIT, 2005).

Segundo a OIT (2005), algumas das principais barreiras externas aos sistemas de educação profissional, que afetam a formação das mulheres são:

- ◇ Estereótipos que definem papéis e tarefas segregados por gênero, inibindo e condicionando as opções vocacionais e as atitudes dos pais, filhos e professores;
- ◇ Menor disponibilidade de tempo das mulheres para a formação, dada a multiplicidade de papéis que assumem, bem como o peso das responsabilidades domésticas e familiares;
- ◇ Limitada gama de opções de emprego para as mulheres;
- ◇ Falta de políticas ativas de emprego que incorporem estratégias sobre igualdade de oportunidades, integrando informação, orientação, educação profissional e aspectos trabalhistas;
- ◇ Preconceitos dos empregadores quanto aos papéis masculinos e femininos, às qualificações e aptidões de mulheres e homens;
- ◇ Falta de participação das organizações de mulheres e outras entidades na formulação e execução dos programas de educação profissional, com o propósito de incorporar uma perspectiva de gênero;
- ◇ Escassez de modelos femininos bem-sucedidos em posições de direção e nas áreas técnicas e tecnológicas, o que não incentiva a escolha dessas carreiras pelas mulheres.

As barreiras internas ao sistema de educação profissional são aquelas relacionadas ao conteúdo e metodologia da formação, dentre as quais se podem destacar:

- ◇ A falta de pertinência e de atualização dos cursos em relação ao mercado de trabalho; ainda que afete indistintamente a todas as pessoas, atinge especialmente às mulheres que requerem estímulos para ter acesso a setores inovadores ou com maiores e melhores possibilidades de emprego;
- ◇ Há poucas mulheres em posições de decisões nas organizações e escolas profissionais; quando mulheres ocupam esses postos, nem sempre têm consciência e preparo para atuar a partir de uma perspectiva de gênero;
- ◇ Pouco se incentiva a conscientização sobre os temas de gênero junto aos diretores, instrutores, professores e outros funcionários das escolas e centros de educação profissional, especialmente em relação a ocupações não-tradicionais para as mulheres;
- ◇ Faltam serviços individualizados, com perspectiva de gênero, em matéria de informação e orientação profissional, assessoria trabalhista, intermediação e colocação no mercado de trabalho;
- ◇ As disciplinas e o material didático dos cursos de educação profissional em geral refletem os estereótipos de gênero que existem na educação básica e na sociedade;

- ◇ Os horários e locais dos cursos nem sempre podem ser conciliados com as obrigações domésticas e familiares das mulheres, gerando também custos de transportes e maior tempo de deslocamento, dependendo da distância em relação à residência das pessoas;
- ◇ Faltam serviços de cuidado infantil nos centros de formação;
- ◇ Os requisitos de acesso à vezes são muito elevados em relação ao nível de instrução da população;
- ◇ Formação em áreas que não têm nenhuma relação com as novas tecnologias, a infraestrutura, maquinaria e equipamento do setor produtivo no qual pretendem inserir-se;
- ◇ Faltam formadoras e instrutoras que possam servir de referência e estímulo para as alunas, especialmente em áreas não-tradicionais;
- ◇ As metodologias de ensino em geral não consideram a perspectiva de gênero;
- ◇ As modalidades de formação nem sempre contemplam uma fase escolar e outra de prática profissional, o que serviria para consolidar a formação e ajudar na inserção das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo também para sua auto-afirmação e desenvolvimento profissional;
- ◇ Faltam acompanhamento de egressos/as e cursos de atualização após a formação inicial.

O conjunto dessas barreiras prejudicam todas as mulheres, mas afetam ainda mais as que vivem em situação de pobreza, limitando suas possibilidades de acesso e permanência no sistema de educação profissional, bem como suas chances de obter empregos de qualidade (OIT, 2005).

Conforme visto anteriormente, com base no Suplemento de Educação Profissional da PNAD 2007, o percentual de pessoas que frequentavam ou frequentaram anteriormente curso de educação profissional apresentava relativo equilíbrio entre mulheres (22,7%) e homens (22,0%).

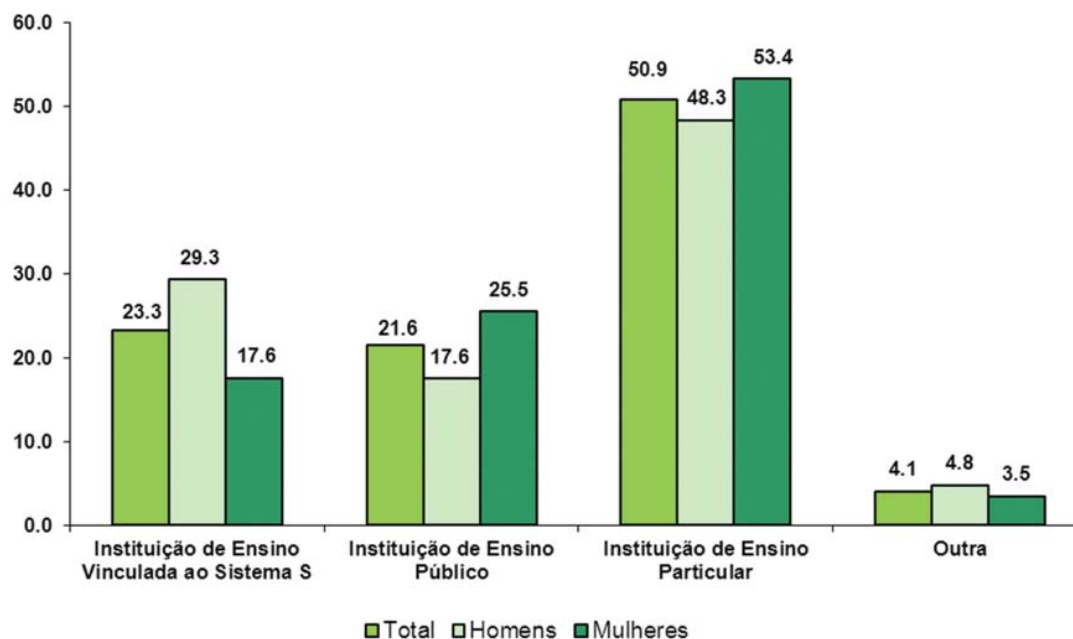
Apesar deste relativo equilíbrio por sexo, as mulheres continuavam enfrentando barreiras no âmbito da educação profissional que dificultam o acesso à mesma e minimizam os efeitos positivos da empregabilidade após a realização dos cursos, conforme será demonstrado a seguir.

Acerca da natureza da instituição de realização do curso, as instituições de ensino vinculadas ao *Sistema S* foram responsáveis por atender 23,3% das pessoas que concluíram o curso de educação profissional que frequentaram anteriormente, conforme pode ser observado no Gráfico 23. As instituições de ensino público respondiam por 21,6% das vagas e as instituições de ensino particular respondiam por 50,9% das vagas.

Mediante uma perspectiva de gênero, observavam-se importantes diferenciais no tocante à natureza da instituição de realização do curso. Enquanto 29,3% dos homens concluíram curso de educação profissional no *Sistema S*, tal percentual era de apenas 17,6% entre as mulheres – cerca de 12,0 pontos percentuais a menos.

GRÁFICO 23

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE CONCLUÍRAM O CURSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL QUE FREQUENTARAM ANTERIORMENTE, POR NATUREZA DA INSTITUIÇÃO DE REALIZAÇÃO DO CURSO, SEGUNDO O SEXO
BRASIL, 2007



Fonte: IBGE – PNAD 2007, Suplemento de Educação Profissional

As instituições de ensino público eram bem mais representativas na formação profissional das mulheres (25,5% do total) em comparação aos homens (17,6%). Mesmo sendo elevada para ambos os sexos, as mulheres dependiam mais do acesso às instituições de ensino particular (53,4%) para concluir um curso profissionalizante do que os homens (48,3%).

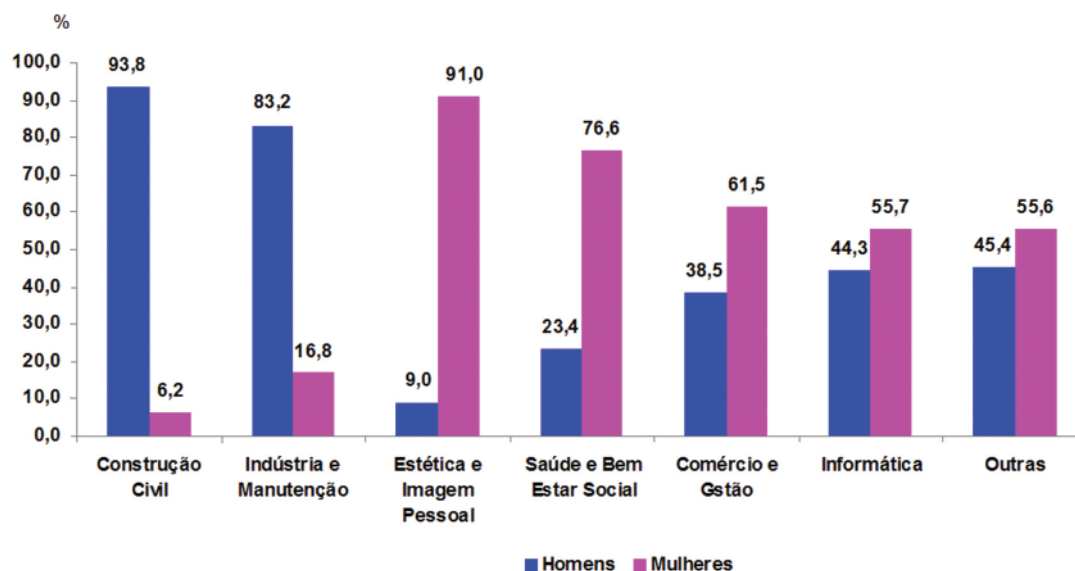
Por sua vez, a análise da distribuição por sexo das pessoas que frequentavam ou frequentaram curso de qualificação profissional, segundo a área profissional do curso é reveladora dos já mencionados estereótipos de gênero ainda vigentes na formação profissional e no mercado de trabalho.

Entre as pessoas que frequentavam ou haviam frequentado curso na área da *construção civil*, 93,8% eram do sexo masculino e apenas 6,2% do sexo feminino, conforme Gráfico 24. Na área da *indústria e manutenção* também se observava uma presença esmagadora dos homens (83,2%) em relação às mulheres (16,8%).

Por outro lado, as mulheres predominavam de maneira bastante expressiva nas área dos cursos considerados como *tipicamente femininos*: 91,0% em *estética e imagem pessoal* e 76,6% na área da *saúde e bem estar social*.

GRÁFICO 24

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL, POR SEXO, DAS PESSOAS QUE FREQUENTAM OU FREQUENTARAM CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL SEGUNDO A ÁREA PROFISSIONAL DO CURSO BRASIL, 2007



Fonte: IBGE – PNAD 2007, Suplemento de Educação Profissional
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Em menor proporção, as mulheres também predominavam nos cursos nas áreas de *comércio e gestão* (61,5%) e *informática* (55,7%), sendo a participação dos homens de 38,5% e 44,3% respectivamente.

Tratando-se das pessoas que haviam frequentado anteriormente e não concluíram curso de qualificação profissional, o principal motivo apontado tanto para os homens (26,0% do total) quanto para as mulheres (24,6%) foi *problemas financeiros*. A primazia deste motivo pode estar diretamente associada ao fato de que a maioria (51%) das pessoas que concluíram cursos de educação profissional frequentaram instituições particulares.

Em seguida, figurava o motivo de *insatisfação com o curso*, mencionado por 21,0% dos homens e 18,6% das mulheres. A alegação de que *não conseguia acompanhar as aulas* foi mencionada por 10,3% da população masculina e por 9,3% da feminina.

O maior diferencial de participação relativa por sexo entre os motivos para não ter concluído o curso de qualificação profissional era observado nos *problemas familiares* – entre as mulheres o percentual (9,3%) era o dobro em relação aos homens (4,6%). Ainda que a pesquisa não tenha especificado a tipologia desses problemas, é razoável supor que a maior incidência entre as mulheres está diretamente associada às dificuldades de conciliação entre a capacitação profissional (às vezes combinada com o trabalho) e as responsabilidades familiares, em função das lacunas em termos de políticas públicas voltadas para os cuidados e de um redimensionamento das responsabilidades por esta esfera da vida a partir de uma noção de co-responsabilidades social. Neste cenário, as mulheres se mantêm como as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado, conforme visto no capítulo referente à dimensão *Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Familiar*.

As Barreiras ainda Vigentes na Intermediação de Mão de Obra

Com base nas informações dispostas na Tabela 72, referentes à distribuição das vagas ofertadas pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) segundo o requisito de sexo para o seu preenchimento, é possível constatar, desde esta etapa, a magnitude das dificuldades e barreiras enfrentadas pelas mulheres para se candidatar, disputar e obter uma vaga através do sistema de intermediação de mão de obra⁹⁹ no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

Em 2007, um contingente de 2,07 milhões de vagas foram ofertadas pelo SINE. Destas, 41,3% tinham como requisito o sexo masculino e apenas 12,7% requisitavam mulheres. Em 46,0% delas, não havia requisito por sexo, ou seja, as vagas poderiam ser preenchidas por ambos os sexos.

Em 2010, 2,5 milhões de vagas foram oferecidas pelo SINE. Destas, uma proporção ainda maior que em 2007 (44,7%) tinha como requisito o sexo masculino e diminuiu para 11,1% o percentual de vagas que tinha como requisito o sexo feminino; para 44,3% das vagas oferecidas não se fazia distinção de sexo.

⁹⁹ Consiste no ato de realizar cruzamento da necessidade de preenchimento de um posto de trabalho com a de um/a trabalhador/a que procura uma colocação no mercado de trabalho.

TABELA 72

DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS OFERTADAS PELO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (SINE)
SEGUNDO REQUISITO DE SEXO PARA SEU PREENCHIMENTO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007 E 2010

Área Geográfica	2007				2010			
	Nº de Vagas (Total)	Distribuição %			Nº de Vagas (Total)	Distribuição %		
		Homens	Mulheres	Indif.		Homens	Mulheres	Indif.
Brasil	2.075.723	41,3	12,7	46,0	2.507.097	44,7	11,1	44,3
Grandes Regiões								
Norte	58.463	44,8	15,4	39,8	112.339	47,6	14,9	37,5
Nordeste	288.202	26,9	8,6	64,5	428.890	47,5	6,3	46,2
Sudeste	1.111.243	43,5	12,0	44,5	1.206.731	44,0	9,3	46,7
Sul	424.478	40,7	15,6	43,7	483.696	39,9	15,0	45,1
Centro-Oeste	193.337	50,7	15,2	34,1	275.441	53,8	14,6	31,5
Unidades da Federação								
Rondônia	4.885	50,7	17,6	31,7	34.307	30,5	8,7	60,8
Acre	3.815	34,4	29,2	36,4	4.550	47,2	31,1	21,6
Amazonas	9.256	51,4	10,0	38,7	31.550	59,1	9,3	31,6
Roraima	2.742	50,1	21,9	27,9	3.382	51,4	20,0	28,6
Pará	2.269	46,5	12,1	41,4	4.681	68,8	9,7	21,5
Amapá	10.177	43,5	22,1	34,4	7.512	53,6	20,3	26,0
Tocantins	25.319	42,7	11,7	45,6	26.357	50,2	25,7	24,1
Maranhão	8.478	40,6	17,7	41,6	20.445	49,1	12,2	38,7
Piauí	4.880	23,5	5,2	71,2	4.711	-	-	100,0
Ceará	105.707	27,2	10,7	62,1	138.906	40,5	10,2	49,3
Rio Grande do Norte	16.816	25,9	13,1	61,0	17.486	45,5	14,6	39,9
Paraíba	4.930	42,2	13,5	44,3	9.150	51,8	12,9	35,3
Pernambuco	55.899	6,0	2,3	91,7	80.073	4,3	0,9	94,8
Alagoas	15.209	7,3	3,4	89,3	14.414	11,4	3,4	85,2
Sergipe	4.194	26,4	8,4	65,2	3.685	50,3	18,1	31,6
Bahia	72.089	44,4	9,4	46,2	140.020	84,2	3,5	12,3
Minas Gerais	118.300	49,7	11,5	38,8	250.685	52,2	11,0	36,7
Espírito Santo	6.898	67,3	14,1	18,6	57.479	67,7	7,0	25,3
Rio de Janeiro	159.437	44,9	9,6	45,5	189.432	48,7	8,7	42,6
São Paulo	826.608	42,1	12,5	45,4	709.135	37,9	9,1	53,0
Paraná	265.830	41,5	13,1	45,4	237.856	40,4	13,7	45,9
Santa Catarina	67.298	35,1	20,0	44,9	103.625	34,7	19,7	45,6
Rio Grande do Sul	91.350	42,4	19,8	37,8	142.215	42,3	15,7	42,1
Mato Grosso do Sul	28.986	51,1	10,2	38,7	49.448	48,4	13,8	37,8
Mato Grosso	49.021	51,1	17,8	31,1	42.957	49,9	21,0	29,0
Goiás	89.407	49,0	15,9	35,1	151.048	56,9	13,7	29,4
Distrito Federal	25.923	55,2	13,6	31,2	31.998	53,2	11,5	35,3

Fonte: MTE - Coordenação do SINE

Elaboração: DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Nota: Para 2010: Roraima - dados parciais até novembro; Paraíba - dados parciais até junho; Mato Grosso e Minas Gerais - dados parciais até setembro; Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul - dados parciais até outubro

* Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais.

Ao reagruparem-se os dados da Tabela 72 é possível dispor de um outro conjunto de informações que demonstra, com maior clareza, as possibilidades efetivas de homens e mulheres se candidatarem e concorrerem a um emprego a partir das vagas ofertadas pelo SINE. Considerando-se que os trabalhadores de cada sexo podem concorrer aos postos de trabalho cujo requisito é o seu próprio sexo ou naqueles nos quais esse requisito é indiferente (ou seja, que não exigem requisitos relacionados a esse atributo), constata-se que, no ano de 2007, enquanto os homens poderiam concorrer a 87,3% das vagas ofertadas, as mulheres poderiam disputar apenas 58,7% das vagas. Em 2010, a situação era ainda mais desfavorável, já que tal percentual era de 89,0% para trabalhadores do sexo masculino e de 55,4% para as trabalhadoras, conforme a Tabela 73.

Em todas as Unidades da Federação (UFs), em 2010, as possibilidades de concorrência às vagas eram sempre maiores entre os homens. Em um grupo de 12 UFs, as trabalhadoras não poderiam disputar nem a metade das vagas oferecidas pelo SINE. O menor percentual era observado na Bahia, na medida em que apenas 15,8% das vagas permitiam que mulheres fossem encaminhadas¹⁰⁰ para participar do processo seletivo, enquanto que os homens poderiam ser encaminhados para 96,5% das oportunidades de trabalho disponíveis. Esse percentual também era bastante reduzido no Pará (31,2%), Espírito Santo (32,3%) e Amazonas (40,9%).

Ainda que numa proporção inferior à masculina, as mulheres poderiam concorrer a um maior percentual de vagas em Pernambuco (95,7%), Alagoas (88,6%), Rondônia (69,5%), Santa Catarina (62,5%) e São Paulo (62,1%).

Em apenas cinco UFs a oferta de vagas sem requisito de sexo (indiferente) correspondia a mais da metade do total no ano de 2010: Piauí (100,0%), Pernambuco (94,8%), Alagoas (85,2%), Rondônia (60,8%) e São Paulo (53,0%).

¹⁰⁰ Corresponde ao conjunto de trabalhadoras e trabalhadores selecionados, de acordo com o perfil das vagas disponibilizadas, oriundos das inscrições realizadas pelo SINE e que são encaminhados/as para participarem do processo seletivo para ocupação das referidas vagas.

TABELA 73

DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS OFERTADAS PELO SINE
SEGUNDO POSSIBILIDADE DE CONCORRÊNCIA POR SEXO A PARTIR DO REQUISITO DE SEXO PARA SEU PREENCHIMENTO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007 E 2010

Área Geográfica	2007		2010	
	% das Vagas com Possibilidade de Concorrência		% das Vagas com Possibilidade de Concorrência	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	87,3	58,7	89,0	55,4
Grandes Regiões				
Norte	84,6	55,2	85,1	52,4
Nordeste	91,4	73,1	93,7	52,5
Sudeste	88,0	56,5	90,7	56,0
Sul	84,4	59,3	85,0	60,1
Centro-Oeste	84,8	49,3	85,3	46,1
Unidades da Federação				
Rondônia	82,4	49,3	91,3	69,5
Acre	70,8	65,6	68,8	52,7
Amazonas	90,1	48,7	90,7	40,9
Roraima	78,0	49,8	80,0	48,6
Pará	87,9	53,5	90,3	31,2
Amapá	77,9	56,5	79,6	46,3
Tocantins	88,3	57,3	74,3	49,8
Maranhão	82,2	59,3	87,8	50,9
Piauí	94,7	76,4	-	-
Ceará	89,3	72,8	89,8	59,5
Rio Grande do Norte	86,9	74,1	85,4	54,5
Paraíba	86,5	57,8	87,1	48,2
Pernambuco	97,7	94,0	99,1	95,7
Alagoas	96,6	92,7	96,6	88,6
Sergipe	91,6	73,6	81,9	49,7
Bahia	90,6	55,6	96,5	15,8
Minas Gerais	88,5	50,3	88,9	47,7
Espírito Santo	85,9	32,7	93,0	32,3
Rio de Janeiro	90,4	55,1	91,3	51,3
São Paulo	87,5	57,9	90,9	62,1
Paraná	86,9	58,5	86,3	59,6
Santa Catarina	80,0	64,9	80,3	65,3
Rio Grande do Sul	80,2	57,6	84,4	57,8
Mato Grosso do Sul	89,8	48,9	86,2	51,6
Mato Grosso	82,2	48,9	78,9	50,0
Goiás	84,1	51,0	86,3	43,1
Distrito Federal	86,4	44,8	88,5	46,8

Fonte: DIEESE a partir dos dados do MTE - Coordenação do SINE

* Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais.

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

O conjunto destas barreiras impostas pela exigência de requisito por sexo cria inúmeros obstáculos para que as mulheres possam ser encaminhadas para participar dos processos seletivos e, conseqüentemente, obter uma colocação no mercado por intermédio do SINE.

As informações de intermediação de mão de obra do SINE evidenciam o descompasso existente na participação percentual das mulheres entre as pessoas inscritas¹⁰¹ e

¹⁰¹ Todos os trabalhadores e trabalhadoras que se cadastraram no SINE a procura de uma colocação no mercado de trabalho.

colocadas¹⁰² (que conseguiram emprego). Nos anos de 2007 e 2010, as mulheres inscritas no SINE respondiam por praticamente a metade do número total (cerca de 46,7%) de trabalhadoras e trabalhadores inscritos. Entretanto, a participação percentual feminina entre o total de pessoas colocadas era bastante inferior – 36,2% em 2007 e 39,6% em 2010, segundo Tabelas 74 e 75.

TABLE 74				
PROPORÇÃO DE MULHERES INSCRITAS NO SINE EM RELAÇÃO AO TOTAL DE PESSOAS INSCRITAS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007-2010				
Área Geográfica	Proporção de Mulheres Inscritas no SINE (%)			
	2007	2008	2009	2010
Brasil *	46,7	47,2	45,6	46,5
Grandes Regiões				
Norte	41,9	44,2	42,0	40,9
Nordeste	44,2	43,7	43,4	41,9
Sudeste	49,1	49,1	47,7	49,8
Sul	45,1	46,8	45,5	46,5
Centro-Oeste	43,3	43,8	44,2	44,2
Unidades da Federação				
Rondônia	44,6	45,1	38,4	34,7
Acre	41,2	39,2	40,6	35,0
Amazonas	44,4	50,6	45,3	47,6
Roraima	44,9	42,3	44,4	45,2
Pará	42,8	45,3	47,8	42,3
Amapá	47,6	45,0	37,8	41,9
Tocantins	36,0	37,2	40,6	37,8
Maranhão	40,4	38,6	41,4	45,1
Piauí	33,5	45,2	54,3	46,4
Ceará	45,4	44,5	44,0	42,0
Rio Grande do Norte	47,1	44,0	43,9	45,5
Paraíba	41,6	46,3	45,2	40,3
Pernambuco	44,5	44,2	42,4	38,5
Alagoas	36,9	30,9	34,6	37,4
Sergipe	46,7	51,7	53,0	51,9
Bahia	44,6	44,1	43,8	43,3
Minas Gerais	44,0	42,8	42,8	45,1
Espírito Santo	46,9	39,6	39,0	40,1
Rio de Janeiro	48,8	49,5	48,7	47,7
São Paulo	50,3	51,3	52,1	55,8
Paraná	43,4	45,6	44,3	45,0
Santa Catarina	46,8	47,5	46,3	48,0
Rio Grande do Sul	50,4	49,2	48,6	51,8
Mato Grosso do Sul	45,3	45,1	44,7	44,3
Mato Grosso	39,8	39,6	41,1	40,8
Goiás	42,3	42,6	41,6	42,5
Distrito Federal	47,2	48,9	51,3	50,3

Fonte: MTE - Coordenação do SINE

Elaboração: DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Nota: Para 2010: Roraima - dados parciais até novembro; Paraíba - dados parciais até junho;

Mato Grosso e Minas Gerais dados parciais até setembro; Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul - dados parciais até outubro

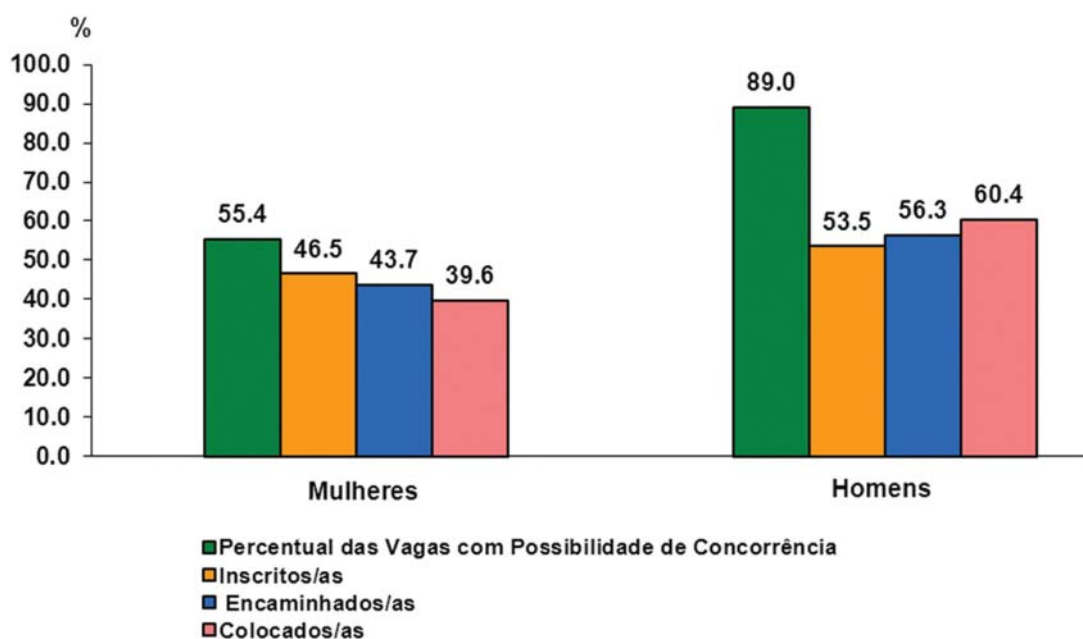
* Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais.

¹⁰² Refere-se ao total de trabalhadoras e trabalhadores que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal por intermédio do SINE, ou seja, é o resultado efetivo do processo de intermediação de mão de obra executado.

O Gráfico 25 demonstra, de maneira conjugada, as desigualdades de gênero no âmbito da intermediação de mão de obra do SINE. Em 2010, as mulheres poderiam concorrer a pouco mais da metade (55,4%) das vagas ofertadas pelo SINE, enquanto que os homens poderiam disputar 89,0% das mesmas. Por sua vez, as trabalhadoras, apesar de representarem 46,5% das pessoas inscritas no SINE e 43,7% do total daquelas encaminhadas, correspondiam a apenas 39,6% do total de colocados/as.

GRÁFICO 25

PRINCIPAIS RESULTADOS DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA (SINE) SEGUNDO O SEXO
BRASIL, 2010



Fonte: MTE - Coordenação do SINE / DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Ao longo do território nacional, observou-se que a proporção de mulheres colocadas pelo SINE aumentou em todas as regiões entre os anos de 2007 e 2010, sendo que apresentou crescimento expressivo e assumiu maiores valores nas regiões Sudeste e Sul do País. Entre 2007 e 2010 a referida proporção cresceu de 39,8% para 44,2% no Sudeste e de 35,7% para 41,8% no Sul.

TABELA 75

PROPORÇÃO DE MULHERES COLOCADAS PELO SINE EM RELAÇÃO AO TOTAL DE PESSOAS COLOCADAS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007-2010

Área Geográfica	Proporção de Mulheres Colocadas pelo SINE (%)			
	2007	2008	2009	2010
Brasil *	36,2	37,7	37,1	39,6
Grandes Regiões				
Norte	23,7	28,3	27,4	27,2
Nordeste	35,9	33,6	34,7	37,9
Sudeste	39,8	40,9	40,9	44,2
Sul	35,7	40,2	39,3	41,8
Centro-Oeste	26,5	29,9	29,3	29,9
Unidades da Federação				
Rondônia	25,6	31,1	18,1	17,6
Acre	43,8	23,8	35,9	31,2
Amazonas	28,5	25,1	26,7	33,4
Roraima	29,3	24,2	27,0	35,8
Pará	31,9	31,4	29,0	24,3
Amapá	22,3	24,2	30,8	22,4
Tocantins	19,4	31,4	38,3	35,8
Maranhão	32,8	33,9	27,0	33,4
Piauí	7,0	14,8	6,9	5,7
Ceará	38,6	38,3	40,1	36,0
Rio Grande do Norte	47,8	44,9	41,4	40,5
Paraíba	27,6	30,9	35,5	26,7
Pernambuco	39,6	35,0	31,6	29,9
Alagoas	9,1	6,7	7,4	6,9
Sergipe	29,7	38,4	42,2	35,9
Bahia	38,7	33,4	36,7	44,6
Minas Gerais	27,7	28,9	30,2	32,8
Espírito Santo	30,6	21,1	25,0	19,2
Rio de Janeiro	39,4	41,3	42,2	41,1
São Paulo	43,3	45,9	48,8	52,5
Paraná	32,2	37,3	36,7	39,4
Santa Catarina	45,9	48,3	46,1	49,3
Rio Grande do Sul	44,1	45,5	43,9	45,3
Mato Grosso do Sul	25,9	33,6	29,7	30,4
Mato Grosso	21,8	25,2	28,7	23,1
Goiás	30,9	31,7	29,9	33,2
Distrito Federal	28,9	32,4	28,5	32,2

Fonte: MTE - Coordenação do SINE

Elaboração: DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Nota: Para 2010: Roraima - dados parciais até novembro; Paraíba - dados parciais até junho;

Mato Grosso e Minas Gerais dados parciais até setembro; Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul - dados parciais até outubro

* Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais.

Apesar da evolução de 23,7% em 2007 para 27,2% no ano de 2010, a região Norte apresentava a menor proporção de mulheres colocadas pelo SINE. A região Centro-Oeste detinha a segunda menor proporção (29,9%) no ano de 2010, ainda que tenha ampliado em comparação ao ano de 2007, quando era de 26,5%.

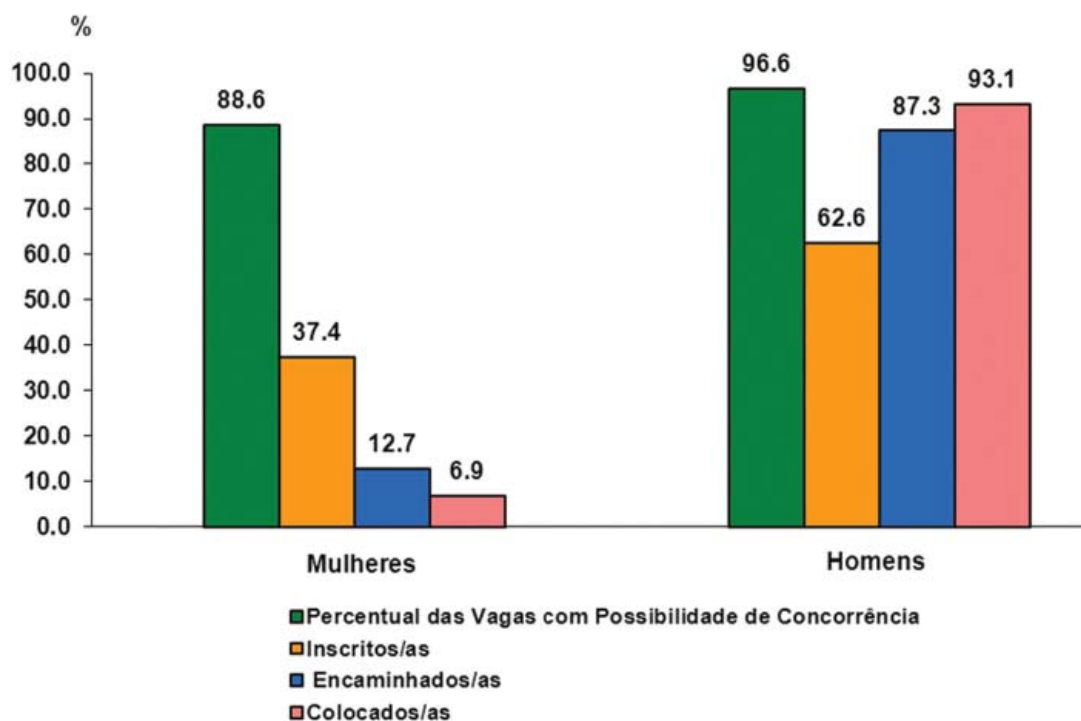
Entre as Unidades da Federação, chamava a atenção o baixíssimo percentual de mulheres colocadas pelo SINE nos Estados do Piauí e Alagoas. No caso do Piauí, à exceção do ano de 2008 – quando foi de 14,8% - as proporções de mulheres colocadas pelo SINE

sempre mantiveram-se abaixo dos 10,0%, sendo de apenas 7,0% em 2007 e de 6,9% e 5,7% durante os anos de 2009 e 2010, respectivamente. Vale ressaltar que tais níveis baixíssimos de colocação das trabalhadoras não podem ser atribuídos aos percentuais de mulheres inscritas no SINE, uma vez que os mesmos foram de 45,2%, 54,3% e 46,4% nos anos de 2008, 2009 e 2010, respectivamente.

Em Alagoas, o percentual de trabalhadoras colocadas pelo SINE não alcançou sequer 10,0% entre os anos de 2007 a 2010. Durante os anos de 2009 e 2010, apesar de a proporção de inscritas ter sido de 34,6% e 37,4% respectivamente, os percentuais de colocadas foram de apenas 7,4% em 2009 e 6,9% em 2010. Por outro lado, 93,1% dos colocados no ano de 2010 pertenciam ao sexo masculino. O Gráfico 26 sintetiza as desigualdades de gênero explicitadas pelo sistema de intermediação de mão de obra do SINE, no estado de Alagoas durante o ano de 2010.

GRÁFICO 26

PRINCIPAIS RESULTADOS DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA (SINE) SEGUNDO O SEXO
ALAGOAS, 2010



Fonte: MTE - Coordenação do SINE / DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Os percentuais de mulheres colocadas pelo SINE também eram baixos em Rondônia (18,1% em 2009 e 17,6% em 2010) e no Espírito Santo – 25,0% em 2009 e 19,2% em 2010).

No estados de São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul eram observadas as mais elevadas proporções de mulheres colocadas no mercado de trabalho por intermédio do SINE, sendo sempre superiores a 40,0% durante o período de 2007 a 2010. Em São Paulo, a referida proporção aumentou sistematicamente, ao passar de 43,3% em 2007 a significativos 52,5% em 2010.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Segundo os dados da PNAD, o Brasil contava no ano de 2009 com 6,93 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com idades compreendidas entre 16 e 64 anos. Um contingente de 6,47 milhões de ocupados/as na categoria era do sexo feminino, o correspondente a 93,4% do total. As mulheres negras estavam fortemente presentes nesta ocupação, ao representar 61,9% do total de trabalhadoras domésticas.

O trabalho doméstico respondia por 19,2% da ocupação feminina no ano de 2009, significando que, em média, 1 entre 5 mulheres ocupadas de 16 a 64 anos de idade eram trabalhadoras domésticas.

É importante também chamar a atenção para o fato de que, conforme já mencionado no Capítulo referente à dimensão *Conciliação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar*, as trabalhadoras domésticas desempenham um papel de suma importância na cadeia do cuidado, pois amortecem, no âmbito das famílias e principalmente para outras mulheres trabalhadoras, a pressão gerada pela necessidade de compatibilizar a inserção no mercado de trabalho com as responsabilidades familiares, em um cenário de importantes lacunas em termos de políticas públicas nessa área. Por outro lado, são as trabalhadoras domésticas as que mais fortemente sofrem esta pressão, em razão dos baixos rendimentos que impedem a contratação de serviços que apoiem o trabalho reprodutivo.

Apesar desta inequívoca importância para um significativo número de pessoas ocupadas, sobretudo para as mulheres, e para a sociedade de um modo geral, o trabalho doméstico ainda é marcado pela precariedade das condições laborais e baixa proteção social, se constituindo, portanto, num dos principais núcleos do *déficit* de Trabalho Decente. Em 2009, o rendimento médio da categoria era de apenas R\$ 408,00 e correspondia apenas a 87,7% do valor do salário mínimo vigente na época (R\$ 465,00). Ademais, cerca de 28,0% das trabalhadoras e trabalhadores domésticos recebiam até meio salário mínimo mensal. O valor do rendimento médio e a elevada proporção de pessoas que não recebiam nem sequer o salário mínimo era bastante condicionada pelo baixo percentual de trabalhadoras e trabalhadores domésticos que possuíam carteira de trabalho assinada, conforme será analisado mais adiante. Além de garantir o pagamento de pelo menos o salário mínimo, a assinatura da carteira assegura o acesso a outros direitos trabalhistas, a exemplo do pagamento do 13º salário e férias.

Mesmo diante do importante trabalho realizado pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e pelos diversos sindicatos de empregadas e trabalhadoras domésticas espalhadas pelo país, apenas 2,2% do pessoal ocupado na categoria era filiado a sindicato no ano de 2009.

Apesar de proibido para menores de 18 anos¹⁰³, o trabalho doméstico ainda é uma realidade na vida de crianças e adolescentes brasileiras/os. Em 2009, haviam 363 mil meninos e meninas entre 10 e 17 anos no trabalho infantil doméstico. Destes, 340 mil eram meninas (93,6%) e 233 mil, meninas negras (64,2% do total). Apenas cinco estados respondiam pela metade do contingente de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil doméstico: Minas Gerais (53 mil ou 14,8% do total), São Paulo (39 mil ou 10,7%), Bahia (37 mil ou 10,2%), Ceará (27 mil ou 7,5%) e Paraná (21 mil ou 5,8% do total).

¹⁰³ O Decreto Presidencial nº 6481, de 12 de junho de 2008, regulamenta os artigos 3º alínea “d”, e 4º da Convenção da OIT sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182), que classifica o trabalho doméstico entre aqueles perigosos que estão proibidos para menores de 18 anos.

Também persistiam graves situações de desproteção social nessa categoria, marcada por significativas desigualdades de gênero e raça. Com efeito, no ano de 2009, apenas 28,6%, ou seja, menos de um terço do total de trabalhadoras e trabalhadores domésticos possuíam carteira de trabalho assinada. Apesar de representar apenas 6,6% da categoria, a proporção de trabalhadores domésticos do sexo masculino com carteira assinada (48,7% em 2009) era bem mais elevada em comparação com as trabalhadoras (27,2%). Entre as domésticas negras essa proporção era ainda menor (25,4%), além de ser cinco pontos percentuais inferior àquela correspondente às brancas (30,3%) (Tabela 76).

Em nenhuma das 27 Unidades da Federação (UFs), o percentual de domésticas com carteira assinada alcançava 40,0%, sendo que as maiores porcentagens eram observadas em São Paulo (38,9%), Santa Catarina (37,6%) e Distrito Federal (37,0%). Por sua vez, em quatro UFs, o percentual de domésticas com carteira de trabalho assinada não alcançava sequer 10,0% no ano de 2009: Amazonas (8,5%), Ceará (9,3%), Piauí (9,7%) e Maranhão (6,7%). Vale enfatizar que entre as trabalhadoras domésticas negras era ainda menor. No caso do Maranhão, essa proporção era de somente 6,3%.

Seguindo a trajetória geral de aumento da formalização das relações laborais no país, o percentual de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada 2009 aumentou de 26,7% para 28,6% entre 2004 e 2009.

Esse aumento se verificou em 20 das 27 Unidades da Federação. Os destaques ficaram por conta de Roraima (+10,3 pontos percentuais, ao passar de 11,4% para 21,7%), Acre (+7,7 p.p., ao evoluir de 7,4% para 15,1%) e Mato Grosso (+7,6 p.p., ao crescer de 19,6% para 27,2%).

Dentre as sete UFs com redução da proporção, faz-se necessário chamar a atenção para o declínio observado no Maranhão, de 7,9% em 2004 para 6,7% em 2009, uma vez que esse estado apresentava a mais baixa proporção do país de domésticas com carteira assinada em 2009, conforme visto anteriormente.

TABELA 76

PROPORÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 16 A 64 ANOS DE IDADE OCUPADOS/AS COM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 16 A 64 ANOS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA DAS TRABALHADORAS BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Mulheres Brancas	Mulheres Negras	Total	Homens	Mulheres	Mulheres Brancas	Mulheres Negras
Brasil	26,7	43,4	25,6	29,3	22,7	28,6	48,7	27,2	30,3	25,4
Unidades da Federação										
Rondônia	16,4	25,3	15,7	25,8	12,6	22,2	50,0	21,1	18,2	21,8
Acre	9,7	55,2	7,4	16,5	45,6	15,1	17,6	...
Amazonas	9,5	34,7	5,3	9,5	...	8,5
Roraima	8,3	...	11,4	21,1	18,8	21,7	33,3	...
Pará	13,7	25,3	12,8	21,2	10,9	12,7	19,8	12,3	15,9	11,5
Amapá	8,3	...	8,8	15,2	...	16,2	26,7	14,1
Tocantins	9,1	...	9,1	15,2	45,4	13,4	22,6	11,5
Maranhão	9,5	36,4	7,9	...	7,3	7,5	...	6,7	...	6,3
Piauí	10,6	22,7	8,5	11,9	29,2	9,7	8,8	9,9
Ceará	8,9	23,1	7,5	9,2	6,8	10,4	23,8	9,3	11,5	8,6
Rio Grande do Norte	19,5	40,0	18,1	22,0	...	21,4	52,0	17,1	10,4	...
Paraíba	16,0	35,0	14,2	15,2	13,8	18,1	57,1	15,7	19,4	14,3
Pernambuco	22,0	36,7	20,9	22,3	20,2	19,7	23,9	19,4	19,6	19,2
Alagoas	19,7	37,5	18,8	19,4	...	18,6	...	18,6	28,1	...
Sergipe	16,8	...	15,9	22,9	13,6	16,0	60,0	14,8	10,0	...
Bahia	16,9	33,4	15,8	9,7	16,9	18,2	45,9	16,9	11,4	18,0
Minas Gerais	32,2	55,8	30,8	34,2	28,9	29,9	53,9	28,4	31,0	27,3
Espírito Santo	26,8	...	27,0	31,9	25,3	32,9	70,0	31,4	28,4	32,4
Rio de Janeiro	29,4	39,9	28,5	28,5	28,5	34,5	62,9	31,0	32,2	30,6
São Paulo	35,9	57,0	34,7	35,2	33,7	40,3	63,4	38,9	36,9	41,1
Paraná	26,7	47,4	25,7	26,6	24,3	28,0	37,6	27,2	26,6	27,9
Santa Catarina	30,4	42,8	30,1	28,4	37,8	36,7	45,5	36,4	35,1	...
Rio Grande do Sul	37,9	59,4	36,9	36,1	40,2	37,6	36,8	37,6	35,7	41,7
Mato Grosso do Sul	24,8	31,2	24,4	27,3	22,8	28,6	60,0	27,7	29,9	...
Mato Grosso	19,2	...	19,6	22,8	18,4	28,2	47,1	27,2	32,4	25,0
Goiás	19,3	50,0	17,0	14,8	18,2	25,2	43,2	24,2	24,7	24,0
Distrito Federal	38,9	60,3	35,4	41,4	33,1	40,0	56,1	37,0	34,0	38,2

Fonte: IBGE – PNAD

Em função da baixa proporção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada, também é bastante baixo o percentual da categoria com acesso à previdência social. Entre 2004 e 2009 a proporção do pessoal ocupado nesta categoria de 16 a 64 anos de idade que contribuía para a previdência social aumentou de 29,0% para 32,3%. Vale ressaltar que esse percentual de contribuintes é mais elevado do que aquele correspondente ao trabalho com carteira assinada pelo fato, sobretudo, de um contingente de trabalhadoras e trabalhadores domésticos contribuir de forma autônoma, a exemplo daqueles/as que atuam como diaristas.

A proporção de contribuintes da categoria aumentou indistintamente entre homens e mulheres entre 2004 e 2009, mas, ao final da década era muito mais elevada entre os trabalhadores do sexo masculino (51,3%) em comparação com as trabalhadoras (31,0%). A proporção de contribuintes era maior entre as mulheres brancas (34,8%) em relação às negras (28,6%) no ano de 2009.

Apesar da evolução de 4,0 pontos percentuais ocorrida entre 2004 e 2009 na proporção de contribuintes ocupados no trabalho doméstico na área rural (de 25,1% para 29,1%), continuava expressivo ao final da década o diferencial em comparação à área urbana, que era de 32,7% em 2009.

Entre as trabalhadoras domésticas, a proporção daquelas que contribuía para a previdência social apresentou evolução em todas as grandes regiões entre 2004 e 2009. A expansão da cobertura previdenciária foi menos expressiva nas regiões Norte e Nordeste, exatamente aqueles que apresentam a menor cobertura. No caso da região Nordeste, a proporção se ampliou em apenas 1,1 ponto percentual ao passar de 14,9% em 2004 para 16,0% em 2009, segundo Tabela 77. Na região a Norte a expansão foi de 3,0 pontos percentuais, ao evoluir de 11,0% para 14,0% durante o mesmo período.

Vale ressaltar que nas regiões Sul e Sudeste o percentual de trabalhadoras domésticas que contribuía para a previdência social (em torno de 39,0%) no ano de 2009 era mais do que duas vezes superior em comparação às regiões Norte e Nordeste. Na região Centro-Oeste o referido percentual apresentou uma expansão significativa, ao crescer de 23,4% para 29,9% entre 2004 e 2009.

No período analisado, a cobertura previdenciária das trabalhadoras domésticas aumentou em 22 das 27 Unidades da Federação. Em Santa Catarina a evolução foi de +12,3 p.p.: de 34,4% para 46,6%, sendo igualmente significativa em Roraima (+9,6 p.p.) e Rondônia (9,0 p.p.).

No Pará e em quatro estados nordestinos (Maranhão, Rio Grande do Norte, Pernambuco e Sergipe) a proporção de trabalhadoras domésticas contribuintes para a previdência social declinou ligeiramente.

TABELA 77

PROPORÇÃO DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 16 A 64 ANOS DE IDADE OCUPADOS/AS CONTRIBUINTES PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE 16 A 64 ANOS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA DAS TRABALHADORAS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Mulheres Brancas	Mulheres Negras	Total	Homens	Mulheres	Mulheres Brancas	Mulheres Negras
Brasil	29,0	45,4	27,9	31,7	25,0	32,3	51,3	31,0	34,8	28,6
Área Urbana	29,4	42,0	28,8	32,5	25,9	32,7	50,5	31,7	35,2	29,5
Área Rural	25,1	52,3	18,2	22,7	14,9	29,1	53,6	24,2	31,2	20,1
Grandes Regiões										
Norte	12,4	25,6	11,0	14,6	10,1	14,7	25,7	14,0	17,6	13,2
Nordeste	16,2	33,0	14,9	15,2	14,8	17,2	35,2	16,0	15,8	16,0
Sudeste	36,3	54,8	35,2	36,4	34,0	41,1	64,9	39,3	39,5	39,2
Sul	34,7	51,7	34,0	34,4	33,0	38,8	41,4	38,7	38,9	38,1
Centro-Oeste	25,3	50,2	23,4	24,0	23,1	31,4	53,7	29,9	31,3	29,3
Unidades da Federação										
Rondônia	16,9	25,3	16,3	24,8	13,3	26,2	50,0	25,3	21,6	26,5
Acre	10,5	55,2	8,2	...	8,3	16,5	45,7	15,1	17,7	14,4
Amazonas	9,5	34,7	5,3	...	6,7	9,5	...	8,5	...	8,2
Roraima	9,7	...	13,4	...	14,6	22,2	18,8	23,0	33,3	19,7
Pará	14,1	25,3	13,2	21,7	11,4	13,7	22,5	13,1	16,4	12,4
Amapá	8,3	...	8,8	...	10,2	15,2	...	16,2	26,7	14,2
Tocantins	10,0	...	10,1	15,7	8,3	15,7	45,5	13,9	22,6	12,2
Maranhão	9,5	36,4	7,9	...	7,3	8,0	...	7,3	...	7,0
Piauí	11,3	27,3	8,5	...	9,3	11,9	29,2	9,7	8,8	9,9
Ceará	9,5	25,1	8,0	9,1	7,5	11,4	23,8	10,3	12,9	9,5
Rio Grande do Norte	20,1	40,0	18,8	22,0	17,5	22,3	52,0	18,2	12,5	20,3
Paraíba	16,8	35,0	15,1	15,2	15,1	20,2	57,1	17,9	22,4	16,1
Pernambuco	23,2	36,7	22,2	23,0	21,8	21,6	25,1	21,3	22,6	20,9
Alagoas	21,0	50,0	19,5	21,0	18,4	20,5	...	20,0	28,1	17,7
Sergipe	18,9	...	18,1	25,7	15,5	18,1	60,0	16,9	14,6	17,6
Bahia	18,3	34,4	17,2	9,7	18,5	20,7	45,9	19,5	12,3	20,7
Minas Gerais	34,8	59,0	33,4	37,7	31,0	35,3	58,6	33,9	35,4	33,2
Espírito Santo	29,9	...	30,1	31,9	29,5	38,5	70,0	37,2	35,8	37,7
Rio de Janeiro	35,6	43,2	35,0	35,4	34,7	40,2	66,5	36,9	37,7	36,5
São Paulo	37,9	60,3	36,6	36,4	36,9	44,6	66,5	43,3	41,6	45,1
Paraná	28,4	47,4	27,5	28,2	26,4	32,1	39,0	31,6	32,2	30,6
Santa Catarina	34,6	42,9	34,4	32,4	43,5	47,4	63,6	46,6	45,9	50,0
Rio Grande do Sul	42,4	59,4	41,6	41,1	43,6	42,3	37,9	42,6	41,8	44,2
Mato Grosso do Sul	26,0	31,3	25,7	27,8	24,2	30,6	60,0	29,7	32,1	28,2
Mato Grosso	20,8	...	21,3	24,5	19,8	30,2	52,9	29,1	35,9	25,8
Goiás	20,2	50,0	18,0	15,6	19,2	27,2	46,0	26,2	26,0	26,3
Distrito Federal	41,2	64,4	37,4	43,1	35,0	44,1	58,9	41,5	38,5	42,7

Fonte: IBGE - PNAD

No ano de 2009, os estados com menor percentual de trabalhadoras domésticas contribuintes eram: Maranhão (7,3%), Amazonas (8,5%) e Piauí (9,7%). Entre as trabalhadoras domésticas negras do Maranhão e Amazonas os percentuais eram ainda menores: 7,0% e 8,2%, respectivamente, segundo Tabela 77. As maiores proporções de trabalhadoras domésticas que contribuíam eram verificadas em Santa Catarina (46,6%), São Paulo (43,3%), Rio Grande do Sul (42,6%) e Distrito Federal (41,5%).

A Convenção nº 189 sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos

A legislação brasileira sobre o trabalho doméstico tem avançado significativamente. Atualmente são garantidos aos/às trabalhadores/as domésticos o direito ao salário mínimo; ao 13º salário; aviso prévio; descanso semanal remunerado; descanso remunerado em feriados; 30 dias corridos de férias, com adicional de 1/3 de salário (ver Indicador Normativo 5 “Férias anuais remuneradas”, p. 387 no Anexo); licença maternidade, licença paternidade e estabilidade à gestante; e proibição de desconto do salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. No entanto, permanecem alguns importantes desafios, como a regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa; remuneração especial para o trabalho noturno; salário-família; regulamentação da jornada de trabalho; e estabelecimento de mecanismos efetivos de cumprimento da legislação (OIT, 2011h).

A Conferência Internacional do Trabalho da OIT adotou, em 16 de junho de 2011, a Convenção sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011 (nº 189) e a Recomendação¹⁰⁴ nº 201 Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, que estabelece direitos e princípios básicos para esta categoria e orienta os Estados no sentido de tomarem uma série de medidas com a finalidade tornar o Trabalho Decente uma realidade para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

As normas mínimas estabelecidas pela Convenção Nº 189 são:

Direitos básicos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos: respeito e proteção com relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Isso significa proteção com relação ao trabalho infantil, a todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a todas as formas de discriminação e a garantia do direito de associação e de negociação coletiva. Proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência (artigos 3, 4, 5 e 11).

Informação sobre os termos e condições de emprego: informação disponível e facilmente compreensível, de preferência por meio de contrato escrito (artigo 7).

Horas de trabalho: medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral. Período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas (artigo 10).

Remuneração: direito ao salário mínimo estabelecido, pago diretamente à trabalhadora ou trabalhador doméstico, em intervalos regulares de não mais de 30 dias. Pagamento *in natura* é permitido apenas em certas condições (artigos 11, 12 e 15)

¹⁰⁴ A Recomendação complementa a Convenção, com diretrizes e sugestões de políticas para avançar na implementação dos direitos e princípios anunciados na Convenção.

Segurança e saúde: direito a um trabalho seguro e um ambiente laboral saudável (artigo 13).

Seguridade social: condições que não sejam menos favoráveis que as aplicáveis aos demais trabalhadores, incluindo a proteção à maternidade (artigo 14).

Normas relativas ao trabalho doméstico infantil: obrigação de fixar uma idade mínima. Não se deve privar os trabalhadores e as trabalhadoras adolescentes da educação obrigatória (artigo 4).

Trabalhadores e trabalhadoras que dormem no trabalho: condições de vida digna, que respeitem a privacidade. Liberdade para decidir se reside ou não no domicílio onde trabalham (artigos 6, 9 e 10).

Trabalhadores e trabalhadoras migrantes: um contrato por escrito no país de emprego, ou uma oferta de trabalho escrita, antes de sair de seu país (artigos 8 e 15).

Agências privadas de emprego: regulamentação da operação das agências privadas de emprego (artigo 15).

Solução de conflitos e queixas: acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncia acessíveis (artigo 17).

TRABALHADORES MIGRANTES

Segundo estimativas da OIT de 2010, existem cerca de 105,4 milhões de migrantes economicamente ativos (incluindo refugiados) a nível mundial, entre uma população total estimada de 214 milhões de pessoas que vivem fora do país onde nasceram ou de que são cidadãos.

Os desafios impostos pelas mudanças econômicas, demográficas e tecnológicas, tornaram indispensável a presença de trabalhadores estrangeiros nos países industrializados. O número crescente de postos de trabalho que não podem ser preenchidos por trabalhadores nacionais, e fatores como o envelhecimento da mão de obra nacional, criam a necessidade de contratar trabalhadores migrantes. (OIT, 2011g).

Apesar desta crescente necessidade, os trabalhadores migrantes ainda enfrentam diversas barreiras para lograr acesso a um Trabalho Decente, sobretudo pela discriminação.

Conforme enfatiza a OIT (2011g), a discriminação com base na nacionalidade é apenas um dos aspectos de discriminação múltipla de que são frequentemente vítimas os trabalhadores migrantes. É, na verdade, difícil em muitas circunstâncias determinar se o tratamento discriminatório enfrentado por um trabalhador ou uma trabalhadora migrante é baseado exclusivamente na sua nacionalidade real ou presumida, na sua raça, etnia, religião ou outros motivos evidentes, ou tem como base a combinação destes fatores.

No presente tópico será apresentado o marco normativo e institucional de proteção ao trabalhador migrante no Brasil, acompanhado de indicadores e análises acerca da evolução das autorizações concedidas a trabalhadores estrangeiros no Brasil. Em seguida, com o intuito de fornecer insumos para as políticas em prol da promoção do Trabalho

Decente dos trabalhadores migrantes, serão abordados distintos aspectos dos movimentos migratórios com base nas recém divulgadas informações do Censo Demográfico 2010, sendo algumas de cunho inédito, a exemplo da emigração internacional de brasileiros.

Autorizações Concedidas a Trabalhadores Estrangeiros

Marco Normativo e Institucional

Conforme pontua CONFERÊNCIA...(2011), o marco legal de proteção ao trabalhador migrante no Brasil é constituído pelos seguintes instrumentos nacionais e internacionais:

- Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (nº 97) da OIT, ratificada em junho de 1965;
- Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958 (nº 111) da OIT, ratificada em novembro de 1965;
- Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil (Estatuto do Estrangeiro) e cria o Conselho Nacional de Imigração;
- Decreto nº 86.715, de 10 de dezembro de 1981, que regulamenta a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências;
- Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, que dispõe sobre a organização e o funcionamento do Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências.
- Resoluções do Conselho Nacional de Imigração;
- Convenção Internacional para a proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias – adotada pela Resolução 45/158, de 18 de Dezembro de 1990, da Assembléia Geral da ONU – em processo de ratificação pelo Brasil.
- Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (nº 143) da OIT, em processo de ratificação pelo Brasil.
- Contribuições para a Construção de Políticas Públicas voltadas à Migração para o Trabalho – Documento elaborado em 2008 por instituições que trabalham com o tema das migrações no Brasil e coordenado pelo MTE (CNIg) e OIT.

A principal atribuição do Conselho Nacional de Imigração, de caráter tripartite, nos termos do Decreto nº 840/93, é “elaborar a Política de Imigração”. De fato, ao longo dos últimos anos, o CNIg se consolidou como uma das principais instâncias de formulação de políticas migratórias no país. Em 2008, o CNIg iniciou um procedimento de ampla consulta e articulação, tanto nas instâncias governamentais quanto na sociedade civil, com vistas à construção de uma “Política Pública Voltada para a Migração para o Trabalho”. Esse processo desenvolveu-se até 2010, quando foi realizada, em parceria com a OIT, uma oficina tripartite de trabalho para a elaboração da versão final do texto. Em março desse mesmo ano, foi realizada uma “Mesa” sobre migrações e gênero, a fim de discutir um capítulo especial para as mulheres migrantes. Entre junho e julho de 2010, o texto foi disponibilizado à Consulta Pública, e uma audiência pública foi realizada em São Paulo, com a participação de dezenas de associações de migrantes. Por fim, o texto foi aprovado pelo CNIg e pelo Ministro do Trabalho e Emprego, sendo encaminhado à Casa Civil para aprovação de Decreto Presidencial.

A Política Nacional de Imigração e Proteção ao Trabalhador Migrante, construída de forma tripartite no âmbito do CNIg, tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes, estratégias e ações em relação aos fluxos migratórios internacionais, com vistas a orientar as entidades e órgãos brasileiros na atuação vinculada ao fenômeno migratório, contribuir para a promoção e proteção dos Direitos Humanos dos migrantes e incrementar os vínculos das migrações com o desenvolvimento do país. O principal objetivo da Política é proporcionar que os movimentos migratórios ocorram de forma regular ou documentada, buscando a proteção dos Direitos Humanos e combatendo, dessa forma, a prática de tráfico de pessoas, exploração laboral e sexual entre os migrantes. (CONFERÊNCIA..., 2011).

A Evolução das Autorizações Concedidas a Trabalhadores Estrangeiros

Desde o ano de 2010 vem crescendo significativamente o número de autorizações de trabalho estrangeiro¹⁰⁵ no Brasil. Segundo os dados disponibilizados pela Coordenação Geral de Imigração do MTE, entre 2010 e 2011 se elevou de 56.006 para 70.524 o contingente de trabalhadores estrangeiros que foram autorizados a trabalhar no país, perfazendo um aumento de 25,9% em apenas um ano. Conforme pode ser observado na Tabela 78, durante os anos de 2008 e 2009 o número de autorizações concedidas situava-se em torno de 43.000.

O significativo aumento do número de autorizações a partir de 2009 guarda relação direta com o crescimento econômico e incremento dos investimentos no Brasil, sobretudo nas atividades industriais, segmentos de petróleo, gás e energia. A crise financeira internacional, principalmente na Europa, vem aumentando a oferta de trabalhadores com maiores níveis de qualificação, o que facilita, portanto, a demanda existente no Brasil por profissionais de elevada qualificação e com *expertise* em segmentos específicos.

Os trabalhadores do sexo masculino predominam entre os estrangeiros migrantes que vêm para o país, representando 90,4% do total em 2010 e 89,6% em 2011. Essa pequena redução da participação masculina foi decorrente do fato de que entre 2010 e 2011 o aumento relativo foi mais significativo entre as mulheres (+37,5%, ao passar de 5.353 para 7.358) do que entre os homens (+24,7%, ao variar de 50.653 para 63.166).

Tratando-se da categoria de autorizações concedidas, aquelas de natureza temporária aumentaram 24,8%, ao passar de 53.441 em 2010 para 66.690 em 2011, enquanto que as permanentes cresceram quase 50,0%, ao evoluir de 2.565 para 3.834 durante o mesmo período.

Entre os profissionais estrangeiros autorizados em 2011 a trabalhar temporariamente no Brasil, 17.738 estão ligados ao *trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira* – expansão de 16,7% em comparação ao ano de 2010; 14.512 como *marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas brasileiras*; 12.001 na condição de *artista ou desportista, sem vínculo empregatício* (incremento de 41,7% em relação a 2010); 10.715 em *assistência técnica, por prazo até 90 dias, sem vínculo empregatício*; 5.540 em *assistência técnica, cooperação técnica e transferência em tecnologia, sem vínculo empregatício*; 4.615 *especialista com vínculo empregatício*; e 1.569 em outras ocupações.

¹⁰⁵ As autorizações de trabalho para profissionais estrangeiros são concedidas com base em Resoluções Normativas do Conselho Nacional de Imigração. Tais resoluções são aprovadas por consenso entre os três blocos que compõem o CNIg: Governo (nove ministérios), Centrais Sindicais (5 principais) e Confederações Empresariais (5 principais). Além disso, o CNIg monitora a evolução dos dados de autorizações concedidas.

Acerca da escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras que receberam autorizações de trabalho temporário em 2011, um contingente de 1.734 era composto por mestres e doutores, o equivalente a 2,6% do total. Comparativamente ao ano de 2010, esse contingente (que era de 584) quase que triplicou. Os estrangeiros com nível superior completo perfaziam 36.517, e representavam mais da metade (54,8%) do número total autorizado em 2011 a trabalhar no Brasil. Nesse mesmo ano, pouco mais de um terço (35,6%) possuía o ensino médio completo.

No âmbito das autorizações permanentes, os vistos concedidos para *investidor* pessoa física aumentaram de 820 em 2010 para 1.020 em 2011, o correspondente a 20,3%. Os vistos para *administradores, diretores, gerentes e executivos com poderes de gestão e concomitância* foram ampliados em 14,6%, ao passarem de 1.218 para 1.396 entre 2010 e 2011.

TABELA 78

NÚMERO DE AUTORIZAÇÕES CONCEDIDAS A ESTRANGEIROS
BRASIL, 2008-2011

Número de Autorizações Concedidas a Estrangeiros	Ano				Variação % 2010/2011
	2008	2009	2010	2011	
Total	43.993	42.914	56.006	70.524	25,9
Por Sexo					
Homens	39.551	39.119	50.653	63.166	24,7
Mulheres	4.442	3.795	5.353	7.358	37,5
Por Categoria					
Permanentes	2.722	2.454	2.565	3.834	49,5
Temporários	41.271	40.640	53.441	66.690	24,8
Por Prazo de Concessão (Temporários)					
Até 90 dias	13.713	12.423	16.498	22.716	37,7
Até 01 Ano	14.245	12.028	17.427	20.723	18,9
Até 02 anos (c/ contrato de trabalho no Brasil)	2.339	2.578	4.052	5.095	25,7
Até 02 anos (s/ contrato de trabalho no Brasil)	10.974	13.431	15.464	18.156	17,4
Análise de Autorizações Temporárias					
Estrangeiro p/ trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira	10.974	13.371	15.206	17.738	16,7
Estrangeiro na condição de artista ou desportista, s/ vínculo empregatício	7.420	6.617	8.470	12.001	41,7
Assistência Técnica por prazo até 90 dias, s/ vínculo empregatício	6.293	5.806	8.028	10.715	33,5
Assistência Técnica, cooperação técnica e transferência de tecnologia, s/ vínculo empregatício	4.675	3.238	4.232	5.540	30,9
Especialista com Vínculo Empregatício	2.301	2.460	3.521	4.615	31,1
Marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas brasileiras	8.967	8.354	12.838	14.512	13,0
Outros	641	614	1.146	1.569	36,9
Análise de Autorizações Permanentes					
Investidor Pessoa Física	1.357	921	848	1.020	20,3
Administradores, Diretores, Gerentes e Executivos com Poderes de Gestão e Concomitância	957	933	1.218	1.396	14,6
Outros	408	600	499	1.418	184,2

Fonte: MTE - Coordenação Geral de Imigração

Por país de origem, os Estados Unidos da América foram os que mais solicitaram autorizações de trabalho: foram aproximadamente 10.200 em 2011 (15,0% do total). Em seguida, figuravam Filipinas (cerca de 7.800), Reino Unido (em torno de 4.900), Índia (cerca de 4.300) e Alemanha (3.200).

É importante destacar que durante o ano de 2011 o Conselho Nacional de Imigração concedeu 711 autorizações para concessão de visto permanente ou residência permanente no Brasil, em caráter humanitário. Deste contingente, a quase totalidade das autorizações (709) foi concedida a haitianos. Os estados do Amazonas (434 pessoas) e Acre (246 pessoas) abrigaram a grande maioria desses migrantes acolhidos pelo Brasil.

No concernente à distribuição territorial, a região Sudeste concentrava 88,2% das autorizações concedidas (62.178) no ano de 2011, com destaque para São Paulo e Rio de Janeiro, que respondiam por 48,2% e 35,3% do total nacional das solicitações de visto do trabalho concedidas, respectivamente, conforme Tabela 79.

Apesar de responder em 2011 por apenas 4,8% das autorizações laborais para trabalho estrangeiro no Brasil, é importante destacar o significativo (+190,4%) incremento das mesmas observado na região Nordeste – de 1.171 para 3.400 entre 2010 e 2011. Os destaques durante esse período ficaram por conta do Rio Grande do Norte (de 143 para 1.046), Maranhão (34 para 334) e Sergipe (18 para 135).

TABELA 79

NÚMERO DE AUTORIZAÇÕES CONCEDIDAS A ESTRANGEIROS
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010-2011

Área Geográfica	Nº de Autorizações Concedidas		Var. % 2010/2011	Participação (%) no Total Nacional - 2011
	2010	2011		
Brasil	56.003	70.524	25,9	100,0
Região Norte	1.232	1.860	51,0	2,6
Rondônia	3	64	2.033,3	0,1
Acre	7	262	3.642,9	0,4
Amazonas	1.164	1.251	7,5	1,8
Roraima	2	8	300,0	0,0
Pará	40	216	440,0	0,3
Amapá	5	14	180,0	0,0
Tocantins	11	45	309,1	0,1
Região Nordeste	1.171	3.400	190,4	4,8
Maranhão	34	334	882,4	0,5
Piauí	7	9	28,6	0,0
Ceará	304	664	118,4	0,9
Rio Grande do Norte	143	1.046	631,5	1,5
Paraíba	26	54	107,7	0,1
Pernambuco	208	472	126,9	0,7
Alagoas	12	26	116,7	0,0
Sergipe	18	135	650,0	0,2
Bahia	419	660	57,5	0,9
Região Sudeste	50.948	62.178	22,0	88,2
Minas Gerais	2.644	1.802	-31,8	2,6
Espírito Santo	383	1.487	288,3	2,1
Rio de Janeiro	22.371	24.897	11,3	35,3
São Paulo	25.550	33.992	33,0	48,2
Região Sul	2.317	2.513	8,5	3,6
Paraná	1.035	984	-4,9	1,4
Santa Catarina	322	576	78,9	0,8
Rio Grande do Sul	960	953	-0,7	1,4
Região Centro-Oeste	335	573	71,0	0,8
Mato Grosso do Sul	3	45	1.400,0	0,1
Mato Grosso	26	24	-7,7	0,0
Goiás	74	211	185,1	0,3
Distrito Federal	232	293	26,3	0,4

Fonte: MTE - Coordenação Geral de Imigração

Na região Norte, o número de autorizações cresceu 51,0% entre 2010 e 2011. O Amazonas respondia por 1.251 do total de 1.860 autorizações concedidas em 2011. No Acre, o contingente de vistos também cresceu significativamente ao passar de 7 em 2010 para 262 em 2011).

Ao abrigar 2.513 autorizações em 2011, a região Sul concentrava 3,6% do total nacional. A expansão relativa (+8,5%) no número de vistos observada entre 2010 e 2011 foi a menor dentre as grandes regiões do país. Já no Centro-Oeste, o incremento foi expressivo (71,0%), com destaque para o Estado de Goiás, cujo número de autorizações evoluiu de 74 para 211 entre os anos de 2010 e 2011.

Emigração Internacional

Uma das principais inovações do Censo Demográfico 2010 foi a investigação sobre o número de brasileiros residindo no exterior. O IBGE (2011b) chama a atenção para o fato de que, nesse levantamento, o volume de emigrantes internacionais está subenumerado. No caso específico do questionário do Censo Demográfico 2010, foi perguntado se alguma pessoa que residira anteriormente com algum morador do domicílio estaria vivendo no exterior. Algumas limitações que surgem de imediato é o da possibilidade de todas as pessoas que residiam em determinado domicílio terem emigrado ou que aquelas que ficaram em território brasileiro tenham vindo a falecer. Além disso, pessoas que fizeram o movimento rumo ao exterior há muito tempo podem ser desconsideradas. A ocorrência desses fatores implica necessariamente na omissão de emigrantes internacionais.

Ainda que apresente a referida questão da subnumeração do volume de emigrantes, o conjunto dos dados do Censo 2010 são importantes e elucidativos do padrão da emigração internacional.

O Censo 2010 registrou um contingente de 491.645 emigrantes, apresentando predomínio de mulheres - 264.902 (53,9% do total) em relação aos homens (226.743 ou 46,1% do total).

A estrutura etária dos emigrantes¹⁰⁶ revela que 94,3% possuíam idades compreendidas entre 15 e 59 anos de idade, que corresponde ao segmento populacional em idade potencialmente ativa. Ademais, é importante ressaltar que a faixa etária de 20 a 34 anos respondia por 60,0% do volume de emigração internacional. As mulheres predominavam em todas as faixas, sendo que os maiores percentuais eram observados entre os emigrantes de 30 a 34 anos (55,9% do total) e de 35 a 39 anos (55,8%).

Diante da baixa representatividade das crianças com até 14 anos de idade (4,3% do total) e dos idosos com mais de 60 anos de idade (1,4%) entre os emigrantes, é possível inferir que os deslocamentos para o exterior foram realizados predominantemente de forma individual, sem acompanhamento da família, por motivo de trabalho e/ou estudo.

A identificação do local de origem dos emigrantes que residiam no Brasil e foram morar no exterior pode ser feita a partir das Unidades da Federação das pessoas que residiam com os emigrantes, antes da época de partida ao exterior. Conforme os dados dispostos na Tabela 80, a região Sudeste respondia por quase a metade (48,9%) do fluxo da emigração internacional, com destaque para São Paulo (que enviou 21,6% dos emigrantes) e seguido por Minas Gerais (16,8%), que se constituíam, em 2010, nos estados de maiores fluxos emissores.

¹⁰⁶ Para obter o padrão etário dos emigrantes internacionais o IBGE procedeu um cálculo aproximado, baseado no ano de nascimento do emigrante e o ano da última partida para residir fora do País. (IBGE, 2011b).

TABELA 80

NÚMERO E PERCENTUAL DE EMIGRANTES INTERNACIONAIS, POR SEXO, SEGUNDO AS GRANDES REGIÕES E AS UNIDADES DA FEDERAÇÃO DE RESIDÊNCIA DAS PESSOAS COM QUEM RESIDIRAM ANTES DE EMIGRAREM BRASIL, 2010

Área Geográfica	Emigrantes Internacionais			
	Total	%	Sexo	
			Homens	Mulheres
Brasil	491.645	100,0	226.743	264.902
Região Norte	33.966	6,9	13.906	20.060
Rondônia	7.785	1,6	3.915	3.870
Acre	1.276	0,3	605	671
Amazonas	3.582	0,7	1.250	2.332
Roraima	1.181	0,2	618	563
Pará	13.649	2,8	5.159	8.490
Amapá	2.310	0,5	956	1.354
Tocantins	4.183	0,9	1.403	2.780
Região Nordeste	73.830	15,0	27.499	46.331
Maranhão	8.713	1,8	4.250	4.463
Piauí	2.060	0,4	788	1.272
Ceará	10.290	2,1	3.077	7.213
Rio Grande do Norte	4.549	0,9	1.350	3.199
Paraíba	4.062	0,8	1.555	2.507
Pernambuco	13.898	2,8	4.964	8.934
Alagoas	2.518	0,5	840	1.678
Sergipe	1.693	0,3	703	990
Bahia	26.047	5,3	9.972	16.075
Região Sudeste	240.298	48,9	118.576	121.722
Minas Gerais	82.749	16,8	44.044	38.705
Espírito Santo	16.548	3,4	7.864	8.684
Rio de Janeiro	34.902	7,1	15.139	19.763
São Paulo	106.099	21,6	51.529	54.570
Região Sul	84.348	17,2	40.884	43.464
Paraná	45.863	9,3	22.445	23.418
Santa Catarina	17.502	3,6	8.434	9.068
Rio Grande do Sul	20.983	4,3	10.005	10.978
Região Centro-Oeste	59.203	12,0	25.878	33.325
Mato Grosso do Sul	7.977	1,6	3.774	4.203
Mato Grosso	8.221	1,7	3.738	4.483
Goiás	35.572	7,2	15.156	20.416
Distrito Federal	7.433	1,5	3.210	4.223

Fonte: IBGE - Censo 2010, Resultados do Universo

A região Sul do país era o local de residência de onde partiu 17,2% dos imigrantes, sendo o Paraná o principal estado emissor (9,3%) da mesma e o terceiro mais importante na emigração. A região Nordeste contribuiu com 15,0% das correntes emigratórias, com destaque para o Estado da Bahia (5,3%).

Já a região Centro-Oeste, respondia por 12,0% do fluxo de pessoas para o exterior, sendo que de Goiás partiram 7,2% dos emigrantes – quarto estado com maior volume de saídas. Por fim, a região Norte emitiu apenas 6,9% das pessoas que fixaram residência no exterior, sendo que a maior participação era observada em Rondônia (1,6% do total).

Em um conjunto de 25 das 27 Unidades da Federação onde residiam as pessoas que haviam morado com indivíduos que migraram ao exterior, o sexo feminino era predominante no volume de emigração. As exceções ficaram por conta de Minas Gerais e Roraima. O IBGE (2011b) destaca que explicações possíveis podem ser atribuídas as redes sociais que dão suporte a esses deslocamentos. No primeiro caso, associado à inserção no mercado da construção civil. No segundo, às atividades de garimpo na fronteira norte do país.

Tratando-se do país de destino/residência dos emigrantes, o Censo 2010 identificou 193 países. Conforme pode ser observado na Tabela 81, apesar da diversificação dos destinos, apenas seis países absorveram cerca de 70,0% dos emigrantes brasileiros: Estados Unidos (23,8%), Portugal (13,4%), Espanha (9,4%), Japão (7,4%) e Inglaterra (6,2%).

Mesmo diante da relevância dos Estados Unidos na absorção dos fluxos, é importante ressaltar que a Europa abrigava mais da metade (51,4%) dos emigrantes provenientes do Brasil. Na composição dos países de destino por sexo, o continente europeu era mais representativo entre as mulheres (57,3% do total) em comparação aos homens (44,6%).

Apesar dos fluxos comerciais no âmbito do MERCOSUL, o conjunto dos países integrantes absorviam apenas 3,1% dos emigrantes internacionais oriundos do Brasil: Argentina (1,8%), Paraguai (1,0%) e Uruguai (0,3%).

Em alguns continentes e países observava-se seletividade migratória por sexo. Na África, 70,6% dos emigrantes brasileiros eram do sexo masculino, sendo que em Angola tal proporção alcançava 78,9%. Principalmente no caso de Angola, o predomínio de emigrantes masculinos guarda relação direta com as oportunidades de trabalho surgidas na área da construção civil (setor tipicamente masculinizado), em decorrência da forte presença de construtoras brasileiras neste país.

Também se observava uma maior representatividade da participação masculina entre os emigrantes brasileiros que passaram a residir na Ásia (57,7% do total), com destaque para o Japão (58,5%) e China (57,9%).

Entre os/as migrantes brasileiros/as que fixaram residência no exterior, observava-se um amplo predomínio feminino na Europa (60,1% do total), assumindo maior representatividade principalmente nos seguintes países de destino: Suíça (73,6%), Noruega (72,7%), Holanda (66,3%), Alemanha e Suécia (65,6%), Itália (65,4%) e Espanha (63,7%).

TABELA 81

NÚMERO E PERCENTUAL DE EMIGRANTES INTERNACIONAIS, POR SEXO, SEGUNDO OS CONTINENTES E OS PAÍSES ESTRANGEIROS DE DESTINO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Continentes e Países Estrangeiros de Destino	Emigrantes Internacionais					
	Total	%	Sexo			
			Homens	%	Mulheres	%
Total	491.645	100,0	226.743	100,0	264.902	100,0
África	8.286	1,7	5.849	2,6	2.437	0,9
África do Sul	2.479	0,5	1.617	0,7	862	0,3
Angola	3.696	0,8	2.950	1,3	746	0,3
Outros	2.111	0,4	1.282	0,6	829	0,3
América Central	3.199	0,7	2.098	0,9	1.101	0,4
América do Norte	129.940	26,4	64.004	28,2	65.936	24,9
Canadá	10.450	2,1	5.061	2,2	5.389	2,0
Estados Unidos	117.104	23,8	57.857	25,5	59.247	22,4
México	2.386	0,5	1.086	0,5	1.300	0,5
América do Sul	38.890	7,9	20.820	9,2	18.070	6,8
Argentina	8.631	1,8	3.875	1,7	4.756	1,8
Bolívia	7.919	1,6	4.434	2,0	3.485	1,3
Chile	2.533	0,5	1.165	0,5	1.368	0,5
Guiana Francesa	3.822	0,8	2.156	1,0	1.666	0,6
Paraguai	4.926	1,0	2.863	1,3	2.063	0,8
Suriname	3.416	0,7	2.014	0,9	1.402	0,5
Uruguai	1.703	0,3	829	0,4	874	0,3
Venezuela	2.297	0,5	1.406	0,6	891	0,3
Outros	3.643	0,7	2.078	0,9	1.565	0,6
Ásia	43.912	8,9	25.341	11,2	18.571	7,0
China	2.209	0,4	1.279	0,6	930	0,4
Japão	36.202	7,4	21.189	9,3	15.013	5,7
Outros	5.501	1,1	2.873	1,3	2.628	1,0
Europa	252.892	51,4	101.017	44,6	151.875	57,3
Alemanha	16.637	3,4	5.719	2,5	10.918	4,1
Áustria	1.485	0,3	607	0,3	878	0,3
Bélgica	5.563	1,1	2.413	1,1	3.150	1,2
Espanha	46.330	9,4	16.833	7,4	29.497	11,1
França	17.743	3,6	7.476	3,3	10.267	3,9
Holanda	5.250	1,1	1.768	0,8	3.482	1,3
Irlanda	6.202	1,3	3.291	1,5	2.911	1,1
Itália	34.652	7,0	11.981	5,3	22.671	8,6
Noruega	1.398	0,3	382	0,2	1.016	0,4
Portugal	65.969	13,4	28.771	12,7	37.198	14,0
Reino Unido	32.270	6,6	15.419	6,8	16.851	6,4
Suécia	1.723	0,4	592	0,3	1.131	0,4
Suíça	12.120	2,5	3.194	1,4	8.926	3,4
Outros	5.550	1,1	2.571	1,1	2.979	1,1
Oceania	13.880	2,8	7.233	3,2	6.647	2,5
Austrália	10.836	2,2	5.581	2,5	5.255	2,0
Nova Zelândia	2.980	0,6	1.623	0,7	1.357	0,5
Outros	64	0,0	29	0,0	35	0,0
Sem declaração	646	0,1	381	0,2	265	0,1

Fonte: IBGE - Censo 2010, Resultados do Universo

Imigração Internacional

Com base no critério de data-fixa, que se refere aos indivíduos que residiam no Brasil na data do censo, mas que residiam em um país estrangeiro cinco anos antes, o Censo 2010 registrou a presença de 268.486 imigrantes internacionais no Brasil. Comparando-se com o número de 143.644 imigrantes registrados pelo Censo 2000, constata-se um incremento de 86,7% entre os dois levantamentos censitários.

O aumento do fluxo de imigrantes internacionais ao longo da década de 2000 esteve diretamente associado ao desempenho econômico favorável vivenciado pelo Brasil a partir do ano de 2003, que apresentou como uma de suas principais repercussões mais diretas o incremento do emprego e da renda, além da atração de novos investimentos. A crise financeira internacional deflagrada durante o último trimestre de 2008 também estimulou a imigração, sobretudo entre os residentes nos Estados Unidos e nos países da Zona do Euro, em função dos efeitos diretos sobre os níveis de produção e emprego.

O referido momento favorável e a criação de novas oportunidades de trabalho aumentaram a atratividade exercida pelo país, inclusive entre brasileiros que residiam no exterior. Com efeito, do total do referido contingente de 268.486 imigrantes internacionais, 174.597 pessoas nasceram no Brasil, significando que 65,1% do fluxo era composto por imigrantes internacionais de retorno. Uma vez que o número de imigrantes internacionais de retorno contabilizado pelo Censo 2000 foi de 87.866, observa-se que o mesmo dobrou no comparativo entre os censos de 2000 e 2010.

O Sudeste foi a principal região de destino dos imigrantes, ao absorver a metade (50,2%) do fluxo total captado pelo Censo 2010, com destaque para São Paulo que, isoladamente, foi o novo local de residência para 81.682 dos imigrantes internacionais (30,4% do total).

A região Sul absorveu 23,5% das correntes imigratórias, sendo que o Paraná foi a segunda unidade federativa que mais recebeu migrantes oriundos do exterior (39.120 pessoas ou 14,3% do total). A seguir, figuravam as regiões Centro-Oeste (11,5%), Nordeste (8,5%) e Norte (5,9%).

Segundo o Censo 2010, o principal país de origem dos imigrantes foi os Estados Unidos, com 51.933 pessoas (19,4% do total). Desse número, 84,2% eram imigrantes de retorno (nascidos no Brasil). Em seguida, figurava o Japão com 41.417 pessoas (15,4% do total), sendo que 89,1% eram brasileiros retornados. Os outros três principais emissores de migrantes para o Brasil eram: Paraguai (24.666), Portugal (21.376) e Bolívia (15.753 pessoas).

No caso da Bolívia, é interessante destacar que a participação dos imigrantes internacionais de retorno era a menor entre os principais países de origem das correntes imigratórias, sendo de apenas 25,4%. Isso significa que, do contingente de 15.753 indivíduos que anteriormente residia na Bolívia e que passou a residir no Brasil entre 2005 e 2010, cerca de 11.750 eram bolivianos ou estrangeiros.

Migração Interna

Na visão de Martine (1989) as migrações e a distribuição da população sobre o espaço são resultantes, em última instância, da forma como se organiza a atividade econômica numa determinada sociedade. Ou seja, a grande maioria das pessoas não se desloca e se realoca sobre o território nacional “ao sabor dos ventos, das fantasias ou do gosto pela aventura”. Na realidade, pode-se dizer que, na maioria das vezes, a migração nem reflete as decisões espontâneas ou o produto da vontade isolada dos indivíduos que migram.

O autor ainda acrescenta que a distribuição espacial da população obedece ao conjunto das decisões que são tomadas, seja ao nível do poder público, seja ao nível da iniciativa privada, com relação à localização de atividades econômicas e às formas de organização da produção e da distribuição. Isso ocorre porque a localização de atividades econômicas determina onde haverá disponibilidade de emprego e renda e estes fatores, por sua vez, influenciam o nível e a qualidade de vida das pessoas. De modo geral, as pessoas migram em busca de melhor emprego e renda porque, no sistema capitalista, isso é o que lhes permite melhores condições de vida.

A análise da migração interna será baseada na informação do lugar de residência (Unidade da Federação) do migrante há exatamente cinco anos da data de referência de cada um dos censos demográficos de 2000 e 2010.

Entre os quinquênios de 1995/2000 e 2005/2010 o volume de migrantes internos praticamente manteve-se inalterado, sendo de 5.196.093 e 5.018.898 pessoas, respectivamente. Levando-se em consideração a intensidade relativa da migração na população total, observa-se uma redução na mobilidade espacial¹⁰⁷ da população. No período 1995/2000, movimentaram-se 30,6 mil migrantes para cada mil habitantes, enquanto que no período 2005/2010, observaram-se 26,3 mil migrantes para cada mil habitantes. (IBGE, 2012).

No âmbito das grandes regiões, o Nordeste seguiu sua trajetória de perdas populacionais por migração, em que pese o saldo migratório (imigrantes menos emigrantes) ter apresentado redução de -764.047 para -737.615 entre os quinquênios 1995/2000 e 2005/2010, de acordo com a Tabela 82. Entre as Unidades da Federação, observaram-se algumas particularidades que merecem destaque:

- No Piauí, Alagoas e Ceará os saldos migratórios negativos foram intensificados entre os dois referidos períodos de análise.
- A Bahia, Pernambuco, Paraíba e Maranhão, embora continuassem com resultados negativos nas trocas populacionais, as perdas diminuíram durante o período 2005/2010. Nos três primeiros estados, os saldos migratórios negativos diminuíram em função do arrefecimento da emigração, enquanto que no Maranhão foi decorrente do aumento do volume de imigração.
- Em Sergipe, verificou-se uma reversão da tendência de perdas – o saldo negativo (-4.817) entre 1995/2000 reverteu-se para positivo (+5.201) entre 2005/2010 em função dos movimentos conjugados de aumento das entradas de pessoas e diminuição das saídas por emigração.

¹⁰⁷ Considerou-se como mobilidade espacial da população o volume de imigrantes e emigrantes que se deslocaram nos quinquênios analisados. (IBGE, 2012).

- Por fim, o Rio Grande do Norte se manteve como o único estado nordestino a apresentar saldos migratórios positivos, tendo inclusive dobrado entre os dois períodos, por conta, sobretudo, de uma maior retenção populacional (de 6.629 para 13.656).

No caso da região Norte, a mobilidade espacial diminuiu, uma vez que tanto o volume de imigrantes quanto o de emigrantes foram reduzidos entre os quinquênios em análise. Ainda que tenham diminuído os saldos migratórios negativos, os estados do Acre e do Pará mantiveram sua trajetória de perdas populacionais por migração. A exceção de Rondônia – que apresentou uma relativa estabilidade – em todos os outros estados da região com saldos migratórios positivos os mesmos diminuíram de intensidade.

Em função de concentrar 42,0% da população residente no país e 55,3% do PIB brasileiro em 2009, a região Sudeste continuava a ser o espaço de maior mobilidade populacional do território nacional. Entre os quinquênios de 1995/2000 e 2005/2010, a região manteve sua trajetória de arrefecimento do saldo migratório positivo (de 458.587 para 370.288), principalmente em decorrência da diminuição do número de imigrantes (de 2.120.511 para 1.928.874). Considerando-se as unidades federativas, destacaram-se as seguintes tendências:

- Ainda que tenha arrefecido os fluxos imigratórios (de 1.223.811 para 1.093.853), São Paulo continuava sendo o estado a receber o maior volume de imigrantes e a apresentar o mais elevado saldo migratório do país – apesar da redução de 339.926 para 305.442 durante os quinquênios.
- O estado de Minas Gerais reverteu o saldo migratório de +39.124 entre 1995/2000 para -19.215 entre 2005/2010, caracterizando-se como área de rotatividade migratória.
- O saldo migratório aumentou significativamente no Espírito Santo em função, sobretudo, de uma maior retenção populacional.

TABELA 82

NÚMERO DE IMIGRANTES, EMIGRANTES E SALDO MIGRATÓRIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO - PERÍODOS 1995/2000 E 2005/2010

Área Geográfica	1995 / 2000			2005 / 2010		
	Imigrantes	Emigrantes	Saldo Migratório	Imigrantes	Emigrantes	Saldo Migratório
Brasil	5.196.093	5.196.093	0	5.018.898	5.018.898	0
Região Norte	556.393	493.708	62.685	497.985	463.238	34.747
Rondônia	83.325	72.735	10.590	70.287	59.611	10.676
Acre	13.634	16.070	-2.436	15.392	16.238	-846
Amazonas	89.627	58.657	30.970	77.680	55.360	22.320
Roraima	47.752	14.379	33.373	26.919	13.013	13.906
Pará	182.043	234.239	-52.196	177.569	217.776	-40.207
Amapá	44.582	15.113	29.469	39.235	17.574	21.661
Tocantins	95.430	82.515	12.915	90.903	83.666	7.237
Região Nordeste	1.055.921	1.819.968	-764.047	1.023.746	1.761.361	-737.615
Maranhão	100.816	274.469	-173.653	118.423	287.672	-169.249
Piauí	88.740	140.815	-52.075	78.763	153.385	-74.622
Ceará	162.925	186.710	-23.785	122.730	195.035	-72.305
Rio Grande do Norte	77.916	71.287	6.629	73.092	59.436	13.656
Paraíba	102.005	163.485	-61.480	101.835	136.945	-35.110
Pernambuco	164.871	280.290	-115.419	162.449	241.825	-79.376
Alagoas	55.966	127.948	-71.982	59.108	140.379	-81.271
Sergipe	52.111	56.928	-4.817	56.498	51.297	5.201
Bahia	250.571	518.036	-267.465	250.848	495.387	-244.539
Região Sudeste	2.120.511	1.661.924	458.587	1.928.874	1.558.586	370.288
Minas Gerais	447.782	408.658	39.124	405.755	424.970	-19.215
Espírito Santo	129.169	95.168	34.001	138.478	77.594	60.884
Rio de Janeiro	319.749	274.213	45.536	290.788	267.611	23.177
São Paulo	1.223.811	883.885	339.926	1.093.853	788.411	305.442
Região Sul	610.359	629.555	-19.196	726.331	651.703	74.628
Paraná	297.311	336.998	-39.687	293.471	319.759	-26.288
Santa Catarina	199.653	139.667	59.986	317.730	143.618	174.112
Rio Grande do Sul	113.395	152.890	-39.495	115.130	188.326	-73.196
Região Centro-Oeste	852.910	590.939	261.971	841.960	584.010	257.950
Mato Grosso do Sul	97.709	108.738	-11.029	105.540	88.722	16.818
Mato Grosso	166.299	123.724	42.575	154.758	135.931	18.827
Goiás	372.702	169.900	202.802	384.346	170.431	213.915
Distrito Federal	216.200	188.577	27.623	197.316	188.926	8.390

Fonte: IBGE - Resultados Gerais da Amostra do Censo 2010

A região Sul se destacava por ser a única do país a apresentar aumento da mobilidade espacial durante o período em análise. O significativo incremento (59,1%) observado no número de imigrantes no estado de Santa Catarina (que passou de 199.653 para 317.730) foi determinante no referido aumento da mobilidade regional e também para que o saldo migratório estadual praticamente triplicasse – ao evoluir de 59.986 para 174.112.

O Paraná continuou seguindo a trajetória de perdas populacionais, mas observou-se uma diminuição no saldo migratório negativo. No caso do Rio Grande do Sul, o saldo de perdas migratórias intensificou-se.

Na região Centro-Oeste o volume de migrantes apresentou relativa estabilidade entre os quinquênios. O Mato Grosso do Sul que havia sofrido perdas populacionais por migração entre 1995/2000 (saldo de -11.029) reverteu a tendência durante a segunda metade dos anos 2000 e passou a apresentar saldo positivo (+16.818). No Distrito Federal e no Mato Grosso os saldos migratórios continuaram positivos ainda que tenha reduzido de intensidade.

O Estado de Goiás manteve sua posição de área da região Centro-Oeste que mais absorvia imigrantes, tendo inclusive incrementado o saldo migratório – de 202.802 em 1995/2000 para 213.915 em 2005/2010.

Em função do dinamismo econômico recente vivenciado pelo Brasil e da melhoria das condições de vida da população, faz-se importante analisar os fluxos de migração de retorno no país.

Segundo o IBGE (2012), os migrantes de retorno totalizaram 1.144.211 pessoas entre 1995 e 2000 e 1.230.525 no quinquênio 2005/2010, representando 22,0% e 24,5% no total de migrantes do país, respectivamente.

A região Nordeste se destacou nos dois quinquênios por abrigar 44,1% (em 1995/2000) e 41,0% dos imigrantes de retorno (Tabela 83). A exceção de Sergipe, ainda que tenha arrefecido em todos os outros os estados em comparação ao quinquênio 1995/2000 as proporções de retornados seguiam elevadas durante o período de 2005/2010 na maioria dos estados nordestinos: Ceará (46,6%), Maranhão (43,5%), Paraíba (43,0%), Piauí (41,7%), Bahia (41,4%), Alagoas (41,2%) e Pernambuco (40,3%).

A intensidade dos fluxos imigratórios de retorno para o Nordeste é decorrente da conjugação de dois movimentos. O primeiro, guarda relação com a relativa perda de atratividade exercida pelo estado de São Paulo - principal pólo de absorção dos migrantes nordestinos – decorrente da redução da sua capacidade de absorver mão de obra, conforme ocorrera nas décadas de 1970 e 1980. O segundo e mais importante movimento está associado à atração no local de origem. A região Nordeste recebeu novos investimentos produtivos, inclusive de grande porte, e alguns centros dinâmicos na sua economia passaram a exercer atratividade. Ademais, a expansão do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), a criação e ampliação da cobertura do Programa Bolsa Família e de outros programas sociais, a ampliação do mercado de consumo interno e o surgimento de novas oportunidades de trabalho, a redução da pobreza e a melhoria das condições de vida passaram a reter população.

Na região Norte, à exceção do Acre (que apresentou estabilidade) todos os demais estados apresentaram aumento na proporção de retornados, com destaque para Rondônia (de 7,4% para 13,1% entre os quinquênios) e Pará (de 15,5% para 19,4%).

Já na região Sudeste, a proporção de migrantes retornados quase que dobrou em São Paulo ao passar de 9,7% entre 1995/2000 para 18,9% entre 2005/2010. Observou-se aumento também no Rio de Janeiro (de 15,7% para 20,3%). No estados de Minas Gerais e Espírito Santo as proporções de imigrantes de retorno reduziram. Entretanto, vale ressaltar que apesar da redução Minas Gerais seguia apresentando a maior proporção de retornados (32,9%) da região Sudeste em 2005/2010.

TABELA 83

NÚMERO DE IMIGRANTES DE RETORNO E PARTICIPAÇÃO RELATIVA NO TOTAL DE IMIGRANTES
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 1995/2000 E 2005/2010

Área Geográfica	Imigrantes de retorno			
	1995/2000	2005/2010	Participação Relativa no Total de Imigrantes (%)	
			1995/2000	2005/2010
Brasil	1.144.211	1.230.525	22,0	24,5
Região Norte	63.943	79.029	11,5	15,9
Rondônia	6.194	9.236	7,4	13,1
Acre	2.864	3.121	21,0	20,3
Amazonas	8.931	10.629	10,0	13,7
Roraima	1.020	2.157	2,1	8,0
Pará	28.241	34.451	15,5	19,4
Amapá	2.327	3.258	5,2	8,3
Tocantins	14.366	16.177	15,1	17,8
Região Nordeste	465.699	419.590	44,1	41,0
Maranhão	44.042	51.457	43,7	43,5
Piauí	41.311	32.844	46,6	41,7
Ceará	79.574	57.176	48,8	46,6
Rio Grande do Norte	28.005	24.747	35,9	33,9
Paraíba	50.649	43.782	49,7	43,0
Pernambuco	75.005	65.500	45,5	40,3
Alagoas	23.830	24.367	42,6	41,2
Sergipe	13.756	15.960	26,4	28,3
Bahia	109.527	103.757	43,7	41,4
Região Sudeste	352.782	422.562	16,6	21,9
Minas Gerais	162.421	133.612	36,3	32,9
Espírito Santo	22.000	23.217	17,0	16,8
Rio de Janeiro	50.027	59.025	15,7	20,3
São Paulo	118.334	206.708	9,7	18,9
Região Sul	171.959	193.122	28,2	26,6
Paraná	95.935	94.808	32,3	32,3
Santa Catarina	35.290	47.446	17,7	14,9
Rio Grande do Sul	40.734	50.868	35,9	44,2
Região Centro-Oeste	89.828	116.220	10,5	13,8
Mato Grosso do Sul	15.037	19.913	15,4	18,9
Mato Grosso	10.740	16.476	6,5	10,7
Goiás	54.550	59.039	14,6	15,4
Distrito Federal	9.501	20.792	4,4	10,5

Fonte: IBGE - Resultados Gerais da Amostra do Censo 2010

Na região Sul, a migração de retorno era bastante representativa no Paraná (32,3%) nos dois quinquênios e sobretudo no Rio Grande Sul que apresentou uma expansão de 35,9% em 1995/2000 para 44,2% em 2005/2010 – neste último período, era a segunda maior proporção do país, atrás apenas do Ceará (46,6%).

Em todos os estados da região Centro-Oeste as proporções de retornados foram incrementadas entre os dois períodos em análise, sendo mais expressiva no Distrito Federal (de 4,4% para 10,5%).

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo o *Relatório Mundial sobre a Deficiência* publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2011, estima-se que um bilhão de pessoas vive com algum tipo de deficiência, o correspondente a 15,0% da população mundial. Deste contingente, cerca de 200 milhões apresentam sérias dificuldades em realizar atividades básicas para a sobrevivência.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 2006 e que entrou em vigor em maio de 2008, aponta no seu Artigo 27 as bases para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência na área do trabalho e emprego, conforme Box a seguir.

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Artigo 27 Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
 - j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
 - k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Fonte: United Nations – Enable

Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/documents/nat/portugal-c.doc>

O Contingente de Pessoas com Deficiência no Brasil

Os recém divulgados Resultados Gerais da Amostra do Censo Demográfico 2010 do IBGE permitem atualizar as informações sobre a realidade das pessoas com deficiência no Brasil e fornecem importantes insumos para subsidiar as políticas públicas de inclusão social e de promoção do Trabalho Decente desse segmento da população.

O levantamento censitário de 2010 identificou um contingente de 45,6 milhões de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas (visual¹⁰⁸, auditiva¹⁰⁹, motora¹¹⁰ e mental/intelectual¹¹¹), o correspondente a 23,9% da população brasileira.

A região Nordeste apresentava a maior proporção de pessoas com pelo menos uma das doenças investigadas (26,6%) no ano de 2010, enquanto que as regiões Centro-Oeste e Sul apresentavam o menor percentual de incidência (22,5%), segundo Tabela 84.

¹⁰⁸ Foi pesquisado se a pessoa tinha dificuldade permanente de enxergar (avaliada com o uso de óculos ou lentes de contato, no caso da pessoa utilizá-los), de acordo com a seguinte classificação: *não consegue de modo algum* - para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de enxergar; *grande dificuldade* - para a pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato; *alguma dificuldade* - para a pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de enxergar, ainda que usando óculos ou lentes de contato; ou *nenhuma dificuldade* - para a pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de enxergar, ainda que precisando usar óculos ou lentes de contato. (IBGE, 2012).

¹⁰⁹ Se a pessoa tinha dificuldade permanente de ouvir (avaliada com o uso de aparelho auditivo, no caso da pessoa utilizá-lo), de acordo com a seguinte classificação: *não consegue de modo algum* - para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz de ouvir; *grande dificuldade* - para a pessoa que declarou ter *grande dificuldade* permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo; *alguma dificuldade* - para a pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de ouvir, ainda que usando aparelho auditivo; ou *nenhuma dificuldade* - para a pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de ouvir, ainda que precisando usar aparelho auditivo.

¹¹⁰ Investigou-se se a pessoa tinha dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas (avaliada com o uso de prótese, bengala ou aparelho auxiliar, no caso da pessoa utilizá-lo), de acordo com a seguinte classificação: *não consegue de modo algum* - para a pessoa que declarou ser permanentemente incapaz, por deficiência motora, de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa; *grande dificuldade* - para a pessoa que declarou ter grande dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar; *alguma dificuldade* - para a pessoa que declarou ter alguma dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que usando prótese, bengala ou aparelho auxiliar; ou *nenhuma dificuldade* - para a pessoa que declarou não ter qualquer dificuldade permanente de caminhar e/ou subir escadas sem a ajuda de outra pessoa, ainda que precisando usar prótese, bengala ou aparelho auxiliar.

¹¹¹ Foi pesquisado se a pessoa tinha alguma deficiência mental ou intelectual permanente que limitasse as suas atividades habituais, como trabalhar, ir à escola, brincar etc. Não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

TABELA 84

POPULAÇÃO TOTAL E POPULAÇÃO COM PELO MENOS UMA DAS DEFICIÊNCIAS INVESTIGADAS E PERCENTUAL DA POPULAÇÃO COM PELO MENOS UMA DEFICIÊNCIA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	População Total	% da População com pelo menos uma das deficiências investigadas	% da População com pelo menos uma das deficiências investigadas
Brasil	190.755.799	45.606.048	23,9
Região Norte	15.864.454	3.654.137	23,0
Rondônia	1.562.409	345.580	22,1
Acre	733.559	165.892	22,6
Amazonas	3.483.985	790.647	22,7
Roraima	450.479	95.510	21,2
Pará	7.581.051	1.790.289	23,6
Amapá	669.526	158.770	23,7
Tocantins	1.383.445	307.449	22,2
Região Nordeste	53.081.950	14.130.717	26,6
Maranhão	6.574.789	1.641.771	25,0
Piauí	3.118.360	859.627	27,6
Ceará	8.452.381	2.340.329	27,7
Rio Grande do Norte	3.168.027	882.022	27,8
Paraíba	3.766.528	1.045.962	27,8
Pernambuco	8.796.448	2.425.900	27,6
Alagoas	3.120.494	859.707	27,6
Sergipe	2.068.017	518.568	25,1
Bahia	14.016.906	3.556.832	25,4
Região Sudeste	80.364.410	18.499.909	23,0
Minas Gerais	19.597.330	4.432.186	22,6
Espírito Santo	3.514.952	823.730	23,4
Rio de Janeiro	15.989.929	3.899.885	24,4
São Paulo	41.262.199	9.344.109	22,6
Região Sul	27.386.891	6.159.670	22,5
Paraná	10.444.526	2.280.548	21,8
Santa Catarina	6.248.436	1.330.704	21,3
Rio Grande do Sul	10.693.929	2.548.418	23,8
Região Centro-Oeste	14.058.094	3.161.616	22,5
Mato Grosso do Sul	2.449.024	525.979	21,5
Mato Grosso	3.035.122	669.042	22,0
Goiás	6.003.788	1.392.790	23,2
Distrito Federal	2.570.160	573.805	22,3

Fonte: IBGE - Resultados Gerais da Amostra do Censo 2010

Entre as Unidades da Federação, os maiores percentuais se faziam presentes no Rio Grande do Norte e Paraíba (ambas com 27,8%) e Ceará (27,7%). As menores incidências de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas eram observadas em Roraima (21,2%), Santa Catarina (21,3%) e Mato Grosso do Sul (21,5%).

Seguindo recomendações internacionais, o IBGE investigou os graus de severidade de cada deficiência com o intuito de delimitar o público-alvo com deficiência severa, que foi considerado como o conjunto das pessoas que para as deficiências visual, auditiva e motora, quando indagados se tinham dificuldade de enxergar, ouvir e de caminhar ou subir escadas respectivamente, declararam as opções de resposta “sim, grande dificuldade” ou “sim, não consegue de modo algum”. Também considerou-se com *deficiência severa* o conjunto das pessoas com deficiência mental/intelectual.

Em consonância com o conjunto das deficiências investigadas, a região Nordeste também abrigava os maiores percentuais de pessoas com deficiência severa: 4,1% para a deficiência visual severa, 2,6% no caso da deficiência motora severa e 1,6% para a mental/intelectual severa, segundo Tabela 85. Tratando-se da auditiva severa, o percentual observado na região Nordeste (1,2%) era igual ao da região Sul.

No contexto das Unidades da Federação, os maiores percentuais de deficiência visual severa eram verificados no Piauí (4,7%) e Alagoas (4,6%) enquanto que os menores percentuais se faziam presentes no Distrito Federal e em São Paulo (2,9%).

Tratando-se da deficiência motora severa, a incidência era maior entre a população residente em Alagoas (3,1%) e Pernambuco (2,8%) e menor em Rondônia (1,6%).

A deficiência auditiva severa era mais incidente nos estados do Piauí e Ceará (1,4%), sendo que se fazia menos presente no Amapá e Amazonas (0,8%).

Por fim, a deficiência mental/intelectual era mais incidente em Alagoas (1,9%) e no Acre (1,7%) e assumia menor proporção no Amapá (0,9%).

TABELA 85

NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SEVERA E PERCENTUAL DE INCIDÊNCIA NA POPULAÇÃO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Número de Pessoas com Deficiência Severa				% de Incidência de Pessoas com Deficiência Severa na População			
	Visual	Auditiva	Motora	Mental	Visual	Auditiva	Motora	Mental
Brasil	6.562.910	2.143.173	4.433.350	2.611.536	3,4	1,1	2,3	1,4
Região Norte	573.272	146.296	289.184	183.587	3,6	0,9	1,8	1,2
Rondônia	48.505	13.517	25.635	19.096	3,1	0,9	1,6	1,2
Acre	26.553	7.348	13.827	12.105	3,6	1,0	1,9	1,7
Amazonas	121.259	29.270	59.743	38.671	3,5	0,8	1,7	1,1
Roraima	14.732	3.943	7.102	4.916	3,3	0,9	1,6	1,1
Pará	286.412	71.350	146.810	84.194	3,8	0,9	1,9	1,1
Amapá	26.106	5.659	11.847	6.343	3,9	0,8	1,8	0,9
Tocantins	49.706	15.208	24.217	18.263	3,6	1,1	1,8	1,3
Região Nordeste	2.188.882	657.468	1.369.017	826.170	4,1	1,2	2,6	1,6
Maranhão	281.851	74.089	146.515	96.685	4,3	1,1	2,2	1,5
Piauí	146.231	42.204	81.645	50.876	4,7	1,4	2,6	1,6
Ceará	374.019	115.677	223.885	125.353	4,4	1,4	2,6	1,5
Rio Grande do Norte	135.613	41.808	86.460	52.028	4,3	1,3	2,7	1,6
Paraíba	150.670	48.378	16.880	62.058	4,0	1,3	2,8	1,6
Pernambuco	368.129	111.751	247.435	138.677	4,2	1,3	2,8	1,6
Alagoas	143.104	40.809	95.990	59.853	4,6	1,3	3,1	1,9
Sergipe	79.225	23.336	49.123	29.239	3,8	1,1	2,4	1,4
Bahia	510.039	159.414	330.911	211.402	3,6	1,1	2,4	1,5
Região Sudeste	2.496.880	867.782	1.828.930	1.053.910	3,1	1,1	2,3	1,3
Minas Gerais	636.328	231.606	483.063	300.676	3,2	1,2	2,5	1,5
Espírito Santo	120.607	36.238	86.340	47.313	3,4	1,0	2,5	1,3
Rio de Janeiro	536.592	163.883	393.247	202.991	3,4	1,0	2,5	1,3
São Paulo	1.203.353	436.054	866.279	502.931	2,9	1,1	2,1	1,2
Região Sul	861.962	330.426	676.369	378.124	3,1	1,2	2,5	1,4
Paraná	321.619	119.194	243.219	143.376	3,1	1,1	2,3	1,4
Santa Catarina	188.459	72.524	147.957	71.956	3,0	1,2	2,4	1,2
Rio Grande do Sul	351.885	138.708	285.193	162.792	3,3	1,3	2,7	1,5
Região Centro-Oeste	441.914	141.201	269.851	169.743	3,1	1,0	1,9	1,2
Mato Grosso do Sul	73.357	24.420	51.781	32.488	3,0	1,0	2,1	1,3
Mato Grosso	96.583	27.050	51.418	33.367	3,2	0,9	1,7	1,1
Goiás	197.489	67.375	124.131	75.853	3,3	1,1	2,1	1,3
Distrito Federal	74.483	22.356	42.521	28.035	2,9	0,9	1,7	1,1

Fonte: IBGE - Resultados Gerais da Amostra do Censo 2010

A Evolução do Emprego Formal para Pessoas com Deficiência

Segundo os dados da RAIS, o número de vínculos empregatícios de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho diminuiu de 348.818 em 2007 para 306.013 em 2010, perfazendo um declínio de -12,3%, com base nas informações que constam na Tabela 86. A redução foi bem mais significativa entre as mulheres (-18,5%) do que entre os homens (-8,6%). Vale ressaltar que, durante esse mesmo período, o número total de empregos formais aumentou em 17,3% ao passar de 37.607.430 para 44.068.355 – incremento de 6.460.925.

Em função dessas tendências opostas, a já ínfima participação de pessoas com deficiência no total do emprego formal diminuiu de 0,9% em 2007 para 0,7% em 2010.

Entre as Grandes Regiões, apenas a Norte apresentou expansão (+7,3%) de vínculos empregatícios de Pessoas com Deficiência (PCD) entre 2007 e 2010. Nas demais regiões, os declínios mais significativos ocorreram no Centro-Oeste (-51,6%) e no Sul (-7,4%).

A magnitude da redução do emprego formal de PCD na região Centro-Oeste foi bastante condicionada pela contração verificada em Goiás (-77,7%) durante o período em análise. Em termos relativos, a diminuição também foi expressiva no Mato Grosso do Sul (-40,9%) e no Mato Grosso (-30,1%). A exceção regional foi o Distrito Federal, cujo número de vínculos de PCD foi ampliado em 35,3%, ao passar de 7.664 em 2007 para 10.371 em 2010.

Considerando-se o conjunto das Unidades da Federação (UFs), observa-se uma situação menos desfavorável do que aquela apontada quando da análise acerca da tendência das grandes regiões, já que o emprego para PCD se expandiu em 15 das 27 UFs entre os anos de 2007 e 2010. Dentre aquelas nas quais ocorreu expansão, destacam-se três da região Norte: Roraima (+132,5%), Acre (+119,0%) e Amapá (+93,4%). Vale enfatizar que a magnitude relativa do crescimento nessas três UFs foi bastante condicionada pelo pequeno número de empregos de PCD existentes em 2007, os três menores contingentes do país: 120, 200 e 316, respectivamente¹¹².

Merece destaque ainda a expansão do emprego para PCD ocorrido no Rio Grande do Norte (+60,1%), Maranhão (43,9%), Piauí (+43,5%) e Alagoas (+37,1%). Nesse contexto, observa-se que UFs das regiões Norte e Nordeste predominavam entre aquelas (11 das 15) com incremento dos postos de trabalho formais para PCD.

¹¹² Nessas situações, o incremento absoluto entre os períodos são mais propícios a proporcionar uma maior variação relativa já que é calculado sobre uma base menor.

TABELA 86

NÚMERO DE EMPREGOS EM 31 DE DEZEMBRO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
INSERIDAS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007 E 2010

Área Geográfica	2007			2010			Variação (%) 2007/2010		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Brasil	348.818	218.922	129.896	306.013	200.193	105.820	-12,3	-8,6	-18,5
Região Norte	11.310	8.034	3.276	12.138	8.585	3.553	7,3	6,9	8,5
Rondônia	1.309	888	421	1.353	998	355	3,4	12,4	-15,7
Acre	200	148	52	438	331	107	119,0	123,6	105,8
Amazonas	3.725	2.503	1.222	4.002	2.639	1.363	7,4	5,4	11,5
Roraima	120	82	38	279	188	91	132,5	129,3	139,5
Pará	4.846	3.650	1.196	4.763	3.462	1.301	-1,7	-5,2	8,8
Amapá	316	208	108	611	458	153	93,4	120,2	41,7
Tocantins	794	555	239	692	509	183	-12,8	-8,3	-23,4
Região Nordeste	60.110	39.442	20.668	58.170	37.541	20.629	-3,2	-4,8	-0,2
Maranhão	3.796	2.467	1.329	5.464	3.614	1.850	43,9	46,5	39,2
Piauí	1.542	1.139	403	2.213	1.604	609	43,5	40,8	51,1
Ceará	8.733	5.748	2.985	11.045	7.201	3.844	26,5	25,3	28,8
Rio Grande do Norte	2.913	1.817	1.096	4.665	3.281	1.384	60,1	80,6	26,3
Paraíba	5.362	4.315	1.047	4.379	2.982	1.397	-18,3	-30,9	33,4
Pernambuco	12.265	7.073	5.192	14.143	7.723	6.420	15,3	9,2	23,7
Alagoas	1.866	1.527	339	2.558	1.949	609	37,1	27,6	79,6
Sergipe	2.243	1.740	503	2.185	1.417	768	-2,6	-18,6	52,7
Bahia	21.390	13.616	7.774	11.518	7.770	3.748	-46,2	-42,9	-51,8
Região Sudeste	168.305	107.030	61.275	155.938	102.688	53.250	-7,3	-4,1	-13,1
Minas Gerais	40.224	24.389	15.835	29.232	19.247	9.985	-27,3	-21,1	-36,9
Espírito Santo	5.290	3.626	1.664	5.893	3.818	2.075	11,4	5,3	24,7
Rio de Janeiro	17.420	11.932	5.488	20.508	13.515	6.993	17,7	13,3	27,4
São Paulo	105.371	67.083	38.288	100.305	66.108	34.197	-4,8	-1,5	-10,7
Região Sul	60.944	40.407	20.537	56.442	36.385	20.057	-7,4	-10,0	-2,3
Paraná	21.059	13.569	7.490	19.742	12.574	7.168	-6,3	-7,3	-4,3
Santa Catarina	20.533	13.809	6.724	15.071	9.645	5.426	-26,6	-30,2	-19,3
Rio Grande do Sul	19.352	13.029	6.323	21.629	14.166	7.463	11,8	8,7	18,0
Região Centro-Oeste	48.149	24.009	24.140	23.325	14.994	8.331	-51,6	-37,5	-65,5
Mato Grosso do Sul	4.960	3.456	1.504	2.932	2.082	850	-40,9	-39,8	-43,5
Mato Grosso	4.433	3.158	1.275	3.097	2.183	914	-30,1	-30,9	-28,3
Goiás	31.092	12.590	18.502	6.925	4.425	2.500	-77,7	-64,9	-86,5
Distrito Federal	7.664	4.805	2.859	10.371	6.304	4.067	35,3	31,2	42,3

Fonte: MTE - RAIS

Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Fugindo à tendência observada em sete dos oito demais estados nordestinos, a Bahia apresentou um expressivo declínio (-46,2%) do número de vínculos empregatícios para PCD: de 21.390 em 2007 para 11.518 em 2010. Essa foi a segunda mais contundente contração observada entre as UFs, atrás apenas da já mencionada redução observada em Goiás (-77,7%). Tal contração observada na Bahia contribuiu decisivamente para o pequeno declínio (-3,2%) dos vínculos de PCD experimentado pela região Nordeste, já que, à exceção de Sergipe e Paraíba, todos os outros estados nordestinos registraram expansão, conforme mencionado anteriormente.

Apesar do crescimento dos vínculos empregatícios em 15 UFs durante o período em análise, em nenhuma das 27 UFs brasileiras o contingente de PCD no total do emprego formal alcançava sequer 1,0% no ano de 2010, conforme pode ser constatado na Tabela 87. A participação percentual variava de 0,4% no Acre, Rondônia e Roraima até o máximo de 0,9% no Distrito Federal, Maranhão e Pernambuco.

Vale destacar que a redução do emprego formal para PCD entre os anos de 2007 e 2010 não pode ser diretamente atribuída à inatividade e/ou ampliação da cobertura de benefícios sociais, a exemplo do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Com efeito, segundo os dados do Censo 2010, apenas considerando-se o universo de pessoas com deficiência severa, um contingente de 363 mil PCD estavam na condição de desocupadas no país, ou seja, sem ocupação e procurando trabalho. Ademais, a Taxa de Desocupação era de 7,4% entre as pessoas com deficiência severa.

A título de informação é importante mencionar que, desde o ano de 2011, de acordo com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8742 de 07/12/1993 alterada pelas Leis nº 12.435 de 06/07/2011 e nº 12.470, de 31/08/2011, as pessoas com deficiência, beneficiárias do BPC que entram no mercado de trabalho, passam a ter o direito de retornar ao benefício em caso de saída do emprego. Durante o período em que a pessoa com deficiência estiver exercendo atividade remunerada o benefício ficará suspenso e poderá ter sua continuidade requerida quando a relação trabalhista for extinta. Outro acesso à situação de trabalho possível às pessoas com deficiência, beneficiárias do BPC com idade a partir de 14 anos, é o Contrato como Aprendiz, que permite o recebimento concomitante do benefício e do salário por um período de até dois anos.

TABELA 87

NÚMERO DE EMPREGOS EM 31 DE DEZEMBRO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INSERIDAS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO E PERCENTUAL SOBRE O NÚMERO TOTAL DE EMPREGOS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007 E 2010

Área Geográfica	2007			2010		
	Nº de Empregos		% PCD/ Total	Nº de Empregos		% PCD/ Total
	PCD	Total		PCD	Total	
Brasil	348.818	37.607.430	0,9	306.013	44.068.355	0,7
Região Norte	11.310	1.954.641	0,6	12.138	2.408.182	0,5
Rondônia	1.309	245.514	0,5	1.353	334.290	0,4
Acre	200	92.009	0,2	438	121.187	0,4
Amazonas	3.725	482.727	0,8	4.002	575.739	0,7
Roraima	120	45.742	0,3	279	78.585	0,4
Pará	4.846	796.152	0,6	4.763	951.235	0,5
Amapá	316	88.898	0,4	611	108.191	0,6
Tocantins	794	203.599	0,4	692	238.955	0,3
Região Nordeste	60.110	6.567.837	0,9	58.170	8.010.839	0,7
Maranhão	3.796	482.938	0,8	5.464	636.625	0,9
Piauí	1.542	298.831	0,5	2.213	377.463	0,6
Ceará	8.733	1.059.392	0,8	11.045	1.325.792	0,8
Rio Grande do Norte	2.913	498.467	0,6	4.665	575.026	0,8
Paraíba	5.362	475.471	1,1	4.379	579.504	0,8
Pernambuco	12.265	1.239.499	1,0	14.143	1.536.626	0,9
Alagoas	1.866	407.937	0,5	2.558	470.992	0,5
Sergipe	2.243	320.676	0,7	2.185	369.579	0,6
Bahia	21.390	1.784.626	1,2	11.518	2.139.232	0,5
Região Sudeste	168.305	19.532.512	0,9	155.938	22.460.999	0,7
Minas Gerais	40.224	4.036.203	1,0	29.232	4.646.891	0,6
Espírito Santo	5.290	751.559	0,7	5.893	860.421	0,7
Rio de Janeiro	17.420	3.665.846	0,5	20.508	4.080.082	0,5
São Paulo	105.371	11.078.904	1,0	100.305	12.873.605	0,8
Região Sul	60.944	6.502.575	0,9	56.442	7.557.531	0,7
Paraná	21.059	2.378.931	0,9	19.742	2.783.715	0,7
Santa Catarina	20.533	1.697.800	1,2	15.071	1.969.654	0,8
Rio Grande do Sul	19.352	2.425.844	0,8	21.629	2.804.162	0,8
Região Centro-Oeste	48.149	3.049.865	1,6	23.325	3.630.804	0,6
Mato Grosso do Sul	4.960	472.170	1,1	2.932	560.789	0,5
Mato Grosso	4.433	571.605	0,8	3.097	656.542	0,5
Goiás	31.092	1.061.426	2,9	6.925	1.313.641	0,5
Distrito Federal	7.664	944.664	0,8	10.371	1.099.832	0,9

Fonte: MTE - RAIS

É importante destacar que, se as oportunidades de inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho ainda são bastante reduzidas, entre as mulheres com deficiência a situação é ainda mais inquietante. Com efeito, apenas cerca de um terço (34,6%) dos vínculos empregatícios de PCD existentes em 2010, eram pertencentes ao sexo feminino. Em algumas UF's essa proporção era ainda menor e girava em torno de apenas um quarto das vagas – Alagoas (23,5%), Amapá (25,0%), Rondônia (26,0%) e Tocantins (26,2%). A maior proporção era observada em Pernambuco (45,4% do total). As vagas ocupadas por mulheres com deficiência (de 106 mil) correspondiam a apenas 0,2% do contingente total de empregos formais existentes no ano de 2010.

Do total de trabalhadores com deficiência em 2010, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,5%), seguida dos auditivos (22,5%), visuais (5,8%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%). Na situação de empregados reabilitados foram declarados 10,9% do total das pessoas com deficiência.

A remuneração média dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência era de R\$ 1.923 no ano de 2010, sendo superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.742). Conforme destaca o MTE (2010b), o diferencial apresentado entre os rendimentos auferidos pelas pessoas com deficiência e o rendimento médio nacional pode ser atribuído à remuneração média recebida pelos/as *reabilitados/as* (R\$ 2.107), pelas pessoas com *deficiência física* (R\$ 2.026) e com *deficiência auditiva* (R\$ 1.925), cujos rendimentos situam-se acima da remuneração média desse contingente de trabalhadores/as. Por outro lado, deve-se mencionar que os assalariados/as com *deficiência mental* apresentam os menores níveis de rendimentos (R\$ 772).

As desigualdades salariais de gênero no mercado formal também se manifestam entre as pessoas com deficiência, na medida em que a remuneração média feminina (R\$ 1.553) correspondia a 82,8% da masculina (R\$ 1.876). A maior diferença era observada entre os deficientes auditivos - no qual as mulheres recebiam apenas 56,8% do salário masculino.

Evolução das Vagas Ofertadas pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) para Pessoas com Deficiência

A análise da distribuição das vagas ofertadas pelo SINE segundo a possibilidade de colocação do trabalhador com deficiência revela que no ano de 2007 apenas 2,2% das vagas eram exclusivas e preferenciais para pessoas com deficiência, sendo que uma outra parcela de 8,7% também aceitava PCD, já que integrava a categoria *indiferente*, conforme Tabela 88. Diante desse contexto, uma significativa proporção de 89,0% das vagas oferecidas não aceitava trabalhadores com deficiência.

No ano de 2010, as possibilidades de inserção ficaram ainda mais reduzidas, na medida em que a proporção das vagas ofertadas que não aceitava PCD aumentou para 91,1%. Por outro lado, nesse ano, reduziu-se, em comparação a 2007, o percentual dos postos na categoria *indiferente* (para 6,9%), enquanto que a proporção de vagas de acesso *exclusivo e preferencial* (2,1%) manteve-se praticamente inalterada.

Na Tabela 88, são disponibilizadas as informações acerca do percentual de vagas ofertadas pelo SINE segundo a possibilidade de colocação do trabalhador e trabalhadora com deficiência para os anos de 2007 e 2010, para o Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação.

TABELA 88
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS VAGAS OFERTADAS PELO SINE, SEGUNDO A
POSSIBILIDADE DE COLOCAÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2007 E 2010

Área Geográfica	2007				2010			
	Aceita		Não Aceita	Total	Aceita		Não Aceita	Total
	Exclusivo e Preferencial	Indiferente			Exclusivo e Preferencial	Indiferente		
Brasil	2,2	8,7	89,0	100,0	2,1	6,9	91,1	100,0
Grandes Regiões								
Norte	2,3	15,7	82,0	100,0	3,6	14,2	82,2	100,0
Nordeste	3,5	13,3	83,1	100,0	2,5	10,3	87,3	100,0
Sudeste	2,1	6,6	91,3	100,0	2,0	3,6	94,3	100,0
Sul	2,3	10,0	87,8	100,0	2,0	10,7	87,3	100,0
Centro-Oeste	1,4	10,7	87,9	100,0	0,9	9,4	89,7	100,0
Unidades da Federação								
Rondônia	0,5	13,1	86,2	100,0	7,5	39,1	53,4	100,0
Acre	2,4	0,5	97,2	100,0	0,6	-	99,3	100,0
Amazonas	5,7	0,2	94,1	100,0	3,1	1,5	95,4	100,0
Roraima	1,0	10,7	88,3	100,0	0,8	-	99,2	100,0
Pará	12,6	4,2	83,2	100,0	6,5	1,0	92,5	100,0
Amapá	0,9	18,8	80,2	100,0	0,7	16,0	83,3	100,0
Tocantins	1,0	24,4	74,3	100,0	0,3	3,1	96,6	100,0
Maranhão	4,3	10,0	85,7	100,0	1,6	7,5	90,9	100,0
Piauí	3,4	1,1	95,4	100,0	5,0	-	95,0	100,0
Ceará	4,8	14,7	80,6	100,0	2,4	14,4	83,2	100,0
Rio Grande do Norte	1,3	23,2	75,1	100,0	1,1	27,3	71,6	100,0
Paraíba	1,3	2,4	96,2	100,0	1,1	2,4	96,5	100,0
Pernambuco	4,0	23,0	73,0	100,0	2,8	13,8	83,4	100,0
Alagoas	0,0	0,0	99,9	100,0	0,1	0,1	99,9	100,0
Sergipe	5,6	1,1	93,3	100,0	3,0	0,1	96,9	100,0
Bahia	2,5	7,0	90,4	100,0	2,8	4,7	92,6	100,0
Minas Gerais	2,3	9,7	87,8	100,0	1,2	6,9	92,0	100,0
Espírito Santo	4,0	0,1	95,7	100,0	2,2	8,7	89,1	100,0
Rio de Janeiro	0,5	0,6	98,9	100,0	1,0	1,9	97,2	100,0
São Paulo	2,3	7,4	90,3	100,0	2,6	2,6	94,8	100,0
Paraná**	-	-	-	-	nd	nd	74,4	-
Santa Catarina	0,5	18,2	81,4	100,0	0,9	11,6	87,5	100,0
Rio Grande do Sul	3,5	4,0	92,4	100,0	2,8	10,2	87,0	100,0
Mato Grosso do Sul	0,5	4,3	95,2	100,0	0,8	10,3	88,9	100,0
Mato Grosso	2,3	20,7	77,0	100,0	0,6	9,6	89,9	100,0
Goiás	0,9	8,9	90,2	100,0	1,1	10,7	88,3	100,0
Distrito Federal	2,1	5,4	92,4	100,0	1,0	1,4	97,7	100,0

Fonte: MTE - Coordenação do Sine

Elaboração: DIEESE - Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Nota: Para 2010: Roraima - dados parciais até novembro; Paraíba - dados parciais até junho;

Mato Grosso e Minas Gerais dados parciais até setembro; Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul - dados parciais até outubro

* Devido à migração dos Sistemas do MTE, os dados são parciais.

** Em 2010, há 10.602 casos de vagas no Paraná que aceitaram pessoas com deficiência, mas não há distinção quanto ao nível de exigência (exclusivo, preferencial ou indiferente).

Existência de Conselhos Municipais e de Programas ou Ações de Geração de Trabalho e Renda para Pessoas com Deficiência

Os conselhos municipais são canais efetivos de participação democrática da população no processo de formulação, implementação, monitoramento, avaliação e fiscalização das políticas públicas. Neste contexto, desempenham um papel fundamental para o cumprimento dos direitos dos mais diversos segmentos da população.

A partir dos dados levantados pela MUNIC do IBGE, apenas 490 municípios brasileiros contavam com Conselho Municipal de Direitos da Pessoa com Deficiência no ano de 2009, o correspondente a 8,8% do total, segundo Tabela 89.

A região Sudeste concentrava quase a metade (242) do número total de conselhos existentes e também apresentava o maior percentual de municípios que contava com a existência dos mesmos (14,5%). Os estados do Rio de Janeiro (30,4%) e São Paulo (23,7%) apresentavam as maiores proporções do país de municípios com conselhos de direitos das pessoas com deficiência.

Nas regiões Norte e Nordeste, apenas 5,3% e 5,6% dos municípios, respectivamente, contavam com a presença destes conselhos. Em 2009, a MUNIC não registrava nenhum Conselho Municipal de Direitos da Pessoa com Deficiência nos estados do Acre, Roraima e Amapá. Em alguns estados das regiões Nordeste o percentual de municípios que contavam com essa estrutura representativa era ainda menor que a média regional: Alagoas (2,0%), Paraíba (2,7%), Rio Grande do Norte (4,2%), Piauí (4,5%), Bahia (4,8%) e Sergipe (5,3%).

TABELA 89

NÚMERO DE MUNICÍPIOS COM PROGRAMAS OU AÇÕES DE GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E COM CONSELHO MUNICIPAL DE DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	Nº Total de Municípios	Nº de Municípios com Programas ou Ações de Geração de Trabalho e Renda p/ Pessoa com Deficiência		Nº de Municípios com Conselho Municipal de Direitos da Pessoa com Deficiência	
		Total	%	Total	%
Brasil	5.565	440	7,9	490	8,8
Região Norte	449	40	8,9	24	5,3
Rondônia	52	2	3,8	3	5,8
Acre	22	2	9,1	-	-
Amazonas	62	10	16,1	3	4,8
Roraima	15	-	-	-	-
Pará	143	20	14,0	1	0,7
Amapá	16	1	6,3	-	-
Tocantins	139	5	3,6	17	12,2
Região Nordeste	1.794	135	7,5	101	5,6
Maranhão	217	15	6,9	19	8,8
Piauí	224	20	8,9	10	4,5
Ceará	184	18	9,8	16	8,7
Rio Grande do Norte	167	8	4,8	7	4,2
Paraíba	223	14	6,3	6	2,7
Pernambuco	185	19	10,3	17	9,2
Alagoas	102	10	9,8	2	2,0
Sergipe	75	3	4,0	4	5,3
Bahia	417	28	6,7	20	4,8
Região Sudeste	1.668	130	7,8	242	14,5
Minas Gerais	853	44	5,2	51	6,0
Espírito Santo	78	5	6,4	10	12,8
Rio de Janeiro	92	16	17,4	28	30,4
São Paulo	645	65	10,1	153	23,7
Região Sul	1.188	97	8,2	93	7,8
Paraná	399	39	9,8	36	9,0
Santa Catarina	293	25	8,5	15	5,1
Rio Grande do Sul	496	33	6,7	42	8,5
Região Centro-Oeste	466	38	8,2	30	6,4
Mato Grosso do Sul	78	6	7,7	8	10,3
Mato Grosso	141	13	9,2	12	8,5
Goiás	246	18	7,3	9	3,7
Distrito Federal	1	1	100,0	1	100,0

Fonte: IBGE - Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2009

A MUNIC 2009 também investigou se os municípios contavam com programas ou ações municipais de geração de trabalho e renda para pessoas com deficiência. Os resultados apontavam que apenas 440 dos 5.565 municípios brasileiros contavam com programas e ações para PCD, o equivalente a 7,7% do total.

Nas regiões Norte (8,9%) e Centro-Oeste e Sul (com 8,2%) era mais elevado o percentual de municípios com o referido tipo de programa.

Entre as unidades federativas, o estado com maior percentual de municípios que possuíam programas ou ações municipais de geração de trabalho e renda para PCD no ano de 2009 era o Rio de Janeiro (17,4%) que, por sua vez, também apresentava a maior proporção de municípios com conselhos municipais de direitos das pessoas com deficiência, conforme mencionado anteriormente. Em seguida, figuravam o Amazonas (16,1%) e o Pará (14,0%).

Já em Roraima, a MUNIC não registrou a presença de programas ou ações de geração de trabalho e renda para PCD em nenhum dos municípios no ano de 2009. Vale ressaltar que nesse estado a pesquisa também não levantou a existência de nenhum conselho municipal de direitos das pessoas com deficiência.

Nos estados do Tocantins (3,6%), Rondônia (3,8%), Sergipe (4,0%) e Rio Grande do Norte (4,8%) a proporção de municípios com programas ou ações de geração de trabalho e renda para PCD não chegava aos 5,0%.

O Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e o BPC Trabalho

Em novembro de 2011 o Governo Federal lançou o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – *Viver sem Limite*, que prevê diversas ações em quatro eixos estratégicos: *acesso à educação, atenção à saúde, inclusão social e acessibilidade*.

Dentre as ações do eixo *inclusão social*, figura a criação do Programa *BPC Trabalho*, que tem como objetivo articular ações intersetoriais para promover o acesso à qualificação profissional e o acesso ao trabalho às pessoas com deficiência beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social - BPC, na faixa etária 16 a 45 anos, prioritariamente. O Programa *BPC Trabalho* é executado pela União, por meio dos Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Ministério da Educação (MEC), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), envolvendo compromissos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

As principais ações do Programa *BPC Trabalho* são: identificação e busca ativa dos beneficiários do BPC com deficiência, na faixa etária de 16 a 45 anos, realizada pelos técnicos dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS); realização de diagnóstico social e avaliação em relação ao interesse e possibilidade de participação no Programa; acompanhamento das pessoas com deficiência beneficiárias do BPC e de suas famílias, com a finalidade de garantir oferta de serviços e benefícios socioassistenciais e encaminhamento para o acesso às demais políticas públicas.

Cabe destacar ainda que o *BPC Trabalho* também está inserido no Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), no âmbito do Plano Brasil Sem Miséria, desenvolvido pelo MDS em parceria com o MEC e MTE, visando ampliar a

oferta da formação técnica e profissional de pessoas em vulnerabilidade social, com o atendimento prioritário aos beneficiários de programas federais de transferência de renda, incluindo os beneficiários com deficiência do BPC.

O Fundo das Nações Unidas para Promover o Direito das Pessoas com Deficiência

No dia 08 de dezembro de 2011 a ONU lançou o *Fundo das Nações Unidas para Promover o Direito das Pessoas com Deficiência* (UNPRPD) com o intuito de colaborar com os países no aperfeiçoamento das políticas, compilação de dados e a prestação de serviços em prol da promoção dos direitos das pessoas com deficiência.

O Fundo é incentivado por seis organismos da ONU com sólida experiência na promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência: o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), o Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais (DAES), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS). A OIT, como membro tanto da Junta Consultiva como do Comitê Administrativo do Fundo, participará do estudo das propostas de apoio financeiro em nível nacional e mundial.

O Fundo Fiduciário é administrado pelo Escritório do Fundo Fiduciário de Múltiplos Doadores do PNUD (MPTF) e pretende facilitar o diálogo entre governos e organizações que representam as pessoas com deficiência com o objetivo de incentivar ações destinadas a lutar contra a discriminação e a marginalização. Este objetivo está em sintonia com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), que foi acordada em nível internacional e cuja finalidade é a promoção da cooperação internacional sobre estas questões.

HIV, AIDS E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO

A aids no Brasil e a importância do local de trabalho para a luta contra aids

Segundo o Ministério da Saúde (2011), entre 1980 e junho de 2011, foram notificados cerca de 608 mil casos (acumulados) no país – 65,4% no sexo masculino e 34,6% no sexo feminino. A Taxa de Prevalência da infecção pelo HIV na população de 15 a 49 anos de idade, ou seja, potencialmente em idade de trabalhar, que era de 0,5% no início dos anos 1990, vem mantendo-se estável em 0,6% desde 2004, sendo 0,4% entre as mulheres e 0,8% entre os homens¹¹³.

Apesar dos dispositivos legais, muitas pessoas que vivem com HIV não conseguem manter-se no mercado de trabalho; outras conseguem se manter no emprego mas são

¹¹³ Outras informações e indicadores sobre o tema são apresentados no Capítulo de Contexto Econômico e Social, no tópico *População em Idade de Trabalhar (15 a 49 anos de idade) com HIV – Vírus da Imunodeficiência Adquirida e a Incidência de AIDS entre os Jovens*.

discriminadas ou isoladas nos seus locais de trabalho, o que pode levá-las a abandonar a atividade ou pedir demissão (TUNALA, 2002).

É fato indiscutível que a aids tem impacto no mundo do trabalho, pois a maioria dos sujeitos infectados está em idade produtiva, e grande parte destes está inserido ativamente no mercado. Assim, as ações desenvolvidas no espaço do trabalho também podem impactar a epidemia.

O envolvimento das empresas na construção de respostas frente ao HIV apresenta uma elevada relação custo-benefício: os trabalhadores se beneficiam, pois podem continuar com as suas atividades, contribuindo com seus conhecimentos e habilidades para o desenvolvimento da empresa; esta também se beneficia, pois não precisa arcar com o ônus da substituição do trabalhador e as consequentes operações de capacitação e treinamento de outro trabalhador para a mesma função. E o país não despende recursos com o pagamento de encargos relativos ao afastamento de um trabalhador ainda produtivo.

A criação de uma cultura de acolhimento e respeito ao trabalhador com HIV no local de trabalho pode ter um efeito muito positivo. O local de trabalho é onde os adultos passam o maior tempo das suas vidas e estabelecem relações de amizade e companheirismo. Por esta razão o espaço do trabalho é um ambiente potencialmente produtor e disseminador de padrões de comportamento. O estímulo no espaço de trabalho de atitudes de respeito a si mesmo e ao outro, de auto cuidado e de preservação da saúde, incluindo a prevenção do HIV/aids pode ter uma grande influência positiva sobre os trabalhadores dentro e fora da empresa.

Ações desenvolvidas no espaço de trabalho podem contribuir para que os trabalhadores que vivem com o vírus descubram que portar uma doença crônica não os torna menos cidadãos que os demais.

A presença de pessoas vivendo com HIV/aids no mundo do trabalho cria para as empresas a necessidade de conhecer aspectos relativos à epidemia que possam dar subsídios para o desenvolvimento de abordagens adequadas frente à questão.

Responder ao preconceito e à discriminação no mundo do trabalho por meio de ações afirmativas, de suporte e de acolhimento é uma das principais estratégias de promoção de equidade e efetivação do direito universal ao trabalho.

Essa premissa leva em conta a importância do trabalho na vida dos indivíduos, enquanto fonte de obtenção de meios materiais de sobrevivência, mas também enquanto espaço de produção de identidade, auto-estima e cidadania.

A Recomendação nº 200 da OIT

Com o objetivo de permitir o acesso universal à prevenção, tratamento e assistência a pessoas vivendo com HIV e, especialmente, a fim de fortalecer a contribuição do local de trabalho ao enfrentamento da epidemia, foi aprovada, em junho de 2010, durante a Conferência Internacional do Trabalho, uma nova norma internacional que reforça a importância do local de trabalho como espaço fundamental de garantia de direitos humanos das pessoas que vivem com HIV, em especial àqueles relacionados ao mundo do trabalho.

A Recomendação nº 200 sobre o HIV e a Aids e o Mundo do Trabalho tem como objetivo contribuir com os esforços globais para a garantia dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras afetados pelo HIV e para a promoção de ações de prevenção e assistência

no local de trabalho, além de estabelecer diretrizes para o enfrentamento do estigma e da discriminação no ambiente laboral. A Recomendação 200 é a primeira Norma Internacional do Trabalho sobre o HIV e a aids e baseia-se nos 10 princípios-chave estabelecidos pelo Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho (2001) e outros instrumentos internacionais. Aborda o desenvolvimento da epidemia a partir de 2001 (quando o Repertório de Práticas foi lançado) e prevê a inclusão do local de trabalho como um elemento essencial para as respostas nacional, regional e internacional para a epidemia.

A Recomendação nº 200 assegura o direito ao trabalho a todas as pessoas, seja no setor formal ou informal da economia, pessoas em busca de emprego, voluntários, estagiários e pessoas nas forças armadas e serviços uniformizados; estabelece princípios para proteção contra estigma e discriminação; promove o acesso a serviços de proteção e cuidado; e prioriza a proteção social e o direito à confidencialidade dos dados de saúde das pessoas que vivem com HIV ou com aids.

A referida Recomendação inclui um conjunto de diretrizes a serem seguidas pelos países para a formulação de programas de prevenção da aids nos locais de trabalho e para promover ações que auxiliem os trabalhadores infectados a serem produtivos durante o maior tempo possível, ficando a cargo dos Estados membros da OIT decidirem como integrar os seus princípios às políticas e à legislação de cada país.

Por meio de suas diretrizes, aprovadas pelos Estados membros, a Recomendação prevê o suporte necessário para a luta contra a discriminação das pessoas que vivem com HIV/aids no mundo laboral, assim como fornece elementos para que seus constituintes tripartites possam contribuir para que o ambiente de trabalho seja seguro, saudável, de respeito aos direitos humanos e livre de discriminação.

A adoção da Recomendação nº 200 representa um avanço em relação à questão do HIV e da aids no mundo do trabalho, pois, embora tenha por objetivo reforçar os 10 princípios básicos do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids, este é um instrumento de adoção voluntária que não pressupõe compromissos por parte dos países nem possui elementos que mensurem o alcance ou a qualidade das ações implementadas. Por sua vez, a Recomendação 200, além de vincular seus princípios com outros elementos importantes para tratar do direito ao trabalho e combater a discriminação, reitera a responsabilidade dos governos, dos trabalhadores e das empresas em tratar o assunto de forma integral e elaborar em conjunto políticas e programas sobre aids no mundo do trabalho que contribuam para a resposta nacional de cada país signatário dessa Norma.

O que diz a legislação brasileira

A garantia de emprego das pessoas vivendo com HIV, no Brasil, está assegurada no texto da Constituição Brasileira. Neste é afirmado que o trabalho é um direito constitucional básico, devendo ser garantida a igualdade e a não discriminação em matéria de emprego. Desde o início da epidemia, resoluções, leis específicas e acordos coletivos entre trabalhadores e empresas têm contribuído para a constituição de um aparato legal para a proteção dos trabalhadores frente ao HIV/aids. (VALENTIM, 2002).

Em 1988 a Portaria Interministerial nº 3.195, de 10 de agosto de 1988, instituiu, em âmbito nacional, a Campanha Interna de Prevenção da Aids com o objetivo de divulgar informações e incentivar as empresas a adotar medidas de prevenção da aids em empresas públicas e

privadas e em órgãos da administração direta. Tais ações deveriam ser promovidas pelas CIPAS (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes); aquelas instituições que não tivessem CIPAS deveriam participar das iniciativas promovidas pelos órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou de outra instituição, sendo que a fiscalização estaria a cargo da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho.

A Portaria Interministerial nº 796, de 29 de maio de 1992, dos Ministérios da Saúde e da Educação, estabelece a irregularidade da realização de testes compulsórios para alunos, professores e funcionários assim como da divulgação do status sorológico de qualquer membro da comunidade escolar; além disso, proíbe a instituição de classes ou escolas especiais para pessoas infectadas pelo HIV.

Ainda em 1992, foi publicada a Portaria Interministerial nº 869/92, dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e da Administração, estabelecendo a proibição de realização de testes para a detecção do HIV em exames pré-admissionais e periódicos de servidores públicos. Essa Portaria também estabeleceu que a sorologia positiva em si não acarreta prejuízo da capacidade laboral de seu portador, e que os convívios social e profissional com pessoas portadoras do vírus não acarretam riscos, além de declarar que as medidas para o controle da infecção são a informação e os procedimentos de prevenção pertinentes.

No âmbito do Poder Legislativo, em 1988 a Lei nº 7.670, de 08 de setembro de 1988 estendeu às pessoas com HIV ou aos doentes de aids vários benefícios que já eram concedidos às pessoas com outras doenças graves, como o recebimento de auxílio-doença, aposentadoria ou auxílio-reclusão para quem estivesse inscrito na Previdência Social, assim como a retirada do FGTS, independente da rescisão do contrato de trabalho. Posteriormente, por meio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, o governo federal autorizou o saque dos depósitos em conta vinculada do FGTS também no caso do portador do HIV ser um dos dependentes do trabalhador ou trabalhadora.

A Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, alterou a legislação do Imposto de Renda dispondo sobre a isenção sobre os proventos de aposentadorias ou de reformas causadas por acidentes de trabalho ou doença ocupacional, recebidos pelas pessoas portadoras do HIV ou com aids.

Em 1991 a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que instituiu o Plano de Benefícios da Previdência Social, dispõe o artigo 151, que a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado independe de carência, caso o filiado seja acometido de aids ou outras doenças indicadas.

Diversos segmentos profissionais contam com legislações específicas para garantir o direito ao trabalho das pessoas com HIV/aids. Com a mesma perspectiva, deliberação do Conselho Federal de Medicina proíbe a realização de testes anti-HIV com fim de exclusão do trabalho. A portaria 1246, do MTE, publicada em 31 de maio de 2010, complementa a Portaria Interministerial nº 869, de 12 de agosto de 1992, e estabelece que nenhuma pessoa pode ser obrigada a fazer o teste de HIV para admissão no emprego, mudança de função, por ocasião de exames admissionais ou periódicos, retorno ao trabalho e outras situações ligadas à relação de emprego.

A atuação da Justiça do Trabalho, desde o início da epidemia, tem tido destaque no contexto das relações de trabalho e aids. Entre os principais temas abordados, no âmbito da Justiça do Trabalho está o da dispensa do empregado portador do HIV, sendo que a atuação dos Tribunais tem evoluído ao longo dos anos no sentido de coibir atos discriminatórios e assegurar ao empregado o direito ao trabalho.

Atualmente, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho nos processos individuais tem procurado garantir a relação de emprego, quando ficam expressas as dispensas abusivas, discriminatórias ou como violação de direitos (Valentim, 2003).

Também há casos relatados de decisões em prol de indenização por danos morais originários de atos praticados pelo empregador contra a dignidade do trabalhador durante a relação de emprego e reintegração imediata de empregado dispensado em desrespeito à cláusula de acordo coletivo de trabalho.

Em agosto de 2011, o TST proferiu parecer favorável em favor da reintegração de empregado, citando expressamente a Recomendação 200 da OIT como instrumento jurídico internacional adotado pelo Brasil para promoção do direito ao trabalho de pessoas que vivem com HIV e combate à discriminação.

Respostas à aids no mundo do trabalho no Brasil

Como resposta às crescentes demandas relativas à epidemia e o mundo do trabalho, decorrentes inicialmente dos impactos do HIV/aids, já referidos, e posteriormente do aumento da sobrevivência das pessoas vivendo com HIV/aids - que traz, como consequência, o crescente número de portadores saudáveis e capazes de permanecer/entrar no mercado de trabalho, em 1998 o Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 3.717, de 8 de outubro de 1998, criou o CEN – Conselho Empresarial Nacional de Prevenção ao HIV/AIDS.

Dentre as suas atribuições está o assessoramento ao Ministério da Saúde na construção da resposta nacional ao HIV/aids, e a sensibilização do setor privado para o desenvolvimento de ações para a prevenção do HIV/aids e a promoção da saúde.

Nesse sentido, com o objetivo de “ampliar o número de empresas brasileiras com programas de prevenção da epidemia” (CEN/UNAIDS, 2008), o Conselho Empresarial Nacional tem produzido uma série de materiais educativos, dentre os quais se destaca o “Manual de Implantação e implementação de Programas e Projetos de Prevenção e ao HIV e AIDS no Local de Trabalho” (CEN/UNAIDS, 2008). O CEN é igualmente responsável por estimular e auxiliar a formação de Conselhos Estaduais para a Prevenção do HIV/Aids nos estados da Federação, dando suporte para a reunião e o comprometimento das empresas com o tema e prestando assistência para a elaboração de eventos, campanhas e materiais.

O CEN também tem promovido campanhas e premiado empresas que se destacam na criação de ações efetivas para a prevenção da epidemia e melhora nas condições de saúde do trabalhador.

O movimento sindical, por meio das Centrais Sindicais (CUT, UGT, CGTB, NCST, CTB e Força Sindical) e muitos sindicatos também têm organizado respostas ao HIV/aids junto às suas bases. De forma individual, ou agregada no seio do movimento dos trabalhadores, as ações atingem um grande contingente de trabalhadores e famílias e tem sido um valioso auxiliar das instâncias governamentais no enfrentamento da epidemia.

Estas respostas têm assumido tanto o enfoque da prevenção, com a disseminação de informações sobre o HIV/aids a partir de campanhas, eventos e com o uso dos seus meios próprios de comunicação com os trabalhadores, quanto o de apoio ao trabalhador com HIV/aids, com orientações a respeito dos seus direitos trabalhistas e previdenciários e inclusão do tema como cláusula nas negociações coletivas.

Como exemplo, o “Projeto Verão sem Aids, Valorizando a Vida”, que começou em 1994 nas praias do litoral sul e norte da Baixada Santista, promovido pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo, e atualmente coordenado pela Força Sindical, foi ampliado para outras iniciativas na mesma região, como por exemplo “Primavera sem Aids” e “Outono sem Aids”, com afluência de grande número de trabalhadores e familiares durante sua realização.

Existe também um empenho na capacitação das lideranças sindicais no tema do HIV/aids e em outros que lhe são correlatos, como diversidade sexual, discriminação e preconceito, direitos das pessoas com HIV/aids e outros. A preocupação com a proteção dos direitos humanos, dos direitos laborais e da preservação do trabalho das pessoas que vivem com o HIV tem sido uma constante na agenda do movimento sindical brasileiro.

A Escola de Formação da CUT desde 1992 oferece cursos na área de prevenção do HIV e combate à discriminação no local de trabalho para trabalhadores e trabalhadores com o objetivo de capacitar lideranças sindicais para atuar junto aos trabalhadores na orientação e no auxílio em caso de violação de direitos.

SETOR AQUAVIÁRIO ADOTA DIRETRIZES DA RECOMENDAÇÃO Nº 200

Em parceria com a Federação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários e Afins – FNTTAA, e o Departamento de DST/Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde, a OIT tem implementado algumas das diretrizes da Recomendação 200, sobre o HIV, a Aids e o mundo do trabalho, em uma iniciativa que contempla trabalhadores das mais importantes bacias hidroviárias do país, como a Paraguai-Paraná, que abrange a Região do Pantanal Mato-grossense, e a Bacia Sul-Sudeste, que abrange as hidrovias da Região Sul do Brasil.

A iniciativa conjunta, iniciada na cidade de Corumbá, MS, e com seguimento na Região Sul, capacitou trabalhadores para atuarem na educação entre pares em temas relacionados à prevenção do HIV e ao combate ao estigma e a discriminação no local de trabalho e no fortalecimento dos direitos fundamentais do trabalho.

Em etapas posteriores, a capacitação de mais educadores entre pares para atuarem no tema em outras bacias relevantes, como a Amazônica, irá contribuir para a melhoria do acesso à informação, ao diagnóstico e à prevenção do HIV, assim como irá facilitar o tratamento das pessoas diagnosticadas com o vírus nas regiões com maior dificuldade de acesso aos serviços públicos, mas com maior atuação da atividade aquaviária.

POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS

Segundo o Artigo 3º do Decreto Nº 6.040 de 07 de fevereiro de 2007, os *Povos e Comunidades Tradicionais* são “grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição”.

A produção de estatísticas sobre os povos e comunidades tradicionais desempenha um papel estratégico para que, futuramente, se possa conhecer as suas condições de trabalho e de vida de um modo geral, em consonância e respeitando-se as especificidades culturais e étnicas dos mesmos, conforme preconiza, por exemplo, a Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (nº 169).

CONVENÇÃO Nº 169 DA OIT SOBRE POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS

Objetivo

Propiciar o estabelecimento de uma nova relação entre o Estado e os Povos Indígenas e Tribais (PIT), com base no reconhecimento da diversidade cultural e étnica, outorgando-lhes proteção e incentivando-os para que estabeleçam suas próprias prioridades de desenvolvimento.

A Convenção estabelece os seguintes direitos para os povos indígenas e tribais:

- Ter uma existência duradoura e diferente;
- Determinar suas próprias prioridades de desenvolvimento e exercer controle sobre o mesmo, na medida do possível;
- Serem consultados, de boa fé, mediante procedimentos apropriados e por meio de instituições representativas, a respeito de decisões que possam afetá-los diretamente, incluindo medidas administrativas ou legislativas e planos de desenvolvimento;
- Conservar costumes e instituições, inclusive os métodos tradicionalmente utilizados para reprimir os delitos cometidos por seus membros, sempre que estes não sejam incompatíveis com os direitos fundamentais definidos pelo sistema jurídico nacional nem com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Os governos deverão:

- Estabelecer quais são os grupos aos quais se aplica a convenção, com base em critérios objetivos (idioma, parentesco, costumes etc.) e com base na autodefinição dos povos indígenas e tribais;
- Garantir aos PIT o desfrute, em pé de igualdade, dos mesmos direitos e oportunidades que se outorgam aos outros membros da comunidade nacional;
- Ajudar os PIT a eliminar as diferenças socioeconômicas existentes entre eles e os outros grupos da comunidade nacional;
- Respeitar os costumes e o direito consuetudinário dos PIT, ao aplicar-lhes a legislação nacional, inclusive quando se impõem sanções penais;
- Estabelecer mecanismos e procedimentos apropriados de consulta com os povos indígenas e tribais;
- Garantir que se realizem estudos apropriados, sempre que seja possível, em cooperação com os povos interessados, para avaliar o impacto social, espiritual, cultural e ambiental das atividades de desenvolvimento. Os resultados desses estudos servirão como critérios fundamentais para a execução das atividades;
- Promover as instituições e iniciativas dos PIT.

O Programa de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban na África do Sul em 2001, afirma a importância da geração de dados sobre cor, raça e etnia como um aspecto fundamental para a superação da discriminação racial e do racismo (parágrafos 92 a 98), com os seguintes destaques:

- a) Estados devem coletar, compilar, analisar, disseminar e publicar dados estatísticos confiáveis em níveis local e nacional;
- b) Estados, organizações governamentais e não-governamentais, instituições acadêmicas e o setor privado são convidados a aperfeiçoarem os conceitos e métodos de coleta e análise de dados; a promoverem pesquisas, intercâmbio de experiências e de práticas bem sucedidas e a desenvolverem atividades promocionais nesta área;
- c) a declaração reconhece que as políticas e programas que visam o combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata devem estar baseados em pesquisas qualitativas e quantitativas.

O Sistema Estatístico Nacional (SEN) vem se esforçando no sentido de aprimorar o levantamento de informações sobre povos e comunidades tradicionais, ainda que exista um vasto caminho a ser trilhado.

As Inovações do Censo Demográfico 2010 no Levantamento das Informações sobre Cor, Raça e Etnia

O Censo Demográfico 2010 do IBGE apresentou algumas inovações que permitem aprimorar a investigação e o conhecimento acerca das questões étnicas e raciais no país.

Um primeiro aspecto importante é que a pergunta autodeclarada sobre a cor ou raça da população voltou a integrar o questionário básico do Censo 2010, ou seja, aquele que é aplicado na totalidade dos domicílios do país. Isso permitirá construir indicadores das condições de vida da população para pequenas áreas mediante uma perspectiva racial e étnica, o que anteriormente não era possível já que a pergunta de cor ou raça fazia parte do questionário da amostra (aplicado em aproximadamente 15,0% dos domicílios).

Além da identificação do grupo étnico e da língua falada no caso das pessoas que se auto-declararam como indígenas, as terras indígenas foram dispostas por setor censitário¹¹⁴, o que permitirá uma análise mais específica e precisa da realidade destas comunidades.

A Nova Versão do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo (CadÚnico)

A mais nova versão (7.0) do CadÚnico traz algumas inovações e certamente também se constitui numa importante fonte de informação para o conhecimento das condições de vida de alguns segmentos da população mediante uma perspectiva racial, sobretudo entre a população pobre.

¹¹⁴ O setor censitário é a unidade territorial criada para fins de controle cadastral da coleta e se constitui na unidade mais desagregada possível para obtenção de informações.

Além da presença da pergunta de cor ou raça apresentar a mesma composição daquela utilizada pelos levantamentos do IBGE, o novo formulário também traz perguntas específicas se a família é indígena, a que povo indígena pertence a família, se reside em terra ou reserva indígena e qual o nome da terra ou reserva indígena. Também identifica se a família é quilombola e qual o nome da comunidade quilombola.

As informações do Cadastro Único passam a apresentar maior sinergia com a base operacional-territorial do IBGE, inclusive com a identificação do setor censitário do qual faz parte o domicílio da família cadastrada.

O CadÚnico desempenha um papel fundamental na coleta de informações sobre as famílias mais pobres no Brasil, garantido a elas acesso a um conjunto de iniciativas governamentais, a partir do Programa Brasil sem Miséria. Além de garantir o acesso ao Bolsa Família, os dados do Cadastro Único servem de referência para o acesso das pessoas e famílias mais vulneráveis aos programas de obtenção de documentação (a exemplo de RG e Carteira de Trabalho), formação profissional, microcrédito, empreendedorismo, saúde, educação, erradicação do trabalho infantil e acesso a serviços de assistência social, dentre outros.

Um dos principais eixos de atuação do *Plano Brasil sem Miséria* é a Busca Ativa, que significa identificar as pessoas em situação de extrema pobreza e integrá-las a rede de políticas, programas e ações voltadas para a superação da pobreza. Neste contexto, defini-se um conjunto de estratégias organizadas territorialmente para identificar e cadastrar as famílias em situação de extrema pobreza.

Integra o conjunto de orientações centrais da Busca Ativa, a identificação correta, no CadÚnico, de todas as famílias que integram povos ou comunidades tradicionais e grupos específicos da população, com o intuito de promover ações mais efetivas para a superação da situação de extrema pobreza das famílias desses grupos.

A Consulta Pública do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) para o Guia de Cadastramento de Grupos Populacionais Tradicionais Específicos

Durante o período de 21 de maio a 15 de junho de 2012 o MDS realizou uma consulta pública para o Guia de Cadastramento de Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos, com o intuito de orientar os gestores do CadÚnico e Programa Bolsa Família sobre o cadastramento de 13 diferentes grupos de famílias passíveis de serem identificadas no CadÚnico¹¹⁵.

- ◇ Ciganas
- ◇ Extrativistas
- ◇ Pescadores artesanais

¹¹⁵ As famílias indígenas e quilombolas não constam na Consulta Pública pelo fato de já existirem guias de cadastramento próprios e já figurarem em campos específicos do formulário do CadÚnico. As especificidades do seu cadastramento são abordadas no Guia de Cadastramento de Famílias Indígenas e no Guia de Cadastramento de Famílias Quilombolas, disponíveis em: <http://www.mds.gov.br/bolsafamilia/cadastrounico/gestao-municipal/processo-de-cadastramento/cadastramento-diferenciado>.

- ◇ Pertencente à comunidade de terreiro
- ◇ Ribeirinhas
- ◇ Agricultores familiares
- ◇ Assentadas da reforma agrária
- ◇ Beneficiárias do Programa Nacional de Crédito Fundiário
- ◇ Acampadas
- ◇ Atingidas por empreendimentos de infraestrutura
- ◇ Famílias de presos do sistema carcerário
- ◇ Catadores de material reciclável
- ◇ Resgatados da condição de trabalho análoga ao de escravo

Para cada um dos 13 grupos familiares são apresentadas características básicas e especificidades do respectivo cadastramento. Entre as funções do Guia está a iniciativa de reforçar, junto aos cadastradores aspectos tais como o respeito às diferenças e o reconhecimento do valor da diversidade inerente à sociedade brasileira.

Conforme chama a atenção o MDS (2012):

O esforço para a identificação desses grupos populacionais se justifica a partir do entendimento de que eles sofrem de dupla invisibilidade. Uma gerada pela pobreza que muitas vezes deixa parcela da população brasileira à margem das ações estatais e das políticas públicas. Outra forma de invisibilidade está relacionada aos preconceitos e as falsas percepções cristalizadas em grupos da sociedade que estigmatizam e distanciam ainda mais algumas dessas famílias da vivência em sociedade e dos aparelhos públicos de assistência, tornando-as quase imperceptível ao poder público. (MDS, 2012: 1).

O MDS (2012) destaca ainda que os segmentos populacionais abordados estão delimitados apenas em função de questões organizacionais, baseadas em características gerais consideradas relevantes para a abordagem e cadastramento dos elegíveis para tal. Assim, para fins de inclusão no CadÚnico são identificadas, em virtude de origem étnica, as famílias que se autodeclararem como indígenas, quilombolas e ciganas. Em função de características culturais, estão as famílias extrativistas, de pescadores artesanais, pertencentes às comunidades de terreiro, ribeirinhas e de agricultores familiares.

A Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) do IBGE

Em sua edição de 2009, a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC¹¹⁶) do IBGE, investigou, em seu questionário básico, dentre outros temas, importantes e estratégicas informações acerca da institucionalização do planejamento municipal no que concerne às políticas de promoção da igualdade racial e um módulo específico sobre Direitos Humanos.

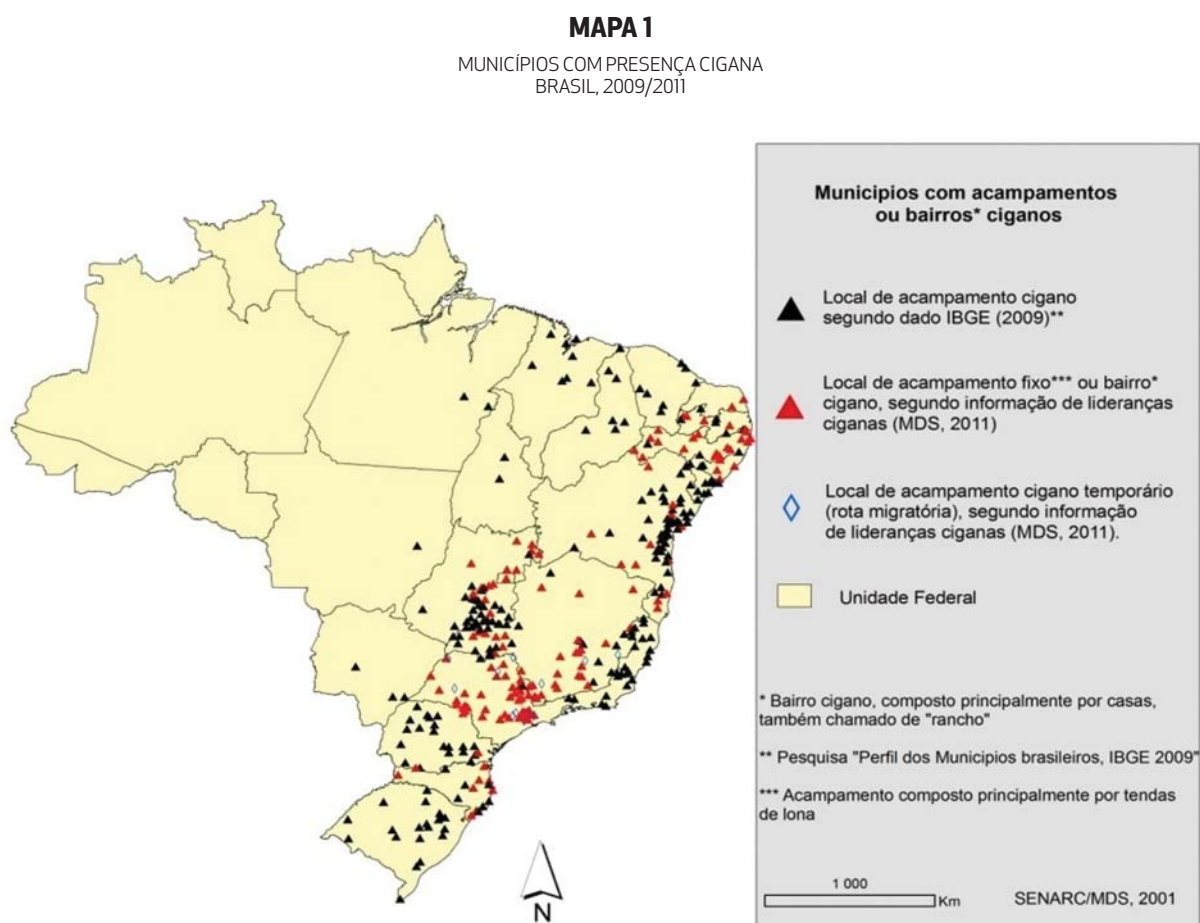
¹¹⁶ A MUNIC se define como pesquisa institucional e de registros administrativos da gestão pública municipal e se insere entre as demais pesquisas sociais e estudos empíricos dedicados à escala municipal. Trata-se, basicamente, de um levantamento pormenorizado de informações sobre a estrutura, dinâmica e funcionamento das instituições públicas municipais, em especial à prefeitura, compreendendo também diferentes políticas e setores que envolvem o governo municipal e a municipalidade.

Uma das grandes inovações da pesquisa foi levantar a existência de acampamento cigano nos municípios e se, no caso de existência de órgão gestor de direitos humanos, o mesmo executava programas ou ações para povos ciganos.

A partir deste levantamento, a MUNIC constatou a presença de 290 municípios com acampamento cigano no ano de 2009, o correspondente a 5,2% do total de 5.560 municípios brasileiros.

Acerca da distribuição espacial, os acampamentos ciganos se faziam presentes em 21 das 27 Unidades da Federação. A Bahia abrigava o maior contingente de municípios com a presença de acampamentos ciganos (51 ou 17,6% do total nacional de 290 municípios). Em seguida, figuravam os estados de Minas Gerais (49 municípios ou 16,9% do total) e Goiás (35 ou 12,1% do total).

O Mapa 1, elaborado pelo MDS¹¹⁷, apresenta a distribuição espacial dos municípios com acampamento cigano ao longo território nacional, com base nas informações da MUNIC referentes ao ano de 2009 e informações adicionais (locais de acampamentos fixos ou bairros ciganos e de acampamentos temporários/rota migratória) obtidas junto à lideranças ciganas em dezembro de 2011.



Fonte: MDS - Guia de Cadastramento de Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos (versão para consulta pública)

¹¹⁷ Elaboração de Ludivine Eloy Costa Pereira (MDS) através de pesquisa documental (IBGE, 2009) e entrevistas com lideranças ciganas em diferentes estados (dezembro de 2011).

Um contingente de 95 municípios – o correspondente a cerca de um terço (32,8%) do total de 290 que declarou existir acampamento cigano – possuía população entre 20 a 50 mil habitantes.

Considerando-se o conjunto dos 290 municípios com presença de acampamento cigano, 184 ou 63,4% não possuíam órgão gestor de política de promoção dos direitos humanos. Apenas 22 municípios com acampamento contavam com programas e/ou ações para povos ciganos – o equivalente a apenas 7,6% do total.

Vale ressaltar que os estados da Bahia e Minas Gerais, que abrigavam os maiores contingentes de municípios com acampamento cigano (51 e 49, respectivamente), conforme mencionado anteriormente, contavam com apenas três municípios que afirmaram possuir programas e/ou ações para povos ciganos – um na Bahia e dois em Minas Gerais.

Por fim, é importante mencionar que diversos registros administrativos dos ministérios (a exemplo da saúde, educação, desenvolvimento social e combate à fome, e trabalho e emprego) já incorporaram a categoria de cor ou raça (segundo o modelo utilizado nos levantamentos do IBGE), nos quais se podem obter informações para a população indígena.

Conforme observado, o Sistema Estatístico Nacional vem empreendendo esforços no sentido de ampliar a cobertura ou retirar da invisibilidade estatística segmentos dos povos e comunidades tradicionais. O preenchimento das lacunas ainda existentes é de fundamental importância para a promoção do Trabalho Decente e melhoria das condições de vida dos povos e comunidades tradicionais.

9 AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

O preâmbulo da Constituição da OIT chama a atenção para o fato de que a “proteção do trabalhador contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho” é um elemento fundamental da justiça social. Esse direito a condições de trabalho dignas e a um entorno de trabalho seguro e saudável foi reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, durante a 98ª Reunião Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2008.

A Agenda Hemisférica de Trabalho Decente 2006-2015 apresenta como objetivo para 2015 que a “saúde e a segurança no trabalho convertam-se em prioridade para os atores sociais” e fixa como metas “reduzir em 20,0% a incidência de acidentes e enfermidades do trabalho e duplicar a cobertura da proteção em termos de segurança e saúde no trabalho para setores e grupos pouco atendidos”. Tanto o objetivo como as metas permanecem atuais, assim como o objetivo de que a política de prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho seja uma Política de Estado. (CONFERÊNCIA... 2011).

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (MTE, 2011b) na sua *Prioridade 1 – Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de Tratamento* estabelece, no item d)¹¹⁸ dos *Resultados Esperados*, as seguintes metas diretamente vinculadas à saúde e segurança no trabalho:

METAS 2011	METAS 2015
Aumento em 15,0% da análise de acidentes graves e fatais	Aumento em 30,0% da análise de acidentes e graves e fatais
Revisão e implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) e aperfeiçoamento do Sistema Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (SNSST)	Implementação do PNSST e SNSST
Implantação em 40,0% dos sistemas de notificação de doenças e acidentes de trabalho e construção da Notificação de Agravos a Saúde do Trabalhador (SINAN-NET) nos municípios.	Avaliação da implementação do SINAN-NET.
Revisão e aperfeiçoamento da matriz do NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário).	Redução da subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais. Redução de doenças relacionadas ao trabalho.
Melhoria do sistema e ampliação da rede de Reabilitação Profissional (RP), em conformidade com a Lei sobre a colocação, recolocação e reinserção no mercado de trabalho de cidadão egressos do Programa de Reabilitação Profissional do INSS-PRP.	Avaliação e melhoria contínua do sistema de Programa de Reabilitação Profissional do INSS
Aumento de 20,0% dos estudos e pesquisas voltados à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.	Aumento de 30,0% dos estudos e pesquisas voltados à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
Aprimoramento da fiscalização em segurança e saúde no trabalho em setores econômicos com elevado risco à vida e integridade física do trabalhador.	Aprimoramento da fiscalização em segurança e saúde no trabalho em setores econômicos com elevado risco à vida e integridade física do trabalhador.
Habilitação de 200 Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) no país, componentes da Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador – RENAST.	Aumento do número de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), componentes da Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador – RENAST.

¹¹⁸ Ampliação e fortalecimento da proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras e as suas famílias, especialmente para grupos sociais mais vulneráveis e trabalhadores/as migrantes.

A segurança e saúde no trabalho também integram os eixos prioritários das agendas subnacionais de Trabalho Decente dos Estados da Bahia e do Mato Grosso.

Em maio de 2008 foi instituída¹¹⁹ no Brasil a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (CT-SST), com o intuito de avaliar e propor medidas para a implementação no país da Convenção sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (nº 187). A CT-SST é composta paritariamente por representações de governo, trabalhadores e empregadores. Compete aos ministérios a sua coordenação, em sistema de rodízio anual.

Dentre os principais objetivos dessa Comissão, destacam-se:

- Revisar e ampliar a proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST);
- Elaborar um plano de segurança e saúde no trabalho que articule as ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- Estruturar uma rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
- Promover a implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Propor iniciativas em prol da reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho;
- Incentivar a capacitação e a educação continuada de trabalhadores;
- Estimular a promoção de uma agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

A CT-SST firmou acordos bilaterais com as áreas de educação, minas e energia e saúde e, em seu âmbito, foram criados o Grupo de Trabalho Setorial – Indústria da Construção Civil (GTS – ICC) e o Grupo de Trabalho Setorial – Transporte Rodoviário de Cargas (GTS – TRC), este com foco especial nas micro e pequenas empresas. Ambos os grupos de trabalho têm plano de ação que privilegia o fortalecimento do diálogo social, o aperfeiçoamento da regulamentação em vigor no setor da indústria da construção (IC) e no setor do transporte rodoviário de cargas (TRC) e a formação específica em SST, além do trabalho de fiscalização e de vigilância sanitária. (IPEA, 2010).

Em 27 de abril de 2012, os ministérios do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Saúde lançaram o novo Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT). O Plano traça os objetivos, estratégias e ações concretas para atender os princípios e as diretrizes da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto 7.602 de 07 de novembro de 2011. O PLANSAT foi elaborado por uma Comissão Tripartite, com representantes do governo, trabalhadores e empregadores, no âmbito da CT-SST.

Os objetivos explicitados pelo PLANSAT são:

- Inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no Sistema Nacional de Promoção e Proteção da Segurança e Saúde no Trabalho – SST;
- Harmonização da legislação trabalhista, sanitária, previdenciária e outras que se relacionem com SST;

¹¹⁹ Por intermédio da Portaria Interministerial Nº 152, de 13 de maio de 2008, dos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde.

- Integração das ações governamentais de SST;
- Adoção de medidas especiais para atividades laborais submetidas a alto risco de doenças e acidentes de trabalho;
- Estruturação de uma rede integrada de SST;
- Implementação de sistemas de gestão de SST nos setores público e privado;
- Capacitação e educação continuada em SST;
- Criação de uma agenda integrada de estudos e pesquisas em SST.

Aspectos Metodológicos acerca dos Indicadores

Com base no artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Pode causar desde um simples afastamento, perda ou redução da capacidade para o trabalho e até mesmo a morte do segurado.

São elegíveis aos benefícios concedidos em razão da existência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho: o segurado empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial, no exercício de suas atividades (ver Indicadores Normativos 13 e 17 “Incapacidade temporária para o trabalho” e “Incapacidade permanente para o trabalho”, respectivamente, p. 394 e 402 no Anexo)

Pela legislação brasileira também são considerados acidentes do trabalho:

- a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado;
- b) a doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e
- c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele estejam diretamente relacionadas.

Nestes dois últimos casos, a doença deve constar da relação de que trata o Anexo II do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6/5/1999. Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação constante do Anexo II resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve equipará-la a acidente do trabalho.

Não são consideradas como doenças do trabalho os seguintes tipos de doenças: a degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região onde ela se desenvolva, salvo se comprovado que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Ademais, existem outras modalidades¹²⁰ que se equiparam a acidentes de trabalho.

¹²⁰ I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou que tenha produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II – o acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior; III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e IV – o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou na realização de serviço

A partir de abril de 2007, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) instituiu uma nova sistemática de concessão de benefícios acidentários que teve impacto direto sobre a forma como são levantadas e apresentadas as estatísticas de acidentes de trabalho.

Em 2004, o Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS aprovou a Resolução no 1.236/2004 com uma nova metodologia para flexibilizar as alíquotas de contribuição destinadas ao financiamento do benefício *aposentadoria especial* e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. Essa metodologia teve como objetivo, entre outros, estimular o investimento dos empregadores em melhorias nos métodos produtivos e na qualificação dos trabalhadores, visando a reduzir os riscos ambientais do trabalho. A metodologia aprovada necessitava de uma nova forma de identificação dos acidentes de trabalho que, aliada à Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), minimizasse a subnotificação dos acidentes e das doenças do trabalho e evitasse que a empresa fosse beneficiada por meio da sonegação de informações ao INSS. Estudos aplicando fundamentos estatísticos e epidemiológicos, mediante o cruzamento dos dados de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e de código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, permitiram identificar forte associação entre agravos¹²¹ e as atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

A partir da identificação das fortes associações entre agravo e atividade laboral foi possível construir uma matriz, com pares de associação de códigos da CNAE e da CID-10, que subsidia a análise da incapacidade laborativa pela medicina pericial do INSS: o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP. O NTEP surge, então, como mais um instrumento auxiliar na análise e conclusão acerca da origem da incapacidade laborativa pela perícia médica do INSS. (MPS, 2011).

Juntamente com a adoção da nova sistemática, o INSS alterou seus procedimentos e a existência de uma CAT registrada deixou de ser condição fundamental para a caracterização de um benefício como acidentário. Embora a entrega da CAT continue sendo uma obrigação legal, o fim dessa exigência implicou alterações nas estatísticas dos acidentes do trabalho. Nesse contexto, passou-se a ter um conjunto de benefícios classificados como acidentários pelo INSS, para os quais não há CAT registrada. Em função disso, nas estatísticas que tratam de acidentes registrados, foi incluída uma coluna adicional que traz informações sobre os benefícios acidentários concedidos pelo INSS para os quais não foram registradas CAT. O conjunto dos acidentes do trabalho passou a ser então a soma dos acidentes e doenças do trabalho informados por meio da CAT e dos acidentes e doenças que deram origem a benefícios de natureza acidentária para os quais não há CAT informada (MPS, 2011).

Com o intuito de manter a comparabilidade da série histórica, para que se possa analisar de forma consistente a evolução do número de acidentes de trabalho e seus respectivos indicadores, serão consideradas predominantemente as informações referentes aos anos de 2008 - que já incorpora integralmente as estatísticas oriundas dessa nova sistemática de concessão de benefícios acidentários - a 2010 (último ano para o qual as informações estavam divulgadas, quando da elaboração do presente relatório).

sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem à serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada por esta, dentro de seus planos para melhorar a capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado.

¹²¹ Agravo é a forma como se convencionou chamar, no âmbito da Previdência Social, lesões, doenças, transtornos de saúde, distúrbios, disfunções ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Conforme chama a atenção o Ministério da Previdência Social, cabe ressaltar que os dados relativos ao ano de 2010 são preliminares, ou seja, tabulações posteriores podem gerar números diferentes, uma vez que algumas CAT poderão ser registradas posteriormente à data da leitura inicial.

A análise da dimensão referente ao Ambiente de Trabalho Seguro será realizada predominantemente com base nas seguintes fontes de informações: registros administrativos do Ministério da Previdência Social, referentes aos acidentes do trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego no concernente à inspeção do trabalho e levantamento domiciliar oriundo dos suplementos de Saúde da PNAD do IBGE, aplicado nos os anos de 1998, 2003 e 2008.

A Evolução Recente dos Acidentes de Trabalho Registrados por Motivo

O número de acidentes de trabalho registrados no país declinou de 755.980 em 2008 para 701.496 em 2010, o que significou uma redução de 7,2% em dois anos, conforme Tabela 90 A diminuição foi observada tanto entre os acidentes *com CAT registrada* (de 551.023 para 525.206 ou 4,7%) quanto entre aqueles *sem CAT registrada* (de 204.957 para 176.290, o correspondente a 14,0%).

TABELA 90 QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO POR SITUAÇÃO DE REGISTRO E MOTIVO BRASIL, 2008-2010						
Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho					
	Total	Com CAT Registrada				Sem CAT Registrada
		Total	Motivo			
			Típico	Trajeto	Doença do Trabalho	
2008	755.980	551.023	441.925	88.742	20.356	204.957
2009	733.365	534.248	424.498	90.180	19.570	199.117
2010	701.496	525.206	414.824	94.789	15.593	176.290
Variação % 2008/2010	-7,2	-4,7	-6,1	6,8	-23,4	-14,0

Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

Analisando esses dados de acordo ao *motivo* dos acidentes, verifica-se, nesse período, que houve uma redução de 6,1% dos *Acidentes Típicos*¹²² e um expressivo declínio de 23,4% das *Doenças do Trabalho*¹²³. Por outro lado, os *Acidentes de Trajeto*¹²⁴ cresceram 6,8%.

Em decorrência dessa tendência, os *Acidentes de Trajeto* ampliaram sua participação na composição dos acidentes registrados, ao passar de 16,1% para 18,0% do total entre 2008 e 2010. Apesar de reduzir a participação (de 80,2% para 79,0% do total), os *Acidentes Típicos* mantêm ampla primazia. As *Doenças do Trabalho* também diminuíram a sua representividade na composição: de 3,7% para 3,0%.

¹²² São aqueles acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo segurado acidentado.

¹²³ Entende-se por doença profissional ou do trabalho aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade.

¹²⁴ Acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa.

A maior proporção dos acidentes (cerca de 72,0% do total) se dava entre os homens no ano de 2010¹²⁵. Entretanto, tal proporção variava conforme o motivo do acidente: as pessoas do sexo masculino participaram com 76,5% e as pessoas do sexo feminino com 23,5% nos *Acidentes Típicos*; 65,0% e 35,7% nos de *Trajetos*; e 57,8% e 42,2% nas *Doenças do Trabalho*, respectivamente. Chama a atenção o fato das mulheres estarem mais representadas na categoria *doenças do trabalho*, o que demanda investigações futuras mais aprofundadas e mediante uma perspectiva de gênero, acerca da tipologia dos acidentes e doenças profissionais entre trabalhadores e trabalhadoras.

Os acidentes de *trajeto* guardam relação direta com a violência no trânsito e, em certa medida, também com a violência urbana. O crescimento desse tipo de acidente no período recente aponta para a necessidade de se avaliar com maior profundidade as condições de segurança de trabalhadores e trabalhadoras durante o deslocamento entre a residência e o local de trabalho. Esse motivo de acidente ocorre predominantemente entre os mais jovens, e sobretudo homens. Em 2010, cerca de 45,0% desse tipo de acidente ocorreu entre pessoas com 20 a 29 anos de idade, sendo que 67,8% do grupo total acidentado nessa modalidade era composto por homens.

Direcionando-se a análise para as Unidades da Federação (UFs), observa-se uma trajetória e intensidade bastante diferenciada dos acidentes do trabalho entre as mesmas, o que reforça, ainda mais, a necessidade de desagregar territorialmente os Indicadores de Trabalho Decente.

Em um conjunto de 17 das 27 UFs, ocorreu redução do número de acidentes do trabalho registrados entre 2008 e 2010, acompanhando a tendência nacional. De acordo com os dados que constam na Tabela 91, os declínios mais significativos foram verificados no Espírito Santo (-22,0%), Rio Grande do Norte (-16,9%) e Tocantins (-13,9%).

Observando-se o conjunto das dez UFs que apresentou aumento da quantidade de acidentes do trabalho entre 2008 e 2010, chamava a atenção o fato de que todas elas pertenciam às regiões Norte e Nordeste. Os aumentos mais expressivos ocorreram no Acre (32,3%), Piauí (23,5%), Ceará (19,5%) e Pernambuco (18,4%).

Por outro lado, em todos os estados das regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste houve redução do número total de acidentes registrados no período analisado.

Desagregando esses dados por *motivo* dos acidentes, registraram-se algumas particularidades que merecem destaque. Quanto aos *Acidentes Típicos*:

- Em 20 UFs ocorreu redução, com destaque para o Rio Grande do Norte (-27,7%), Tocantins (-22,4%) e Mato Grosso do Sul (-17,4%);
- Nas outras 7 UFs houve aumento, entre os quais os mais expressivos se deram em Roraima (39,6%), Acre (33,9%), Ceará (27,8%) e Rondônia (27,3%);

Quanto aos *Acidentes de Trajeto*:

- Apenas no Pará constatou-se redução, ainda que bastante diminuta (-1,6%)
- Nas outras 26 UFs houve aumento, entre os quais os mais significativos ocorreram em Roraima (68,8%), Acre (49,5%), Ceará (43,6%), Maranhão (37,6%) e Paraíba (32,4%) – percentuais bastante acima daqueles correspondentes à média nacional (7,8%).

¹²⁵ É necessário observar que em 2009, os homens representavam 57,2% da população ocupada,

CONTINUA >>

TABELA 91							
QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO POR SITUAÇÃO DE REGISTRO E MOTIVO							
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2010							
Unidades da Federação	Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho					
		Total	Com CAT Registrada			Sem CAT Registrada	
			Total	Motivo			
				Típico	Trajetos		Doença do Trabalho
Rondônia	2008	4.719	2.724	2.064	527	133	1.995
	2010	5.280	3.639	2.627	631	381	1.641
	Variação % 2008/2010	11,9	33,6	27,3	19,7	186,5	-17,7
Acre	2008	821	442	307	99	36	379
	2010	1.086	581	411	148	22	505
	Variação % 2008/2010	32,3	31,4	33,9	49,5	-38,9	33,2
Amazonas	2008	9.484	7.411	5.676	835	900	2.073
	2010	8.375	6.279	5.001	892	386	2.096
	Variação % 2008/2010	-11,7	-15,3	-11,9	6,8	-57,1	1,1
Roraima	2008	535	221	139	77	5	314
	2010	513	329	194	130	5	184
	Variação % 2008/2010	-4,1	48,9	39,6	68,8	-	-41,4
Pará	2008	11.926	9.573	8.128	1.198	247	2.353
	2010	11.435	8.906	7.526	1.179	201	2.529
	Variação % 2008/2010	-4,1	-7,0	-7,4	-1,6	-18,6	7,5
Amapá	2008	642	517	394	114	9	125
	2010	667	511	352	153	6	156
	Variação % 2008/2010	3,9	-1,2	-10,7	34,2	-33,3	24,8
Tocantins	2008	2.165	1.340	1.025	267	48	825
	2010	1.864	1.094	795	283	16	770
	Variação % 2008/2010	-13,9	-18,4	-22,4	6,0	-66,7	-6,7
Maranhão	2008	5.810	3.567	2.996	476	95	2.243
	2010	5.969	3.347	2.598	655	94	2.622
	Variação % 2008/2010	2,7	-6,2	-13,3	37,6	-1,1	16,9
Piauí	2008	2.612	1.103	808	262	33	1.509
	2010	3.226	1.236	869	340	27	1.990
	Variação % 2008/2010	23,5	12,1	7,5	29,8	-18,2	31,9
Ceará	2008	10.153	6.273	4.513	1.463	297	3.880
	2010	12.135	8.105	5.768	2.101	236	4.030
	Variação % 2008/2010	19,5	29,2	27,8	43,6	-20,5	3,9
Rio Grande do Norte	2008	8.456	6.575	5.482	898	195	1.881
	2010	7.023	5.124	3.961	1.016	147	1.899
	Variação % 2008/2010	-16,9	-22,1	-27,7	13,1	-24,6	1,0
Paraíba	2008	4.277	2.798	2.204	429	165	1.479
	2010	4.957	2.924	2.166	568	190	2.033
	Variação % 2008/2010	15,9	4,5	-1,7	32,4	15,2	37,5
Pernambuco	2008	16.841	11.836	9.169	2.104	563	5.005
	2010	19.936	13.673	10.575	2.561	537	6.263
	Variação % 2008/2010	18,4	15,5	15,3	21,7	-4,6	25,1
Alagoas	2008	8.580	6.935	6.177	633	125	1.645
	2010	9.185	6.543	5.709	695	139	2.642
	Variação % 2008/2010	7,1	-5,7	-7,6	9,8	11,2	60,6

CONCLUSÃO

TABELA 91							
QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO POR SITUAÇÃO DE REGISTRO E MOTIVO							
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2010							
Unidades da Federação	Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho					
		Total	Com CAT Registrada			Sem CAT Registrada	
			Total	Motivo			
				Típico	Trajeto		Doença do Trabalho
Sergipe	2008	3.082	2.245	1.813	349	83	837
	2010	3.120	2.361	1.874	388	99	759
	Variação % 2008/2010	1,2	5,2	3,4	11,2	19,3	-9,3
Bahia	2008	26.142	15.866	12.622	2.085	1.159	10.276
	2010	23.934	13.777	10.845	2.202	730	10.157
	Variação % 2008/2010	-8,4	-13,2	-14,1	5,6	-37,0	-1,2
Minas Gerais	2008	78.265	57.992	48.421	8.139	1.432	20.273
	2010	74.763	54.445	45.008	8.345	1.092	20.318
	Variação % 2008/2010	-4,5	-6,1	-7,0	2,5	-23,7	0,2
Espírito Santo	2008	17.427	12.780	10.605	1.831	344	4.647
	2010	13.592	11.362	9.067	2.066	229	2.230
	Variação % 2008/2010	-22,0	-11,1	-14,5	12,8	-33,4	-52,0
Rio de Janeiro	2008	53.407	39.709	29.672	7.345	2.692	13.698
	2010	47.938	38.042	28.575	7.500	1.967	9.896
	Variação % 2008/2010	-10,2	-4,2	-3,7	2,1	-26,9	-27,8
São Paulo	2008	265.975	207.686	165.179	35.569	6.938	58.289
	2010	242.271	197.504	154.984	37.244	5.276	44.767
	Variação % 2008/2010	-8,9	-4,9	-6,2	4,7	-24,0	-23,2
Paraná	2008	57.529	40.940	33.839	6.083	1.018	16.589
	2010	51.509	40.157	33.067	6.281	809	11.352
	Variação % 2008/2010	-10,5	-1,9	-2,3	3,3	-20,5	-31,6
Santa Catarina	2008	51.297	29.040	22.826	5.177	1.037	22.257
	2010	47.107	28.817	22.384	5.666	767	18.290
	Variação % 2008/2010	-8,2	-0,8	-1,9	9,4	-26,0	-17,8
Rio Grande do Sul	2008	63.396	44.726	36.892	6.058	1.776	18.670
	2010	58.237	40.465	33.029	6.160	1.276	17.772
	Variação % 2008/2010	-8,1	-9,5	-10,5	1,7	-28,2	-4,8
Mato Grosso do Sul	2008	11.416	8.342	6.797	1.333	212	3.074
	2010	10.032	7.314	5.616	1.477	221	2.718
	Variação % 2008/2010	-12,1	-12,3	-17,4	10,8	4,2	-11,6
Mato Grosso	2008	13.832	9.649	8.021	1.411	217	4.183
	2010	13.376	9.413	7.606	1.584	223	3.963
	Variação % 2008/2010	-3,3	-2,4	-5,2	12,3	2,8	-5,3
Goiás	2008	17.840	14.496	11.615	2.639	242	3.344
	2010	15.625	13.112	9.792	3.110	210	2.513
	Variação % 2008/2010	-12,4	-9,5	-15,7	17,8	-13,2	-24,9
Distrito Federal	2008	9.351	6.237	4.541	1.341	355	3.114
	2010	8.341	6.146	4.425	1.414	307	2.195
	Variação % 2008/2010	-10,8	-1,5	-2,6	5,4	-13,5	-29,5

Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

Na categoria *Doença do Trabalho* é possível destacar os seguintes aspectos:

- Registrou-se declínio em 22 das 27 UFs, sendo que em algumas o percentual foi bastante expressivo: Tocantins (-66,7%), Amazonas (-57,1%), Acre (-38,9%) e Bahia (-37,0%).
- Entre os quatro estados com expansão das doenças laborais, Rondônia chamava a atenção, uma vez que o número de acidentes nessa modalidade mais do que dobrou (186,5%) ao passar de 133 para 381, entre 2008 e 2010.
- Já em Roraima, se manteve estável a quantidade acidentes que culminaram em doença do trabalho.

Em que pese a redução observada para o conjunto do país (-14,0%) do número de acidentes *sem CAT registrada* entre 2008 e 2010, em um conjunto de 12 estados (sendo 11 das regiões Norte e Nordeste) esse número aumentou. Em Alagoas, o incremento foi de 60,6%.

No ano de 2010, em diversas UFs ainda era elevada a participação percentual dos acidentes *sem CAT registrada* na quantidade total de acidentes, alcançando 61,7% no Piauí, 46,5% no Acre e 43,9% no Maranhão.

A Distribuição dos Acidentes entre os Setores de Atividade Econômica

A atividade econômica *Agropecuária* participou com 3,9% do total de acidentes *com CAT registrada* no ano de 2010, participação idêntica àquela observada em 2008. A *Indústria* respondeu por 43,9% dos acidentes em 2010 e por 46,1% em 2008. Por fim, o setor *Serviços* diminuiu levemente a sua participação, na medida em que respondia por 50,0% do total de acidentes em 2008 e por 47,3% em 2010.

Em 2010, os subsetores com maior participação no total de *Acidentes Típicos* foram *Comércio e reparação de veículos automotores* (12,2%) e *Saúde e serviços sociais* (10,3%). Nos *Acidentes de Trajeto*, as maiores participações foram *Comércio e reparação de veículos automotores* e *Serviços prestados principalmente a empresa* com, respectivamente, 18,8% e 13,9% do total. Nas *Doenças do Trabalho*, foram os subsetores *Comércio e reparação de veículos automotores* (12,5%) e *Produtos alimentícios e bebidas* (11,0% do total). (MPS, 2011).

A Evolução Recente dos Acidentes de Trabalho Liquidados¹²⁶ por Consequência

Em 2010, o número de acidentes de trabalho liquidados foi de 720.128, o que correspondeu a uma queda de 7,0% em relação a 2008, conforme Tabela 92. Tratando-se da distribuição por categorias de consequência, os acidentes que redundaram em *Incapacidade Temporária*¹²⁷ declinaram em 7,2% durante o mesmo período (ao passar de 653.311 para 606.250).

¹²⁶ Corresponde ao número de acidentes cujos processos foram encerrados administrativamente pelo INSS, depois de completado o tratamento e indenizadas as seqüelas. As categorias de consequência dos acidentes incluem: assistência médica, incapacidade temporária (inferior e superior a 15 dias), incapacidade permanente e óbito.

¹²⁷ Entende-se por incapacidade temporária a interrupção do exercício laboral durante o tratamento psicofísico-social por ocasião do acidente do trabalho. O afastamento, quando inferior ou igual a 15 dias, não gera pagamento por parte do INSS, sendo que a cobertura financeira (remuneração salarial) desse período é de responsabilidade do empregador. Quando o afastamento for superior a 15 dias, gera direito ao recebimento de benefício acidentário pago pelo INSS.

TABELA 92							
QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO LIQUIDADOS POR CONSEQUÊNCIA BRASIL, 2008-2010							
Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho Liquidados						
	Total	Assistência Médica	Incapacidade Temporária			Incapacidade Permanente	Óbito
			Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias		
2008	774.473	105.249	653.311	317.702	335.609	13.096	2.817
2009	752.121	103.029	631.927	306.900	325.027	14.605	2.560
2010	720.128	97.069	606.250	299.928	306.322	14.097	2.712
Variação % 2008/2010	-7,0	-7,8	-7,2	-5,6	-8,7	7,6	-3,7

Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

A mesma tendência de declínio (7,8%) foi observada entre os acidentes que culminaram apenas em *Assistência Médica*¹²⁸ – de 105.249 para 97.069 no mesmo período .

Por sua vez, os acidentes que redundaram em uma *Incapacidade Permanente*¹²⁹ do trabalhador ou trabalhadora aumentaram de 13.096 em 2008 para 14.097 em 2010, o que equivale a uma expansão de 7,6%.

Também se observa uma redução dos *óbitos*¹³⁰ decorrentes de acidentes de trabalho (de 2.817 para 2.712 no período analisado, o correspondente a uma redução de 3,7%). Vale notar que esse tipo de letalidade vem reduzindo-se no país desde a década de 1990. Em 1996, os acidentes laborais geraram 4.488 óbitos, sendo que em 1999, essa cifra se situava em 3.896. Durante diversos anos da década de 2000, o número de mortes por acidentes no trabalho esteve num patamar inferior a 3.000, sendo que a média para o período mais recente (de 2008 a 2010) girou em torno de 2.700 óbitos.

É importante mencionar a existência no Brasil, no âmbito da seguridade social, do auxílio-doença, um benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho) (ver Indicador Normativo 16 “Seguridade social – Auxílio-doença”, p. 403 no Anexo).

¹²⁸ Corresponde aos segurados que receberam apenas atendimentos médicos para sua recuperação para o exercício da atividade laborativa.

¹²⁹ Refere-se aos segurados que ficaram permanentemente incapacitados para o exercício laboral. A incapacidade permanente pode ser de dois tipos: parcial e total. Entende-se por incapacidade permanente parcial o fato do acidentado em exercício laboral, após o devido tratamento psicofísico-social, apresentar seqüela definitiva que implique em redução da capacidade laborativa devidamente enquadrada em legislação específica, redução da capacidade laborativa com exigência de maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exercia na época do acidente ou em impossibilidade de desempenho da atividade que exercia à época do acidente, permitido, porém, o desempenho de outra após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do INSS. O outro tipo (total) ocorre quando o segurado acidentado em exercício laboral apresentar incapacidade permanente e total para o exercício de qualquer atividade laborativa. No primeiro caso a informação é captada a partir da concessão do benefício auxílio-acidente por acidente do trabalho e, no segundo, o benefício é a aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho.

¹³⁰ Corresponde a quantidade de segurados que faleceram em função do acidente do trabalho. A informação é captada a partir do registro da CAT por morte decorrente de acidente do trabalho e da habilitação de pensão por morte por acidente do trabalho e em caso de morte de segurado em gozo de benefício acidentário, tendo em vista que estas pensões são, necessariamente, vinculadas ao óbito decorrente de acidente do trabalho.

Em pouco mais da metade das UFs (16 em 27) ¹³¹, diminuiu o número de acidentes do trabalho que culminaram em óbito dos trabalhadores ou trabalhadoras. A diminuição ocorreu com maior intensidade no Rio Grande do Norte (-46,4%), Acre (-42,9%) e Distrito Federal (-34,0%), segundo Tabela 93.

Em um grupo de oito estados, seis dos quais na região Nordeste, o número de óbitos aumentou: Rondônia, Maranhão, Piauí, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Sul e Goiás. Destacam-se, nesse quadro, o Estado de Pernambuco, (onde a quantidade de óbitos por acidentes do trabalho se expandiu em 44,1%, ao passar de 68 para 98 entre 2008 e 2010), Piauí e Goiás, onde essa expansão foi de, respectivamente, 31,6% e 30,4%.

Já nas UFs de Sergipe, Roraima e Amapá, o número de óbitos permaneceu estável no período analisado.

¹³¹ No caso das UFs, a análise comparativa da variação percentual do número de óbitos deve ser feita com cautela, pelo fato de se trata de um tipo de comparação que exige cuidado, pois as variações percentuais sobre bases pequenas (às vezes ínfimas) não têm o mesmo significado que variações semelhantes sobre bases bem maiores.

CONTINUA >>

TABELA 93								
QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO LIQUIDADOS POR CONSEQUÊNCIA								
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2010								
Unidades da Federação	Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho Liquidados						
		Total	Assistência Médica	Consequência			Incapacidade Permanente	Óbito
				Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias		
Rondônia	2008	4.950	280	4.416	1.620	2.796	220	34
	2010	5.487	950	4.334	1.830	2.504	162	41
	Variação % 2008/2010	10,8	239,3	-1,9	13,0	-10,4	-26,4	20,6
Acre	2008	871	58	751	233	518	55	7
	2010	1.124	24	1.054	367	687	42	4
	Variação % 2008/2010	29,0	-58,6	40,3	57,5	32,6	-23,6	-42,9
Amazonas	2008	9.747	1.377	8.239	5.096	3.143	89	42
	2010	8.558	1.026	7.392	4.362	3.030	111	29
	Variação % 2008/2010	-12,2	-25,5	-10,3	-14,4	-3,6	24,7	-31,0
Roraima	2008	543	12	513	134	379	15	3
	2010	546	11	501	174	327	31	3
	Variação % 2008/2010	0,6	-8,3	-2,3	29,9	-13,7	106,7	-
Pará	2008	12.328	2.385	9.599	5.193	4.406	252	92
	2010	11.827	2.259	9.206	4.944	4.262	290	72
	Variação % 2008/2010	-4,1	-5,3	-4,1	-4,8	-3,3	15,1	-21,7
Amapá	2008	658	113	529	279	250	12	4
	2010	681	82	585	320	265	10	4
	Variação % 2008/2010	3,5	-27,4	10,6	14,7	6,0	-16,7	-
Tocantins	2008	2.219	250	1.896	779	1.117	48	25
	2010	1.935	113	1.744	640	1.104	61	17
	Variação % 2008/2010	-12,8	-54,8	-8,0	-17,8	-1,2	27,1	-32,0
Maranhão	2008	5.948	1.025	4.725	1.950	2.775	160	38
	2010	6.270	724	5.236	2.046	3.190	261	49
	Variação % 2008/2010	5,4	-29,4	10,8	4,9	15,0	63,1	28,9
Piauí	2008	2.672	140	2.422	693	1.729	91	19
	2010	3.356	213	2.995	738	2.257	123	25
	Variação % 2008/2010	25,6	52,1	23,7	6,5	30,5	35,2	31,6
Ceará	2008	10.407	775	9.325	3.725	5.600	253	54
	2010	12.504	1.012	11.091	4.996	6.095	333	68
	Variação % 2008/2010	20,1	30,6	18,9	34,1	8,8	31,6	25,9
Rio Grande do Norte	2008	8.605	3.005	5.475	2.650	2.825	97	28
	2010	7.241	1.418	5.614	2.753	2.861	194	15
	Variação % 2008/2010	-15,9	52,8	2,5	3,9	1,3	100,0	-46,4
Paraíba	2008	4.425	666	3.600	1.482	2.118	138	21
	2010	5.170	414	4.542	1.678	2.864	190	24
	Variação % 2008/2010	16,8	-37,8	26,2	13,2	35,2	37,7	14,3
Pernambuco	2008	17.344	1.738	15.200	7.668	7.532	338	68
	2010	20.386	2.352	17.649	8.277	9.372	287	98
	Variação % 2008/2010	17,5	35,3	16,1	7,9	24,4	-15,1	44,1
Alagoas	2008	8.737	590	8.025	5.473	2.552	91	31
	2010	9.513	505	8.695	5.071	3.624	284	29
	Variação % 2008/2010	8,9	-14,4	8,3	-7,3	42,0	212,1	-6,5

CONCLUSÃO

TABELA 93								
QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO LIQUIDADOS POR CONSEQUÊNCIA								
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2010								
Unidades da Federação	Anos	Quantidade de Acidentes do Trabalho Liquidados						
		Total	Assistência Médica	Incapacidade Temporária			Incapacidade Permanente	Óbito
				Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias		
Sergipe	2008	3.207	559	2.531	1.295	1.236	98	19
	2010	3.263	612	2.517	1.334	1.183	115	19
	Variação % 2008/2010	1,7	9,5	-0,6	3,0	-4,3	17,3	-
Bahia	2008	27.302	4.273	21.926	8.542	13.384	983	120
	2010	25.232	3.535	20.310	7.219	13.091	1.268	119
	Variação % 2008/2010	-7,6	-17,3	-7,4	-15,5	-2,2	29,0	-0,8
Minas Gerais	2008	79.773	13.186	64.988	32.963	32.025	1.249	350
	2010	76.663	11.960	62.867	30.678	32.189	1.493	343
	Variação % 2008/2010	-3,9	-9,3	-3,3	-6,9	0,5	19,5	-2,0
Espírito Santo	2008	17.834	2.789	14.577	7.242	7.335	358	110
	2010	13.947	2.552	11.058	6.463	4.595	249	88
	Variação % 2008/2010	-21,8	-8,5	-24,1	-10,8	-37,4	-30,4	-20,0
Rio de Janeiro	2008	54.834	9.620	44.299	20.412	23.887	746	169
	2010	49.220	9.026	39.191	19.687	19.504	856	147
	Variação % 2008/2010	-10,2	-6,2	-11,5	-3,6	-18,3	14,7	-13,0
São Paulo	2008	272.271	36.712	230.863	124.834	106.029	3.955	741
	2010	247.199	33.814	209.489	116.637	92.852	3.186	710
	Variação % 2008/2010	-9,2	-7,9	-9,3	-6,6	-12,4	-19,4	-4,2
Paraná	2008	58.806	7.390	50.200	24.228	25.972	1.011	205
	2010	52.905	7.783	43.830	23.579	20.251	1.099	193
	Variação % 2008/2010	-10,0	5,3	-12,7	-2,7	-22,0	8,7	-5,9
Santa Catarina	2008	52.360	4.377	46.844	15.115	31.729	985	154
	2010	48.712	4.133	42.978	15.394	27.584	1.449	152
	Variação % 2008/2010	-7,0	-5,6	-8,3	1,8	-13,1	47,1	-1,3
Rio Grande do Sul	2008	64.807	8.449	55.230	23.095	32.135	985	143
	2010	59.678	7.342	51.051	20.572	30.479	1.133	152
	Variação % 2008/2010	-7,9	-13,1	-7,6	-10,9	-5,2	15,0	6,3
Mato Grosso do Sul	2008	11.716	1.694	9.750	4.216	5.534	211	61
	2010	10.368	1.182	8.907	3.616	5.291	236	43
	Variação % 2008/2010	-11,5	-30,2	-8,6	-14,2	-4,4	11,8	-29,5
Mato Grosso	2008	14.252	1.368	12.577	5.673	6.904	177	130
	2010	13.761	1.724	11.703	4.917	6.786	230	104
	Variação % 2008/2010	-3,4	26,0	-6,9	-13,3	-1,7	29,9	-20,0
Goiás	2008	18.307	1.822	16.057	8.766	7.291	326	102
	2010	16.073	1.621	14.045	7.406	6.639	274	133
	Variação % 2008/2010	-12,2	-11,0	-12,5	-15,5	-8,9	-16,0	30,4
Distrito Federal	2008	9.550	596	8.754	4.346	4.408	153	47
	2010	8.509	682	7.666	4.230	3.436	130	31
	Variação % 2008/2010	-10,9	14,4	-12,4	-2,7	-22,1	-15,0	-34,0

Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

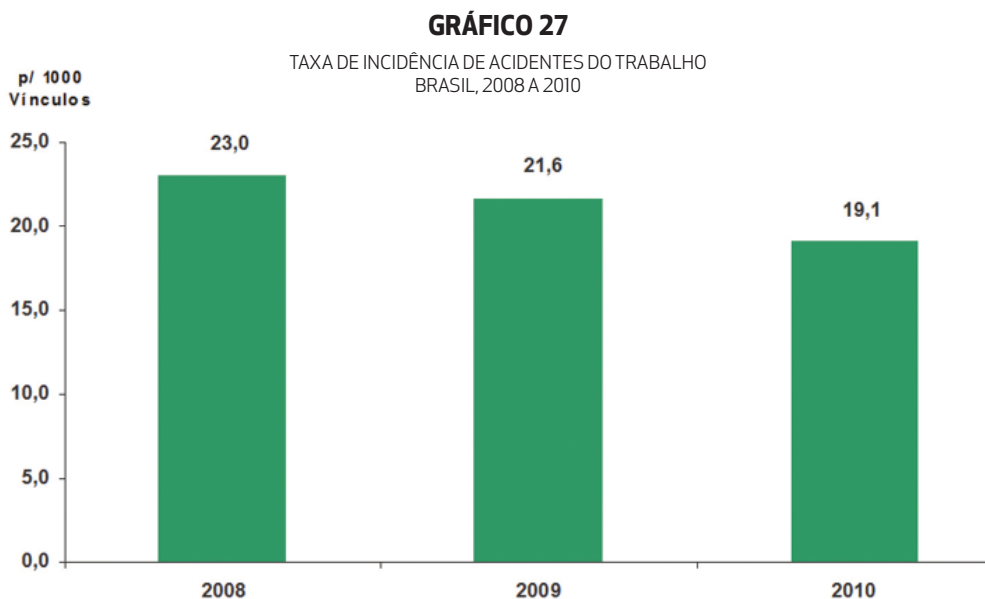
Por sua vez, os acidentes laborais que redundaram em *incapacidade permanente* aumentaram em 19 das 27 UFs, o que contribuiu decisivamente para que a média nacional fosse ampliada em 7,6%, conforme já mencionado anteriormente. Chama a atenção o crescimento ocorrido em Alagoas (de 91 em 2008 para 284 em 2010, o que significa um crescimento de 212,1%), Rio Grande do Norte e Roraima (onde a quantidade de acidentes que culminaram em *incapacidade permanente* dobrou durante o período em análise).

Entre os estados nos quais houve redução desse tipo de acidentes destacam-se o Espírito Santo (-30,4%), Rondônia (-26,4%), Acre (-23,6%) e São Paulo (-19,4%)

Indicadores de Acidentes de Trabalho: a Variabilidade Territorial da Incidência

Os indicadores de acidentes do trabalho são importantes para mensurar a exposição dos trabalhadores aos níveis de risco inerentes à atividade econômica, permitindo o acompanhamento das flutuações e tendências históricas dos acidentes e seus impactos nas empresas e na vida dos trabalhadores. Além disso, fornecem subsídios para o aprofundamento de estudos sobre o tema e permitem o planejamento de ações nas áreas de segurança e saúde do trabalhador. Por fim, são estratégicos para permitir a comparabilidade da incidência de acidentes do trabalho entre distintos espaços geográficos.

Em decorrência, sobretudo, da anteriormente mencionada redução do número de acidentes de trabalho, a *Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho*¹³² que era de aproximadamente 23,0 por 1.000 vínculos empregatícios no ano de 2008, declina para 21,6 em 2009 e posteriormente para 19,1 em 2010, conforme Gráfico 27.



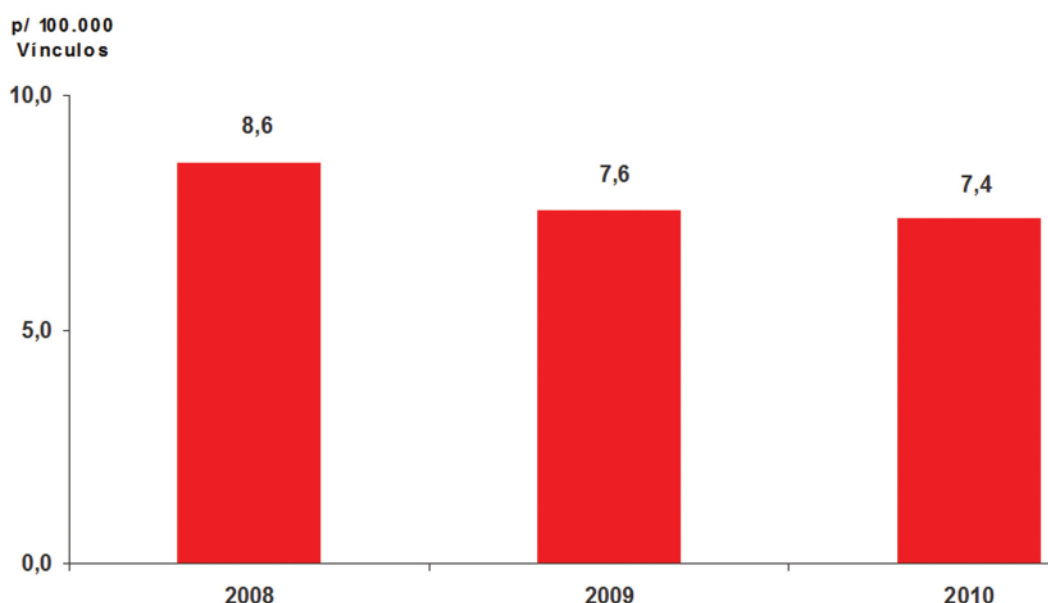
Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

¹³² Trata-se de um indicador que reflete a intensidade com que acontecem os acidentes do trabalho. Expressa a relação entre as condições de trabalho e o quantitativo médio de trabalhadores expostos àquelas condições. Esta relação constitui a expressão mais geral e simplificada do risco. O coeficiente é definido como a razão entre o número de novos acidentes do trabalho registrados a cada ano e a população exposta ao risco de sofrer algum tipo de acidente. São considerados no denominador apenas os trabalhadores com cobertura contra os riscos decorrentes de acidentes do trabalho. Não estão cobertos os contribuintes individuais (trabalhadores autônomos e empregados domésticos, entre outros), os militares e os servidores públicos estatutários.

O processo de declínio dos óbitos por acidente de trabalho visto anteriormente fica ainda mais evidente por intermédio da análise de um indicador que relaciona as mortes com a população exposta ao risco. De fato, a *Taxa de Mortalidade¹³³ por Acidentes do Trabalho* vem caindo sistematicamente ao longo da década de 2000: de 13,0 óbitos por 100.000 vínculos empregatícios em 2002, para 11,4 em 2004, até baixar de dois dígitos em 2008, quando se situava em 8,6. Segundo Gráfico 28, em 2010, a taxa declinou ainda mais (para 7,4 óbitos por 100.000 vínculos empregatícios) em função, sobretudo, da redução de 3,7% no número de acidentes fatais observado ao compararem-se os anos de 2008 e 2010, conforme mencionado anteriormente.

GRÁFICO 28

TAXA DE MORTALIDADE POR ACIDENTES DO TRABALHO
BRASIL, 2008 A 2010



Fonte: MTE / MPS - Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho

Acompanhando a tendência nacional, 22 das 27 UFs apresentaram redução da *Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho* nesse período. Apenas no Acre, Paraíba, Ceará e Piauí, constatou-se aumento da referida taxa. Em Pernambuco, a incidência manteve-se no mesmo patamar.

Conforme já mencionado, a análise da Taxa de Incidência é de suma importância, pois permite relativizar a variação absoluta do número de acidentes do trabalho *vis a vis* a evolução do número de vínculos empregatícios. Esse foi o caso, por exemplo, de Rondônia, em que, apesar do aumento de 11,9% no número de acidentes ocorrido entre 2008 e 2010, a Taxa de Incidência reduziu de 26,2 para 22,0 acidentes por 1.000 vínculos no mesmo período, segundo Tabela 94.

Apesar da redução observada na maioria das UFs, a *Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho* ainda apresentava uma expressiva variabilidade ao longo do território nacional no ano de 2010, sendo que em algumas UFs a taxa ainda era bastante elevada e preocupante. Um conjunto de nove UFs possuía incidência de acidentes laborais acima da

¹³³ Mede a relação entre o número total de óbitos decorrentes dos acidentes de trabalho verificados no ano e a população exposta ao risco de se acidentar. O indicador é obtido por intermédio do coeficiente entre o número de óbitos decorrentes de acidentes do trabalho e o número médio anual de vínculos empregatícios.

média nacional (19,1). Em Alagoas, a taxa era a maior do país e alcançava 30,2 para cada 1.000 vínculos, sendo também significativamente elevada em Santa Catarina (26,3) e no Rio Grande do Sul (24,6). As menores taxas de incidência em 2010 eram verificadas em Roraima (9,3 por 1.000 vínculos), Amapá (9,7), Tocantins (10,0) e Sergipe (10,9).

TABELA 94

TAXAS DE INCIDÊNCIA E DE MORTALIDADE POR ACIDENTES DO TRABALHO
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008-2010

Unidades da Federação	Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho (por 1.000 Vínculos)			Taxa de Mortalidade por Acidentes do Trabalho (por 100.000 Vínculos)		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Brasil	23,0	21,6	19,1	8,6	7,6	7,4
Rondônia	26,2	25,0	22,0	18,9	18,6	17,1
Acre	12,8	15,7	14,6	10,9	7,1	5,4
Amazonas	24,8	23,1	20,1	11,0	7,0	6,9
Roraima	12,2	11,7	9,3	6,8	6,4	5,5
Pará	18,8	19,3	16,8	14,5	11,7	10,6
Amapá	11,3	11,9	9,7	7,0	4,8	5,8
Tocantins	13,0	14,5	10,0	15,1	8,8	9,1
Maranhão	15,3	15,4	14,2	10,0	11,3	11,6
Piauí	10,9	12,3	11,4	7,9	7,5	8,8
Ceará	11,4	12,7	11,6	6,1	5,1	6,5
Rio Grande do Norte	21,1	21,6	15,7	7,0	5,1	3,4
Paraíba	11,7	13,2	12,2	5,7	6,5	5,9
Pernambuco	18,1	18,8	18,1	7,3	9,5	8,9
Alagoas	30,9	32,3	30,2	11,2	10,3	9,5
Sergipe	11,9	11,8	10,9	7,4	7,2	6,7
Bahia	16,7	16,4	13,6	7,7	7,5	6,8
Minas Gerais	21,0	20,5	18,2	9,4	8,1	8,4
Espírito Santo	24,8	21,1	17,7	15,6	11,7	11,4
Rio de Janeiro	18,8	17,0	15,0	6,0	5,3	4,6
São Paulo	25,7	23,6	21,3	7,2	6,3	6,2
Paraná	26,3	24,1	21,3	9,4	9,8	8,0
Santa Catarina	31,8	30,0	26,3	9,6	6,8	8,5
Rio Grande do Sul	29,5	28,3	24,6	6,7	6,1	6,4
Mato Grosso do Sul	27,6	25,5	22,1	14,7	10,5	9,5
Mato Grosso	26,9	25,8	22,7	25,2	23,3	17,7
Goiás	19,4	17,6	14,6	11,1	10,2	12,4
Distrito Federal	15,7	14,8	12,3	7,9	3,3	4,6

Fonte: MPS - AEAT INFOLOGO

No que se refere à *Taxa de Mortalidade por Acidentes do Trabalho*, observou-se declínio em 21 UFs, tendo aumentado em Goiás, Maranhão, Pernambuco, Paraíba, Ceará e Piauí. Vale ressaltar que nesses três últimos estados nordestinos, também ocorreu aumento da *Taxa de Incidência de Acidentes do Trabalho*, conforme já analisado.

Assim como no caso da Taxa de Incidência, a Taxa de Mortalidade variava de forma expressiva entre as UFs. No ano de 2010, um grupo de 14 estados apresentava Taxa de Mortalidade superior à média nacional (7,4 óbitos por 100.000 vínculos).

O estado do Mato Grosso, em que pese a contundente redução na taxa (de 25,2 para 17,7 óbitos por 100.000 vínculos) observada entre 2008 e 2010, apresentava a maior incidência do país de óbitos decorrentes de acidentes do trabalho. Logo em seguida, aparecia Rondônia (17,1 por 100.000 vínculos).

Por sua vez o Rio Grande do Norte (3,4), Distrito Federal e Rio de Janeiro (ambas com uma taxa de 4,6 óbitos por 100.000 vínculos) possuíam as menores taxas de mortalidade por acidentes laborais dentre as 27 UFs no ano de 2010.

Os Custos dos Acidentes do Trabalho no Brasil

No Brasil, a proteção acidentária é determinada pela Constituição Federal sob a forma de ação integrada de Seguridade Social dos Ministérios da Previdência Social, Trabalho e Emprego e Saúde.

A fonte de custeio para a cobertura de eventos advindos dos riscos ambientais do trabalho - acidentes e doenças do trabalho, assim como as aposentadorias especiais - baseia-se na tarifação coletiva das empresas, segundo o enquadramento das atividades preponderantes estabelecido conforme a SubClasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

A tarifação coletiva está prevista no inciso II do art. 22 da Lei 8.212/1991 e a contribuição da empresa é estabelecida com base nos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), que é um percentual que mede o risco da atividade econômica, baseada no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa.

A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de *risco mínimo*; 2% se de *risco médio* e de 3% se de *risco grave*, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor. Esses percentuais poderão ser reduzidos ou majorados, de acordo com o art. 10 da Lei 10.666/2003. Isto representa a possibilidade de estabelecer a tarifação individual das empresas, flexibilizando o valor das alíquotas: reduzindo-as pela metade ou elevando-as ao dobro.

A flexibilização das alíquotas aplicadas para o financiamento dos benefícios pagos pela Previdência Social decorrentes dos riscos ambientais do trabalho foi materializada mediante a aplicação da metodologia do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). A metodologia foi aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS¹³⁴), mediante análise e avaliação da proposta metodológica e publicação das Resoluções CNPS N° 1308 e 1309, ambas de 2009. A metodologia aprovada busca bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e apresentado, no último período, menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico.

Com base nessa metodologia, o FAP afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a

¹³⁴ O CNPS consiste numa instância quadripartite, que conta com a representação de trabalhadores, empregadores, associações de aposentados e pensionistas e do Governo.

alíquota RAT. O FAP anual reflete a aferição da acidentalidade nas empresas relativa aos dois anos imediatamente anteriores ao processamento¹³⁵. O FAP anual tem como período de vigência o ano imediatamente posterior ao ano de processamento.

A análise dos custos dos acidentes laborais no Brasil será realizada a partir das últimas estimativas disponibilizadas pelo Ministério da Previdência Social (MPS), referentes ao ano de 2009.

Neste ano, foram registrados 733.365 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores e trabalhadoras assegurados da Previdência Social. Vale ressaltar que este número, que já é preocupante, não inclui os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estes eventos provocaram um significativo impacto social, econômico e sobre a saúde pública no Brasil. Entre esses registros, foram contabilizadas 19.570 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 631.927 trabalhadores e trabalhadoras devido à incapacidade temporária (306.900 até 15 dias e 325.027 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 14.605 devido à incapacidade permanente, e 2.560 óbitos.

Segundo estimativas elaboradas pelo MPS, ao considerar-se exclusivamente o pagamento, pelo INSS, dos benefícios devidos a acidentes e doenças do trabalho, somados ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais do trabalho em 2009, chega-se a um valor da ordem de R\$ 14,2 bilhões por ano. Acrescendo-se despesas como o custo operacional do INSS, mais as despesas na área da saúde e afins, o custo dos acidentes do trabalho no Brasil atinge o expressivo montante de R\$ 56,8 bilhões – superior ao somatório do Produto Interno Bruto (PIB) de cinco estados brasileiros em 2009: Acre, Roraima, Amapá, Tocantins e Piauí.

É importante enfatizar que, indubitavelmente, os custos dos acidentes são ainda maiores se considerarmos diversos outros custos indiretos a eles associados, como por exemplo: despesas com a contratação e treinamento de trabalhador substituto quando o afastamento é definitivo ou prolongado; perda (ainda que eventualmente momentânea) de produtividade do trabalho; custos atrelados aos danos materiais e eventual interrupção do processo produtivo; perda de bônus quando da renovação do seguro patrimonial, custos com assistência jurídica, inclusive para o processo de regularização do local do acidente, custo associado à imagem da empresa, dentre outros.

Por fim, o principal custo associado aos acidentes do trabalho não é passível de mensuração e refere-se ao irreparável prejuízo físico e psíquico-emocional causado aos trabalhadores e trabalhadoras acidentados e aos seus familiares e colegas.

Afastamento de Atividades Habituais por Acidentes do Trabalho

O Suplemento de Saúde da PNAD aplicado nos anos de 1998, 2003 e 2008 investigou o principal motivo de saúde que impediu a pessoa de realizar suas atividades habituais no período de referência de duas semanas. Dentre os motivos apresentados, figura *acidente*

¹³⁵ A título de exemplo, o FAP 2010 tem como período-base de cálculo de janeiro/2008 a dezembro/2009.

*no local de trabalho*¹³⁶. Com base nessas informações, em 1998 um contingente de 130 mil trabalhadores foi impedido de realizar suas atividades habituais em decorrência de acidente no local de trabalho. Esse motivo foi o principal apontado por 3,1% do total de pessoas ocupadas que teve que se afastar das atividades cotidianas.

Já em 2003, cerca de 155 mil trabalhadores tiveram que se afastar por conta de acidente laboral e o referido motivo correspondeu a 3,3% dos ocupados com impedimento de atividades. Em 2008, o número de trabalhadores afastados foi de 221 mil e equivalia a 3,3% dos ocupados com afastamento.

A Rede Específica de Atenção à Saúde do Trabalhador: os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs)

A anterior Política Nacional de Saúde do Trabalhador (PNST), elaborada em 2004, no âmbito do Ministério da Saúde, e Portaria GM/MS nº 1.125 de 6/7/2005, apresentou diretrizes da Política que deveriam nortear o desenvolvimento das ações do SUS neste campo, como instrumentos estruturantes da área da saúde do trabalhador.

A fim de consolidar a implementação da PNST à época foi instituída a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST (Portaria GM / MS nº 1679, de 19/9/2002), com vistas ao fortalecimento e articulação no âmbito do SUS, das ações de promoção, prevenção, proteção, vigilância e recuperação da saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, independente do seu vínculo empregatício e inserção no mercado de trabalho.

O eixo integrador da RENAST é a rede regionalizada de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs). A Portaria acima previa a habilitação de 150 (cento e cinquenta) CERESTs distribuídos em todo o território nacional, obedecendo aos princípios de descentralização e regionalização. No entanto, em 2005 a rede foi ampliada para 200 Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Portaria GM/MS nº 2.437, de 7/12/2005). (CONFERÊNCIA..., 2011).

Conforme destacam Vaz de Souza e Machado (2011), os CERESTs possuem a atribuição de dar suporte técnico e científico às intervenções do SUS no campo da saúde do trabalhador, integradas, no âmbito de uma determinada região, com a ação de outros órgãos públicos. Os CERESTs se constituem em Centros estaduais localizados nas capitais, e regionais, de gestão estadual ou municipal, localizados em regiões metropolitanas e municípios sede de pólo de assistência das regiões e microrregiões,

Cabe aos CERESTs capacitar a rede de serviços de saúde, apoiar as investigações de maior complexidade, assessorar a realização de convênios de cooperação técnica, subsidiar a formulação de políticas públicas, apoiar a estruturação da assistência de média e alta complexidade para atender aos acidentes de trabalho e agravos contidos na Lista de

¹³⁶ Considerou-se acidente no local de trabalho os casos em que a pessoa ficou impedida de realizar suas atividades habituais, em um ou mais dias do período de referência de duas semanas, por ter sofrido lesões ou ferimentos acidentais no local em que trabalha, seja interno ou externo (como no caso de pessoa que trabalha em coleta de lixo, conservação de linhas telefônicas ou elétricas, construção ou conservação de estradas, transporte rodoviário, serviços de táxi etc.).

Doenças Relacionadas ao Trabalho e aos agravos de notificação compulsória¹³⁷ citados na Portaria GM/MS nº 777 de 28 de abril de 2004.

De acordo com a Portaria GM/MS nº 2.437 de 7 de dezembro de 2005, a equipe de profissionais dos CERESTs regionais é composta por pelo menos 4 profissionais de nível médio (sendo 2 auxiliares de enfermagem) e 6 profissionais de nível universitário (sendo 2 médicos e 1 enfermeiro). No caso dos CERESTs estaduais, a equipe é integrada por 5 profissionais de nível médio (sendo 2 auxiliares de enfermagem) e 10 profissionais de nível superior (sendo 2 médicos e 1 enfermeiro).

Os primeiros CERESTs foram habilitados a partir do ano de 2002, com a função de ser o eixo integrador da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST). No período de 2002 a 2010 foram habilitados 181 CERESTs, sendo que há previsão de habilitação de mais 19 CERESTs para os próximos anos, perfazendo um total de 200.

Com base nas informações dispostas na Tabela 95, observa-se que a região Sudeste concentrava 39,8% do número total de CERESTs habilitados no país. O estado de São Paulo abrigava um quantitativo de 42 CERESTs, o correspondente a quase um quarto (23,3%) do total nacional.

A região Nordeste abrigava 56 CERESTs habilitados (30,9% do total), seguida pela região Sul com 23 unidades (12,7%). As regiões Norte e Centro Oeste contavam com 16 e 14 CERESTs, o correspondente a 8,8% e 7,7% do total, respectivamente.

¹³⁷ I - Acidente de Trabalho Fatal; II - Acidentes de Trabalho com Mutilações; III - Acidente com Exposição à Material Biológico; IV - Acidentes do Trabalho em Crianças e Adolescentes; V - Dermatoses Ocupacionais; VI - Intoxicações Exógenas (por substâncias químicas, incluindo agrotóxicos, gases tóxicos e metais pesados); VII - Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT); VIII - Pneumoconioses; IX - Perda Auditiva Induzida por Ruído – PAIR; X - Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho; e XI - Câncer Relacionado ao Trabalho.

TABELA 95
DISTRIBUIÇÃO DOS CERESTS, CONFORME PORTARIA GM/MS Nº 2.437/05 E Nº 2.728/09
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Nº de CERESTs Habilitados até Agosto de 2010 (A)	Nº de CERESTs a serem Habilitados (B)	Total (A+B)	Participação dos CERESTs Habilitados em Relação ao Total dos Habilitados (%)
Região Norte	16	3	19	8,8
Rondônia	2	-	2	1,1
Acre	1	1	2	0,6
Amazonas	3	-	3	1,7
Roraima	1	1	2	0,6
Pará	4	1	5	2,2
Amapá	2	-	2	1,1
Tocantins	3	-	3	1,7
Região Nordeste	56	-	56	30,9
Maranhão	5	-	5	2,8
Piauí	4	-	4	2,2
Ceará	8	-	8	4,4
Rio Grande do Norte	4	-	4	2,2
Paraíba	4	-	4	2,2
Pernambuco	9	-	9	5,0
Alagoas	4	-	4	2,2
Sergipe	3	-	3	1,7
Bahia	15	-	15	8,3
Região Sudeste	72	10	82	39,8
Minas Gerais	17	2	19	9,4
Espírito Santo	3	2	5	1,7
Rio de Janeiro	10	6	16	5,5
São Paulo	42	-	42	23,2
Região Sul	23	6	29	12,7
Paraná	6	4	10	3,3
Santa Catarina	7	-	7	3,9
Rio Grande do Sul	10	2	12	5,5
Região Centro-Oeste	14	-	14	7,7
Mato Grosso do Sul	3	-	3	1,7
Mato Grosso	3	-	3	1,7
Goiás	5	-	5	2,8
Distrito Federal	3	-	3	1,7
Total	181	19	200	100,0

Fonte: Vaz e Machado (2011) a partir de dados do Ministério da Saúde

A aparente concentração dos CERESTs na região Sudeste pode guardar relação com o tamanho da população da mesma e, conseqüentemente, com o maior número de trabalhadores residentes.

Com o intuito de relativizar a distribuição territorial do número de CERESTs com o tamanho da população trabalhadora existente nas diversas áreas geográficas, criou-se um indicador derivado que consiste na média de população ocupada (em milhares) por unidade física de CEREST habilitado, conforme pode ser observado na Tabela 96.

Entre as Grandes Regiões, de um modo geral, não se observava contundentes discrepâncias entre a média de população ocupada por CEREST habilitado, variando de 431 mil na região Norte até 644 mil no Sul do país. No caso da região Sudeste, que abrigava cerca de 40,0% das unidades do CERESTs, a média de população ocupada por CEREST era de 550 mil.

Já entre as Unidades da Federação, a oferta de CERESTs *vis a vis* o tamanho da população ocupada apresentava uma significativa variabilidade. Apesar do Amapá contar com apenas dois CERESTs, a média de população ocupada por CEREST era de 124 mil, constituindo-se na menor da país.

Por outro lado, o Paraná, que abrigava 5 CERESTs, em função do número de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho (5,5 milhões), a média de população ocupada por CEREST era elevada e alcançava 928 mil (a maior do país).

Além da quantidade de unidades físicas e de trabalhadores, é preciso considerar também a extensão territorial dos estados e a respectiva dificuldade de acesso decorrente das distâncias e disposições geográficas. Esse é o caso, por exemplo, do Estado do Pará, que, apesar de possuir uma área territorial de 1,25 milhão de km² contava apenas com quatro CERESTs para uma população ocupada de 3,2 milhões de pessoas – média de 804 mil trabalhadores por CEREST, a segunda maior do país.

TABELA 96

NÚMERO DE CERESTS HABILITADOS, POPULAÇÃO OCUPADA DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE E MÉDIA DE POPULAÇÃO OCUPADA POR CEREST BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Nº de CERESTs Habilitados até Agosto de 2010	População Ocupada em 2009 (Em Milhares)	Média de População Ocupada por CEREST (Em Milhares)
Região Norte	16	6.889	431
Rondônia	2	777	389
Acre	1	324	324
Amazonas	3	1.455	485
Roraima	1	183	183
Pará	4	3.216	804
Amapá	2	248	124
Tocantins	3	686	229
Região Nordeste	56	24.365	435
Maranhão	5	2.742	548
Piauí	4	1.650	413
Ceará	8	4.109	514
Rio Grande do Norte	4	1.473	368
Paraíba	4	1.546	387
Pernambuco	9	3.590	399
Alagoas	4	1.258	315
Sergipe	3	921	307
Bahia	15	7.076	472
Região Sudeste	72	39.592	550
Minas Gerais	17	10.401	612
Espírito Santo	3	1.765	588
Rio de Janeiro	10	7.254	725
São Paulo	42	20.172	480
Região Sul	23	14.802	644
Paraná	6	5.566	928
Santa Catarina	7	3.421	489
Rio Grande do Sul	10	5.815	582
Região Centro-Oeste	14	7.039	503
Mato Grosso do Sul	3	1.217	406
Mato Grosso	3	1.561	520
Goiás	5	3.043	609
Distrito Federal	3	1.218	406
Total	181	92.689	512

Fonte: Vaz e Machado (2011) a partir de dados do Ministério da Saúde e IBGE - PNAD.
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Por fim, cabe destacar que a Portaria GM/MS nº 2.978 de 15 de dezembro de 2011, ampliou de 200 para 210 a quantidade de CERESTs passíveis de implantação no território nacional. Os novos CERESTs apresentarão a seguinte distribuição territorial: cinco na região Centro-Oeste (sendo dois no Mato Grosso, dois em Goiás e um no Mato Grosso do Sul), dois na região Norte (em Rondônia e Roraima), dois na região Nordeste (no Piauí e no Ceará) e um na região Sudeste, em Minas Gerais.

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho¹³⁸

A existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, capaz de enfrentar os desafios de uma sociedade e uma organização produtiva em constante mudança e de crescente complexidade, é um elemento central para a promoção do Trabalho Decente. Um sistema de inspeção que funciona adequadamente é vital para garantir o efetivo cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. A inspeção do trabalho aumenta também a efetividade das políticas de trabalho e emprego, contribuindo assim para a inclusão social por intermédio do trabalho, e, nessa medida, para a ampliação da cidadania.

A criação e fortalecimento da inspeção do trabalho como instrumento fundamental para a garantia dos direitos no trabalho tem sido preocupação constante da OIT, desde a sua criação em 1919. Em 1947, a OIT adotou a Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (nº 81), (vide Quadro 1). Em 2010, dos 183 Estados membros da OIT à época, 141 haviam ratificado a Convenção – o correspondente a 77,0% do total.

QUADRO 1

PRECEITOS DA CONVENÇÃO Nº 81 SOBRE INSPEÇÃO DO TRABALHO (1947)

A Convenção no. 81 estabelece:

- A inspeção do trabalho como **função pública**, responsabilidade do Governo Federal e organizada como um sistema, inserida no contexto maior dos sistemas estatais, para administrar a política social e do trabalho, bem como supervisionar o atendimento à legislação e às normas.
- A inspeção deve se vincular e ser supervisionada por uma **autoridade central**.
- A importância de **fomentar a cooperação entre empregadores e trabalhadores** na elaboração da legislação de proteção do trabalho e sua aplicação nos locais de trabalho.
- A **cooperação com outras instituições** como institutos de pesquisa, universidades, serviços de seguridade e a busca de colaboração de peritos, médicos, engenheiros e outros profissionais.
- A ênfase na **prevenção**.

No ano de 2008, com a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, estas convenções passaram a ser consideradas prioritárias e reconhecidas como algumas

¹³⁸ Este tópico é baseado na publicação: *As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil. A inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2010.

das Normas Internacionais do Trabalho mais significativas do ponto de vista da governabilidade. Este processo culminou em 2009 com o lançamento do Programa de Administração do Trabalho (LAB/ADMIN).

Além da Convenção nº 81 sobre Inspeção do Trabalho, outras duas convenções ratificadas pelo Brasil são ferramentas-chave para a inspeção:¹³⁹

- Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (nº 155), que estabelece que todos os países signatários promovam a constante melhoria da segurança e saúde no trabalho (SST) através da criação de políticas nacionais de SST em conjunto com representantes de trabalhadores e empregadores. Essas políticas devem incluir mecanismos de monitoramento como sistemas de inspeção.
- Convenção sobre a Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos, 1996 (nº 178), ratificada em 2007, que dita que os países signatários devem manter um sistema de inspeção que monitore as condições de trabalho de trabalhadores marítimos, incluindo frequência mínima de inspeções em navios e a obrigação de fiscalizar navios estrangeiros em seus territórios.

A inspeção do trabalho brasileira evoluiu significativamente e hoje incorpora uma visão sistêmica do mundo do trabalho. O modelo de inspeção adotado pelo Brasil é o generalista, de acordo com o qual ações de segurança e saúde e relações do trabalho são executadas de maneira integrada.

Seguindo os preceitos da Convenção nº 81, a Constituição Federal determina que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores. O sistema de inspeção no Brasil é efetivamente supervisionado por uma autoridade central, o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), através da sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). O MTE também tem presença em todos os estados do país, através das Superintendências, Gerências e Agências Regionais.

A Inspeção do Trabalho no tema de segurança e saúde tem por objetivo principal a prevenção de agravos à saúde do trabalhador, obtida por meio da adoção, pelos empregadores, de medidas de melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho. Nessa perspectiva, empreende-se a elaboração de normas e a fiscalização de seu cumprimento, com a finalidade de construir progressiva e continuamente melhorias sustentáveis que contemplem conjunto significativo de empresas e locais de trabalho.

A Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e saúde no trabalho insere-se na legislação como direito coletivo e suas disposições estão compreendidas em uma regulamentação dinâmica: as Normas Regulamentadoras. O artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui ao MTE a competência de expedir normas sobre o tema. O processo de criação/revisão de regulamentações em segurança e saúde no trabalho é efetuado por intermédio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). Esta atividade é coordenada pelo Departamento de Segurança e saúde do Trabalho (DSST) da SIT, que é também responsável por supervisionar a fiscalização relacionada à segurança e saúde.

¹³⁹ Outra convenção importante, mas ainda não ratificada pelo Brasil é a Convenção nº 129, que estipula a criação de um sistema de inspeção do trabalho agrícola.

O planejamento das ações fiscais em segurança e saúde no trabalho é integrado à programação de temas relacionados à legislação. Na elaboração do planejamento, são priorizadas atividades econômicas que apresentam maiores índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A fiscalização de segurança e saúde no trabalho utiliza como instrumento um tipo específico de notificação, que consiste na concessão de prazo para que o empregador se adeque às normas. Adicionalmente, a legislação brasileira prevê a possibilidade de imposição de embargo e interdição, nos casos em que o trabalhador está exposto a condições de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física.

O DSSST ocupa-se também da gestão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), de adesão voluntária que incentiva empregadores a fornecerem refeições nutricionalmente adequadas aos seus trabalhadores tendo como contrapartida deduções tributárias. Mais de 13 milhões de trabalhadores são beneficiados pelo PAT. A avaliação do programa e o monitoramento da sua execução são realizados pela Comissão Tripartite do PAT (CTPAT).

Dessa forma, a Inspeção do Trabalho contribui para criar cultura de geração de emprego em condições de segurança e saúde adequadas, que interessa tanto aos empregadores, quanto aos trabalhadores e ao Governo.

Isso significa que o país conta com um consolidado e abrangente Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), cuja atuação abrange todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho (públicos e privados) e os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos. Além das inúmeras atribuições inerentes à inspeção do trabalho já relatadas, cabe ao SFIT também fiscalizar o cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para eliminação do trabalho exercido em condições análogas à escravidão.

No concernente aos dados da inspeção em saúde e segurança no trabalho, as informações da Tabela 97 demonstram que o número de ações fiscais aumentou apenas em 0,9% em sete anos, ao passar de 136,8 mil em 2004 para 138,1 mil. Por sua vez, o número de trabalhadores alcançados pelas ações de fiscalização aumentou 20,5%, ao passar de 14,5 milhões em 2004 para 17,5 milhões em 2011.

Durante o referido período, a quantidade de notificações¹⁴⁰ se expandiu em 5,3% ao evoluir de 97,8 mil para 103,0 mil.

¹⁴⁰ As notificações referem-se à concessão, feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho, de prazo para regularização da situação.

TABELA 97
DADOS DA INSPEÇÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
BRASIL, 2004 E 2011

Inspeção do Trabalho	Anos		Variação % 2004/2011
	2004	2011	
Nº de Ações Fiscais	136.881	138.143	0,9
Nº de Trabalhadores Alcançados	14.549.368	17.534.078	20,5
Notificações	97.847	103.080	5,3
Autuações	20.403	75.628	270,7
Embargos / Interdições	3.635	4.512	24,1
Nº de Acidentes Analisados	1.666	1.957	17,5

Fonte: MTE - Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

Já as autuações¹⁴¹, apresentaram uma significativa expansão (270,7%), ao variar de 20,4 mil para 75,6 mil entre 2004 e 2011. Os embargos e interdições aumentaram 24,1% durante o mesmo período.

O número de acidentes do trabalho analisados cresceu de 1,6 mil em 2004 para 1,9 mil em 2011, redundando num incremento de 17,5%.

A Evolução da População Ocupada e do Número de Auditores Fiscais do Trabalho¹⁴²

Com base nas informações do SFIT e da PNAD, observa-se que entre 2004 e 2009 a população ocupada vem crescendo num ritmo superior ao do número de Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs). Com efeito, enquanto que a população ocupada foi incrementada em 8,27 milhões de pessoas entre 2004 e 2009, o número de AFTs variou de 2.927 para 2.949 (aumento de 22 profissionais) durante o mesmo período, conforme Tabela 98. Como consequência, declinou a média de AFTs para cada grupo de 10 mil pessoas ocupadas, que passou de 0,35 em 2004 para 0,32 em 2009.

TABELA 98
NÚMERO DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO EM EXERCÍCIO, POPULAÇÃO OCUPADA DE 10 ANOS
OU MAIS DE IDADE E NÚMERO MÉDIO DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO POR 10 MIL OCUPADOS
BRASIL, 2004-2009

Inspeção do Trabalho	Anos					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nº de Auditores Fiscais do Trabalho*	2.927	2.935	2.872	3.172	3.112	2.949
População Ocupada (Mil pessoas)	84.419	86.840	88.725	89.899	92.395	92.689
Nº de Auditores por 10 Mil ocupados	0,35	0,34	0,32	0,35	0,34	0,32

Fonte: IBGE - PNAD e MTE - SIT

* Em exercício no mês de dezembro

¹⁴¹ As autuações representam o início do processo administrativo, que pode resultar na aplicação de multa.

¹⁴² No Brasil, os inspetores e inspetoras do trabalho são denominados auditores e auditoras-fiscais do trabalho (AFTs).

Entre as Grandes Regiões e Unidades da Federação, a relação entre a população ocupada e o número de AFTs apresentava uma significativa variabilidade. Na região Centro-Oeste, em 2009, o número médio de AFTs para cada grupo de 10 mil pessoas ocupadas era de 0,50 e situava-se bastante acima da média nacional (0,32). As regiões Norte (0,29) e Nordeste (0,30) apresentavam as menores médias, sendo ligeiramente inferiores aquela observada para as regiões Sul e Sudeste (0,31), segundo Tabela 99.

Os estados do Maranhão (0,18), Bahia (0,20), Amazonas (0,21) e Rondônia (0,24) possuíam as menores médias do país de AFTs por 10 mil ocupados. Esses indicadores causam inquietação, uma vez que esses estados se caracterizavam por apresentar elevados níveis de informalidade no mercado de trabalho e de incidência de trabalho infantil, além da recorrência de trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão. Ademais, nos casos do Amazonas e de Rondônia, também se observavam elevados níveis de incidência de acidentes do trabalho e de mortalidade por acidentes laborais, conforme visto anteriormente.

TABELA 99

NÚMERO DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO EM EXERCÍCIO, POPULAÇÃO OCUPADA DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE E NÚMERO MÉDIO DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO POR 10 MIL PESSOAS OCUPADAS BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	Nº de Auditores Fiscais do Trabalho*	Pop. Ocupada (Mil pessoas)	Nº de Auditores p/10 Mil Ocupados
Brasil	2.959	92.689	0,32
Região Norte	200	6.889	0,29
Rondônia	19	777	0,24
Acre	12	324	0,37
Amazonas	31	1.455	0,21
Roraima	8	183	0,44
Pará	104	3.216	0,32
Amapá	9	248	0,36
Tocantins	17	686	0,25
Região Nordeste	726	24.365	0,30
Maranhão	49	2.742	0,18
Piauí	62	1.650	0,38
Ceará	136	4.109	0,33
Rio Grande do Norte	61	1.473	0,41
Paraíba	54	1.546	0,35
Pernambuco	133	3.590	0,37
Alagoas	46	1.258	0,37
Sergipe	45	921	0,49
Bahia	140	7.076	0,20
Região Sudeste	1.228	39.592	0,31
Minas Gerais	310	10.401	0,30
Espírito Santo	99	1.765	0,56
Rio de Janeiro	273	7.254	0,38
São Paulo	546	20.172	0,27
Região Sul	453	14.802	0,31
Paraná	139	5.566	0,25
Santa Catarina	113	3.421	0,33
Rio Grande do Sul	201	5.815	0,35
Região Centro-Oeste	352	7.039	0,50
Mato Grosso do Sul	46	1.217	0,38
Mato Grosso	118	1.561	0,76
Goiás	87	3.043	0,29
Distrito Federal	101	1.218	0,83

Fonte: IBGE - PNAD e MTE - SIT

* Em exercício no mês de novembro.

O Distrito Federal, com aproximadamente 0,83 AFT para cada grupo de 10 mil pessoas ocupadas, apresentava a maior média dentre as 27 unidades federativas. Em seguida, figuravam o Mato Grosso (0,76) e Espírito Santo (0,56).

É importante mencionar que, em dezembro de 2010, o número de AFTs em exercício foi ampliado para 3.061 e que em outubro de 2011 foram nomeados 215 novos AFTs aprovados no concurso público realizado no ano de 2010.

10 SEGURIDADE SOCIAL

A Seguridade Social é um direito fundamental do ser humano e supõe a assistência a todos, indistintamente, de cobertura contra os riscos ao longo da vida e no trabalho. No âmbito da Agenda do Trabalho Decente, essa dimensão está intrinsecamente associada a dois objetivos estratégicos da OIT: os direitos no trabalho e a proteção social.

A Constituição Federal de 1988, no contexto do processo de redemocratização, introduziu no país o conceito de seguridade social. No Título VIII, *Da Ordem Social*, a Carta Magna estabelece que essa ordem tem como base o trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social. A seguridade social passa a ser vista como um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos, com a participação da sociedade civil, e se estrutura em três pilares: previdência social, assistência social e saúde. Este tripé dá início a um sistema de proteção social que tem por base os seguintes princípios: a) universalidade da cobertura e do atendimento; b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações rurais; c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; d) irredutibilidade do valor dos benefícios; e) equidade na forma de participação no custeio; f) diversidade da base de financiamento; g) caráter democrático e descentralizado da administração.

Em 2009, o Brasil completou o processo de participação e consultas tripartites, conforme estabelece a Convenção sobre a consulta tripartite (normas internacionais do trabalho), 1976 (nº 144), relativa à ratificação da Convenção sobre seguridade social (norma mínima), 1952, (nº 102) da OIT. O Brasil foi a 44ª nação a ratificar a Convenção nº 102 da OIT, que estabelece padrões mínimos para a proteção social dos trabalhadores (ver Indicador Normativo 15 “Seguridade social – Aposentadorias e pensões”, p. 401 no Anexo). Ao ratificar essa Convenção, o país se compromete a garantir pelo menos três dos seguintes benefícios previdenciários básicos: auxílio-doença, aposentadoria por idade, auxílio-acidente de trabalho e de doenças profissionais, salário-família e maternidade, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. A Convenção também prevê a garantia de assistência médica e de pagamento de seguro desemprego.

O processo de globalização dos mercados e da mão de obra, o incremento dos fluxos migratórios e a informalidade nas relações laborais trouxeram novos desafios no âmbito da seguridade social. Na América Latina, os elevados níveis de desemprego e de precarização do trabalho vivenciados ao longo da década de 1990 tiveram severos impactos sobre a proteção social em toda a região, levando a uma diminuição nos já limitados padrões de cobertura (OIT, 2006).

A insuficiência da cobertura do sistema de proteção social – tanto em relação ao número de trabalhadores e trabalhadoras quanto à gama de riscos cobertos – e a baixa qualidade da proteção oferecida estão entre os principais desafios enfrentados para a promoção do Trabalho Decente e o fortalecimento da coesão social na região (OIT, 2006). A crise financeira internacional deflagrada no ano de 2008 acentua esse desafio.

Durante a realização da 100^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2011), a OIT¹⁴³ enfatizou que os objetivos principais da seguridade social consistem em:

- Reduzir a insegurança de rendimentos, nomeadamente a erradicação da pobreza, e melhorar o acesso de todas as pessoas a serviços de saúde, com vista a assegurar condições de trabalho e de vida dignas;
- Reduzir a desigualdade e a iniquidade;
- Proporcionar prestações adequadas como um direito legal; e simultaneamente
- Garantir a ausência de discriminação baseada na nacionalidade, na etnia ou no sexo e
- Garantir a viabilidade, a eficiência e a sustentabilidade fiscais.

A seguir, será analisada a evolução recente da seguridade social no país sob a perspectiva do Trabalho Decente, com ênfase na cobertura e no gasto público da Previdência Social, Assistência Social e Saúde.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Evolução da Cobertura Previdenciária

O acesso à Previdência Social é um elemento chave para a promoção do Trabalho Decente, na medida em que promove a garantia de renda e serviços sociais aos trabalhadores, com efeitos positivos sobre as suas famílias. No Brasil, a segunda metade da década de 2000 foi marcada por uma significativa expansão da proporção de trabalhadores e trabalhadoras ocupados/as que contribuem para a previdência, sendo que, pela primeira vez, mais da metade da dos/as ocupados/as de 16 anos ou mais de idade passou a dispor da cobertura previdenciária. De fato, a referida proporção, que era de 47,6% em 2004 evoluiu para 54,4% em 2009, perfazendo uma expansão de cerca de sete pontos percentuais em apenas cinco anos. Tal expansão esteve predominantemente associada ao crescimento do emprego formal e, em segundo plano, às diversas iniciativas de estímulo à formalização das relações de trabalho, conforme mencionado no capítulo referente à dimensão *Oportunidades de Emprego*.

Apesar dessa evolução positiva, ainda perduram diferenças nas taxas de contribuição entre os trabalhadores segundo sexo, cor/raça, região de residência e situação do domicílio. Em 2009, a cobertura previdenciária era realidade para 55,2% dos homens e 53,3% das mulheres, o que representa um aumento em relação a 2004, quando essas cifras eram, respectivamente, 48,5% (homens) e 46,4% (mulheres) (vide Tabela 100). Por sua vez, a taxa de cobertura dos brancos (61,6%) era significativamente superior à dos negros (47,3%) em 2009, ainda que a desigualdade em relação a esse indicador tenha se reduzido de 16,0 p.p para 14,3 p.p. entre 2004 e 2009. Entre as mulheres negras, a proporção de contribuição era ainda menor (45,4% em 2009).

A cobertura previdenciária também apresentava expressivas diferenças entre as Grandes Regiões. Enquanto abarcava mais de 60,0% dos trabalhadores e trabalhadoras das regiões Sudeste (64,1%) e Sul (62,0%) no ano de 2009, a taxa de cobertura era de apenas 37,1%

¹⁴³ Ver Relatório VI. Segurança social para a justiça social e uma globalização justa. Debate recorrente sobre protecção social (segurança social) no quadro do seguimento da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, 2011. Sexto item da ordem de trabalhos. Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão, 2011. Genebra; Bureau Internacional do Trabalho, 2011 (Tradução portuguesa).

na região Nordeste e de 41,1% no Norte do país, em que pese a significativa expansão da mesma nessas regiões em relação ao ano de 2004 – quando estavam situadas em 29,3% e 32,8%, respectivamente.

Entre os trabalhadores residentes em áreas urbanas a proporção de contribuintes (60,2%) era mais do que o dobro daquela referente aos trabalhadores rurais (25,8%), a despeito do maior avanço na cobertura destes últimos observada entre 2004 e 2009.

Vale ressaltar que, no caso do Brasil, a Previdência Rural é um regime semi-contributivo centrado na pequena propriedade rural e na pesca artesanal. Esse regime significa uma inovação em termos de concessão de aposentadorias, pois as contribuições não são individuais e sim sobre o valor da produção familiar. Conforme já mencionado no capítulo referente à dimensão *Oportunidades de Emprego*, em 2009, cerca de 7,2 milhões de pessoas figuravam na condição de segurados especiais rurais¹⁴⁴.

A cobertura previdenciária dos trabalhadores e trabalhadoras se expandiu entre os anos de 2004 e 2009 em todas as Unidades da Federação, conforme Tabela 100. As maiores variações em pontos percentuais ocorreram no Acre (+13,7), Rondônia (+13,7) e Amapá (+11,6) – todas situadas na região Norte do país – seguidas pelo Mato Grosso (+11,3). Por outro lado, as menores variações foram observadas no Distrito Federal (+3,0) e Rio de Janeiro (+4,2) – que já figuravam entre as UFs de maior cobertura – e Sergipe (+4,3).

Apesar da evolução generalizada da proporção de pessoas ocupadas que contribuem para a Previdência Social, persistem severas desigualdades de cobertura entre as Unidades da Federação. No ano de 2009, enquanto que a cobertura previdenciária girava em torno de 70,0% entre os trabalhadores e trabalhadoras de Santa Catarina (71,0%), Distrito Federal (69,5%) e São Paulo (69,2%), era de apenas 25,9% no Piauí e de 31,8% no Maranhão.

Em 2009, em 14 das 27 UFs a proporção de contribuintes do sexo masculino era superior à do sexo feminino, sendo que a diferença mais expressiva (7,7 pontos percentuais) se observava no Mato Grosso do Sul – cobertura de 56,0% entre os homens e 48,3% entre as mulheres. No conjunto das 13 UFs no qual a cobertura previdenciária era maior entre as mulheres, 12 delas pertenciam as regiões Norte e Nordeste, além do Distrito Federal. Vale ressaltar que nessas UFs, sobretudo entre aquelas localizadas na região Norte, é bastante representativa a posição na ocupação de *militar ou funcionário público estatutário* na estrutura ocupacional feminina, o que assegura uma maior proporção de contribuintes à previdência social.

Em todas as unidades federativas, a cobertura entre os ocupados/as de cor ou raça branca era maior comparativamente aos de cor ou raça negra em 2009, sendo que em oito delas o diferencial era superior a dez pontos percentuais. Nas UFs de Roraima (+15,5) e do Amazonas (+15,2), a diferença superava 15 pontos percentuais.

¹⁴⁴ O Segurado Especial é definido como o trabalhador rural que atua com sua família em atividade indispensável à sua subsistência, ou em condições de mútua dependência e colaboração. Nesta categoria estão incluídos o produtor, parceiro, meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes. Esse segurado está obrigado a recolher uma contribuição de 2,1% sobre a receita bruta decorrente da comercialização da sua produção. É importante destacar que a Previdência Social não utiliza o conceito geográfico de residência da população para identificar seus segurados rurais. Para ela, o trabalhador rural é aquele que desempenha atividade própria do meio rural, independentemente do lugar onde a atividade é desenvolvida. A partir desse conceito pode-se encontrar trabalhadores que residam em área urbana, mas que ocupacionalmente sejam segurados rurais e, da mesma forma, pode se verificar o contrário

TABELA 100

PROPORÇÃO DE PESSOAS OCUPADAS DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE CONTRIBUEM PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL, POR SEXO E COR OU RAÇA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro	Total	Homens	Mulheres	Branco	Negro
Brasil	47,6	48,5	46,4	55,1	39,1	54,4	55,2	53,3	61,6	47,3
Área Urbana	54,4	55,6	52,8	60,7	46,5	60,2	61,5	58,6	66,2	53,8
Área Rural	18,2	20,2	15,1	23,0	14,8	25,8	27,2	23,5	32,6	21,3
Grandes Regiões										
Norte	32,8	32,2	33,8	39,9	30,4	41,1	40,9	41,5	49,0	38,7
Nordeste	29,3	28,9	29,9	33,7	27,4	37,1	36,7	37,5	42,9	34,8
Sudeste	58,9	61,1	55,9	62,5	52,9	64,1	66,1	61,6	67,6	59,5
Sul	54,4	56,1	52,2	55,7	47,9	62,0	63,5	60,1	63,1	57,7
Centro-Oeste	47,8	49,1	46,1	52,0	44,5	55,4	56,8	53,6	59,0	52,8
Unidades da Federação										
Rondônia	36,7	36,3	37,3	42,8	33,3	50,4	51,5	48,8	51,4	49,9
Acre	32,8	30,2	36,6	39,5	30,9	46,5	45,6	47,9	55,1	43,5
Amazonas	38,6	37,1	41,0	49,1	34,5	45,4	45,1	45,7	57,4	42,2
Roraima	37,8	30,9	50,7	48,0	34,2	48,7	44,4	54,7	59,8	44,3
Pará	29,4	29,9	28,6	34,2	28,1	35,9	36,1	35,5	42,0	34,1
Amapá	36,0	34,4	38,3	39,7	34,6	47,6	44,5	52,4	57,0	44,7
Tocantins	30,7	28,9	33,4	35,4	29,0	39,5	38,1	41,4	50,0	36,2
Maranhão	21,1	21,5	20,6	24,5	20,0	31,8	30,6	33,7	38,3	29,8
Piauí	18,8	17,0	21,2	20,7	18,2	25,9	25,7	26,1	36,1	22,7
Ceará	28,3	27,7	29,0	32,8	25,9	34,7	34,8	34,5	39,9	32,5
Rio Grande do Norte	34,8	32,3	38,4	36,1	34,0	42,6	41,3	44,5	48,8	39,2
Paraíba	31,3	29,8	33,4	36,2	28,3	40,6	38,5	44,0	48,8	36,3
Pernambuco	34,2	35,2	32,8	38,1	31,9	42,3	42,0	42,7	48,6	38,8
Alagoas	33,0	33,5	32,3	39,1	29,6	40,6	40,3	41,3	47,8	38,0
Sergipe	38,4	38,6	38,1	48,2	34,2	42,7	43,6	41,4	47,4	40,7
Bahia	29,8	28,8	31,2	32,1	29,1	37,1	37,0	37,2	38,6	36,6
Minas Gerais	50,8	53,6	47,1	55,7	46,2	55,8	57,7	53,5	59,9	52,6
Espírito Santo	48,9	49,6	47,9	51,2	46,9	57,2	58,6	55,3	58,0	56,6
Rio de Janeiro	59,3	60,4	57,8	62,5	54,8	63,5	65,7	60,6	67,0	59,0
São Paulo	63,6	66,0	60,4	65,5	58,9	69,2	71,1	66,8	71,0	65,7
Paraná	52,1	54,2	49,4	54,7	44,2	59,3	61,1	57,1	60,7	55,8
Santa Catarina	61,6	63,0	59,9	62,3	55,2	71,0	72,5	69,2	71,3	69,6
Rio Grande do Sul	52,6	54,1	50,7	52,7	51,8	59,3	60,5	57,8	60,2	55,0
Mato Grosso do Sul	46,5	48,0	44,5	49,3	43,9	52,6	56,0	48,3	54,8	50,5
Mato Grosso	41,0	42,2	39,4	44,9	38,5	52,3	54,1	49,8	58,2	48,3
Goiás	44,8	47,3	41,0	48,5	41,9	52,4	53,9	50,4	55,2	50,6
Distrito Federal	66,5	65,8	67,2	71,9	61,8	69,5	69,0	70,1	73,9	66,4

Fonte: IBGE - PNAD

A proporção de idosos (65 anos ou mais de idade) que regularmente recebe aposentadoria ou pensão é outro importante indicador da cobertura previdenciária. Além de assegurar uma renda permanente para as pessoas que se retiraram do mercado de trabalho por aposentadoria (por tempo de serviço ou invalidez) e para os pensionistas, essa cobertura é estratégica para a sobrevivência de diversas famílias no país. Uma parcela expressiva dos recursos previdenciários dos idosos é empregada no consumo de bens e serviços essenciais para o bem-estar e saúde do conjunto da família. Esses recursos também possuem grande capacidade de dinamizar a economia, sobretudo nos municípios de menor porte.

Durante os anos de 2004 e 2009, a proporção de idosos que recebiam aposentadoria ou pensão apresentou relativa estabilidade, situando-se em torno de 86,0%. A cobertura era maior entre os homens (90,3%) do que entre as mulheres (82,1%), mas não apresentava diferença entre brancos (85,6%) e negros (85,7%), no ano de 2009.

O percentual de pessoas de 65 anos ou mais de idade que fazia jus a aposentadoria ou pensão variava significativamente entre as grandes regiões do país no ano de 2009 – de 77,9% na região Centro-Oeste até 89,5% na região Sul, ou seja, um diferencial de 11,6 pontos percentuais.

Entre os idosos residentes em áreas rurais a proporção se manteve estável em torno de 92,0%, acompanhando a mesma tendência observada nas áreas urbanas (ao redor de 84,5%). O diferencial de cobertura por situação do domicílio é influenciado pela Constituição Federal de 1988, que promoveu a ampliação dos benefícios da previdência social aos trabalhadores rurais, incluindo a aposentadoria por idade no valor de um salário mínimo, qualquer que seja a natureza do trabalho exercido e independente do tempo de contribuição.

ASSISTÊNCIA SOCIAL

Programa Federal de Transferência de Renda – Bolsa Família

Em 2003, foi implantado no Brasil o Programa Bolsa Família (PBF), um programa de transferência direta de renda com condicionalidades, que beneficia famílias em situação de pobreza e extrema pobreza. O PBF integra o *Fome Zero*, que tem como objetivo assegurar o direito humano à alimentação adequada, promovendo a segurança alimentar e nutricional e contribuindo para a conquista da cidadania pela parcela da população mais vulnerável à fome.

O Bolsa Família possui três eixos principais: transferência de renda, condicionalidades e programas complementares. A transferência de renda promove o alívio imediato da pobreza. As condicionalidades reforçam o acesso a direitos sociais básicos nas áreas de educação, saúde e assistência social. Já os programas complementares objetivam o desenvolvimento das famílias, de modo que os beneficiários consigam superar a situação de vulnerabilidade.

Para ter direito de acesso ao Bolsa Família, os interessados devem possuir renda familiar mensal de até R\$ 140 por pessoa e estar cadastrados no Cadastro Único para Programas Sociais¹⁴⁵. A renda da família é calculada a partir da soma dos recursos financeiros que todas as pessoas da casa recebem por mês. Esse valor deve ser dividido pelo número de pessoas que residem nas moradias, obtendo-se assim a renda familiar *per capita*. As famílias que possuem renda mensal entre R\$ 70 e R\$ 140 por pessoa só ingressam no PBF se possuírem crianças ou adolescentes de até 17 anos. Já as famílias com renda mensal de até R\$ 70,00 por pessoa podem participar do Bolsa Família, qualquer que seja a idade dos membros da família.

¹⁴⁵ O Cadastro Único para Programas Sociais é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias com renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa ou de três salários mínimos no total. O Cadastro Único possibilita conhecer a realidade socioeconômica dessas famílias na medida em que abarca informações de todo o núcleo familiar, das características do domicílio, das formas de acesso a serviços públicos essenciais e também de cada um dos componentes da família. Regulamentado pelo *Decreto nº 6.135/07* e coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), o Cadastro deve ser obrigatoriamente utilizado para seleção de beneficiários e integração de programas sociais do Governo Federal, como o Bolsa Família. Suas informações podem também ser utilizadas pelos governos estaduais e municipais para obter o diagnóstico socioeconômico das famílias cadastradas, possibilitando a análise das suas principais necessidades.

A depender da renda familiar por pessoa (limitada a R\$ 140), do número e da idade dos filhos, o valor do benefício¹⁴⁶ recebido pela família pode variar entre R\$ 32 a R\$ 306.

A gestão do Bolsa família é descentralizada e compartilhada pela União, estados, Distrito Federal e municípios. Os três entes federados trabalham em conjunto para aperfeiçoar, ampliar e fiscalizar a execução do Programa, instituído pela *Lei 10.836/04* e regulamentado pelo *Decreto nº 5.209/04*. A lista de beneficiários é pública e pode ser acessada por qualquer cidadão.

Entre 2004 e 2011 a cobertura do Programa ampliou-se consideravelmente: o número total de famílias beneficiadas dobrou, ao passar de 6,5 milhões para 13,3 milhões. Segundo estimativas da CEPAL¹⁴⁷, o Bolsa Família é o maior programa de transferência de renda condicionada da América Latina e do Caribe em número de beneficiários – cerca de 52 milhões de pessoas¹⁴⁸, o correspondente a quase a metade das 113 milhões de pessoas beneficiadas na região. Em seguida, figuram os programas *Oportunidades*, do México (27 milhões de pessoas) e *Famílias em Ação*, da Colômbia (12 milhões).

O Programa Bolsa Família (PBF) vem contribuindo sistematicamente para a redução da pobreza no país. Entre 2003 e 2009 essa redução foi da ordem de 36,5%, o que significa que 27,9 milhões de pessoas saíram da situação de pobreza¹⁴⁹. Além do Bolsa Família, o crescimento do emprego, o aumento real do salário mínimo e ampliação da cobertura da previdência e assistência social também contribuíram para a diminuição da pobreza.

O montante total acumulado de recursos transferidos às famílias durante o ano de 2011 perfazia R\$ 16,7 bilhões. O investimento total no programa representa cerca de 0,40% do PIB. Segundo estudo realizado pelo IPEA¹⁵⁰, para cada R\$ 1,00 gasto no Programa Bolsa Família, o PIB aumenta em R\$ 1,44 e a renda das famílias em 2,25%, depois de percorrido todo o circuito de multiplicação de renda na economia.

Os recursos recebidos pelas famílias beneficiárias são canalizados diretamente para o consumo, criando uma nova dinâmica nos mercados e socioeconomias locais, principalmente nos municípios de menor porte. Em função, sobretudo, da informalidade e da baixa monetização presentes em grande parte dos mercados locais dos menores municípios, esse efeito ainda não é devidamente captado por informações e indicadores tradicionais, a exemplo da arrecadação do ICMS (GUIMARÃES, 2008).

Considerando-se as Grandes Regiões e Unidades da Federação (UFs), os dados da Tabela 101 demonstram que a região Nordeste abrigava em 2011 um contingente de 6,8 milhões de famílias beneficiadas pelo PBF, o correspondente a mais da metade (51,1%) do total nacional de famílias que fazia jus ao benefício (13,3 milhões).

¹⁴⁶ Tais valores foram resultantes do reajuste médio de 19,4% anunciado em 01 de março de 2011 e passaram a vigorar a partir dos benefícios pagos em abril do mesmo ano.

¹⁴⁷ Programas de transferências condicionadas beneficiam mais de 100 milhões de pessoas na Região. Comunicados de Imprensa, CEPAL, disponível em: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/0/42140/P42140.xml&xsl=/prensa/tpl-p/p6f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>

¹⁴⁸ Número de pessoas residentes no contingente de 12,8 milhões de famílias beneficiadas.

¹⁴⁹ Pessoas vivendo em famílias com renda abaixo de 1/2 salário mínimo mensal *per capita*

¹⁵⁰ Gastos com a Política Social: alavanca para o crescimento com distribuição de renda. Comunicados do IPEA Nº 75, 03 de fevereiro de 2011.

TABELA 101

NÚMERO DE FAMÍLIAS BENEFICIADAS PELO PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA,
VALOR ANUAL REPASSADO E VALOR MÉDIO DO REPASSE POR FAMÍLIA EM DEZEMBRO DE 2011
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO – 2004 E 2011

Área Geográfica	Número de Famílias Beneficiadas			Valor Anual Repassado (Em R\$) 2011	Valor Médio do Repasse por Família (Em R\$) Dezembro de 2011
	2004	2011	Var. % 2004/2011		
Brasil	6.571.839	13.352.306	103,2	16.699.039.999	119,83
Região Norte	527.652	1.476.939	179,9	2.001.374.284	-
Rondônia	54.942	112.950	105,6	145.852.392	123,77
Acre	28.851	56.272	95,0	85.790.962	144,56
Amazonas	104.135	307.285	195,1	435.876.117	140,57
Roraima	14.522	45.575	213,8	66.171.418	138,40
Pará	259.641	772.311	197,5	1.025.164.477	133,72
Amapá	10.256	50.832	395,6	75.156.994	140,57
Tocantins	55.305	131.714	138,2	167.361.924	122,40
Região Nordeste	3.320.446	6.825.997	105,6	8.649.837.379	-
Maranhão	380.742	920.048	141,6	1.246.690.137	129,01
Piauí	217.931	444.696	104,1	566.336.747	119,58
Ceará	572.730	1.076.764	88,0	1.340.823.303	118,47
Rio Grande do Norte	190.116	349.595	83,9	430.674.802	117,25
Paraíba	273.135	487.779	78,6	609.205.450	118,58
Pernambuco	518.956	1.115.851	115,0	1.410.095.940	119,23
Alagoas	214.726	425.137	98,0	552.418.942	123,15
Sergipe	113.147	253.134	123,7	317.958.593	121,90
Bahia	838.963	1.752.993	108,9	2.175.633.465	119,31
Região Sudeste	1.730.675	3.296.258	90,5	3.929.371.007	-
Minas Gerais	756.335	1.159.172	53,3	1.384.264.312	115,90
Espírito Santo	120.911	192.365	59,1	232.294.870	117,03
Rio de Janeiro	196.330	734.902	274,3	877.893.758	116,58
São Paulo	657.099	1.209.819	84,1	1.434.918.067	112,93
Região Sul	700.661	1.035.602	47,8	1.246.418.688	-
Paraná	308.754	444.050	43,8	529.597.796	112,13
Santa Catarina	101.247	140.774	39,0	167.143.749	115,10
Rio Grande do Sul	290.660	450.778	55,1	549.677.143	115,65
Região Centro-Oeste	292.405	717.510	145,4	872.038.641	-
Mato Grosso do Sul	32.588	134.447	312,6	166.053.057	118,61
Mato Grosso	82.116	171.905	109,3	209.456.236	119,14
Goiás	135.758	333.567	145,7	401.393.139	115,81
Distrito Federal	41.943	77.591	85,0	95.136.209	98,95

Fonte: MDS/SAGI - Matriz de Informação Social

O Estado da Bahia contava, em dezembro de 2011, com o maior contingente de famílias beneficiadas – 1,7 milhão, o equivalente a 25,7% e 13,1% dos totais do Nordeste e Brasil, respectivamente. O número expressivo de famílias beneficiadas na Bahia guarda relação direta com o fato de o Estado possuir o maior contingente absoluto de população em situação de extrema pobreza no ano de 2010, conforme será visto mais adiante.

A expansão da cobertura do PBF entre os anos de 2004 e 2011 foi mais expressiva nas regiões Norte (cerca de 180,0%) e Centro-Oeste (145,4%). No Amapá, o número de famílias ampliou-se consideravelmente (395,6%) ao passar de 10.256 em 2004 para 50.832 em 2011. O crescimento também foi bastante expressivo e se destacou no Mato Grosso do Sul (312,6%), Rio de Janeiro (274,3%) e Roraima (213,8%), conforme Tabela 101.

Na região Sul, a ampliação do PBF foi menos expressiva (47,8%), sobretudo em Santa Catarina (39,0%) e no Paraná (43,8%). Vale ressaltar que as três UFs da região Sul figuravam entre as cinco com menores níveis de extrema pobreza em 2010.

O valor médio do benefício por família girava em torno de R\$ 120,00 em dezembro de 2011, variando entre as UFs de um mínimo de R\$ 98,95 no Distrito Federal até o máximo de R\$ 144,56 no Acre.

O Suplemento de Assistência Social da Pesquisa de Informações Básicas Municipais do IBGE, referente ao ano de 2009, investigou a existência de programas municipais de transferência de renda.

A pesquisa constatou que um contingente de 464 municípios do país (o correspondente a 8,3% do total) possuía programas municipais de transferência de renda destinados às famílias em situação de pobreza. A existência era mais frequente nos municípios de maior porte populacional, sendo observado em 42,5% daqueles com mais de 500 mil habitantes. Por outro lado, vale destacar que, em termos absolutos, o maior número de ocorrência (106 municípios) desses programas era observado entre os municípios com população de 20 mil a 50 mil habitantes.

Em termos regionais, as proporções de municípios com programas de transferência de renda variavam de 7,1% na região Nordeste até 10,1% na região Centro-Oeste do país.

Benefício de Prestação Continuada (BPC)

O Benefício de Prestação Continuada¹⁵¹ (BPC) também assume grande relevância na área da Seguridade Social. Entre 2004 e 2011 o número de beneficiários se expandiu em 73,7%, ao passar de 2,06 para 3,58 milhões. A expansão foi mais expressiva entre os idosos (80,2%) do que entre as pessoas com deficiência (68,3%), de acordo com os dados da Tabela 102.

O montante total de recursos transferidos aos beneficiários durante o ano de 2011 foi de R\$ 20,9 bilhões, sendo R\$ 9,9 bilhões (47,4% do total) direcionados ao contingente de 1,68 milhão de pessoas idosas e cerca de R\$ 11,0 bilhões (52,6% do total) transferidos ao conjunto de 1,90 milhão de pessoas com deficiência que faziam jus ao benefício.

É importante ressaltar que apesar do número de beneficiários do BPC ser menor comparativamente a outros programas – a exemplo do Bolsa Família – o montante de recursos transferidos é bastante mais expressivo, já que o valor do benefício é fixo e corresponde a um salário mínimo mensal. Com efeito, enquanto que o montante direcionado ao contingente de 13,3 milhões de famílias beneficiadas pelo Programa Bolsa Família perfazia R\$ 16,7 bilhões no ano de 2011, o valor total transferido pelo BPC aos 3,58 milhões de pessoas foi da ordem de R\$ 20,9 bilhões no mesmo ano, ou seja, 4,2 bilhões (ou 25,1%) a mais.

¹⁵¹ É um direito garantido pela Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de 01 (um) salário mínimo mensal a pessoas com 65 anos ou mais de idade e a pessoas com deficiência incapacitante para a vida independente e para o trabalho. Em ambos os casos a renda *per capita* familiar deve ser inferior a ¼ do salário mínimo. O BPC também encontra amparo legal na Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003 que instituiu o Estatuto do Idoso. O Benefício é gerido pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) a quem compete sua gestão, acompanhamento e avaliação e ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a sua operacionalização. Os recursos para custeio do BPC provêm do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).

Frente a esse contexto, o BPC também vem desempenhando um importante papel no combate à pobreza e à desigualdade social. Segundo o já referido estudo do IPEA, para cada R\$ 1,00 gasto no BPC, o PIB aumenta em R\$ 1,38 e a renda das famílias em 2,20%.

No âmbito das Grandes Regiões e Unidades da Federação, os dados dispostos na Tabela 102 indicam que a cobertura do BPC se expandiu entre 2004 e 2011 de forma mais expressiva nas regiões Sul (84,0%) e Norte do país (78,6%).

Durante o referido período, a expansão do BPC mais do que dobrou em cinco unidades federativas: Roraima (156,3%), Alagoas (146,3%), Rio de Janeiro (120,6%), Santa Catarina (109,7%) e Amapá (100,3%). Os menores percentuais de expansão ocorreram no Mato Grosso (46,7%), Minas Gerais (47,6%), Paraíba (55,3%) e Pernambuco (61,6%).

TABELA 102

NÚMERO DE PESSOAS BENEFICIADAS PELO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA - BPC
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2011

Área Geográfica	Número de Beneficiários								
	Pessoas com Deficiência (A)			Pessoas Idosas (B)			Total (A+B)		
	2004	2011	Var. % 2004/2011	2004	2011	Var. % 2004/2011	2004	2011	Var. % 2004/2011
Brasil	1.127.849	1.898.059	68,3	933.164	1.681.707	80,2	2.061.013	3.579.766	73,7
Região Norte	118.741	196.960	65,9	81.677	161.073	97,2	200.418	358.033	78,6
Rondônia	10.125	21.444	111,8	9.020	14.356	59,2	19.145	35.800	87,0
Acre	7.641	13.197	72,7	2.377	5.625	136,6	10.018	18.822	87,9
Amazonas	29.634	42.626	43,8	17.114	34.825	103,5	46.748	77.451	65,7
Roraima	2.142	6.084	184,0	1.348	2.862	112,3	3.490	8.946	156,3
Pará	54.267	86.612	59,6	36.865	77.835	111,1	91.132	164.447	80,4
Amapá	3.970	8.818	122,1	5.300	9.752	84,0	9.270	18.570	100,3
Tocantins	10.962	18.179	65,8	9.653	15.818	63,9	20.615	33.997	64,9
Região Nordeste	459.140	751.374	63,6	293.025	537.688	83,5	752.165	1.289.062	71,4
Maranhão	51.864	85.682	65,2	42.972	86.693	101,7	94.836	172.375	81,8
Piauí	21.864	34.671	58,6	6.146	17.507	184,9	28.010	52.178	86,3
Ceará	72.505	114.661	58,1	37.234	73.035	96,2	109.739	187.696	71,0
Rio G. do Norte	26.934	40.217	49,3	7.378	18.099	145,3	34.312	58.316	70,0
Paraíba	36.912	53.640	45,3	16.515	29.358	77,8	53.427	82.998	55,3
Pernambuco	95.085	146.443	54,0	58.663	102.061	74,0	153.748	248.504	61,6
Alagoas	23.546	65.720	179,1	17.057	34.283	101,0	40.603	100.003	146,3
Sergipe	16.176	29.751	83,9	7.890	13.844	75,5	24.066	43.595	81,1
Bahia	114.254	180.589	58,1	99.170	162.808	64,2	213.424	343.397	60,9
Região Sudeste	343.109	580.321	69,1	367.510	655.495	78,4	710.619	1.235.816	73,9
Minas Gerais	136.230	193.340	41,9	96.074	149.553	55,7	232.304	342.893	47,6
Espírito Santo	18.213	27.940	53,4	13.227	24.182	82,8	31.440	52.122	65,8
Rio de Janeiro	40.372	93.733	132,2	71.131	152.234	114,0	111.503	245.967	120,6
São Paulo	148.294	265.308	78,9	187.078	329.526	76,1	335.372	594.834	77,4
Região Sul	114.900	219.780	91,3	94.431	165.391	75,1	209.331	385.171	84,0
Paraná	52.442	92.896	77,1	47.026	78.939	67,9	99.468	171.835	72,8
Santa Catarina	15.946	35.029	119,7	10.136	19.674	94,1	26.082	54.703	109,7
Rio G. do Sul	46.512	91.855	97,5	37.269	66.778	79,2	83.781	158.633	89,3
Região C-Oeste	91.959	149.624	62,7	96.521	162.060	67,9	188.480	311.684	65,4
Mato Grosso do Sul	14.986	29.218	95,0	24.264	38.781	59,8	39.250	67.999	73,2
Mato Grosso	25.887	36.573	41,3	25.396	38.668	52,3	51.283	75.241	46,7
Goiás	37.974	62.249	63,9	36.140	64.047	77,2	74.114	126.296	70,4
Distrito Federal	13.112	21.584	64,6	10.721	20.564	91,8	23.833	42.148	76,8

Fonte: MDS / SAGI - Matriz de Informação Social

A Tabela 103 apresenta o valor anual total de recursos transferidos pelo BPC às pessoas com deficiência e idosos, durante o ano de 2011. As regiões Norte e Nordeste do país – que contam com os maiores contingentes de população pobre – receberam juntas cerca de R\$ 9,6 bilhões, o correspondente a 46,0% do valor total transferido em todo o país.

TABELA 103			
VALOR ANUAL REPASSADO DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA - BPC BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DE FEDERAÇÃO, 2011			
Área Geográfica	Valor Anual Repassado (Em R\$)		
	Pessoas com Deficiência	Pessoas Idosas	Total
Brasil	10.992.776.492	9.896.060.677	20.888.837.169
Região Norte	1.142.881.499	948.747.542	2.091.629.041
Rondônia	124.015.891	84.755.882	208.771.773
Acre	76.269.018	32.878.790	109.147.808
Amazonas	248.634.671	202.453.351	451.088.022
Roraima	34.955.230	16.471.882	51.427.112
Pará	501.957.671	460.611.770	962.569.442
Amapá	50.871.272	57.296.481	108.167.753
Tocantins	106.177.746	94.279.386	200.457.131
Região Nordeste	4.346.021.357	3.164.134.155	7.510.155.512
Maranhão	499.435.409	517.648.955	1.017.084.364
Piauí	200.267.358	101.308.350	301.575.708
Ceará	658.592.818	425.261.325	1.083.854.143
Rio Grande do Norte	232.582.110	104.608.393	337.190.503
Paraíba	311.255.026	171.794.080	483.049.106
Pernambuco	847.993.135	601.996.044	1.449.989.179
Alagoas	380.655.849	203.151.157	583.807.006
Sergipe	170.844.816	81.371.900	252.216.716
Bahia	1.044.394.836	956.993.950	2.001.388.786
Região Sudeste	3.363.395.613	3.852.178.922	7.215.574.535
Minas Gerais	1.124.992.425	881.487.242	2.006.479.667
Espírito Santo	162.960.456	141.431.938	304.392.394
Rio de Janeiro	538.195.009	893.143.672	1.431.338.681
São Paulo	1.537.247.723	1.936.116.070	3.473.363.792
Região Sul	1.273.628.001	972.579.644	2.246.207.646
Paraná	543.530.990	464.535.911	1.008.066.901
Santa Catarina	201.790.187	115.285.754	317.075.941
Rio Grande do Sul	528.306.825	392.757.980	921.064.804
Região Centro-Oeste	866.850.021	958.420.414	1.825.270.435
Mato Grosso do Sul	168.098.041	229.741.909	397.839.950
Mato Grosso	212.523.902	230.003.497	442.527.399
Goiás	361.209.554	378.886.669	740.096.224
Distrito Federal	125.018.524	119.788.339	244.806.863

Fonte: MDS / SAGI - Matriz de Informação Social

SAÚDE

O Sistema Único de Saúde (SUS)

A existência do Sistema Único de Saúde¹⁵² (SUS) assegura, por definição, cobertura e acesso irrestrito de toda a população residente no país à atenção básica de saúde no Brasil. A criação do SUS passou a conferir um caráter universal ao sistema de saúde no Brasil, que antes disso tinha um caráter contributivo. Sua gestão requer uma estreita coordenação dos governos federal, estaduais e municipais. À parte do sistema público de saúde, há diferentes modalidades de sistemas de saúde privados optativos que protegem cerca de 40,0 milhões de pessoas no Brasil.

A melhoria da capacidade e da eficiência na gestão do SUS é uma preocupação permanente das três instâncias de governo envolvidas com a sua administração. Uma das grandes dificuldades encontradas são as diferenças regionais que caracterizam o país.

O SUS realiza anualmente, em média, 2,3 milhões de consultas normais e ambulatoriais, 11 mil transplantes, 215 mil cirurgias, 9,0 milhões de sessões de quimioterapia e radioterapia e 11,3 milhões de hospitalizações.

Segundo os dados do Suplemento de Saúde da PNAD 2008, uma significativa proporção (67,7%) da população brasileira havia passado ao menos por uma consulta médica nos 12 meses anteriores ao período de referência da pesquisa. Considerando o período de duas semanas anteriores à data da entrevista, estimou-se que 27,5 milhões de pessoas (14,5% do total) procuraram por atendimento de saúde. Em relação ao financiamento desse atendimento, 56,5% deles foram financiados pelo SUS, 26,2% foram viabilizados através de planos de saúde e em 18,7% dos casos houve pagamento para atendimento. Os gastos com saúde no Brasil se concentram nos atendimentos médicos de complexidade medianos e altos, o que representa um total de 86,0% e também um dos principais problemas que o sistema vem enfrentado.

Alguns programas inovadores de saúde desenvolvidos pelo SUS brasileiro merecem destaque: Programa de Saúde da Família, Programa Nacional de Imunização, Farmácia Popular, Humaniza SUS, Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - SAMU e UPA 24 horas.

¹⁵² O Sistema Único de Saúde - SUS - foi criado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pelas Leis n.º 8080/90 e n.º 8.142/90, Leis Orgânicas da Saúde, com a finalidade de alterar a situação de desigualdade na assistência à saúde da população, tornando obrigatório o atendimento público a qualquer cidadão, sendo proibidas cobranças de dinheiro sob qualquer pretexto. O SUS é destinado a todos os cidadãos e é financiado com recursos arrecadados através de impostos e contribuições sociais pagos pela população e compõem os recursos do governo federal, estadual e municipal.

Existência de Plano de Saúde entre os Trabalhadores e a Importância do SUS

Segundo as informações do Suplemento de Saúde da PNAD, apenas 29,2% dos ocupados possuía plano ou seguro de saúde¹⁵³ no ano de 2008. Essa proporção era mais elevada entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada: em torno de 40,0%.

A posse de plano de saúde entre as pessoas ocupadas apresentava grande variabilidade entre as Unidades da Federação. De acordo com a Tabela 104, os maiores percentuais eram observados nas regiões Sul e Sudeste, que possuem mercados de trabalho mais estruturados e com maiores proporções de trabalhadores formalizados na iniciativa privada, o que facilita o acesso ao plano de saúde. Com efeito, São Paulo (44,5%), Rio de Janeiro (36,8%) e Rio Grande do Sul (36,7%) apresentavam os percentuais mais elevados do país.

Em sentido contrário, todas as UF's das regiões Norte e Nordeste apresentavam baixas proporções de trabalhadores com plano de saúde e num patamar bastante abaixo da média nacional, registrando-se os menores percentuais nacionais nos estados do Maranhão (7,3%), Roraima (11,7%) e Alagoas (12,2%).

Chamava a atenção o pequeno percentual de ocupados com plano de Saúde no Mato Grosso (18,8%), uma vez que o mesmo destoava bastante daqueles existentes nas demais UF's da região Centro-Oeste: Distrito Federal (35,4%), Mato Grosso do Sul (28,0%) e Goiás (27,2%).

TABELA 104	
POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE POSSUI PLANO DE SAÚDE BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008	
Área Geográfica	% de Ocupados com Plano de Saúde
Brasil	29,2
Unidades da Federação	
Rondônia	14,6
Acre	14,8
Amazonas	17,0
Roraima	11,7
Pará	16,0
Amapá	15,2
Tocantins	15,6
Maranhão	7,3
Piauí	13,2
Ceará	15,1
Rio Grande do Norte	18,0
Paraíba	14,8
Pernambuco	18,5
Alagoas	12,2
Sergipe	17,7
Bahia	17,2
Minas Gerais	31,6
Espírito Santo	29,2
Rio de Janeiro	36,8
São Paulo	44,5
Paraná	29,2
Santa Catarina	30,2
Rio Grande do Sul	36,7
Mato Grosso do Sul	28,0
Mato Grosso	18,8
Goiás	27,2
Distrito Federal	35,4

Fonte: IBGE - PNAD (Suplemento de Saúde)

¹⁵³ Existência de direito a algum plano de saúde (médico ou odontológico), particular, de empresa ou órgão público. Entende-se por plano de saúde médico ou odontológico o contrato ou direito adquirido individualmente ou através de empregador (público ou privado), visando o atendimento de saúde a ser prestado por profissionais e/ou empresas de saúde (clínicas, hospitais, laboratórios etc.). O usufruto desse direito é garantido pelo pagamento de mensalidade paga diretamente pela pessoa ou por terceiros, por seu empregador ou através de desconto mensal em folha de pagamento. O contrato pode ser estabelecido com diversos tipos de instituição: cooperativas médicas, empresas de medicina de grupo, seguradoras e empresas que funcionam de forma mista como seguradoras e provedoras de serviços de saúde ou, ainda, com qualquer clínica, hospital, laboratório etc. Servidores públicos (civis ou militares) geralmente contribuem por meio de descontos em folha de pagamento, a planos de institutos de assistência médica criados para esse fim como, por exemplo o IASERJ, PATRONAL e os serviços de saúde das Forças Armadas.

Frente a esta baixa cobertura de trabalhadores com plano de saúde, o SUS desempenha um papel de suma importância no atendimento aos mesmos. Entre a população ocupada de 16 anos ou mais de idade que procurou por atendimento de saúde no período de duas semanas anteriores à data da entrevista do Suplemento de Saúde da PNAD 2008, quase a metade (47,8%) teve o atendimento financiado pelo SUS. Entretanto, entre aqueles ocupados e ocupadas que não possuíam planos de saúde a proporção dos procedimentos financiados pelo SUS se eleva para 70,2%, demonstrando ainda mais a importância do mesmo para a classe trabalhadora.

O COMPORTAMENTO DO GASTO PÚBLICO FEDERAL COM SEGURIDADE SOCIAL E A SUA IMPORTÂNCIA NO COMBATE À POBREZA

A Trajetória do Gasto Social Federal com a Seguridade Social

A Constituição Federal de 1988 definiu a seguridade social como um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência Social. Considerando-se conjuntamente esses três componentes, observa-se que, desde a segunda metade da década de 1990, vem aumentando sistematicamente a proporção do gasto público federal com seguridade social em relação ao PIB. Este aumentou de 6,85% para 7,73% entre 1995 e 1999 e para 9,02% em 2004, até alcançar dois dígitos (10,21%) pela primeira vez no ano de 2009 (vide Tabela 105), conforme as informações disponibilizadas pelo IPEA¹⁵⁴.

É importante ressaltar que essa tendência de ampliação da participação do gasto com seguridade social no PIB acompanha a mesma tendência observada para o Gasto Social Federal Total¹⁵⁵, cuja participação se ampliou de 11,24% para 15,80% entre 1995 e 2009.

TABELA 105									
TRAJETÓRIA DO GASTO SOCIAL FEDERAL EM SEGURIDADE SOCIAL, EM % DO PIB BRASIL, 1995/2009									
Área de Atuação	1995	1999	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Assistência Social	0,08	0,29	0,66	0,75	0,83	0,91	0,93	0,97	1,08
Previdência Social	4,98	5,75	6,52	6,65	7,00	7,20	7,04	6,78	7,28
Saúde	1,79	1,69	1,58	1,62	1,59	1,68	1,66	1,63	1,85
Seguridade Social - Total	6,85	7,73	8,76	9,02	9,42	9,79	9,63	9,38	10,21
Gasto Social Federal - Total	11,24	12,16	12,95	13,20	13,82	14,35	14,38	14,19	15,80

Fonte: SIAFI/SIDOR e Ipeadata
Elaboração: DISOC/IPEA

¹⁵⁴ IPEA. 15 anos de Gasto Social Federal: Notas sobre o período de 1995 a 2009. Brasília, julho de 2011. (Comunicados do IPEA, n. 98). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110708_comunicadoipea98.pdf>.

¹⁵⁵ Além da Assistência Social, Previdência Social e Saúde, o Gasto Social Federal Total inclui as seguintes áreas de atuação: Alimentação e Nutrição; Benefícios dos Servidores Públicos Federais; Cultura; Desenvolvimento Agrário; Educação; Emprego e Defesa do Trabalhador; Habitação e Urbanismo, e Saneamento.

Apesar do crescimento do gasto social como proporção do PIB, a análise desagregada dos componentes da seguridade social revela que os ritmos de expansão do mesmo foram diferenciados.

No caso da Saúde¹⁵⁶, o percentual do gasto oscilou negativamente entre 1995 e 2004, ao passar de 1,79% para 1,62% do PIB. Entretanto, aumentou durante a segunda metade da década de 2000, com destaque para a expansão de 1,63% para 1,85% observada entre 2008 e 2009.

Tratando-se da Previdência Social¹⁵⁷, a proporção do gasto vem aumentando, e com maior intensidade a partir da atual década, ao passar de 5,75% para 6,65% entre 1999 e 2004 e para 7,28% em 2009. Essa maior participação foi acompanhada de uma ampliação significativa na cobertura e proteção social. Com efeito, o número de beneficiários atendidos apresentou incrementos sucessivos ao longo do período, passando de 14,5 milhões para 21,2 milhões entre 1995 e 2005, até alcançar 23,5 milhões de beneficiários em 2009. Segundo o IPEA (2011a), também merece destaque a elevação do poder aquisitivo do piso do benefício (vinculado ao salário mínimo), valor recebido por cerca de 2/3 do total de beneficiários do Regime Geral da Previdência Social.

Por fim, a Assistência Social apresentou crescimento gradativo, ao passar de 0,08% no ano de 1995 para 0,75% em 2004 e 1,08% em 2009. Vale ressaltar que o crescimento da participação da Assistência Social¹⁵⁸, sobretudo a partir dos anos 2000, foi diretamente influenciada pela adoção e ampliação da cobertura dos programas de transferência direta de renda, a exemplo do Bolsa Família e da proteção às pessoas idosas e com deficiência de baixa renda, por intermédio do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

A Importância das Transferências no Combate à Pobreza

Os benefícios pagos pela Previdência e Assistência Social também desempenham um papel de suma importância no combate à pobreza. Estudo¹⁵⁹ realizado pela Secretaria de Políticas de Previdência Social demonstrou que as rendas provenientes do recebimento de benefícios previdenciários e do BPC retiravam da pobreza um contingente de 23,1 milhões de pessoas no Brasil em 2009, o que equivale a uma redução de 12,5 pontos percentuais (p.p.) na proporção de pessoas vivendo abaixo da linha de pobreza, segundo o critério de delimitação da pobreza já mencionado.

Conforme pode ser observado no Gráfico 29, em um conjunto de dez Unidades da Federação a contribuição para a redução da pobreza é superior à média nacional, destacando-se o Piauí, onde a redução alcançava 17,3 p.p., a Paraíba (15,4 p.p.) e o Ceará (14,8 p.p.).

¹⁵⁶ Inclui os gastos com Atenção Básica em Saúde, Atenção Hospitalar e Ambulatorial no Sistema Único de Saúde, Vigilância Epidemiológica e Controle de Doenças Transmissíveis e Vigilância, Prevenção e Atenção em HIV/AIDS e outras Doenças Sexualmente Transmissíveis.

¹⁵⁷ Inclui a Previdência Social Básica (Regime Geral de Previdência Social) – pagamento de aposentadorias, pensões e auxílios-doença. As despesas relativas à previdência do servidor público federal, não integram essa área de atuação.

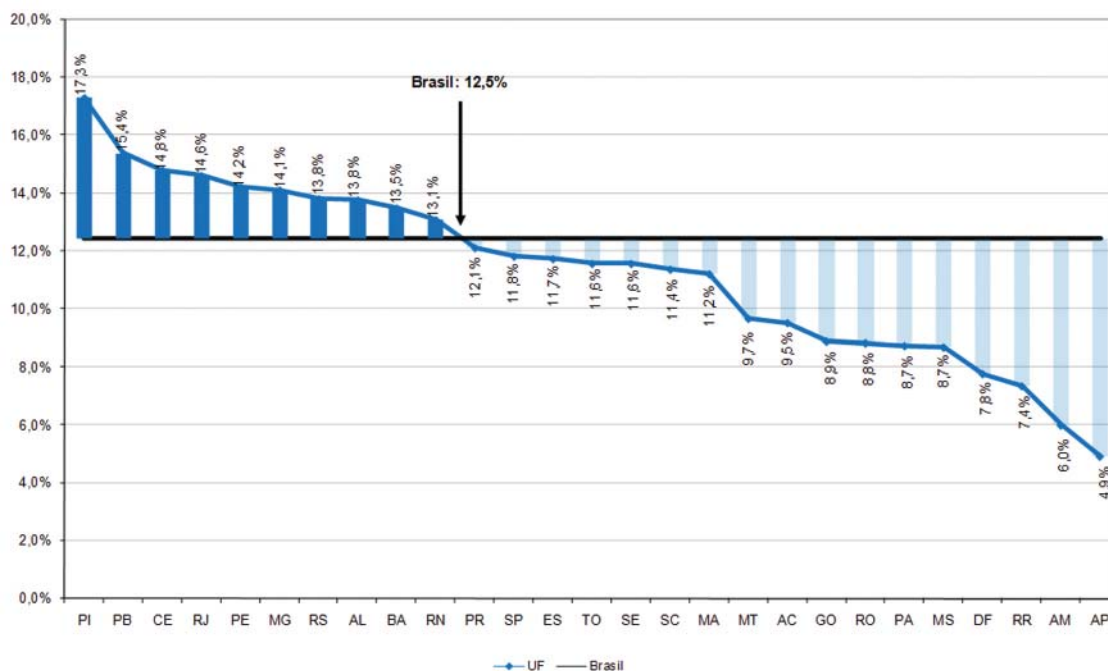
¹⁵⁸ Inclui as Transferências de Renda com Condiionalidades – Bolsa Família, Proteção Social à Pessoa com Deficiência (RMV e BPC/Loas), Proteção Social à Pessoa Idosa (RMV e BPC/Loas) e Erradicação do Trabalho Infantil.

¹⁵⁹ Evolução Recente da Proteção Previdenciária e seus Impactos sobre o Nível de Pobreza. Informe da Previdência Social, outubro de 2010, v.22, n.10.

É importante ressaltar que a contribuição das rendas provenientes do recebimento de benefícios previdenciários e do BPC para a redução da pobreza não se limitam apenas aos estados nordestinos, que historicamente apresentam elevada incidência de pobreza. Com efeito, entre o conjunto das dez unidades federativas nas quais essa contribuição era superior à média nacional, figuravam o Rio de Janeiro (14,6 p.p.), Minas Gerais (14,1 p.p.) e Rio Grande do Sul (13,8 p.p.).

GRÁFICO 29

PONTOS PERCENTUAIS DE REDUÇÃO DE POBREZA EM FUNÇÃO
DAS TRANSFERÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009



Fonte: IBGE - PNAD

Elaboração: SPS/MPS

Obs.: Foram considerados apenas os habitantes de domicílios onde todos os moradores declararam a integralidade de seus rendimentos.

* Linha de Pobreza = $\frac{1}{2}$ salário mínimo.

As informações da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009, do IBGE, também revelam a importância das transferências no combate à pobreza no país. Na composição do orçamento familiar, as transferências – que incluem as aposentadorias e pensões pública e privada, programas sociais de transferência de renda e bolsas de estudo – respondiam por 18,5% do rendimento total e variação patrimonial das famílias, situando-se na condição de segunda maior fonte de recursos do orçamento familiar – atrás apenas do rendimento do trabalho (61,1%).

Na região Nordeste, a importância das transferências era ainda mais significativa ao responder por 22,5% do rendimento total e variação patrimonial das famílias.

Entre as famílias brasileiras sem rendimento ou que recebiam até dois salários mínimos mensais, a POF 2008-2009 indicava que a participação das transferências no orçamento doméstico alcançava 26,7%.

O DESAFIO DE ERRADICAR A EXTREMA POBREZA

Os Níveis e o Perfil da Extrema Pobreza em 2010

Apesar da significativa redução recente da pobreza e do importante papel desempenhado pelo Programa Bolsa Família, ainda persiste o desafio de erradicar a extrema pobreza no país. Com base em estimativas¹⁶⁰ elaboradas pelo IBGE a partir dos Resultados do Universo do Censo 2010, o contingente de pessoas em situação de extrema pobreza¹⁶¹ totalizava 16,27 milhões, o correspondente a 8,5% da população total.

Em termos espaciais, a maior concentração de população em extrema pobreza (8,67 milhões de pessoas, correspondente a 53,3% do total) residia em áreas urbanas. As áreas rurais, por sua vez, abrigavam 7,59 milhões de pessoas pobres (o equivalente a 46,7% do total). Por outro lado, a incidência da extrema pobreza era muito mais expressiva entre a população residente nas áreas rurais (25,5%) comparativamente às urbanas (5,4%), conforme Tabela 106.

A região Nordeste abrigava 9,61 milhões de pessoas extremamente pobres, o correspondente a 59,1% do contingente total nacional. A incidência da extrema pobreza no Nordeste era de 18,1%, sendo mais do que o dobro daquela correspondente ao conjunto do país (8,5%). A região Norte também apresentava elevada incidência (16,8%), e contava com 2,66 milhões de residentes em situação de extrema pobreza (16,3% do total do país). A extrema pobreza era menos incidente nas regiões Sul (2,6% da população), Sudeste (3,4%) e Centro-Oeste (4,0%).

Seguindo a tendência já refletida pelos indicadores regionais, alguns estados nordestinos figuravam entre aqueles com os maiores níveis de incidência de extrema pobreza do país, a exemplo do Maranhão (25,7%), Piauí (21,3%) e Alagoas (20,3%). Por outro lado, as menores incidências eram observadas em Santa Catarina (1,6%), Distrito Federal (1,8%) e São Paulo (2,6%).

Em algumas Unidades da Federação a incidência da extrema pobreza era tão elevada na área rural, que alcançava quase a metade da população, a exemplo do Amazonas (48,0%), Roraima (47,8%) e Maranhão (43,8%).

¹⁶⁰ Em decorrência da divulgação dos Resultados da Amostra do Censo 2010, as estimativas deverão passar por um processo de revisão.

¹⁶¹ População residente em domicílios particulares permanentes sem rendimento e com rendimento nominal mensal domiciliar *per capita* de R\$ 1,00 a 70,00 reais. A estimativa considerou um recorte para incluir apenas as pessoas residentes em domicílios com perfil de maior probabilidade de encontrar-se em extrema pobreza. Os critérios adotados para estimar esta parcela da população dentre os domicílios sem rendimentos foram os seguintes: sem banheiro de uso exclusivo; ou sem ligação com rede geral de esgoto ou pluvial e não tinham fossa séptica; ou em área urbana sem ligação à rede geral de distribuição de água; ou em área rural sem ligação à rede geral de distribuição de água e não tinham poço ou nascente na propriedade; ou sem energia elétrica; ou com pelo menos um morador de 15 anos ou mais de idade analfabeto; ou com pelo menos três moradores de até 14 anos de idade; ou pelo menos um morador de 65 anos de idade ou mais.

TABELA 106

POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE EXTREMA POBREZA E % DE INCIDÊNCIA POR SITUAÇÃO DO DOMICÍLIO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	População em Situação de Extrema Pobreza								
	Número de Pessoas			Distribuição %			% de Incidência		
	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural
Brasil	16.267.197	8.673.845	7.593.352	100,0	53,3	46,7	8,5	5,4	25,5
Grandes Regiões									
Norte	2.658.452	1.158.501	1.499.951	100,0	43,6	56,4	16,8	9,9	35,7
Nordeste	9.609.803	4.560.486	5.049.317	100,0	47,5	52,5	18,1	11,7	35,4
Sudeste	2.725.532	2.144.624	580.908	100,0	78,7	21,3	3,4	2,9	10,2
Sul	715.961	437.346	278.615	100,0	61,1	38,9	2,6	1,9	6,8
Centro-Oeste	557.449	372.888	184.561	100,0	66,9	33,1	4,0	3,0	11,7
Unidades da Federação									
Rondônia	121.290	56.064	65.226	100,0	46,2	53,8	7,8	4,9	15,8
Acre	133.410	49.485	83.925	100,0	37,1	62,9	18,2	9,3	41,7
Amazonas	648.694	298.771	349.923	100,0	46,1	53,9	18,6	10,8	48,0
Roraima	76.358	25.846	50.512	100,0	33,8	66,2	17,0	7,5	47,8
Pará	1.432.188	582.653	849.535	100,0	40,7	59,3	18,9	11,2	35,6
Amapá	82.924	61.557	21.367	100,0	74,2	25,8	12,4	10,2	31,2
Tocantins	163.588	84.125	79.463	100,0	51,4	48,6	11,8	7,7	27,1
Maranhão	1.691.183	626.839	1.064.344	100,0	37,1	62,9	25,7	15,1	43,8
Piauí	665.732	241.280	424.452	100,0	36,2	63,8	21,3	11,8	39,8
Ceará	1.502.924	726.270	776.654	100,0	48,3	51,7	17,8	11,4	36,9
Rio Grande do Norte	405.812	216.601	189.211	100,0	53,4	46,6	12,8	8,8	26,9
Paraíba	613.781	329.618	284.163	100,0	53,7	46,3	16,3	11,6	30,6
Pernambuco	1.377.569	818.537	559.032	100,0	59,4	40,6	15,7	11,6	32,1
Alagoas	633.650	327.589	306.061	100,0	51,7	48,3	20,3	14,3	37,2
Sergipe	311.162	152.939	158.223	100,0	49,2	50,8	15,0	10,1	28,9
Bahia	2.407.990	1.120.813	1.287.177	100,0	46,5	53,5	17,2	11,1	32,9
Minas Gerais	909.660	500.560	409.100	100,0	55,0	45,0	4,6	3,0	14,2
Espírito Santo	144.885	88.409	56.476	100,0	61,0	39,0	4,1	3,0	9,7
Rio de Janeiro	586.585	550.596	35.989	100,0	93,9	6,1	3,7	3,6	6,8
São Paulo	1.084.402	1.005.059	79.343	100,0	92,7	7,3	2,6	2,5	4,7
Paraná	306.638	178.679	127.959	100,0	58,3	41,7	2,9	2,0	8,4
Santa Catarina	102.672	58.821	43.851	100,0	57,3	42,7	1,6	1,1	4,4
Rio Grande do Sul	306.651	199.846	106.805	100,0	65,2	34,8	2,9	2,2	6,7
Mato Grosso do Sul	120.103	69.638	50.465	100,0	58,0	42,0	4,9	3,3	14,3
Mato Grosso	174.783	92.774	82.009	100,0	53,1	46,9	5,8	3,7	14,8
Goiás	215.975	167.256	48.719	100,0	77,4	22,6	3,6	3,1	8,4
Distrito Federal	46.588	43.220	3.368	100,0	92,8	7,2	1,8	1,7	3,8

Fonte: MDS/SAGI - Matriz de Informação Social, com base nos Resultados do Universo do Censo 2010 do IBGE
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Segundo o atributo sexo, a distribuição da população em extrema pobreza apresentava uma relativa homogeneidade, sendo composta por 50,5% de mulheres e por 49,5% de homens.

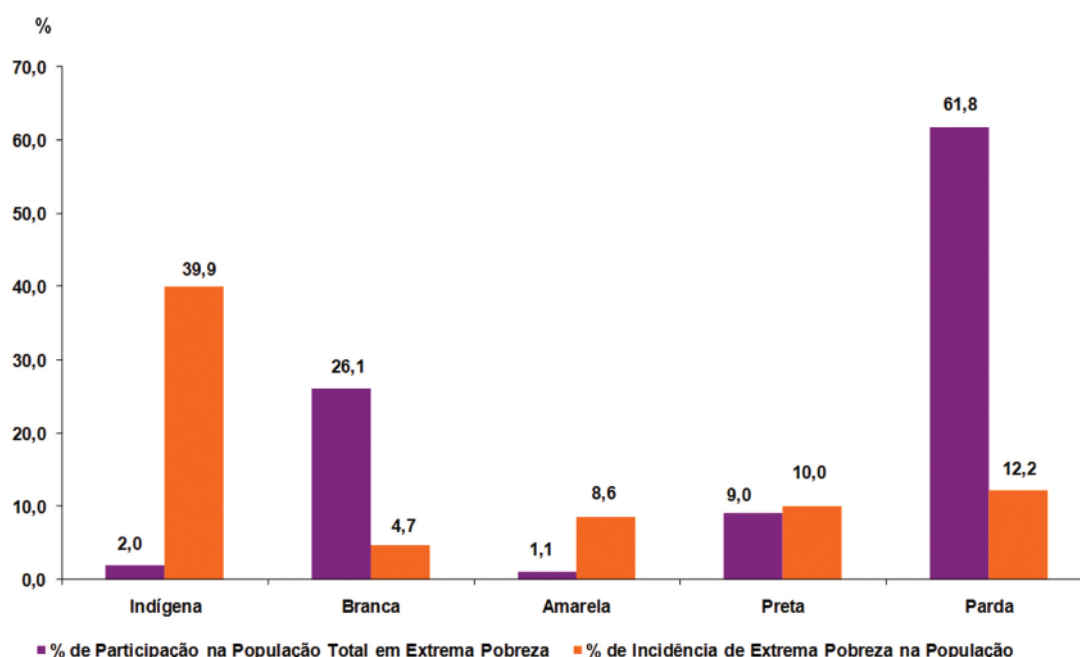
Tratando-se da cor ou raça, a distribuição da população em situação de extrema pobreza era a seguinte: *parda* (61,8% do total), seguida pelos indivíduos de cor ou raça *branca* (26,1%), *preta* (9,0%), *amarela* (1,1%) e *indígena* (2,0%).

Por outro lado, conforme evidencia o Gráfico 30 abaixo, a incidência da extrema pobreza, ou seja, o percentual do total de pessoas de uma determinada categoria de cor ou raça

que se encontrava em situação de extrema pobreza em relação a população total desta categoria, era bastante mais expressiva entre a população indígena, sendo de quase 40,0%. Ou seja, cerca de 326 mil das aproximadamente 818 mil pessoas que se declararam no Censo como pertencentes à raça *indígena*, estavam em situação de extrema pobreza no ano de 2010. Entre os indivíduos *pardos* a incidência era de 12,2%, e de 10,0% entre os *pretos*. Esse percentual era menor entre os *amarelos* (8,6%) e *brancos* (4,7%).

GRÁFICO 30

PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL DA POPULAÇÃO POR COR OU RAÇA NA POPULAÇÃO TOTAL EM SITUAÇÃO DE EXTREMA POBREZA E INCIDÊNCIA DE EXTREMA POBREZA POR COR OU RAÇA
BRASIL, 2010



Fonte: MDS com base nos Resultados do Universo do Censo 2010 do IBGE

Considerando-se a faixa etária, as crianças de 00 a 14 anos de idade representavam cerca de 40,0% dos extremamente pobres, e os adolescentes de 15 a 19 anos de idade representavam outros 11,0%. Isso significa que cinco em cada dez indivíduos em extrema pobreza no Brasil eram crianças ou adolescentes com até 19 anos de idade.

É importante destacar que uma significativa proporção de 44,0% das pessoas em situação de extrema pobreza possuía entre 18 e 59 anos de idade, ou seja, figuravam na faixa etária da plena capacidade produtiva. Por fim, 5,1% dos indivíduos extremamente pobres eram idosos com 60 anos ou mais de idade, sendo que esse percentual alcançava 12,8% na região sudeste.

O Plano *Brasil Sem Miséria*

No mês de junho de 2011, a presidenta do Brasil, Dilma Rousseff, lançou o Plano *Brasil Sem Miséria*, direcionado primordialmente à erradicação da extrema pobreza no país. Trata-se de um conjunto de políticas e ações direcionadas para aperfeiçoar a recente estratégia e experiência brasileira de combate à pobreza e às desigualdades sociais, que

vem logrando resultados bastante significativos ao longo dos últimos anos, conforme visto anteriormente.

O Plano tem como público-alvo o contingente de 16,2 milhões de brasileiros que vivem em situação de extrema pobreza e objetiva promover a inclusão social e produtiva desta população. Para alcançar esse objetivo, o *Brasil sem Miséria* estrutura-se em três eixos de atuação:

I) Garantia de Renda

As ações são direcionadas para uma busca ativa com o intuito de incluir no CadÚnico as famílias extremamente pobres que vivem fora da rede de proteção e promoção social. O Programa Bolsa Família será ampliado e a expectativa é incluir no programa, até 2013, um contingente de 800 mil famílias que fazem jus ao benefício, mas ainda não o recebem. Vale ressaltar que, segundo informações do MDS, até o mês de março de 2012 um contingente de 687 mil novas famílias extremamente pobres foi incluído no CadÚnico e passou a receber o Bolsa Família, superando a meta de 640 mil famílias prevista para o ano de 2012.

A ampliação do Bolsa Família também objetiva incluir no programa 1,3 milhão de crianças e adolescentes com até 15 anos de idade, com o intuito de aumentar a eficácia no combate à pobreza, proteger as crianças do trabalho infantil e mantê-las na escola e com acompanhamento de saúde.

II) Inclusão Produtiva

Este eixo é direcionado para a geração de ocupação e renda para as pessoas em situação de extrema pobreza. Envolve as seguintes ações: a) qualificação sócio-profissional; b) intermediação pública de mão de obra; c) apoio à formação e divulgação de redes de empreendimentos solidários, atividades empreendedoras coletivas micro e pequenas empresas e constituição de incubadoras para geração de ocupação e renda; d) promoção da formalização de pequenos negócios de trabalhadores que atuam por conta própria, junto às áreas tributária e previdenciária; e) acesso ao microcrédito.

III) Ampliação do Acesso a Serviços Públicos

As ações objetivam a ampliação da oferta de serviços públicos em áreas prioritárias a exemplo da educação, saúde, segurança alimentar, habitação, dentre outras. A estratégia envolve a potencialização dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), como pontos de atendimento e referência dos programas englobados pelo *Brasil sem Miséria*. Também está prevista a criação de novos pontos, com o intuito de ampliar o atendimento à população em todos os territórios com concentração de extrema pobreza.

A PERCEPÇÃO DA POPULAÇÃO SOBRE A POBREZA

Com base no Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS¹⁶²) do IPEA é possível identificar importantes elementos acerca da percepção da população brasileira sobre o problema da pobreza no país, a partir dos dados coletados em agosto de 2011¹⁶³.

¹⁶² O Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS), elaborado pelo IPEA, é uma pesquisa domiciliar com a finalidade de conhecer as percepções da população brasileira sobre os bens e serviços públicos.

¹⁶³ Os dados foram coletados no período de 08 a 29 de agosto de 2011. A amostra abarcou 3.796 pessoas.

Os resultados do SIPS demonstraram que o tema da *pobreza/fome* não figura entre os principais problemas do país, na opinião dos brasileiros. Segundo os entrevistados, a *violência/insegurança* (com 23,0% do total) foi apontada como o mais importante problema do país, seguido muito de perto pela *saúde* (22,3%). Em seguida, aparecem a *corrupção* (13,7%) e o *desemprego* (12,4%). Apenas 6,1% dos brasileiros apontaram a *pobreza/fome*.

Tratando-se da percepção sobre as principais causas da pobreza, 29,5% da população brasileira entende que o *desemprego* é o problema que mais influencia a geração e os níveis da pobreza. Em seguida, apareciam como outras importantes causas a *educação sem qualidade/ acesso ao ensino* (mencionada por 18,4% dos entrevistados), a *corrupção* (16,8%) e a *má distribuição de renda e desigualdade social* (12,0%).

No concernente à percepção de quais as principais formas para sair da pobreza, a criação de *mais empregos* foi mencionada por cerca de um terço (31,4%) dos entrevistados. A segunda forma mais mencionada foi a *educação de qualidade* (23,3%), seguida pela necessidade de um *maior esforço individual* (10,6%). As referências a melhorias salariais (*ter salários maiores e aumentar o valor do salário mínimo*) responderam conjuntamente por 16,1%. Frente a esse contexto, praticamente a metade da população entrevistada (47,5% do total) destacou que as principais ações para a superação da pobreza são diretamente atreladas ao mercado de trabalho, seja pela necessidade de oferta de mais empregos, seja pela obtenção de maiores níveis salariais.

Vale ressaltar que entre as pessoas entrevistadas com rendimento de até ¼ do salário mínimo *per capita*, ou seja, entre os mais pobres, a percepção sobre a relação entre pobreza e mercado de trabalho é ainda mais expressiva. Com efeito, para 43,8% dos mais pobres o desemprego é a principal causa da pobreza – tal proporção era de 29,5% para o conjunto dos entrevistados, conforme mencionado anteriormente. Acerca das principais formas de sair da pobreza, para 46,8% da população mais pobre é necessário *mais empregos* -percentual bastante superior àquele mencionado pelo conjunto das pessoas entrevistadas (31,4%).

O conjunto destas informações acerca da percepção da população sobre as causas e possíveis soluções para a pobreza, reforça, ainda mais, a importância da promoção do Trabalho Decente como via de superação da pobreza.

O PISO DE PROTEÇÃO SOCIAL

A OIT vem desenvolvendo desde 2003 uma campanha mundial, fundamentada nas resoluções da Conferência Internacional do Trabalho de 2001, para a extensão da cobertura da seguridade social, cujo núcleo se baseia na promoção de um Piso de Proteção Social, que se estrutura a partir de uma dupla estratégia: expansão vertical e horizontal de cobertura. Na dimensão horizontal a estratégia tem por objetivo a garantia de, ao menos, um Piso de Proteção Social para todos os cidadãos, enquanto se avança em direção a patamares mais elevados de proteção social que estão previstos nas Convenções da OIT. Na dimensão vertical busca-se a ratificação da Convenção nº 102 pelos diversos países.

O Piso de Proteção Social (PPS) deve incluir os seguintes componentes:

- O acesso de todos os residentes de um país a serviços médicos básicos/essenciais;
- Um sistema de prestações familiares que ofereça uma renda para os filhos dos beneficiários da seguridade social, permitindo-lhes o acesso à alimentação, educação e aos cuidados da infância;
- Um sistema de assistência social básica que apóie uma renda equivalente, pelo menos, ao suficiente para superar a linha de pobreza para as pessoas em idade ativa que não possam obter suficientes recursos devido a enfermidades, falta de oferta de trabalho remunerado de forma adequada, ausência de pessoas capazes de prover o sustento familiar ou responsabilidades de cuidado com os membros da família;
- Um sistema de pensões básicas universais que proporcionem uma renda que corresponda a pelo menos o suficiente para superar a linha de pobreza nos casos de velhice, invalidez e falecimento;
- A oferta e acessibilidade física e financeira de serviços públicos essenciais para o desenvolvimento humano, de forma coordenada com as garantias essenciais de água, esgoto, educação, energia, educação, habitação, intermediação de empregos entre outros.

Um dos objetivos centrais do PPS é promover uma maior coordenação dos distintos programas sociais dos países, principalmente os que utilizam as transferências condicionadas de renda em seus programas sociais. O PPS é também um instrumento para ampliar o acesso aos programas e serviços sociais e harmonizá-los com os sistemas de seguridade social. O PPS busca, principalmente, a melhoria da posição socioeconômica da população anteriormente excluída, através do desenvolvimento de um conjunto básico de serviços e transferências para toda a população.

Para atingir esses objetivos são fundamentais as políticas de Estado em matéria de proteção social. O diálogo tripartite é um mecanismo importante para a construção de modelos integrais que assegurem políticas de proteção social, que gerem direitos para os/as beneficiários/as, que sejam sustentáveis financeiramente e vinculados a políticas econômicas e de emprego que atuem diretamente sobre as causas da pobreza e da desigualdade de renda.

Em 14 de junho de 2012, durante a 101ª Conferência Internacional do Trabalho, foi adotada a Recomendação nº 202 sobre o Piso de Proteção Social com o objetivo de orientar os Estados-Membros da OIT a estabelecer garantias mínimas de proteção social visando a superação da pobreza e das vulnerabilidades sociais e combater a exclusão.

11 DIÁLOGO SOCIAL E REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E EMPREGADORES

DIÁLOGO SOCIAL E PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

O diálogo social visa fortalecer os valores democráticos nos processos de construção de políticas que afetam a sociedade como um todo ou atores sociais específicos. Nesses termos, ambientes de interlocução entre os atores interessados e muitas vezes detentores de visões de mundo distintas são institucionalizados com o intuito de dirimir e disciplinar os conflitos, potencializar a cooperação e produzir políticas convergentes com os interesses das partes envolvidas. Com isso, contribui-se para a ampliação da legitimidade social de políticas públicas e de gestão das empresas e, portanto, para o fortalecimento de uma cultura democrática no país.

No mundo do trabalho, em particular, o diálogo social requer necessariamente uma efetiva liberdade de organização e associação sindical de trabalhadores e empregadores, assim como a garantia de negociações coletivas periódicas.

O diálogo social supõe a liberdade de organização e associação e o fortalecimento das organizações de empregadores e trabalhadores, assim como de outras organizações da sociedade civil comprometidas com os temas do mundo do trabalho. Através de consultas tripartites regulares, os governos podem garantir, entre outros aspectos, que a legislação seja aplicada e monitorada com a participação de empregadores e trabalhadores. As consultas garantem uma maior cooperação entre os interlocutores sociais, uma maior conscientização sobre as questões relacionadas com as normas internacionais do trabalho, fortalecendo a governabilidade e a cultura de diálogo sobre assuntos sociais e econômicos. (CONFERÊNCIA..., 2011).

Os seguintes instrumentos legais e mecanismos caracterizam o marco institucional do diálogo social no Brasil (ver Indicadores Normativos 18 e 19 “Liberdade de associação e direito de organização” e “Negociação Coletiva”, respectivamente, p. 403 e 406 no Anexo):

- A Constituição de 1988, que no parágrafo único do Artigo 1º estabelece a noção de soberania popular: *Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição* (Art. 1º, parágrafo único);
- Convenção da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (nº 98), ratificada em 18/11/1952;
- Convenção da OIT sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971 (nº 135), ratificada em 18/05/1990;
- Convenção da OIT sobre o Fomento à Negociação Coletiva, 1981 (nº 154), ratificada em 10/07/1992;

- Convenção da OIT sobre Consultas Tripartites para a Promoção das Normas Internacionais do Trabalho, 1976 (nº 144) ratificada em 27/09/1994;
- Portaria nº 186, de 14 de março de 2008, do MTE, que trata dos procedimentos de registro sindical e que abre a possibilidade das entidades que se encontrem em conflito no que se refere à representação sindical, discutirem esse conflito em uma mesa de negociação e chegar a um acordo, com a participação de um facilitador do MTE;
- Convenção da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978 (nº 151) ratificada pelo Brasil em 15/06/2010. Com a finalidade de regulamentar a referida Convenção, foi criado, no âmbito do MTE um Grupo de Trabalho com vistas à construção dialogada de um projeto de regulamentação que permitirá aos servidores públicos a possibilidade de participarem de negociação coletiva.

Conforme explicitado em CONFERÊNCIA...(2011), entre as principais instâncias de diálogo sociais tripartites existentes atualmente no país, é possível destacar, em primeiro lugar, aquelas coordenadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (ver Indicador Normativo 20 “ Consultas tripartites”, p. 411 no Anexo):

- Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), instituído como órgão gestor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) pela Lei nº 7.998, de 11/1/1990. O CODEFAT é um órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário, composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e governo. Dentre as funções mais importantes do órgão estão as de elaborar diretrizes para programas e para alocação de recursos, acompanhar e avaliar seu impacto social e propor o aperfeiçoamento da legislação referente às políticas voltadas para trabalho, emprego e renda.

Igualmente importante é o papel que exerce no controle social da execução destas políticas – no qual estão as competências de análise das contas do Fundo, dos relatórios dos executores dos programas apoiados, bem como de fiscalização da administração do FAT.

Buscando consubstanciar a participação da sociedade organizada na administração de um Sistema Público de Emprego, em nível nacional, conforme prevê a Convenção nº 88 da OIT, nos anos de 1994 e 1995 o CODEFAT estabeleceu, por meio das Resoluções nº 63 e nº 80, critérios para o reconhecimento das comissões de emprego estaduais, distrital ou municipais. Atualmente, existem 26 comissões estaduais e uma comissão do Distrito Federal, homologadas pelo CODEFAT, e 3.651 comissões municipais, sendo 3.110 homologadas, ou 66,7% do total de municípios existentes. As Comissões de Emprego possuem a mesma estrutura do CODEFAT: caráter permanente, deliberativo, tripartite e paritário. As competências das Comissões de Emprego podem ser agrupadas em quatro grandes funções: auxiliar na adequação das políticas do MTE às particularidades do mercado de trabalho local; orientar a execução local das políticas; controlar a execução das ações; e promover a articulação institucional, especialmente no que diz respeito às Comissões Estaduais de Emprego.

- Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI): instituída em 2004, com a função de auxiliar ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego para a tomada de decisões sobre assuntos de política internacional. A Comissão analisa as agendas de trabalho propostas por diversos fóruns internacionais, tais como a OIT, Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (CIMT/OEA) e o MERCOSUL, entre outros.

- Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO) instituída em agosto de 2004, com a função de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça no emprego e na ocupação.
- Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo instituída em 2005, de caráter consultivo, com o objetivo de propor programa de fortalecimento do salário mínimo e analisar os seus impactos no mercado de trabalho, na Previdência Social e nas políticas de assistência e desenvolvimento social no âmbito do Governo Federal e dos demais entes federativos.
- Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP): a CTPP, criada em 1996, é responsável pela elaboração, revisão e atualização das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs). A Comissão também pode propor e manter estudos ou pesquisas sobre prevenção de acidentes. Fazem parte da Comissão o MTE, o Ministério da Saúde e o Ministério da Previdência Social, entidades representativas do setor do comércio, indústria, agricultura, transporte e instituições financeiras, e representantes indicados pelas centrais sindicais.
- Conselho Nacional de Imigração (CNIg): instituído em 1980 tem por finalidade: formular objetivos para a elaboração da política de imigração; coordenar e orientar as atividades de imigração; promover estudos de problemas relativos à imigração; levantar periodicamente as necessidades de mão-de-obra estrangeira qualificada; estabelecer normas de seleção de imigrantes; definir as dúvidas e solucionar os casos omissos, no que diz respeito a imigrantes; e opinar sobre alteração da legislação relativa à imigração.
- Comissão Nacional Portuária (CNP): a antiga Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP), instituída em 2003, dá continuidade aos trabalhos em 2011 sob nova regulamentação. A Portaria nº 819/2011 cria a nova Comissão Nacional Portuária (CNP) e modifica também as diretrizes da instituição. A CNPP foi originalmente criada com o objetivo de fiscalizar práticas ilegais na contratação de mão de obra e coibir irregularidades no setor. A CNP por outro lado, direciona as discussões da instituição para sugestão de novas propostas que melhorem o funcionamento do setor, em especial para assuntos relativos às relações de trabalho. Sua finalidade é promover o diálogo e a negociação entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do Governo Federal, com vistas a construir consensos sobre os temas relativos ao sistema portuário brasileiro.
- Comissão Nacional de Erradicação ao Trabalho Infantil (CONAETI): instituída em 2002, coordenada pelo MTE, e com participação quadripartite, a CONAETI visa implementar a aplicação das disposições das Convenções nº 138 e 182 da OIT. Uma de suas principais atribuições é o acompanhamento da execução do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, por ela elaborado em 2003.
- Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho (CTSST): instituída em 2008, com o objetivo de rever e ampliar a proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Além disso, a Comissão tem como objetivo propor o aperfeiçoamento do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho por meio da definição de papéis e de mecanismos de interlocução permanente entre seus componentes e elaborar um Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, com definição de estratégias e planos de ação para sua implementação, monitoramento, avaliação e revisão periódica, no âmbito das competências dos ministérios do Trabalho e Emprego, Saúde e Previdência Social. Em sua 9ª reunião,

a Comissão aprovou, por consenso, o texto básico da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que foi submetido à apreciação dos Ministros do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, e oportunamente à decisão da Presidência da República. Este movimento culminou com a publicação do Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que instituiu a PNSST. A partir de sua 13ª reunião, a CTSST passou a discutir a formulação do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, propondo as estratégias e ações a serem desenvolvidas para cada uma das diretrizes da PNSST. O Plano foi lançado em abril de 2012¹⁶⁴.

- Conselho Nacional de Economia Solidária (CNES): instituído em 2003, o CNES é um órgão consultivo e propositivo para a interlocução permanente entre setores do governo e da sociedade civil que atuam em prol da economia solidária. Tem por atribuições principais a proposição de diretrizes para as ações voltadas à economia solidária nos ministérios que o integram e em outros órgãos do Governo Federal, e o acompanhamento da execução destas ações, no âmbito de uma política nacional de economia solidária. O Conselho é composto por 56 entidades, divididas entre três setores: governo, empreendimentos de economia solidária e entidades não governamentais de fomento e assessoria à economia solidária.

Além dessas, segundo CONFERÊNCIA...(2011), outras instâncias têm tido um papel muito importante no sentido de estimular o diálogo social em torno aos temas do mundo do trabalho, entre as quais se pode citar:

- Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE): instituída em agosto de 2003, coordenada pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, com a função principal de acompanhar o cumprimento das ações constantes do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo;
- Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS): instituído em 1991, com composição quadripartite: representantes do Governo, empregadores, trabalhadores em atividade e aposentados. O CNPS é um órgão superior de deliberação colegiada, que tem como principal objetivo acompanhar e avaliar os planos e programas que são realizados pela administração na busca de melhor desempenho dos serviços prestados à clientela previdenciária.
- Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES): instituído em 2003, com a função de assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, e apreciar propostas de políticas públicas, reformas estruturais e desenvolvimento econômico e social que lhe sejam submetidas pelo Presidente da República, com vistas à articulação das relações de governo com representantes da sociedade.

Também merecem destaque os progressos alcançados com o reconhecimento legal das Centrais Sindicais¹⁶⁵ no ano de 2008 e a criação do Conselho de Relações do Trabalho (dezembro de 2010), com a finalidade de atuar na promoção de estudos com vistas à democratização das relações do trabalho e o tripartismo, o entendimento entre

¹⁶⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Ministério da Previdência Social. Ministério da Saúde (Brasil). Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho – CT-SST. *Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho*. Brasília: MTE, 2012. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140138577C3D827113/PLANSAT_2012.pdf >

¹⁶⁵ Apesar de estarem crescentemente presentes na vida política nacional desde o começo dos anos 1980, as centrais sindicais brasileiras não contavam com reconhecimento formal pela legislação brasileira até 2008. Com a Lei 11.648, de 31/3/2008, as centrais sindicais passaram a ter assento em todos os espaços onde o diálogo social se faz presente e ter direito a uma parcela da contribuição sindical, para o custeio de suas atividades. (CONFERÊNCIA..., 2011).

trabalhadores, empregadores e Governo Federal, a respeito de temas relativos às relações do trabalho, à organização sindical e o fomento à negociação coletiva e ao diálogo social.

Por fim, é necessário enfatizar que está em curso no Brasil um processo de diálogo social sem precedentes em torno aos temas do mundo do trabalho. Convocada pelo Presidente da República em novembro de 2010, será realizada, em agosto de 2012, a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, precedida por etapas preparatórias no âmbito municipal, regional e estadual. O objetivo principal da Conferência é definir diretrizes para uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente e rever e atualizar o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente lançado em maio de 2010. Ela é parte de uma estratégia de relação entre o Estado e a sociedade que inclui a instituição de amplos processos de consulta e participação social nas mais diversas áreas das políticas públicas. Essas consultas, consubstanciadas nas conferências nacionais, envolveram, ao longo dos últimos nove anos, cerca de 2 milhões de pessoas. Apesar de diversos aspectos relativos ao emprego e ao trabalho terem sido discutidos em várias delas, essa é a primeira vez que o tema está sendo abordado em forma abrangente e integral, o que é facilitado pela adoção da noção de Trabalho Decente como referência central para o debate. (ABRAMO, 2011).

A estrutura da Conferência está baseada no tripartismo: seus protagonistas são os representantes do governo, das centrais sindicais e das confederações de empregadores. Tanto no âmbito nacional quanto no estadual, são esses atores que compõem as comissões organizadoras das conferências e 90,0% das suas delegações. Também fazem parte dessas delegações, em uma proporção de 10,0%, representantes de organizações da sociedade civil com presença reconhecida no mundo do trabalho. O processo, no âmbito nacional, é coordenado pelo MTE. No âmbito estadual, destaca-se o papel das secretarias estaduais de emprego e trabalho e do FONSET (Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho) na convocação e organização das conferências.

A primeira etapa (de caráter preparatório) da Conferência – que ocorreu entre agosto e dezembro de 2011 – contou com a realização de 26 conferências estaduais/distrital além de aproximadamente 500 regionais/municipais, que mobilizaram cerca de 23 mil pessoas nas cinco grandes regiões do país.

Atendendo a uma solicitação de apoio técnico por parte do FONSET para fortalecer a capacidade dos estados na elaboração de diagnósticos sobre a situação do Trabalho Decente para subsidiar as conferências estaduais/regionais, o Escritório da OIT no Brasil realizou nas cinco grandes regiões do país, durante os meses de julho e agosto de 2011, seis Oficinas de Capacitação em Construção e Análise de Indicadores de Trabalho Decente.

As oficinas contaram com a participação de 155 técnicos das representações do governo, de empregadores e de trabalhadores, de 25 das 27 Unidades da Federação.

Conforme destaca Abramo (2011), a amplitude desse diálogo social em torno ao Trabalho Decente constitui uma oportunidade ímpar de ampliar a discussão em torno ao tema no Brasil e de incorporar a ela diversidade de situações, problemas, desafios e oportunidades que caracterizam as distintas regiões do país. Nesse sentido, trata-se de uma experiência inédita, não apenas no Brasil, como também no mundo.

Nos próximos tópicos será apresentado um conjunto de análises e indicadores de Trabalho Decente referentes à dimensão *Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e de Empregadores*, a exemplo da Taxa de Sindicalização, negociação coletiva e acesso à justiça/conflitos trabalhistas.

TAXA DE SINDICALIZAÇÃO

O indicador analisado a seguir é a taxa de sindicalização, definida como a proporção de trabalhadores ocupados filiados a um sindicato¹⁶⁶. Segundo a PNAD do IBGE, entre 2004 e 2009, verifica-se uma trajetória oscilante dessa taxa no país. Ela cresce entre 2004 e 2006, passando de 18,5% para 19,1%, recuando no entanto para 18,2% em 2007. Em 2008 volta a crescer até 18,6%, diminuindo para 18,1% em 2009, patamar inferior ao verificado no início da série.

Analisando os dados de forma desagregada, percebe-se que, no período em tela, as tendências gerais se reproduzem sob a ótica de gênero, raça/cor e local de residência. Em 2009, a taxa de sindicalização dos homens (19,1%) era maior que a das mulheres (16,9%), a dos trabalhadores brancos (19,6%) maior que a dos negros (16,7%) e dos residentes na zona rural (24,7%) maior que a dos trabalhadores urbanos (14,6%).

No entanto, no período analisado, o comportamento da taxa de sindicalização variou entre as regiões brasileiras: uma expansão foi observada no Norte (de 13,9% para 14,6%) e no Nordeste (de 19,4% para 20,0%), enquanto que um movimento oposto foi verificado nas regiões Sudeste (de 17,7% para 17,2%), Sul (de 22,9% para 21,1%) e Centro-Oeste (14,9% para 14,5%), conforme Tabela 107.

Nesse período, constata-se uma elevação da taxa de sindicalização em 13 Unidades da Federação, com destaque para Tocantins (5,5 pontos percentuais), Roraima (3,7 p.p.), Acre (2,9 p.p.) e Piauí (2,5 p.p.). Por outro lado, outras 13 Unidades da Federação apresentaram uma diminuição deste indicador, sendo as mais significativas observadas em Santa Catarina (5,4 p.p.), Espírito Santo (3,2 p.p.) e Mato Grosso (2,7 p.p.). No Amazonas, por sua vez, a taxa permaneceu estável. Em 2009, o Piauí era a Unidade da Federação que apresentava a maior taxa de sindicalização do país (27,9%), enquanto que a menor pertencia ao Amazonas (11,0%).

No caso do Piauí, a taxa de sindicalização é bastante influenciada pela tradição e elevada proporção de trabalhadores e trabalhadoras filiados/as a sindicatos no setor *agrícola* (41,4%), que, por sua vez, era uma atividade econômica que respondia por 40,7% da população ocupada no estado em 2009. Também merece destaque a proporção de trabalhadores sindicalizados do setor de *comércio e reparação* (15,4%), a segunda maior taxa de sindicalização para o setor, dentre as 27 Unidades da Federação – abaixo apenas do Distrito Federal (16,8%). Vale ressaltar que no mês de abril de 2011, o Sindicato dos Comerciantes de Teresina completou 70 anos de fundação.

Sob a ótica de gênero, verifica-se que a taxa de sindicalização dos homens expandiu-se em 12 Unidades da Federação, diminuiu em 14 e permaneceu estável no estado do Pará. Os destaques foram o Tocantins (5,9 p.p.), com o maior aumento deste indicador, e, no polo oposto, Santa Catarina, que apresentou uma redução de 5,2 p.p. A taxa de sindicalização dos homens era superior a das mulheres em 18 Unidades da Federação em 2009. No Rio de Janeiro, por exemplo, 17,5% dos homens eram sindicalizados, contra 11,5% das mulheres.

¹⁶⁶ Segundo a definição adotada pela PNAD, entende-se por sindicato a associação de uma ou mais categorias para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais de todos aqueles que exerçam atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, e que tenha Carta de Reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou registro em cartório para funcionar como tal.

Em termos de raça ou cor, observa-se que a taxa de sindicalização dos brancos aumentou em 13 Unidades da Federação, diminuiu em outras 13 e manteve-se estável no Paraná. Roraima apresentou a maior elevação (4,9 p.p.) e Santa Catarina a diminuição mais acentuada (6,0 p.p.). Por sua vez, a taxa de sindicalização dos negros aumentou em 16 UFs e diminuiu em 11. O aumento mais expressivo foi registrado em Tocantins (5,9 p.p.) e a maior redução no Espírito Santo (2,3 p.p.). A taxa de sindicalização dos trabalhadores brancos era superior a dos negros em 22 Ufs em 2009. As únicas exceções, por essa via, eram o Piauí, a Paraíba, Minas Gerais e o Pará.

TABELA 107

TAXA DE SINDICALIZAÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR OU RAÇA
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009

Área Geográfica	2004					2009				
	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros	Total	Homens	Mulheres	Brancos	Negros
Brasil	18,5	19,5	17,1	20,4	16,4	18,1	19,1	16,9	19,6	16,7
Área Urbana	17,3	18,7	15,5	19,3	14,7	14,6	15,2	13,7	15,6	13,8
Área Rural	23,8	23,1	24,9	26,2	22,1	24,7	22,9	27,5	26,2	23,6
Grandes Regiões										
Norte	13,9	14,6	12,7	15,4	13,4	14,6	15,4	13,3	16,0	14,1
Nordeste	19,4	18,9	20,2	20,5	18,9	20,0	19,1	21,2	20,9	19,6
Sudeste	17,7	19,6	15,2	19,0	15,5	17,2	19,0	14,8	18,4	15,5
Sul	22,9	24,5	20,9	24,3	12,8	21,1	22,7	19,2	22,6	15,4
Centro-Oeste	14,9	15,7	13,7	16,8	13,4	14,5	15,3	13,5	15,5	13,8
Unidades da Federação										
Rondônia	20,8	22,2	18,8	23,1	19,5	21,7	19,9	24,4	23,0	21,0
Acre	19,8	17,7	22,9	22,5	19,1	22,7	21,5	24,4	23,0	22,6
Amazonas	11,0	12,8	8,2	12,9	10,3	11,0	13,2	7,8	13,1	10,5
Roraima	8,4	8,0	9,1	7,3	8,8	12,1	13,3	10,5	12,2	12,1
Pará	14,2	15,0	13,0	14,3	14,2	13,9	15,0	12,2	13,8	13,9
Amapá	10,2	8,4	12,9	13,9	9,1	11,9	11,8	12,0	16,2	10,5
Tocantins	9,8	10,3	9,1	12,4	8,9	15,3	16,2	14,2	17,0	14,8
Maranhão	21,9	20,6	23,5	24,1	21,1	21,8	19,9	24,7	21,9	21,8
Piauí	25,4	22,0	30,0	25,7	25,3	27,9	23,9	32,9	27,1	28,2
Ceará	20,5	19,8	21,4	21,1	20,2	21,1	19,6	23,2	22,0	20,8
Rio Grande do Norte	21,2	21,4	20,9	21,6	21,0	23,1	21,7	25,2	23,8	22,7
Paraíba	22,0	22,0	22,1	22,6	21,7	24,3	23,7	25,2	23,7	24,6
Pernambuco	19,2	19,5	18,8	20,2	18,7	17,6	17,7	17,5	19,2	16,7
Alagoas	16,1	18,0	13,0	15,9	16,2	15,2	15,4	14,7	17,7	14,2
Sergipe	13,8	13,3	14,5	14,9	13,3	13,0	11,5	14,9	14,0	12,5
Bahia	16,6	16,4	16,9	18,1	16,2	18,1	18,1	17,9	19,6	17,6
Minas Gerais	14,3	15,5	12,7	15,2	13,5	15,7	16,8	14,3	15,5	15,8
Espírito Santo	25,7	28,1	22,6	26,8	24,8	22,5	24,6	19,8	22,5	22,5
Rio de Janeiro	16,6	18,1	14,7	18,0	14,6	14,9	17,5	11,5	16,6	12,8
São Paulo	19,1	21,5	15,9	20,2	16,3	18,3	20,2	15,7	19,7	15,6
Paraná	18,4	19,9	16,4	19,7	14,5	18,1	19,8	15,8	19,7	13,6
Santa Catarina	28,4	29,2	27,3	29,6	16,9	23,0	24,0	21,7	23,6	19,4
Rio Grande do Sul	24,1	26,2	21,4	24,9	17,9	22,9	24,6	20,8	24,3	16,2
Mato Grosso do Sul	14,8	14,9	14,7	16,5	13,3	15,0	15,6	14,2	15,4	14,6
Mato Grosso	15,1	17,1	11,9	16,5	14,0	12,3	14,2	9,5	12,4	12,3
Goiás	12,5	13,6	11,0	13,5	11,7	11,4	12,2	10,4	12,1	11,0
Distrito Federal	20,8	20,5	21,1	25,3	16,9	24,3	24,3	24,2	27,2	22,2

Fonte: IBGE - PNAD

A análise da taxa de sindicalização por setores de atividade econômica revela a significativa variabilidade existente na proporção de trabalhadoras e trabalhadores sindicalizados, conforme o segmento econômico no qual desempenha as suas atividades laborais.

Além do setor de *outras atividades industriais* – no qual a taxa de sindicalização alcançava 36,6% em 2009 – a proporção de sindicalizados era mais elevada nos setores de *educação, saúde e serviços sociais* (28,6%), *administração pública* (26,8%) e *agrícola* (26,4%), segundo Tabela 108.

Os menores índices de sindicalização se faziam presente nos *serviços domésticos* (2,2%), no conjunto das *atividades mal definidas* (2,9%) e nos setores de *construção* (8,4%) e *alojamento e alimentação* (9,3%).

Tratando-se da evolução da Taxa de Sindicalização entre 2004 e 2009, a maior expansão foi observada no setor *agrícola* (de 24,4% para 26,4%), seguida pelo de *construção* (de 7,3% para 8,4%) e *serviços domésticos* (de 1,6% para 2,2%).

Entre os setores cuja taxa diminuiu entre 2004 e 2009, figuram a *indústria de transformação* (de 22,2% para 20,5%), *educação, saúde e serviços sociais* (de 30,1% para 28,6%) e *outras atividades* (de 24,2% para 21,4%).

TABELA 108		
TAXA DE SINDICALIZAÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA BRASIL, 2004 E 2009		
Setores de Atividade Econômica	Taxa de Sinalização (%)	
	2004	2009
Agrícola	24,4	26,4
Indústria de transformação	22,2	20,5
Construção	7,3	8,4
Outras atividades industriais	36,6	36,6
Comércio e reparação	11,3	11,5
Alojamento e alimentação	9,4	9,3
Transporte, armazenagem e comunicação	25,1	24,2
Administração pública	26,4	26,8
Educação, saúde e serviços sociais	30,1	28,6
Serviços domésticos	1,6	2,2
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	10,2	10,0
Outras atividades	24,2	21,4
Atividades mal definidas	4,7	2,9
Total	18,5	18,1

Fonte: IBGE - PNAD

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação Coletiva e Trabalho Decente¹⁶⁷

A negociação coletiva é o processo de tomada de decisões por empregadores e trabalhadores com vistas ao estabelecimento e à aplicação de normas reguladoras das relações de trabalho e, em sentido mais estrito, das relações das partes no mesmo processo de negociação. Constitui o mais importante instrumento de regulação direta das relações do trabalho e canal efetivo de melhoria do relacionamento entre as partes.

O vínculo entre negociação coletiva e Trabalho Decente emerge na criação da OIT, cuja Constituição inclui a liberdade sindical entre as medidas conducentes à melhoria das condições de trabalho e da paz e harmonia universais. A Declaração de Filadélfia (1944), parte do ato fundacional da Organização e ratificação de seus princípios e objetivos inspiradores, conecta liberdade de associação e progresso constante (Anexo, I, b) e sustenta a participação tripartite e igualitária em decisões democráticas que visem o bem-estar comum (Id., I, d). Põe em relevo o compromisso da OIT de fomentar programas universais para “lograr o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a cooperação de empregadores e de trabalhadores para melhorar continuamente a eficiência na produção, e a colaboração de trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas” (Id., III, e). As convenções e recomendações, além de outros atos da OIT, dão corpo a esse compromisso, ao mesmo tempo em que repercutem a elevação dos direitos sociais à condição de direitos humanos fundamentais.

A convergência da negociação coletiva com o Trabalho Decente está explicitada na Declaração relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento (1988), que inclui liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva entre esses direitos e princípios. Todos os Estados Membros da OIT, pelo mero pertencimento à Organização, independente de haver ratificado as convenções a eles correspondentes (entre as quais figuram as Convenções nº 87 e nº 98), obrigam-se a respeitar, promover e praticar ditos princípios e direitos, que moldam, segundo expressa a Declaração, as políticas sociais, a justiça e as instituições democráticas garantidoras da equidade, do progresso social e da erradicação da pobreza.

Atos mais recentes recalcam o nexos entre negociação coletiva, Trabalho Decente e desenvolvimento sustentável: a Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa (2008) destaca a importância da liberdade de associação e liberdade sindical e do reconhecimento da negociação coletiva para o alcance dos quatro objetivos estratégicos da OIT (alínea iv); e a Resolução sobre a promoção de empresas sustentáveis (2007) assinala, entre outros pontos, o papel do diálogo social, baseado na liberdade sindical e de associação e no direito de negociação coletiva, na criação de um entorno propício às empresas sustentáveis.

¹⁶⁷ Texto integralmente retirado de CONFERÊNCIA...(2011) I CNETD – Documento de Subsídio.

Balanço Recente da Negociação Coletiva no País

No Brasil, a negociação coletiva é assegurada constitucionalmente aos trabalhadores com carteira assinada do setor privado¹⁶⁸ e constitui-se em uma das dimensões mais importantes da prática sindical. Por meio deste instrumento regulamentador, negociam-se parâmetros que nortearão a política de remuneração e de benefícios das empresas, bem como aspectos importantes da organização interna do trabalho e de representação laboral.

Nesse aspecto, por meio da análise do balanço das negociações dos reajustes salariais, realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, é possível traçar um quadro geral, ainda que parcial, de como tem evoluído as negociações coletivas no país, dado que as questões salariais ainda assumem uma centralidade nesse processo.

Por essa via, o ano de 2004 representa um claro ponto de inflexão, ao assinalar uma redução para patamares inéditos da série histórica, iniciada em 1996, do número de negociações que estipulou um reajuste salarial inferior ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC. De fato, uma parcela bastante expressiva das negociações coletivas no Brasil obtiveram reajustes reais de salário entre 2004 e 2010, sendo seu ápice alcançado neste último ano, quando quase 89,0% das negociações superaram o INPC. Entre 1996 e 2003, apenas por duas vezes essa proporção superou a casa dos 50,0%.

Entre os setores de atividade, constata-se que, em 2010, 95,7% das negociações realizadas no comércio obtiveram reajustes salariais acima da inflação. Na indústria e no setor de serviços, por seu turno, tais percentuais atingiram 90,5% e 82,8%, respectivamente. Em comparação com o ano anterior, todos os setores assinalaram um avanço no número de negociações salariais com reajustes superiores à inflação.

Em termos regionais, o Centro-Oeste e o Sul destacam-se como as regiões com os maiores percentuais de negociações com reajustes reais de salário (93,8% e 91,6%, respectivamente). Logo abaixo, porém em patamares próximos, estavam as regiões Nordeste (87,6%), Sudeste (87,0%) e Norte (86,4%). Frise-se que 83,3% dos acordos ou convenções coletivas de abrangência inter-regional lograram um aumento real de salário.

É evidente que as mudanças acima apontadas respondem a um cenário econômico mais dinâmico, pautado por taxas de crescimento econômico maiores e de desemprego declinantes, o que, por certo, amplia o poder de barganha dos trabalhadores, bem como a possibilidade das empresas viabilizarem economicamente tais demandas.

Balanço de Greves

O direito de greve constitui-se em um dos principais pilares das democracias contemporâneas e, no Brasil, é assegurado constitucionalmente pela Carta Magna de 1988. De acordo com o DIEESE, em 2009, 516 greves ocorreram no Brasil, implicando em 33,1 mil horas de trabalho suspensas.

Da análise desagregada dos dados, observa-se que 262 greves (ou 50,8%) ocorreram no setor privado, contra 254 (ou 49,2%) no setor público. Setorialmente, as greves do setor

¹⁶⁸ A Constituição Federal não assegura aos servidores públicos o direito de negociação coletiva, muito embora lhes sejam garantidos os direitos de livre associação sindical e de greve.

privado se distribuíram da seguinte maneira: 146 na indústria, 112 no setor de serviços, três no segmento rural e uma conjuntamente nos setores industrial e rural. Já na esfera pública, 216 greves atingiram o funcionalismo público (107 em âmbito estadual, 17 na esfera federal e 89 na municipal), enquanto que 37 foram realizadas em empresas estatais. É importante mencionar que três greves envolveram trabalhadores das esferas estadual e municipal, de forma conjunta.

Do total de greves deflagradas em 2009, 68,0% possuíam um caráter propositivo, 48,4% um caráter defensivo, como a manutenção de condições vigentes e o descumprimento de direitos e 8,9% das paralisações ocorreram por protestos, entre outros aspectos de menor significado estatístico.

A maioria das greves foi iniciada por reivindicação de reajustes salariais (50,6%), seguido da demanda/reajuste do auxílio alimentação (18,4%), da implementação/revisão de planos de cargos e salários (18,2%), da melhoria das condições de trabalho (17,1%), entre outras reivindicações.

CONFLITOS TRABALHISTAS E ACESSO À JUSTIÇA

A Justiça do Trabalho no Brasil: estrutura e principais indicadores

Normatizada pelo art. 111 da Constituição Federal da República, a estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil conta com três graus de jurisdição, constituídos pelo Tribunal Superior do Trabalho, 24 Tribunais Regionais do Trabalho e 1.378 varas trabalhistas, estando 1.371 destas instaladas até dezembro de 2008.

A competência da Justiça do Trabalho foi alterada pelo art. 114 da Constituição Federal de 1988, com a promulgação, pelo Congresso Nacional, da Emenda Constitucional n.º 45 (EC 45/04), em 8 de dezembro de 2004. Essa competência foi ampliada para julgar as ações de *relação de trabalho*, e não somente as de *relação de emprego* regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 114 manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho e estabeleceu novas atribuições, tais como o julgamento de ações sobre representação sindical, atos decorrentes da greve, indenização por dano moral ou patrimonial resultantes da relação de trabalho e os processos relativos às penalidades administrativas impostas aos empregadores por fiscais do trabalho. A Justiça Trabalhista (JT) passou a julgar também mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição e, ainda, dissídios coletivos (CNJ, 2010).

A primeira instância da JT é composta pelas Varas do Trabalho (designação dada pela Emenda Constitucional n.º 24/99 às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento). Nelas, são julgados apenas dissídios individuais, que são controvérsias surgidas nas relações de trabalho entre o empregador (pessoa física ou jurídica) e o empregado (este sempre como indivíduo, pessoa física), na forma de reclamação trabalhista. A jurisdição da vara é local, abrangendo geralmente um ou alguns municípios. Sua competência é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro. A vara compõe-se de um juiz do trabalho titular e um juiz do trabalho substituto e, em comarcas onde não exista Vara do Trabalho, a lei pode atribuir a jurisdição trabalhista ao juiz de direito.

A segunda instância é composta pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Neles, julgam-se recursos ordinários contra decisões das Varas do Trabalho, ações originárias (dissídios coletivos de categorias de sua área de jurisdição – sindicatos patronais ou de trabalhadores organizados em nível regional), ações rescisórias de decisões suas ou das varas e os mandados de segurança contra atos de seus juízes. A Justiça do Trabalho conta com 24 Tribunais abrangendo os seguintes estados ou grupos de municípios: 1ª Região: Rio de Janeiro; 2ª Região: abrange parte dos municípios do estado de São Paulo¹⁶⁹; 3ª Região: Minas Gerais; 4ª Região: Rio Grande do Sul; 5ª Região: Bahia; 6ª Região: Pernambuco; 7ª Região: Ceará; 8ª Região: Pará e Amapá; 9ª Região: Paraná; 10ª Região: Distrito Federal e Tocantins; 11ª Região: Amazonas e Roraima; 12ª Região: Santa Catarina; 13ª Região: Paraíba; 14ª Região: Rondônia e Acre; 15ª Região: tem sede em Campinas e abrange os municípios do estado de São Paulo, à exceção daqueles da 2ª Região; 16ª Região: Maranhão; 17ª Região: Espírito Santo; 18ª Região: Goiás; 19ª Região: Alagoas; 20ª Região: Sergipe; 21ª Região: Rio Grande do Norte; 22ª Região: Piauí; 23ª Região: Mato Grosso; 24ª Região: Mato Grosso do Sul.

Por fim, a instância superior é formada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja principal função é uniformizar a jurisprudência trabalhista. Nele, são julgados recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões de TRTs e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, além de mandados de segurança, embargos opostos às suas decisões e ações rescisórias (CNJ, 2010).

Com base nas informações fornecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em dezembro de 2010 a Justiça Trabalhista contava com 50.512 funcionários, sendo 3.117 magistrados e 47.395 servidores. O número de magistrados diminuiu 2,0% entre 2009 e 2010 e a Justiça do Trabalho possui, em média, apenas 1,6 magistrado para cada grupo de cem mil habitantes. Em 2004, esse índice era de 1,4.

A média de magistrados em relação a população variava significativamente entre os tribunais regionais. Em um conjunto de 12, ou seja, na metade dos tribunais o número médio de magistrados por cem mil habitantes superava o valor correspondente ao total nacional (1,6) no ano de 2010, com destaque para a 14ª Região (Roraima/Acre) e 10ª Região – com 2,5 e 2,4 magistrados por cem mil habitantes, respectivamente, conforme Quadro 2.

¹⁶⁹ A 2ª Região abrange os municípios: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarujá, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Praia Grande, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo, São Vicente, Suzano, Taboão da Serra.

QUADRO 2		
NÚMERO DE MAGISTRADOS E MÉDIA DE MAGISTRADOS POR CEM MIL HABITANTES TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DO BRASIL, 2010		
Tribunais Regionais do Trabalho	Número de Magistrados	Magistrados por Cem Mil Habitantes
Acima da média nacional		
14ª Região (Roraima/Acre)	56	2,5
10ª Região (Distrito Federal/Tocantins)	93	2,4
24ª Região (Mato Grosso do Sul)	56	2,3
04ª Região (Rio Grande do Sul)	241	2,2
23ª Região (Mato Grosso)	64	2,1
12ª Região (Santa Catarina)	121	2,0
02ª Região (São Paulo)	408	1,9
15ª Região (Campinas)	364	1,8
17ª Região (Espírito Santo)	62	1,8
09ª Região (Paraná)	195	1,8
01ª Região (Rio de Janeiro)	272	1,7
13ª Região (Paraíba)	65	1,7
Média nacional		
11ª Região (Amazonas/Roraima)	62	1,6
06ª Região (Pernambuco)	140	1,6
Abaixo da média nacional		
20ª Região (Sergipe)	31	1,5
19ª Região (Alagoas)	45	1,4
05ª Região (Bahia)	204	1,4
03ª Região (Minas Gerais)	284	1,4
18ª Região (Goiás)	81	1,3
08ª Região (Pará/Amapá)	104	1,3
21ª Região (Rio Grande do Norte)	38	1,2
22ª Região (Piauí)	32	1,0
16ª Região (Maranhão)	48	0,7
07ª Região (Ceará)	51	0,6
Total	3.117	1,6

Fonte: CNJ – Justiça em Números 2010

Em dois tribunais - 6ª Região (Pernambuco) e 11ª Região (Amazonas/Roraima) a média se equiparava à nacional (1,6 magistrados por cem mil habitantes). Já num grupo constituído por dez tribunais, o indicador em análise situava-se abaixo da média nacional, sendo que os menores valores eram observados na 7ª Região (Ceará) e 16ª Região (Maranhão) – com apenas 0,6 e 0,7 magistrados por cem mil habitantes, respectivamente.

No concernente à movimentação processual, ingressaram 3,3 milhões de processos durante o ano de 2010 na esfera trabalhista. Frente a esse montante, a Justiça do Trabalho obteve, em média, cerca de 1.350 casos novos para cada grupo de cem mil habitantes.

Considerando-se o contingente de 3,3 milhões que estava pendente de baixa nos anos anteriores, constata-se que cerca de 6,6 milhões de processos tramitavam no ano de 2010. Nesse mesmo ano, foram baixados 3,4 milhões de processos, ou seja, cerca de 52,0% do total em tramitação, e foram proferidas 3,4 milhões de sentenças.

A carga de trabalho¹⁷⁰ de cada magistrado da Justiça Trabalhista de 2º grau foi de 1.877 processos passíveis de julgamento, em média, no ano de 2010. Já entre os magistrados de 1º grau, a carga de trabalho foi de 2.450 processos, em média.

A Taxa de Congestionamento¹⁷¹ da Justiça do Trabalho de 2º grau foi de 27,7% em 2010, significando que de cada 100 processos que tramitaram no ano em questão, aproximadamente 28 não alcançaram sua baixa definitiva. Já entre a justiça trabalhista de 1º grau as taxas foram de 35,8% na *fase de conhecimento* e de 67,8% na *fase de execução*.

Tratando-se da produtividade¹⁷² dos juízes, cada magistrado do trabalho julgou, no 2º grau, em média, 1.356 processos. Comparativamente ao ano de 2009 houve um aumento de 20,0% na produtividade, já que nesse ano a média de processos julgados foi de 1.134. Segundo o CNJ (2010), esse aumento da produtividade pode ser explicado pelo aumento de aproximadamente 234,0% no total de decisões terminativas de processo por magistrado no 2º Grau do TRT da 13ª Região, além da redução de 5,0% do total de magistrados no 2º Grau. Já no 1º grau, cada juiz sentenciou, em média, 1.060 processos.

Principais características dos conflitos trabalhistas com base no levantamento suplementar da PNAD do IBGE

No ano de 2009 o IBGE realizou um levantamento suplementar da PNAD sobre Acesso à Justiça¹⁷³, em parceria com o Conselho Nacional da Justiça (CNJ).

Uma das dimensões investigadas foi o envolvimento da população com 18 anos ou mais de idade em *situação de conflito* que *corresponde a toda situação problemática que pode envolver violência ou não, decorrente das relações entre indivíduos ou entre indivíduos e instituições públicas ou privadas. Algum ramo do direito é responsável pelos bens jurídicos (liberdade, igualdade, expressão, patrimônio etc.) ofendidos ou ameaçados nestas situações* (IBGE, 2010b).

O suplemento da PNAD levantou que um contingente de 12,6 milhões de pessoas de 18 anos ou mais de idade esteve envolvido em situações de conflito nos cinco anos anteriores à data da entrevista¹⁷⁴, o correspondente a 9,4% do total populacional desta faixa etária.

No concernente as áreas investigadas¹⁷⁵ pela PNAD que representavam os maiores problemas para a população brasileira envolvida em situações de conflito, a área

¹⁷⁰ A carga de trabalho é o indicador utilizado para aferir o quantitativo de processos que os magistrados têm para julgar, em média, a cada ano.

¹⁷¹ Indicador utilizado para aferir, num determinado ano, o percentual dos processos em tramitação que ainda não foram baixados definitivamente.

¹⁷² Média do quantitativo de sentenças proferidas por magistrado em determinado período.

¹⁷³ Segundo a concepção adotada pela PNAD, entende-se Acesso à Justiça em sentido amplo, ou seja, está incluída a formulação de políticas públicas destinadas a garantir os direitos fundamentais e a prevenir conflitos. Trata-se, portanto, de inclusão social e não apenas do acesso ao serviço prestado pelo Poder Judiciário, compreendendo outras esferas de poder, seja ele público, privado, do terceiro setor ou da sociedade civil.

¹⁷⁴ Entre 27 de setembro de 2004 a 26 de setembro de 2009.

¹⁷⁵ Trabalhista, Criminal, Família, Terra/Moradas, Serviços de água, luz e telefone, Impostos/Tributação, Benefícios do INSS/Previdência, Bancos/Instituições Financeiras e Outros.

trabalhista alcançava o maior percentual (23,3%), seguida pela de *família*¹⁷⁶ (22,0%), *criminal* (12,6%), *serviços de água, luz ou telefone*¹⁷⁷ (9,7%) e de *benefícios do INSS ou previdência*¹⁷⁸ (8,6%), conforme Tabela 109.

Os conflitos trabalhistas abarcam as dificuldades relacionadas a emprego, salário e condições de trabalho. Em geral, envolvem tanto trabalhadores quanto empregadores quando são discutidas férias, vantagens, licenças, auxílios (moradia/alimentação/insalubridade/periculosidade), greves e demissões.

Comparativamente à pesquisa realizada durante a década de 1980, aumentou em aproximadamente 4,5 pontos percentuais a proporção de pessoas envolvidas em conflitos de trabalho – de 18,7% em 1988 para 23,3% em 2009. Vale ressaltar que em 1988 a área de maior conflito era a de *família* (33,3% do total), seguida pela *trabalhista*. Entre 1988 e 2009, além da área de *família* (de 33,3% para 22,0%), as demais investigadas também reduziram a sua participação entre a população que apresentou situações conflitantes – *criminal* (de 17,2% para 12,5%) e *terras ou moradia* (de 11,5% para 4,8%). Frente a esse contexto, apenas a área *trabalhista* aumentou sua participação.

¹⁷⁶ Problemas relativos a separações conjugais, investigações de paternidade e divisão de bens e direitos, tais como herança, pensões alimentícias e guarda de filhos.

¹⁷⁷ Falta, interrupção ou qualquer outro problema no fornecimento desses serviços, cobranças excessivas, ou incidentes como queima de aparelhos eletrodomésticos e inclusão de nomes em bancos de dados de inadimplentes (SPC e SERASA). Geralmente são valores baixos (as antigas “pequenas causas”) e as reclamações são encaminhadas aos Juizados Especiais.

¹⁷⁸ Relativos à previdência social, como aposentadorias, licenças, auxílios em caso de gestação, de acidentes de trabalho, benefícios decorrentes de incapacidade para o trabalho, entre outros.

TABELA 109

DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS DE 18 ANOS OU MAIS DE IDADE QUE TIVERAM SITUAÇÃO DE CONFLITO NO PERÍODO DE REFERÊNCIA DE 5 ANOS, POR ÁREA DE SITUAÇÃO DE CONFLITO MAIS GRAVE EM QUE SE ENVOLVERAM BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2009

Área Geográfica	Distribuição das pessoas de 18 anos ou mais de idade que tiveram situação de conflito, no período de referência de 5 anos (%)								
	Total	Área da situação de conflito mais grave em que se envolveram							
		Trabalhista	Criminal	Família	Terras ou moradia	Serviços de água, luz ou telefone	Benefícios do INSS ou previdência	Bancos ou instituições financeiras	Outras
Brasil	100,0	23,3	12,6	22,0	4,8	9,7	8,6	7,4	11,6
Rondônia	100,0	22,3	16,5	34,5	6,6	6,5	1,5	3,2	9,0
Acre	100,0	15,7	29,2	25,3	4,3	8,9	3,8	4,0	8,9
Amazonas	100,0	36,2	5,5	27,7	5,2	9,6	5,7	4,8	5,2
Roraima	100,0	21,1	27,3	29,1	6,5	3,4	4,2	2,1	6,2
Pará	100,0	23,5	15,3	30,7	7,7	5,0	5,1	4,3	8,4
Amapá	100,0	24,8	11,2	35,2	5,9	4,0	6,0	8,1	4,8
Tocantins	100,0	14,1	18,5	26,0	7,0	8,9	7,0	6,8	11,7
Maranhão	100,0	16,5	10,0	34,4	5,8	8,6	6,9	7,9	10,0
Piauí	100,0	11,7	15,0	27,5	6,2	5,8	15,4	5,4	12,9
Ceará	100,0	15,8	17,1	31,3	5,9	4,6	10,3	5,6	9,4
Rio Grande do Norte	100,0	24,7	15,5	22,3	4,8	9,4	7,8	6,2	9,3
Paraíba	100,0	26,2	12,7	16,9	2,7	13,4	12,2	6,6	9,3
Pernambuco	100,0	22,6	13,9	23,9	4,5	12,7	7,0	4,4	11,0
Alagoas	100,0	26,7	10,5	18,6	5,7	3,6	13,8	10,9	10,1
Sergipe	100,0	18,8	14,5	29,8	6,4	11,0	3,8	5,2	10,7
Bahia	100,0	22,3	14,4	22,2	4,9	10,6	10,1	6,7	8,8
Minas Gerais	100,0	21,1	14,8	25,7	5,1	6,9	7,8	6,3	12,3
Espírito Santo	100,0	19,7	12,6	26,5	3,0	10,0	6,6	7,3	14,3
Rio de Janeiro	100,0	23,8	9,1	16,5	4,2	15,9	5,8	10,9	13,8
São Paulo	100,0	27,4	9,5	19,2	3,7	11,0	10,1	8,2	10,9
Paraná	100,0	25,5	13,2	20,3	5,4	6,6	9,2	7,3	12,5
Santa Catarina	100,0	19,6	12,0	16,6	6,5	9,4	11,1	10,2	14,5
Rio Grande do Sul	100,0	23,7	12,0	18,6	4,9	9,8	9,4	7,5	14,2
Mato Grosso do Sul	100,0	21,9	15,9	25,5	5,4	8,7	7,5	4,4	10,7
Mato Grosso	100,0	23,3	18,0	27,3	4,4	7,4	5,5	3,6	10,4
Goiás	100,0	21,3	14,1	24,8	4,6	6,9	8,6	8,7	10,9
Distrito Federal	100,0	24,8	16,4	17,8	4,0	11,0	3,5	6,6	16,0

Fonte: IBGE - PNAD 2009, Suplemento de Acesso à Justiça

A área *trabalhista* era a mais conflitiva em 11 das 27 Unidades da Federação (UFs), segundo a pesquisa realizada em 2009. Considerando-se o conjunto das pessoas que tiveram situação de conflito, os maiores percentuais associados à área do trabalho eram observados no Amazonas (36,2%), São Paulo (27,4%), Alagoas (26,7%) e Paraíba (26,2%), segundo as informações dispostas na Tabela 109.

Por outro lado, os conflitos laborais assumiam menor representatividade no Piauí (11,7%), Tocantins (14,1%), Acre (15,7%) e Ceará (15,8%).

A análise do perfil do contingente nacional de 2,95 milhões de pessoas de 18 anos ou mais de idade que estiveram envolvidas em situação de conflito na área trabalhista entre 2004 e 2009 revela que, deste total, 62,2% eram homens e 37,8% mulheres. Essa ampla primazia de pessoas do sexo masculino nos conflitos de natureza trabalhista, diferentemente da

estrutura de equilíbrio observada para o conjunto dos conflitos investigados (51,1% de homens e 48,9% de mulheres) é bastante influenciada pela maior participação masculina no mercado de trabalho.

Considerando-se a estrutura por cor ou raça, perdurava um relativo equilíbrio, na medida em que 51,8% do total da população envolvida em situação de conflito laboral era branca e 47,4% era negra. No concernente à estrutura etária, cerca de um terço das pessoas (33,1%) possuía entre 18 e 34 anos de idade, enquanto que o predomínio figurava entre aqueles com 40 anos ou mais (53,8% do total).

Em relação à distribuição quanto ao nível de escolaridade, constata-se que 30,6% das pessoas que vivenciaram situação de conflito nos cinco anos que antecederam à data da entrevista possuíam o ensino médio completo. Em seguida, figurava aquelas com ensino fundamental incompleto (26,9%) e com superior completo (16,0%).

A análise da existência de conflito segundo as faixas de rendimento mensal domiciliar *per capita* apontava uma maior representatividade de pessoas que viviam em domicílios com maiores níveis de rendimento. Com efeito, 28,0% da população envolvida em conflito trabalhista residia em domicílios com rendimento *per capita* na faixa de dois salários mínimos ou mais e 26,9% na faixa de um a menos de dois salários mínimos. Por outro lado, apenas 5,4% das pessoas em situação de conflito viviam em moradias situadas na classe de sem rendimento a menos de 1/4 do salário mínimo.

Tratando-se da condição de atividade no mercado de trabalho, 81,3% das pessoas que tiveram conflito laboral estavam economicamente ativas no ano de 2009, enquanto que 18,7% situavam-se na inatividade. Considerando-se o conjunto das pessoas economicamente ativas, cerca de 10,0% estavam desocupadas.

Frente ao conjunto de pessoas de 18 anos ou mais de idade que tiveram situação de conflito trabalhista, cerca de 96,0% buscaram solução. É importante ressaltar que essa proporção de busca de solução entre os conflitos trabalhistas era maior do que aquela correspondente ao conjunto das áreas de conflitos investigadas (92,7%).

Entre o conjunto da população que buscou solução para os conflitos que envolviam a área trabalhista, 88,2% recorreram à *justiça*¹⁷⁹ e 8,8% ao *juizado especial* (antigo juizado de pequenas causas). Cerca de 4,0% recorreram ao *sindicato ou associação*¹⁸⁰. Vale enfatizar que tais proporções de busca da justiça e de sindicato ou associação para a solução de conflitos na área trabalhista eram expressivamente maiores do que aquelas observadas junto a todas as áreas de conflitos pesquisadas pelo suplemento da PNAD – 62,4% e 2,6%, respectivamente.

No âmbito da resolução dos conflitos trabalhistas, menos da metade das pessoas (43,1%) tiveram sua causa solucionada enquanto que 56,9% ainda aguardavam solução. Frente a esse contexto, os conflitos de trabalho apresentavam um dos menores percentuais de solução entre os conflitos investigados. A área de *serviços de água, luz e telefone* teve o maior percentual de solução (59,3%), seguida pelos conflitos de *família* (57,0%), da

¹⁷⁹ No caso, foi movida uma ação judicial formal.

¹⁸⁰ Sindicatos são instituições utilizadas para a organização dos trabalhadores na luta por seus direitos. Associações são formas coletivas de organização para a realização de objetivos comuns - podem ser de bairro, de país, de moradores, entre outras. (IBGE, 2010b).

área criminal (46,0%), bancos ou instituições financeiras¹⁸¹ (45,3%) e terras ou moradia (43,9%).

Tratando-se do principal responsável pela solução dos conflitos de trabalho, a justiça respondeu por 57,9% dos casos solucionados, seguido pela atuação de *advogado particular ou defensoria pública* (17,7%) e *juizado especial* (8,7%). Já os sindicatos ou associações responderam por 4,6% dos casos solucionados na área trabalhista.

Entre os conflitos trabalhistas solucionados, o intervalo de tempo – decorrido entre o início e a solução do conflito – predominante foi de até 1 ano (64,9% dos casos). Cerca de um terço dos casos (33,5%) foi solucionado durante um período compreendido de mais de 1 até 5 anos. Comparativamente à maioria dos outros conflitos, observa-se que a área trabalhista apresentava uma das menores proporções de resolução em prazo de até 1 ano. Com efeito, entre os conflitos relacionados com serviços de água, luz e telefone (84,9%), área criminal (75,4%), bancos ou instituições financeiras (71,3%), família (71,2%) e terras ou moradia (67,3%) os percentuais de solução num intervalo de tempo de até 1 ano eram maiores do que aquele observado na área trabalhista (64,9%).

Tratando-se daquelas pessoas que não buscaram solução na justiça¹⁸² para o conflito trabalhista que tiveram (12,0% do total), o principal motivo apontado para não fazê-lo foi decorrente do fato de que a resolução do problema ocorreu por intermédio de mediação ou conciliação (27,5% dos casos). Em seguida, figurava a perspectiva que a justiça demoraria muito em solucionar o conflito (15,8% dos casos).

¹⁸¹ Conflitos com relação às cobranças de taxas abusivas ou erradas, à demora na prestação dos serviços solicitados, à segurança de dados e informações.

¹⁸² Qualquer órgão do Poder Judiciário.

12 EMPRESAS E TRABALHO DECENTE

INTRODUÇÃO

As empresas são um elemento-chave para os desafios do desenvolvimento, incluindo a geração de empregos e a promoção do Trabalho Decente.

O objetivo deste capítulo é, além de apresentar um conjunto de indicadores e análises relativos às empresas, que podem ajudar a definir políticas e ações relativas à promoção do Trabalho Decente, contribuir também para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento da metodologia de medição do Trabalho Decente. Trata-se de um primeiro esforço metodológico que deverá ser aperfeiçoado em futuras edições deste relatório, por intermédio de novas contribuições oriundas de oficinas de consulta tripartite no âmbito da medição do Trabalho Decente.

A análise do importante papel desempenhado pelas empresas no mercado de trabalho será realizada com base em estatísticas oficiais integrantes do Sistema Estatístico Nacional, a exemplo do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) do IBGE e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do MTE.

EMPRESAS SUSTENTÁVEIS E TRABALHO DECENTE

As empresas, independentemente do seu porte, são a principal fonte de crescimento econômico e de geração de empregos e estão na base da atividade econômica e do desenvolvimento na grande maioria dos países.

Conforme chamam a atenção Buckley et al (2010):

O crescimento é impulsionado mais do que qualquer outra coisa pela criatividade e pelo trabalho duro de empreendedores e trabalhadores. Guiadas pela busca de lucro, as empresas inovam, investem e geram emprego e renda. Sua contribuição à geração de empregos varia de um país para o outro, mas, no geral, as empresas privadas geram a maior parte dos empregos, criam oportunidades para pessoas em termos de aquisição de conhecimento, aplicação de habilidades e talentos e melhoria do bem-estar (...).As empresas são a maior – e com frequência a principal – fonte de receita tributária e, por isso, em geral, constituem a base sobre a qual repousa a reserva pública de saúde, educação e outros serviços. (Buckley *et al* 2010: p.33).

O conceito de empresas sustentáveis, discutido na 96ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2007), se relaciona fortemente ao conceito de Trabalho Decente e está diretamente relacionado à noção de desenvolvimento sustentável, que se apoia em três pilares: crescimento econômico, progresso social e aspectos ambientais.

A concepção de empresas sustentáveis difere das perspectivas tradicionais, conforme pode ser observado no Quadro 3:

QUADRO 3	
PERSPECTIVAS TRADICIONAIS DAS EMPRESAS E O ENFOQUE DAS EMPRESAS SUSTENTÁVEIS	
Perspectivas Tradicionais	Empresas Sustentáveis
Definidas de forma estreita	Definidas de maneira holística
Consideram as empresas em termos de relacionamentos lineares de entrada-saída	Funcionam em esferas de influência nos níveis micro, macro e meta
Centrada na maximização do valor econômico a curto prazo	Visão integrada e de longo prazo

Fonte: OIT, 2007. (La promoción de empresas sostenibles – CIT, 96ª Reunión, 2007).

A *Resolução sobre a Promoção de Empresas Sustentáveis*, aprovada na 96ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2007), enumera 17 pontos que abarcam as condições básicas para a criação de um ambiente propício para a promoção e desenvolvimento das empresas sustentáveis: a) Paz e estabilidade política; b) Boa governança; c) Diálogo social; d) Respeito aos direitos humanos universais e às normas internacionais do trabalho; e) Cultura empresarial; f) Política macroeconômica adequada e estável e boa gestão da economia; g) Comércio e integração econômica sustentável; h) Ambiente jurídico e normativo propício; i) Estado de direito e garantia dos direitos de propriedade; j) Competição leal; k) Acesso a serviços financeiros; l) Infraestrutura física; m) Tecnologias de informação e comunicação; n) Educação, formação e aprendizagem permanente; o) Justiça social e inclusão social; p) Proteção social adequada; q) Gestão responsável do meio ambiente.

A Resolução também enfatiza que o diálogo social tem um papel estratégico no processo de promoção das empresas sustentáveis:

O diálogo social é pilar fundamental no contexto desse debate. Trabalhadores, empregadores e suas organizações têm um papel importante no apoio aos governos para formulação e implementação de políticas de promoção de empresas sustentáveis. Tal suporte pode se consubstanciar pelo apoio à elaboração de políticas de incentivo ao desenvolvimento de empresas sustentáveis, pela ampliação da representação de trabalhadores e empregadores, reforçando os benefícios da associação, pela prestação de serviços das organizações a seus membros, e pela promoção do Trabalho Decente na implementação de políticas e normas. (CONFERÊNCIA...2011: p.140).

No Brasil, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), lançado pelo Governo Federal em maio de 2010, destaca a importante vinculação entre as empresas sustentáveis e o Trabalho Decente. Nele ressalta-se o fato desse conceito ter sido discutido na 96ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2007) e, posteriormente, ter sido incorporado à Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa e ao Pacto Global para o Emprego, aprovados por consenso pela Conferência Internacional do Trabalho, em suas reuniões de 2008 e 2009, respectivamente.

O tema das empresas sustentáveis também figura no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente na sua *Prioridade 1 – Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de Tratamento*, que estabelece, no item a) dos *Resultados Esperados: Direcionamento de investimentos públicos e privados e estímulos fiscais e financeiros a setores estratégicos para a geração de emprego e a promoção do desenvolvimento sustentável, por meio de:* (i) empresas sustentáveis; (ii) empreendimentos para a melhoria

ou conservação da qualidade ambiental; (iii) micro e pequenas empresas; (iv) cooperativas e empreendimentos de economia solidária; (v) agricultura familiar. (MTE, 2011b).

A temática das empresas sustentáveis também foi incorporada à pauta de discussões da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). A relação entre as empresas sustentáveis e Trabalho Decente foi explicitada da seguinte maneira no Capítulo *Visão dos Empregadores do Texto-Base*¹⁸³ *Conferências Municipais/Regionais/Estaduais* que será apreciado na I CNETD:

As empresas sustentáveis são uma fonte principal de crescimento, criação de riqueza e Trabalho Decente. A promoção de empresas sustentáveis é, portanto, uma ferramenta importante para a consecução do Trabalho Decente, o desenvolvimento sustentável e a inovação que afinal melhoram os níveis de vida e as condições sociais.[...]

Promover as empresas sustentáveis implica fortalecer o Estado de direito, as instituições e os sistemas de governança que fazem as empresas prosperar e a estimulam a levar a cabo suas atividades de modo sustentável. Para isso, é de importância crucial contar com um entorno propício, que estimule o investimento, a iniciativa empresarial, os direitos dos trabalhadores e a criação, o crescimento e a manutenção de empresas sustentáveis, conciliando as necessidades e os interesses da empresa com a aspiração da sociedade de seguir um modelo de crescimento que respeite os valores e princípios do Trabalho Decente, a dignidade humana e a sustentabilidade do meio ambiente. (MTE 2011d: p.63 – Capítulo Visão dos Empregadores).

As Empresas e outras Organizações Atuantes no País

As empresas exercem papel fundamental na economia, seja pela capacidade de investir e ampliar o nível de atividade econômica, seja pela contínua absorção de expressivos contingentes de mão de obra, dinamizando e ampliando o valor agregado nas diversas etapas de produção e/ou prestação de serviços.

Segundo o CEMPRE¹⁸⁴, do IBGE, no Brasil as entidades empresariais correspondem a 88,1% do universo de 4,84 milhões de empresas e outras organizações formais devidamente registradas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), ativas e com fundação até 31 de dezembro de 2009. Elas eram responsáveis pela ocupação de 70,2% de toda a mão de obra assalariada – o correspondente a 28,2 milhões de vínculos empregatícios - e pagavam 61,1% de todo o volume de salários e outras remunerações (o equivalente a cerca de R\$ 478 bilhões), conforme pode ser observado na Tabela 110.

¹⁸³ Este Texto-Base tornou-se a referência para todo o processo de debate da I CNETD. O texto está composto por 4 partes: “na primeira apresenta-se o texto do PNETD na íntegra, bem como os resultados esperados reorganizados segundo os 4 eixos da Conferência. Na segunda, apresenta-se a posição da bancada do Governo Federal, na terceira, a posição da bancada dos Empregadores e na quarta a posição da bancada dos Trabalhadores”. (MTE: 2011d, p. 10).

¹⁸⁴ O CEMPRE cobre o universo das organizações inscritas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ do Ministério da Fazenda, que no ano de referência declararam às pesquisas econômicas do IBGE e/ou aos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (no caso, a RAIS). Ele abrange entidades empresariais, órgãos da administração pública e instituições privadas sem fins lucrativos.

TABELA 110

EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES, PESSOAL OCUPADO TOTAL E ASSALARIADO E
OUTRAS REMUNERAÇÕES SEGUNDO A NATUREZA JURÍDICA
BRASIL, 2009

Área de Atuação	Empresas e Outras Organizações		Pessoal Ocupado				Salários e Outras Remunerações (Em R\$ 1.000)	
			Total		Assalariado			
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Total	4.846.639	100,0	46.682.448	100,0	40.212.057	100,0	781.881.723	100,0
Administração pública	19.596	0,4	9.138.195	19,6	9.138.152	22,7	251.835.985	32,2
Entidades empresariais	4.268.930	88,1	34.354.174	73,6	28.238.708	70,2	477.924.212	61,1
Entidades sem fins lucrativos	498.220	10,3	3.106.172	6,7	2.811.076	7,0	51.876.895	6,6
Outras	59.893	1,2	83.907	0,2	24.121	0,1	244.631	0,0

Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas - 2009

O conjunto representado por empresas e outras organizações quando observado sob o ponto de vista da absorção de mão de obra, revela importantes detalhes sobre a representatividade das mesmas em relação à ocupação. Nesse sentido, observa-se que, em 2009, as empresas e outras organizações com até 19 pessoas ocupadas representavam 95,3% do total dos empreendimentos registrados, e respondiam por 30,2% do total da mão de obra e 20% do total de assalariados.

Embora fique evidente que as grandes empresas gerem maiores ocupações de mão de obra, especialmente nos grandes setores de indústria e serviços, o avanço quantitativo das micro, pequenas e médias empresas torna-se cada vez mais importante, tendo em vista que o mesmo, paulatinamente, se associa ao aumento da formalização de grande parte da mão de obra, o que contribui para a ampliação do contingente de pessoas amparadas pela legislação trabalhista, conforme será visto, mais adiante, em tópico específico.

Em relação às remunerações dos assalariados, percebe-se, o avanço dos ganhos - mensurados em números de salários mínimos na medida em que as unidades produtivas apresentam um maior contingente de pessoas ocupadas. Com um maior número de pessoas ocupadas, o indicativo é de que se trate de grandes empresas¹⁸⁵, motivo pelo qual a quantidade de salários mínimos recebidos aumenta sempre que aumenta o tamanho ou o porte das organizações. Tal fenômeno, entre outros fatores, pode estar relacionado ao nível tecnológico e a maior alocação de investimentos do empreendimento, fato que, em geral, resulta em um maior número de postos hierárquicos de melhor remuneração. Por outro lado, em empresas com elevado grau de complexidade e com diversas etapas no processo de produção, o nível de exigência de escolaridade e especialização para a execução das tarefas é maior, concorrendo, também para a ocupação de mão de obra com mais qualificação e, conseqüentemente, melhor remuneração. Os resultados podem ser vistos na Tabela 111.

¹⁸⁵ Na mensuração do porte de uma empresa o pessoal ocupado é apenas um possível indicador. Outros indicadores, tais como faturamento, volume de investimento e número de equipamentos também podem ser utilizados na definição do referido critério, sendo eles utilizados de acordo com o segmento de atividade econômica do empreendimento.

TABELA 111

EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES, PESSOAL OCUPADO TOTAL E ASSALARIADO E SALÁRIO MÉDIO MENSAL, SEGUNDO AS FAIXAS DE PESSOAL OCUPADO TOTAL
BRASIL, 2008 E 2009

Faixas de Pessoal Ocupado	Empresas e Outras Organizações		Pessoal Ocupado				Salários e Outras Remunerações (Em R\$ 1.000)	
			Total		Assalariado			
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Total	4 607 261	4 846 639	44 574 884	46 682 448	38 407 783	40 212 057	3,4	3,3
0 a 4	3 506 807	3 689 916	5 713 997	5 998 675	1 645 716	1 727 367	1,9	1,7
5 a 9	589 308	619 547	3 810 828	4 006 357	2 785 903	2 932 797	1,8	1,7
10 a 19	294 604	310 429	3 883 717	4 091 135	3 198 826	3 369 932	2,0	1,9
20 a 29	80 752	84 971	1 916 704	2 014 214	1 764 805	1 854 268	2,1	2,0
30 a 49	58 333	60 718	2 196 904	2 285 364	2 092 352	2 177 775	2,3	2,2
50 a 99	38 270	40 219	2 628 528	2 757 658	2 558 651	2 685 235	2,6	2,6
100 a 249	21 887	22 619	3 370 948	3 476 809	3 333 021	3 438 007	3,0	2,9
250 a 499	8 614	8 964	3 002 631	3 115 402	2 989 476	3 101 762	3,3	3,2
500 e mais	8 686	9 256	18 050 627	18 936 834	18 039 033	18 924 914	4,6	4,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Cadastro Central de Empresas 2008-2009.

A análise apenas do segmento representado pelas empresas, quando focada em um período mais longo¹⁸⁶, permite a visualização, a cada período, do avanço das empresas em termos de absorção de mão de obra. A leitura dos resultados fornecidos pelo CEMPRE, estruturado segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), aponta taxas diferenciadas de crescimentos por setor. No período 2008 a 2009 os maiores avanços na ampliação dos níveis de ocupação se concentraram em dois segmentos com distintas representatividades em termos de quantitativos de pessoal ocupado. Foram eles: *Atividades profissionais, científicas e técnicas* (18,2%) e *construção civil* (12,5%), conforme a Tabela 112.

TABELA 112

PESSOAL OCUPADO ASSALARIADO SEGUNDO SEÇÕES DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE) 2.0
BRASIL, 2008 E 2009

Seções da CNAE 2.0	Variação Relativa (%)				Variação Relativa (%)		
	2006	2007	2008	2009	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Total	23.237	25.351	26.999	28.239	9,1	6,5	4,6
Com. reparação de veículos e motocicletas	6.076	6.585	7.043	7.417	8,4	7,0	5,3
Construção	1.399	1.658	1.982	2.228	18,5	19,5	12,5
Ativ. Adm. Serviços complementares	2.408	2.661	2.784	2.977	10,5	4,6	7,0
Transporte, armazenagem e correio	1.636	1.737	1.843	1.944	6,2	6,1	5,5
Ativ. Profissionais, científicas e técnicas	393	445	518	612	13,1	16,3	18,2
Alojamento e alimentação	1.131	1.235	1.339	1.417	9,2	8,4	5,8
Ativ. Financ., de seg. e serv. Relacionados	654	699	737	783	6,8	5,5	6,2
Educação	524	564	608	651	7,7	7,8	7,0
Indústria de transformação	6.642	7.236	7.438	7.480	8,9	2,8	0,6
Outras atividades	2.374	2.532	2.707	2.728	6,7	6,9	0,8

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Cadastro Central de Empresas 2008-2009.

¹⁸⁶ O período analisado retroage a apenas o ano de 2006 por conta da mudança na classificação das atividades econômicas.

Como o segmento *Atividades profissionais, científicas e técnicas* é o menos representativo em termos de quantitativo de pessoal, fez-se necessário realizar um processo de ponderação para que fosse possível avaliar, efetivamente, a contribuição relativa de todos os segmentos de atividade econômica relacionados na CNAE.

Com tal objetivo, a Tabela 113 foi elaborada. Com essa reconfiguração de tabela, na qual os segmentos de atividade econômica são agora ponderados pela importância relativa no conjunto de ocupações geradas, percebe-se que entre os anos 2006 e 2009, o segmento de *Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas*, com uma contribuição de 26,8% na formação da taxa, foi o que mais contribuiu para o alcance de uma taxa global de crescimento de 21,5% no número de pessoas ocupadas na condição de assalariadas. Em seguida vieram as contribuições da *Indústria de transformação* (16,8%), da *Construção* (16,6%) e das *Atividades administrativas e serviços complementares* (11,4%).

Quanto à absorção da mão de obra assalariada, a *Indústria de transformação* (com 26,5%) e o setor de *Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas* (com 26,3%) respondiam, juntos, por mais da metade (52,8%) do contingente de emprego assalariado existente em 2009.

TABELA 113							
PESSOAL OCUPADO ASSALARIADO NAS EMPRESAS, PARTICIPAÇÃO RELATIVA, TAXA DE CRESCIMENTO E CONTRIBUIÇÃO À FORMAÇÃO DA TAXA BRÁSL, 2008 E 2009							
Seções da CNAE 2.0	Pessoal Ocupado Assalariado						
	2006		2009		Taxa de Crescimento (%) 2006/2009	Contribuição Absoluta à Formação da Taxa	Contribuição Relativa à Formação da Taxa (%)
	Valor Absoluto (1.000)	Part. %	Valor Absoluto (1.000)	Part. %			
Total	23.237	100,0	28.239	100,0	21,5	21,5	100,0
Com., reparação de veículos e motocicletas	6.076	26,1	7.417	26,3	22,1	5,8	26,8
Construção	1.399	6,0	2.228	7,9	59,3	3,6	16,6
Ativ. Adm. Serviços complementares	2.408	10,4	2.977	10,5	23,6	2,4	11,4
Transporte, armazenagem e correio	1.636	7,0	1.944	6,9	18,9	1,3	6,2
Ativ. Profissionais, científicas e técnicas	393	1,7	612	2,2	55,5	0,9	4,4
Alojamento e alimentação	1.131	4,9	1.417	5,0	25,3	1,2	5,7
Ativ. Financ., de seg. e serv. Relacionados	654	2,8	783	2,8	19,6	0,6	2,6
Educação	524	2,3	651	2,3	24,2	0,5	2,5
Indústria de transformação	6.642	28,6	7.480	26,5	12,6	3,6	16,8
Outras atividades	2.374	10,2	2.728	9,7	14,9	1,5	7,1

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Cadastro Central de Empresas 2008-2009.
Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Os dados disponíveis para o conjunto de empresas e outras organizações possibilitam analisar suas respectivas distribuições nas diversas Unidades da Federação. Evidencia-se dessa forma a preponderância e magnitude do estado de São Paulo, que concentra 31,6% de todas as empresas e outras organizações do país, e é responsável por 31,5% das ocupações. Em seguida estão Minas Gerais (11,0% das empresas e outras organizações e 10,2% das ocupações) e o Rio Grande do Sul (9,0% do total de empresas e outras organizações e 6,4% do pessoal ocupado total do país). Vale ressaltar que o estado do Rio de Janeiro não supera o Rio Grande do Sul em número de empresas e outras organizações (7,3%), entretanto, sua participação no quesito pessoal ocupado (9,4%) é 3,0 pontos percentuais superior à do Rio Grande do Sul.

Em termos de crescimento ao longo da série, a economia desses estados avançou substancialmente no período 2006 a 2009, tanto em termos de número de empresas e outras organizações quanto em relação ao pessoal por elas ocupado. O estado de São Paulo, com sua pujança econômica, acrescentou mais 15,5% no número de empresas e outras organizações em seu território. Este resultado supera o crescimento médio nacional (12,6%). Em relação à ocupação, ele absorveu mais 18,0% de mão de obra, resultado também superior ao crescimento médio nacional que, no mesmo período, avançou 17,8%.

Uma leitura simples e individual das taxas de crescimento de todas as Unidades da Federação, que pode ser realizada na Tabela 114, permite observar os crescimentos alcançados por cada uma delas no período. Com tal observação percebe-se que taxas médias de crescimento de incorporação de empresas e outras organizações que se situaram acima da média nacional (12,6%) foram registradas por 13 entre as 27 Unidades da Federação. Nessa configuração, os cinco maiores percentuais de expansão ocorreram no Distrito Federal (25,0%), Pará (20,9%), Goiás (19,9%), Amazonas (18,7%), e Mato Grosso (17,6%).

Em relação ao incremento de pessoal ocupado, as posições hierárquicas entre os estados se modificam consideravelmente. Nesse caso, variações acima do crescimento médio nacional (17,8% entre 2006 e 2009), foram observadas em 18 Unidades da Federação, dentre os quais, os cinco maiores percentuais foram alcançados por Roraima (104,8%), Amapá (39,7%), Maranhão (31,0%), Rondônia (28,6%) e Ceará (25,5%). Cabe destacar o fato desses cinco estados estarem localizados entre as regiões Norte e Nordeste, as quais, além do crescimento estimulado por investimentos privados, receberam vultosos recursos do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). O percentual de crescimento alcançado pelo estado de Roraima, o mais elevado entre os cinco, pode ser corroborado pelos últimos resultados divulgados pelo IBGE em relação às Contas Regionais, nos quais, considerando apenas a comparação de 2009 com 2008, o segmento de construção civil evoluiu significativamente:

A Construção civil também influenciou no crescimento da atividade, com volume da ordem de 7,5% em 2009, observando-se expansão de 33,0% da mão de obra com carteira assinada na construção de edifícios, e que responde por cerca de 84,0% do contingente de pessoal com carteira assinada nesta atividade, segundo a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego. (IBGE 2011c: p. 31).

TABELA 114

EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES, PESSOAL OCUPADO TOTAL EM 31 DE DEZEMBRO,
PARTICIPAÇÃO RELATIVA E CRESCIMENTO POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008 E 2009

Brasil e Unidades da Federação	Número de Empresas e outras Organizações				Número de Empresas e outras Organizações			
	2006	2009	Part. % 2009	Variação % 2006 a 2009	2006	2009	Part. % 2009	Variação % 2006 a 2009
Brasil	4.305.578	4.846.639	100,0	12,6	39.622.751	46.682.448	100,0	17,8
Rondônia	24.035	28.115	0,6	17,0	226.590	291.332	0,6	28,6
Acre	7.352	8.093	0,2	10,1	91.299	104.604	0,2	14,6
Amazonas	24.852	29.492	0,6	18,7	464.885	583.578	1,3	25,5
Roraima	5.304	5.911	0,1	11,4	38.007	77.848	0,2	104,8
Pará	53.051	64.120	1,3	20,9	707.161	857.060	1,8	21,2
Amapá	5.781	6.755	0,1	16,8	73.846	103.188	0,2	39,7
Tocantins	19.094	22.194	0,5	16,2	198.589	246.656	0,5	24,2
Maranhão	52.206	61.282	1,3	17,4	441.629	578.371	1,2	31,0
Piauí	37.830	40.817	0,8	7,9	320.916	388.843	0,8	21,2
Ceará	126.792	140.650	2,9	10,9	1.107.464	1.386.101	3,0	25,2
Rio Grande do Norte	43.424	49.601	1,0	14,2	461.636	543.290	1,2	17,7
Paraíba	47.378	53.297	1,1	12,5	453.447	553.404	1,2	22,0
Pernambuco	106.824	118.916	2,5	11,3	1.219.511	1.464.493	3,1	20,1
Alagoas	29.712	34.327	0,7	15,5	477.738	495.063	1,1	3,6
Sergipe	22.906	26.515	0,5	15,8	298.713	350.512	0,8	17,3
Bahia	209.312	229.676	4,7	9,7	1.721.923	2.070.647	4,4	20,3
Minas Gerais	483.909	534.534	11,0	10,5	3.971.419	4.766.419	10,2	20,0
Espírito Santo	82.847	92.782	1,9	12,0	745.844	862.085	1,8	15,6
Rio de Janeiro	329.443	355.801	7,3	8,0	3.752.093	4.390.067	9,4	17,0
São Paulo	1.325.217	1.530.486	31,6	15,5	12.463.650	14.709.263	31,5	18,0
Paraná	331.502	372.005	7,7	12,2	2.488.260	2.933.194	6,3	17,9
Santa Catarina	229.056	253.245	5,2	10,6	1.828.296	2.138.417	4,6	17,0
Rio Grande do Sul	410.813	434.484	9,0	5,8	2.837.663	2.979.970	6,4	5,0
Mato Grosso do Sul	48.297	53.477	1,1	10,7	388.949	460.716	1,0	18,5
Mato Grosso	62.123	73.080	1,5	17,6	487.112	581.411	1,2	19,4
Goiás	120.366	144.315	3,0	19,9	1.004.188	1.250.702	2,7	24,5
Distrito Federal	66.152	82.669	1,7	25,0	1.351.923	1.515.214	3,2	12,1

Fonte: IBGE - Cadastro Central de Empresas

O MOVIMENTO DE ENTRADA, SAÍDA, E A SOBREVIVÊNCIA DAS EMPRESAS NO MERCADO

A dinâmica da economia produz um fluxo de entrada e saída de empresas no mercado que está intimamente relacionado com aspectos relativos ao desempenho econômico e à competitividade, assim como a mudanças e realocações de atividades em nichos diferenciados, nos quais se processam buscas sistemáticas e contínuas por novas adaptações e avanços operacionais.

O recente estudo do IBGE - baseado nas informações do CEMPRE - com o título de *Demografia das Empresas*, traz um conjunto de informações que permite uma visão do movimento de entrada, saída, reentrada e sobrevivência das empresas no mercado, assim como estatísticas relativas às empresas de alto crescimento e, também, às empresas “gazelas”¹⁸⁷.

Conforme já mencionado anteriormente, o CEMPRE é estruturado com informações oriundas da RAIS, assim como das pesquisas anuais do órgão nas áreas de Indústria, Construção, Comércio e Serviços. Com o referido recorte cadastral, torna-se imprescindível ressaltar que o estudo refere-se, exclusivamente, ao segmento formal das empresas brasileiras, ou seja, aquelas inscritas no CNPJ, da Secretaria da Receita Federal, abrangendo entidades empresariais, órgãos da administração pública e instituições privadas sem fins lucrativos.

Com base nas informações divulgadas pelo IBGE e relativas ao ano de 2008, observa-se que o número total de *empresas ativas*¹⁸⁸ alcançava 4,1 milhões, responsáveis pela ocupação de 32,8 milhões de pessoas, gerando uma ocupação média de 8 pessoas/empresa. Do total de ocupações, cerca de 27 milhões correspondiam a trabalho assalariado. Os outros 5,7 milhões de ocupações eram remuneradas na condição de sócios ou proprietários.

Como *empresas sobreviventes* foram consideradas as ativas, existentes em 2007, e que permaneceram *ativas* em 2008, independente do ano de fundação e/ou entrada em atividade. Nessa categoria o estudo contabilizou 3,2 milhões de empresas, com um pessoal ocupado que atingiu 30,9 milhões de pessoas, dos quais 26,2 milhões eram assalariados.

Em relação às *entradas*, 558,6 mil empresas foram consideradas novas (nascimentos), enquanto que aquelas que voltaram ao mercado (*reentradas*) totalizaram 330,9 mil.

As *Saídas* totalizaram 719,9 mil empresas, apresentando um contingente de pessoal ocupado que atingiu 1,3 milhões de pessoas, dos quais 414,9 mil eram assalariados.

Em relação ao saldo resultante do movimento de entrada e saída das empresas, tendo como ponto de partida o ano 2007, salienta-se que ele foi positivo, quando comparado com 2008, registrando a incorporação de cerca de 170 mil empresas, o que representou um acréscimo na atividade econômica e, como consequência, um aumento na oferta de bens e serviços.

Mesmo com o avanço do processo de automação e/ou ampliação dos níveis tecnológicos, observa-se que a média de pessoal ocupado das empresas novas era de 2,55 pessoas/em-

¹⁸⁷ O conceito de empresas *gazelas* refere-se àquelas empresas que crescem expressivamente e, também, muito rapidamente.

¹⁸⁸ Abrange entidades empresariais, órgãos da administração pública e instituições privadas sem fins lucrativos.

presa, maior, portanto, que o grau de absorção das empresas que saíram do mercado, as quais ocupavam, em média, 1,90 pessoa/empresa. As empresas que empreenderam uma reentrada no mercado realizaram tal inserção absorvendo, um número ainda menor de trabalhadores (1,69 pessoa/empresa).

A porcentagem média de assalariados nas empresas que entraram no mercado era de 41,3%. Porém, essa porcentagem era claramente superior entre aquelas classificadas como *novas* (nascimentos) (48,3%), se comparadas com aquelas caracterizadas como *reentradas* (23,5%). Por sua vez, no caso das empresas que saíram do mercado, os assalariados representavam 30,4% dos ocupados. Os resultados consolidados podem ser observados na Tabela 115.

TABELA 115

NÚMERO DE EMPRESAS, PESSOAL OCUPADO TOTAL E ASSALARIADO E SALÁRIOS E OUTRAS REMUNERAÇÕES E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O TIPO DE EVENTO DEMOGRÁFICO
BRÁSIL, 2008

Tipo de Evento Demográfico	Número de Empresas		Pessoal Ocupado				Salários e Outras Remunerações (Em R\$ 1.000)	
			Total		Assalariado			
	Total	Part%	Total	Part%	Total	Part%	Total	Part%
Ativas	4.077.662	100,0	32.833.873	100,0	26.978.086	100,0	434.407.204	100,0
Sobreviventes	3.188.176	78,2	30.853.490	94,0	26.160.232	97,0	429.513.818	98,9
Entradas	889.486	21,8	1.980.383	6,0	817.854	3,0	4.893.386	1,1
Nascimentos	558.608	13,7	1.421.741	4,3	686.445	2,5	3.798.996	0,9
Reentradas	330.878	8,1	558.642	1,7	131.409	0,5	1.094.390	0,3
Saídas	719.915	17,7	1.365.064	4,2	414.908	1,5	6.257.739	1,4

Fonte: IBGE, Demografia das Empresas - 2008

Na análise do porte das empresas, tendo-se como referência para a estruturação da classificação a quantidade de pessoas ocupadas, torna-se bastante perceptível que os eventos de entrada e saída se manifestam com mais intensidade nas pequenas empresas, especialmente naquelas em que não há contratação de pessoal assalariado. No seu relatório analítico, baseado em um conjunto mais amplo de informações, o IBGE faz as seguintes considerações:

Observa-se que existe uma relação direta entre o porte das empresas e a taxa de sobrevivência, pois enquanto entre as empresas sem pessoal assalariado somente 67,6% são *sobreviventes*, nas empresas com 1 a 9 pessoas esta taxa sobe para 89,2%, e para as empresas com 10 ou mais pessoas ocupadas foi de 96,0%. Por sua vez, nos movimentos de entrada (*nascimentos e reentradas*) e *saídas*, a relação é inversa, pois as taxas mais elevadas foram observadas entre as empresas sem empregados, 19,0%, 13,4% e 29,1%, respectivamente. As empresas com 1 a 9 pessoas assalariadas apresentaram um patamar inferior nestes eventos, 8,4%, 2,3% e 4,9%, respectivamente. (IBGE, 2010c: p. 23)

No que tange à análise sob um recorte regional, o conceito de empresa dá lugar ao de *Unidade Local*. A unidade local é entendida como o lugar onde as empresas exercem suas atividades. Portanto, o número de unidades locais é, em geral, maior que o quantitativo de empresas, dado que uma empresa pode atuar em mais de um lugar.

Do ponto de vista regional, a hegemonia da região Sudeste aparece em todos os chamados *eventos demográficos* pesquisados pelo IBGE, com o objetivo de conhecer o movimento das empresas no mercado. A região Sudeste responde por 51,7% de todas as unidades

locais *ativas* do país, por 52,4% das *sobreviventes*, 49,4% dos *nascimentos*, 49,3% das *reentradas* e 48,8% de todas as *saídas*. Com menores percentuais se apresentam, em ordem decrescente, as seguintes regiões: Sul, Nordeste, Centro-Oeste e Norte. A Tabela 116 permite a leitura dos percentuais de todas as regiões brasileiras, por tipo de evento demográfico.

TABELA 116						
NÚMERO DE UNIDADES LOCAIS TOTAL E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL SEGUNDO O TIPO DE EVENTO DEMOGRÁFICO BRASIL E GRANDES REGIÕES, 2008						
Tipo de Evento Demográfico	Número de Unidades Locais					
	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Ativas	4.394.182	147.440	660.416	2.272.884	984.565	328.877
Sobreviventes	3.433.597	104.788	498.649	1.798.577	785.252	246.331
Entradas	960.585	42.652	161.767	474.307	199.313	82.546
Nascimentos	612.954	26.735	100.195	303.016	127.137	55.871
Reentradas	347.631	15.917	61.572	171.291	72.176	26.675
Saídas	770.769	32.375	132.743	376.183	168.850	60.618
	Distribuição Percentual (%)					
Ativas	100,0	3,4	15,0	51,7	22,4	7,5
Sobreviventes	100,0	3,1	14,5	52,4	22,9	7,2
Entradas						
Nascimentos	100,0	4,4	16,3	49,4	20,7	9,1
Reentradas	100,0	4,6	17,7	49,3	20,8	7,7
Saídas	100,0	4,2	17,2	48,8	21,9	7,9

Fonte: IBGE, Demografia das Empresas - 2008

Considerando-se o total das unidades locais ativas de cada estado, as maiores taxas de sobrevivência foram registradas nas seguintes UFs: Santa Catarina (82,2%), Rio de Janeiro (80,5%), Minas Gerais (79,6%), Rio Grande do Sul (79,4%) e Paraíba (79,3%). Por sua vez, os menores níveis de sobrevivência foram registrados no Pará (72,1%), Amazonas (68,1%), Acre (66,9%), Roraima (66,2%) e Amapá (66,0%).

Em relação às entradas (unidades locais que entraram em atividade no ano de referência), destacam-se: Amapá (34%), Roraima (33,8%), Acre (33,1%), Amazonas (31,9%) e Pará (27,9%). Os menores percentuais couberam aos seguintes estados: Paraíba (20,7%), Rio Grande do Sul (20,6%), Minas Gerais (20,4%), Rio de Janeiro (19,5%) e Santa Catarina (17,8%).

Os estados onde foram observados os maiores percentuais de unidades locais que saíram do mercado, quando comparado com os seus respectivos totais de unidades ativas foram: Amazonas (24,9%), Amapá (24,5%), Acre (23,3%), Maranhão (22,7%) e Rondônia (22,5%).

As unidades federativas com menores saídas de unidades locais em relação às unidades ativas foram: Minas Gerais (17,1%), Rio de Janeiro (16,6%), São Paulo (16,3%), Distrito Federal (15,8%) e Santa Catarina (13,4%).

As informações, por UFs permitem uma visão mais especializada do movimento das unidades locais em todo o Brasil e estão detalhadas na Tabela 117.

TABELA 117

NÚMERO DE UNIDADES LOCAIS POR TIPO DE EVENTO DEMOGRÁFICO
BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008

Brasil e Unidades da Federação	Número de Unidades Locais						
	Ativas	Tipo de Evento Demográfico					
		Sobreviventes		Entradas		Saídas de Atividade	
		Total	Part%	Total	Part%	Total	Part%
Brasil	4.394.182	3.433.597	78,1	960.585	21,9	770.769	17,5
Rondônia	25.163	18.602	73,9	6.561	26,1	5.657	22,5
Acre	7.237	4.840	66,9	2.397	33,1	1.683	23,3
Amazonas	27.175	18.503	68,1	8.672	31,9	6.760	24,9
Roraima	6.070	4.016	66,2	2.054	33,8	1.224	20,2
Pará	55.525	40.053	72,1	15.472	27,9	11.340	20,4
Amapá	6.283	4.144	66,0	2.139	34,0	1.537	24,5
Tocantins	19.987	14.630	73,2	5.357	26,8	4.174	20,9
Maranhão	49.324	36.166	73,3	13.158	26,7	11.182	22,7
Piauí	33.060	25.162	76,1	7.898	23,9	6.218	18,8
Ceará	121.148	91.536	75,6	29.612	24,4	24.978	20,6
Rio Grande do Norte	45.036	33.660	74,7	11.376	25,3	8.353	18,5
Paraíba	44.859	35.591	79,3	9.268	20,7	7.873	17,6
Pernambuco	105.212	79.232	75,3	25.980	24,7	22.546	21,4
Alagoas	30.414	22.740	74,8	7.674	25,2	5.836	19,2
Sergipe	23.389	18.275	78,1	5.114	21,9	4.140	17,7
Bahia	207.974	156.287	75,1	51.687	24,9	41.617	20,0
Minas Gerais	477.797	380.337	79,6	97.460	20,4	81.864	17,1
Espírito Santo	85.246	66.602	78,1	18.644	21,9	14.621	17,2
Rio de Janeiro	318.698	256.633	80,5	62.065	19,5	52.836	16,6
São Paulo	1.391.143	1.095.005	78,7	296.138	21,3	226.862	16,3
Paraná	338.118	265.139	78,4	72.979	21,6	60.237	17,8
Santa Catarina	237.476	195.275	82,2	42.201	17,8	31.901	13,4
Rio Grande do Sul	408.971	324.838	79,4	84.133	20,6	76.712	18,8
Mato Grosso do Sul	51.662	39.686	76,8	11.976	23,2	9.121	17,7
Mato Grosso	70.048	51.076	72,9	18.972	27,1	14.164	20,2
Goiás	132.897	99.605	74,9	33.292	25,1	25.595	19,3
Distrito Federal	74.270	55.964	75,4	18.306	24,6	11.738	15,8

Fonte: IBGE, Demografia das Empresas - 2008

O EMPREENDEDORISMO

O estudo do IBGE sobre Empreendedorismo, baseado no CEMPRE, permitiu incursões em alguns aspectos das empresas que podem caracterizá-las como empreendedoras, mesmo reconhecendo as dificuldades estatísticas de se materializar, em números ou indicadores, aspectos muitas vezes teóricos/conceituais de difícil quantificação. Buscando encontrar elementos capazes de definir traços que possam aproximar uma tipificação do que poderia ser uma atividade empreendedora, o instituto aborda diversas leituras sobre o tema e faz observações quanto à limitação e a simplificação dos conceitos aplicados:

Do ponto de vista teórico, a relação entre atividade empreendedora e crescimento econômico é direta. Porém, há dificuldade de mensuração estatística desta inferência. Recentemente, com os tipos de ferramentas disponíveis, não se pode precisar a trajetória percorrida entre a pujança empreendedora

de uma nação e a expectativa de ganhos econômicos e sociais da mesma. Ainda mais, com a forma com que as estatísticas atuais estão organizadas, não se tem como medir o quanto da hipótese teórica inicial se transfere às diferentes realidades de cada país, o que torna mais árdua a tarefa de implementação de ações sistêmicas, de curto e longo prazo, para que o fomento à iniciativa empreendedora das empresas possa representar ganhos maiores à sociedade.

Há de se destacar que o estudo do empreendedorismo pode ser feito, por um lado, através do prisma do empreendedor, focando a análise nas ações que o indivíduo perpetra para empreender. Por outro, há o viés da empresa em si, como entidade formal de atuação no mercado, refletindo as expectativas e intenções dos indivíduos que a constituem e movem. Recentemente, muitas publicações têm adotado o conceito “empresa de alto crescimento” (EAC) como tema central dos seus estudos. Uma empresa é considerada de alto crescimento, segundo o critério da OCDE, quando apresenta crescimento médio do pessoal ocupado assalariado de 20,0% ao ano ou mais, por um período de três anos, e tem pelo menos 10 pessoas ocupadas assalariadas no ano inicial de observação. As empresas de alto crescimento com até cinco anos de idade no ano inicial são denominadas de gazelas. Ressalta-se que as gazelas constituem um subconjunto das empresas de alto crescimento. (IBGE, 2011d: p. 10)

Com base nas informações disponíveis e diante das limitações impostas, o IBGE adotou como conceito central a existência de empresas de *alto crescimento*, explorando também o conceito de empresas *gazelas*.

Por conta do conceito de empresa de *alto crescimento* restringiu-se a leitura àquelas com pelo menos 10 pessoas ocupadas no ano inicial de observação. As empresas foram analisadas, tendo como referência o período 2005-2008. Na análise, o foco principal dirigiu-se para as empresas de alto crescimento e para as chamadas empresas gazelas. Segundo o IBGE, as empresas de alto crescimento foram responsáveis pela geração de 2,9 milhões dos 5,0 milhões de postos formais de trabalho assalariado, entre os anos 2005 e 2008, gerando 57,4% dos novos postos de trabalho, e ainda obtiveram 172,4% de crescimento médio, no mesmo período.

Com relação à *mobilidade das empresas* de alto crescimento, segundo o porte, pode-se afirmar que, no período 2005-2008, 62,1% das pequenas empresas mantiveram-se em seu porte em 2008, 36,5% se transformaram em médias empresas e apenas 1,3% tornaram-se grandes. Quanto às médias empresas, 62,1% se mantiveram como médias, enquanto 37,9% aumentaram o seu porte, Tabela 118.

TABELA 118

MOBILIDADE DAS EMPRESAS DE ALTO CRESCIMENTO
ENTRE OS PORTES DAS EMPRESAS
BRASIL, 2005-2008

Porte das Empresas em 2008	Mobilidade das Empresas de Alto Crescimento		
	Porte das Empresas em 2005		
	Pequenas	Médias	Grandes
Pequenas	62,1	0,0	0,0
Médias	36,5	62,1	0,0
Grandes	1,3	37,9	100,0

Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas 2005-2008.

Elaboração: IBGE, Estatísticas de Empreendedorismo - 2008. Ed. 2011

Com o intuito de conhecer especificidades das empresas de alto crescimento, o IBGE calculou taxas intrasetoriais e intersetoriais. Para o cálculo das taxas intrasetoriais, foi considerado o número de empresas de alto crescimento no total de empresas do setor; para o cálculo das taxas intersetoriais, foi considerado o número de empresas de alto crescimento no total de empresas. Considerando as taxas intrasetoriais das empresas de alto crescimento, os destaques ficam por conta da *Construção*, com 2,9% de empresas de alto crescimento no total de empresas do setor e a *Indústria*, com 2,1%, acima da média de 0,8%, conforme Tabela 119. Os dados da indústria brasileira, inclusive, se destacam quando comparados internacionalmente. Neste setor, o Brasil possui uma taxa elevada de empresas de alto crescimento. Dos 21 países considerados na publicação *Measuring entrepreneurship: a collection of indicators*, divulgada pela OCDE em 2009, o Brasil obteve o quarto maior índice intrasetorial, ultrapassado por Bulgária, Eslováquia e Letônia. (IBGE, 2011d).

TABELA 119

NÚMERO DE EMPRESAS, TOTAL E DE ALTO CRESCIMENTO, E TAXA INTRASECTORIAL SEGUNDO OS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA E AS RESPECTIVAS SEÇÕES DA CNAE 2.0 BRASIL, 2008

Setores de atividade econômica e as respectivas seções da CNAE2.0	Número de Empresas		Taxa Intrasetorial (%)
	Total	Alto Crescimento	
Indústria (B+C+D+E)	426.077	8.844	2,1
Serviços (H+I+J+K+L+M+N+O)	1.185.455	7.787	0,7
Construção (F)	131.308	3.770	2,9
Comércio (G)	2.089.648	8.161	0,4
Outros (A+P+Q+R+T)	245.174	2.392	0,0
Total	4.077.662	30.954	0,8

Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas 2005-2008.

Elaboração: IBGE, Estatísticas de Empreendedorismo - 2008. Ed. 2011

A análise da taxa intersetorial de empresas de alto crescimento por seção da CNAE 2.0, revela como destaque as *Indústrias de transformação* e *Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas*, com, respectivamente, 27,4% e 26,4% do total de empresas de alto crescimento, muito acima da seção *Construção*, que aparece com 12,2% como a terceira em número de empresas desta natureza.

Em 2008, dentre as empresas de alto crescimento, as chamadas *gazelas*, representavam cerca de 40,0%. O referido percentual estava constituído, em termos absolutos, por cerca de 12,4 mil empresas, cujo expressivo e rápido crescimento no período 2005 a 2008 justificaram tal caracterização.

Vale ressaltar, também, que 28,0% do pessoal ocupado nas empresas de alto crescimento estavam alocados nas empresas *gazelas*, e que o conjunto de salários e outras remunerações pagos por tais empreendimentos atingiu uma representação de 22,4% do valor total pago pelo conjunto das empresas de alto crescimento.

A análise por faixa de pessoal ocupado permite observar que o título de *gazelas* é mais amplamente representado pelas empresas que operam com um contingente que se situa entre 10 a 249 ocupações. No intervalo de 10 a 49 pessoas ocupadas as *gazelas* representam 42,7% do número total de empresas de alto crescimento e, na faixa das empresas médias (ou seja com um número de ocupações de 50 a 249 pessoas), o percentual atinge 39,2%. As

empresas *gazelas* de maior porte (ou seja, aquelas com um número superior a 250 pessoas ocupadas), representam 27,4% das empresas de alto crescimento. Os quantitativos de pessoal ocupado assalariado, por quantidade de pessoas ocupadas, assim como os valores representativos de salários e outras remunerações apresentam proporções relativamente semelhantes entre as empresas com diferentes quantidades de pessoas ocupadas como pode ser observado na Tabela 120.

TABELA 120

EMPRESAS DE ALTO CRESCIMENTO, PESSOAL OCUPADO ASSALARIADO E OUTRAS REMUNERAÇÕES, TOTAL E PARTICIPAÇÃO RELATIVA DAS EMPRESAS GAZELAS, SEGUNDO FAIXAS DE PESSOAL OCUPADO ASSALARIADO BRASIL, 2008

Faixa de Pessoal Ocupado Assalariado	Empresas de Alto Crescimento			Pessoal Ocupado Assalariado			Salários e outras Remunerações (Em R\$ 1.000)		
	Ativas	Empresas Gazelas		Total	Empresas Gazelas		Total	Empresas Gazelas	
		Total	Part%		Total	Part%		Total	Part%
Total	30.954	12.359	39,9	4.505.237	1.260.658	28,0	69.488.876	15.539.906	22,4
10 a 49	15.978	6.827	42,7	502.549	215.648	42,9	5.485.425	2.222.559	40,5
50 a 249	12.084	4.740	39,2	1.226.732	466.078	38,0	16.656.591	5.681.688	34,1
250 ou mais	2.892	792	27,4	2.775.956	578.932	20,9	47.346.860	7.635.660	16,1

Fonte: IBGE, Demografia das Empresas - 2008

Pela ótica das Unidades Locais e utilizando-se como recorte as Unidades da Federação, pode-se observar a grande representatividade das unidades locais de empresas de alto crescimento (73,0%), assim como de empresas *gazelas* (70,8%), conjuntamente nas regiões Sul e Sudeste. Por ordem de relevância estão: São Paulo (33,8% de empresas de *alto crescimento* e 31,3% de *gazelas*), Minas Gerais (9,7% de empresas de *alto crescimento* e 9,8% de *gazelas*), Rio de Janeiro (7,9% de empresas de *alto crescimento* e 8,9% de *gazelas*), Paraná (6,9% de empresas de *alto crescimento* e 7,0% de *gazelas*) e Rio Grande do Sul (7,2% de empresas de *alto crescimento* e 6,1% de *gazelas*).

As cinco menores participações estaduais no contexto nacional totalizam uma representatividade de 1,5% no total das unidades locais de alto crescimento e 1,7% das *gazelas*. Dentre os estados com menores participações, todos eram pertencentes às regiões Norte e Nordeste do país: Piauí (com as empresas de alto crescimento representando 0,6% e as *gazelas*, também, 0,6%), Tocantins (0,4% de alto crescimento e igual percentual para as *gazelas*); Acre (0,2% para *alto crescimento* e 0,3% para as *gazelas*), Amapá (0,2% para as duas categorias) e, Roraima (0,1% para alto crescimento e 0,2% para as *gazelas*).

Vale ressaltar que, visualizando-se as proporções das unidades locais de empresas *gazelas* no conjunto das empresas de alto crescimento, por Unidade da Federação, têm-se uma hierarquização diferenciada e que evidencia avanços significativos no empreendedorismo de unidades empresariais em regiões com diferentes magnitudes econômicas.

Nesse sentido, superando a proporção exibida pela média nacional (23,2%) estão 21 Unidades da Federação, entre as quais os cinco principais destaques são dos seguintes estados: Acre (35,9%), Pará (28,4%), Ceará (28,3%), Amapá (27,4%), Mato Grosso e Alagoas (26,9%). Com proporções menores que a obtida pela média nacional situam-

se seis Unidades da Federação, entre as quais as cinco menores são: Rio Grande do Norte (22,2%), Distrito Federal (22,1%), Mato Grosso do Sul (21,6%), São Paulo (21,5%) e Rio Grande do Sul (19,5%). Esse fenômeno indica, sem prejuízo de outras análises e/ou interpretações, estar havendo modernização e aperfeiçoamento dos mecanismos de planejamento e gestão das organizações, motivo pelo qual, quando instaladas em estados com economias mais incipientes passaram a assumir maior representatividade.

A Tabela 121, possibilita a observação das participações relativas das Unidades Locais de empresas de alto crescimento, assim como das empresas *gazelas* por Unidade da Federação.

TABELA 121					
UNIDADES LOCAIS DE EMPRESAS DE ALTO CRESCIMENTO E DE EMPRESAS GAZELAS TOTAL E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL, COM INDICAÇÃO DA PROPORÇÃO DE EMPRESAS GAZELAS NO TOTAL DAS UNIDADES LOCAIS DE ALTO CRESCIMENTO BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008					
Brasil e Unidades da Federação	Unidades locais				Proporção de Empresas Gazelas no Total das Unidades Locais de Alto Crescimento
	Empresas de Alto Crescimento		Empresas Gazelas		
	Total	Distribuição (%)	Total	Distribuição (%)	
Brasil	67.561	100,0	67.561	100,0	23,2
São Paulo	22.863	33,8	22.863	33,8	21,5
Minas Gerais	6.531	9,7	6.531	9,7	23,7
Rio de Janeiro	5.369	7,9	5.369	7,9	26,1
Rio Grande do Sul	4.888	7,2	4.888	7,2	19,5
Paraná	4.661	6,9	4.661	6,9	23,6
Santa Catarina	3.682	5,4	3.682	5,4	24,0
Bahia	2.805	4,2	2.805	4,2	24,5
Pernambuco	1.932	2,9	1.932	2,9	25,6
Goiás	1.752	2,6	1.752	2,6	23,3
Ceará	1.678	2,5	1.678	2,5	28,3
Espírito Santo	1.426	2,1	1.426	2,1	23,3
Mato Grosso	1.262	1,9	1.262	1,9	26,9
Distrito Federal	1.251	1,9	1.251	1,9	22,1
Pará	1.160	1,7	1.160	1,7	28,4
Rio Grande do Norte	922	1,4	922	1,4	22,2
Amazonas	807	1,2	807	1,2	26,0
Mato Grosso do Sul	754	1,1	754	1,1	21,6
Maranhão	722	1,1	722	1,1	25,2
Paraíba	618	0,9	618	0,9	26,7
Rondônia	529	0,8	529	0,8	23,8
Alagoas	469	0,7	469	0,7	26,9
Sergipe	434	0,6	434	0,6	26,3
Piauí	432	0,6	432	0,6	22,9
Tocantins	261	0,4	261	0,4	23,4
Acre	145	0,2	145	0,2	35,9
Amapá	113	0,2	113	0,2	27,4
Roraima	95	0,1	95	0,1	25,3

Fonte: IBGE, Demografia das Empresas - 2008.

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS EMPRESAS

A análise acerca da inovação tecnológica nas empresas será baseada na mais recente Pesquisa de Inovação Tecnológica (PINTEC) realizada pelo IBGE, referente ao ano de 2008, que focou o período de 2006 a 2008.

A PINTEC tem por objetivo a construção de indicadores setoriais, nacionais e regionais, das atividades de inovação tecnológica nas empresas industriais brasileiras e de serviços selecionados (edição, telecomunicações e informática) e do setor de pesquisa e desenvolvimento, compatíveis com as recomendações internacionais em termos conceituais e metodológicos¹⁸⁹.

A PINTEC 2008 engloba todas as empresas com dez ou mais pessoas ocupadas, registradas no CNPJ do Ministério da Fazenda, e que no cadastro do IBGE constam ter atividade principal, conforme a CNAE 2.0, pertencentes a:

- Indústria (abarca as indústrias *extrativa* e de *transformação*)
- Serviços selecionados (*edição e gravação e edição de música, telecomunicações e informática*)
- Pesquisa e Desenvolvimento (P&D¹⁹⁰)

A taxa de inovação¹⁹¹ do total do âmbito da *indústria, serviços selecionados* e setor P&D cresceu de 33,4% entre o período 2003-2005 para 38,1% entre 2006-2008, segundo a PINTEC 2008.

Entre 2006 e 2008, um contingente de 38.299 do conjunto das 100.496 empresas industriais realizou inovação, fazendo com que a taxa de inovação do setor industrial alcançasse 38,1% - percentual mais elevado desde que a pesquisa começou a ser realizada (1998-2000) - conforme se observa na Tabela 122.

No mesmo período, a taxa de inovação nos *serviços selecionados* foi de 46,2% e de 97,5% no setor de P&D.

¹⁸⁹ A referência conceitual e metodológica da PINTEC é baseada na terceira edição do *Manual Oslo* e, mais especificamente, no modelo da *Community Innovation Survey* – CIS versão 2008, proposto pela Oficina Estatística da Comunidade Européia - Eurostat (*Statistical Office of the European Communities*), da qual participaram os 15 países membros da Comunidade Européia. (IBGE, 2010d).

¹⁹⁰ No Brasil, o setor de P&D é composto por instituições da administração pública e, sobretudo, por entidades sem fins lucrativos e empresariais, com função primordial de realizar pesquisa básica, aplicada ou desenvolvimento experimental. Grande parte destas instituições produz serviços especializados em conhecimento intensivo, direcionados, principalmente, para as áreas de energia, agricultura, medicamentos e tecnologias da informação e comunicação, e atuam para o governo e para o setor privado através de contratos com cláusula de confidencialidade.

¹⁹¹ Corresponde ao percentual de empresas investigadas que implementou produto e/ou processo novo ou substancialmente aprimorado.

TABELA 122

NÚMERO DE EMPRESAS INDUSTRIAIS INOVADORAS E TAXA DE INOVAÇÃO NO SETOR INDUSTRIAL
BRASIL, 1998-2000/2006-2008

Período de Referência	Número de Empresas		Taxa de Inovação (%)
	Total	Inovadoras	
1998-2000	72.005	22.698	31,5
2001-2003	84.262	28.036	33,3
2003-2005	91.055	30.377	33,4
2006-2008*	100.496	38.299	38,1

Fonte: IBGE - PINTEC 2008

* Na edição de 2008, referente ao período de 2006-2008, o âmbito da indústria passou a não englobar mais as atividades de Edição e Reciclagem, devido à introdução na PINTEC da nova CNAE 2.0.

As taxas de inovação variavam substancialmente conforme o porte da empresa. As empresas industriais com maior contingente de pessoal ocupado apresentavam taxas de inovações superiores: naquelas com 500 ou mais empregados, 71,9% inovaram em produto ou processo (frente a uma média de 38,1%), sendo que 26,9% direcionaram produtos novos ou aperfeiçoados para o mercado nacional e 18,1% implementaram processo inovador para o seu setor no Brasil. Nas empresas de *serviços selecionados* de grande porte, 67,2% foram inovadoras (frente a uma média de 46,2%), 24,3% voltaram suas inovações para o mercado brasileiro e 22,5% inovaram em processo. Já nas empresas de P&D, as taxas de inovação são elevadas independentemente do porte, uma vez que promover inovações é sua principal função.

As oito atividades que apresentaram maiores taxas de inovação foram de *alta e média-alta* intensidade tecnológica, segundo classificação elaborada pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), adaptada pelo Eurostat para a CNAE 2.0: *automóveis, camionetas, utilitários, caminhões e ônibus* (83,2%), *produtos farmoquímicos e farmacêuticos* (63,7%), *outros produtos eletrônicos e ópticos* (63,5%), *produtos químicos* (58,1%), *equipamentos de comunicação* (54,6%), *equipamentos de informática e periféricos* (53,8%), *máquinas e equipamentos* (51,0%) e *componentes eletrônicos* (49,0%). Abaixo da média da indústria, encontra-se apenas um setor de média-alta intensidade: *outros equipamentos de transporte* (36,1%). Os demais setores eram de menor conteúdo tecnológico, despontando com taxas mais baixas *as indústrias extrativas* (23,7%) e os *produtos de madeira* (23,6%) (IBGE, 2010).

Tratando-se do investimento em atividades inovativas, as informações da PINTEC apontam que no ano de 2008 a *indústria* investiu 2,5% do seu faturamento total nessa modalidade, o correspondente a R\$ 43,7 bilhões. Em termos espaciais, a Tabela 123 evidencia que o estado de São Paulo concentrou a metade (50,2%) do dispêndio industrial com atividades inovativas. Vale destacar que São Paulo também abrigava quase um terço (32,3%) do total de empresas industriais inovativas.

TABELA 123

NÚMERO DE EMPRESAS INOVATIVAS NA INDÚSTRIA E DISPÊNDIO REALIZADO
UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2008

Unidades da Federação	Número de Empresas Inovativas	% de Participação Total Nacional	Dispêndios Realizados (R\$ 1.000)	% de Participação Total Nacional
Amazonas	449	1,2	1.242.321	2,8
Pará	433	1,1	491.160	1,1
Ceará	840	2,2	353.968	0,8
Pernambuco	729	1,9	407.997	0,9
Bahia	1.083	2,8	1.027.608	2,4
Minas Gerais	5.208	13,6	5.757.802	13,2
Espírito Santo	953	2,5	250.812	0,6
Rio de Janeiro	1.713	4,5	4.078.202	9,3
São Paulo	12.379	32,3	21.933.355	50,2
Paraná	3.641	9,5	2.125.589	4,9
Santa Catarina	3.209	8,4	1.502.841	3,4
Rio Grande do Sul	4.029	10,5	2.716.010	6,2
Goiás	1.261	3,3	934.078	2,1
Outras	2.373	6,2	905.718	2,1
Total	38.300	100,0	43.727.461	100,0

Fonte: IBGE - PINTEC 2008

Elaboração: Escritório da OIT no Brasil

Em seguida se destacava Minas Gerais, ao responder por 13,2% do dispêndio industrial com atividades inovativas e abrigar 13,6% do universo total de empresas inovativas do setor industrial.

O setor industrial investiu 0,62% de seu faturamento em P&D, percentual ligeiramente mais elevado que em 2005 (0,57%), mesmo não contemplando mais as atividades de *reciclagem* e *edição*. Entretanto, o gasto total dos setores industrial, de serviços selecionados e de P&D manteve-se estável em 0,8%.

Conforme destaca o IBGE (2010d), entre 2006 e 2008, aproximadamente 4,8 mil empresas inovadoras investiram em atividades internas de P&D, distribuídos da seguinte forma: 70,3% na indústria, 19,1% no setor de P&D e 10,5% nos serviços selecionados. Na análise por nível de qualificação, observa-se que pouco mais de 60,0% das pessoas que trabalhavam com as atividades de P&D possuíam nível superior; desse total, 47,8% eram graduadas e 14,0% pós-graduadas. Nas atividades de serviços selecionados, 71,0% das pessoas ocupadas em P&D possuíam graduação, enquanto na indústria este percentual era de 51,7%. Por outro lado, a indústria sobressai no percentual de pós-graduados (9,1% contra 8,1% nos serviços selecionados), embora o principal destaque nesse nível de qualificação seja o setor de P&D (29,3%).

A pesquisa também registra um aumento de 18,8% para 22,3% do percentual de empresas inovadoras que utilizaram ao menos um instrumento de apoio governamental, quando comparados os períodos 2003-2005 e 2006-2008. No anos 2006-2008, cerca de 9,2 mil empresas utilizaram algum incentivo público federal para inovar. Entre as empresas industriais inovadoras, 22,8% (8,7 mil empresas) obtiveram ao menos um benefício do governo para desenvolver suas inovações de produto e/ou processo. Esta proporção cresce

com o tamanho da empresa: é de 22,2% das que ocupam entre 10 e 99 pessoas, 23,7% daquelas que possuem entre 100 e 499 pessoas ocupadas e atinge 36,8% nas empresas com 500 ou mais pessoas ocupadas. Nas empresas de serviços selecionados, 15,3% das inovadoras usaram algum mecanismo de apoio do governo, percentual abaixo do observado na indústria (22,8%), e quase a totalidade das empresas de P&D recebeu algum tipo de apoio governamental entre 2006 e 2008 (37 das 39 inovadoras). (IBGE, 2010d).

No concernente aos impactos da inovação, 84,5% das empresas inovadoras consideradas na pesquisa apontaram ao menos um impacto proveniente da inovação como relevante (alto ou médio) entre 2006 e 2008. Na *indústria*, tal proporção foi de 88,4%, ao passo em que nos setores de *serviços relacionados* e P&D situaram-se em 86,8% e 100,0%, respectivamente. Os principais impactos relevantes apontados, por setor investigado, figuram no Quadro 4 a seguir:

QUADRO 4 PRINCIPAIS IMPACTOS DAS INOVAÇÕES APONTADOS PELAS EMPRESAS (EM %) ATIVIDADES DA INDÚSTRIA, DOS SERVIÇOS RELACIONADOS E DE P&D BRASIL, 2008			
Principais Impactos das Inovações	Indústria	Serviços Relacionados	P&D
Permitiu manter a participação da empresa no mercado	76,0	80,6	71,8
Melhorou a qualidade dos bens e serviços	75,2	79,0	92,3
Ampliou a participação da empresa no mercado	68,3	70,5	61,5
Aumentou a capacidade de produção ou de prest. de serv.	68,0	68,8	69,2
Aumentou a flexibilidade da produção ou de prest. de serv.	66,9	66,1	61,5
Ampliou a gama de bens ou serviços ofertados	61,3	68,5	89,7
Permitiu abrir novos mercados	58,8	58,8	59,0
Permitiu controlar aspectos ligados à saúde e segurança	49,9	18,6	38,5
Reduziu os custos de produção ou dos serviços prestados	48,7	36,9	51,3
Enquadramento em regulações e normas padrão relativas ao mercado interno ou externo.	42,1	34,0	56,4
Permitiu reduzir o impacto sobre o meio ambiente	33,1	15,5	41,0
Reduziu os custos do trabalho	47,5	-	-

Fonte: IBGE - PINTEC 2008

Os ganhos de competitividade que a inovação pode trazer são importantes estímulos para a implementação de produtos e/ou processos novos ou substancialmente aprimorados pela empresa. Na PINTEC 2005, 84,5% das empresas inovadoras pertencentes ao âmbito da pesquisa apontaram ao menos um impacto proveniente da inovação como relevante (alto ou médio). Em relação às inovadoras do período 2006-2008, esse percentual aumentou para 88,3%, indicando que um maior número de empresas que realizaram inovação de produto e/ou processo obtiveram impactos significativos provenientes da mesma.

O percentual de empresas inovadoras com problemas ou obstáculos à inovação aumentou de 35,2% entre 2003 e 2005 para 49,8% entre 2006 e 2008. Acerca dos principais problemas e obstáculos apontados pelas empresas para inovar (como de importância alta ou média), destacava-se um conjunto de quatro obstáculos principais que são comuns aos três setores investigados na PINTEC 2008, variando apenas o posicionamento e a dimensão dos mesmos, conforme pode ser constatado no Quadro 5.

Na *indústria*, figurava em primeiro lugar os elevados custos da inovação (73,2%), seguido pelos *riscos econômicos excessivos* (65,9%), *falta de pessoal qualificado* (57,8%) e *escassez de fontes de financiamento* (51,6%).

Já nos *serviços selecionados*, sobressaía como principal problema a *falta de pessoal qualificado* (70,4%), seguido pelos problemas de *elevados custos da inovação* (72,1%), os *riscos econômicos excessivos* (62,6%) e a *escassez de fontes de financiamento* (48,7%).

QUADRO 5

PROBLEMAS E OBSTÁCULOS APONTADOS PELAS EMPRESAS QUE IMPLEMENTARAM INOVAÇÕES (EM %)
ATIVIDADES DA INDÚSTRIA, DOS SERVIÇOS RELACIONADOS E DE P&D
BRASIL, 2008

Problemas e Obstáculos	Indústria	Serviços Relacionados	P&D
Elevados custos de inovação	73,2	72,1	73,3
Riscos econômicos excessivos	65,9	62,6	63,3
Falta de pessoal qualificado	57,8	70,4	46,7
Escassez de fontes de financiamento	51,6	48,7	70,0
Rigidez organizacional	31,1	34,4	40,0
Escassez de serviços técnicos	37,3	42,2	26,7
Falta de informação sobre tecnologia	37,2	30,8	30,0
Falta de informação sobre mercado	32,6	31,0	40,0
Dificuldade para se adequar a padrões	32,1	35,5	36,7
Escassas possibilidades de cooperação	31,6	31,9	33,3
Fraca resposta dos consumidores	30,2	26,4	23,3

Fonte: IBGE - PINTEC 2008

Entre o setor de P&D, os principais problemas e obstáculos eram: *elevados custos da inovação* (73,3%), *escassez de fontes de financiamento* (70,0%), *riscos econômicos excessivos* (63,3%) e *falta de pessoal qualificado* (46,7%).

A IMPORTÂNCIA DAS EMPRESAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SEGUNDO O PORTE

Aspectos Metodológicos

A análise acerca da importância das empresas na geração de emprego, segundo o porte das mesmas será realizada com base nas informações recentemente disponibilizadas pelo *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011*, elaborado pelo DIEESE em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

As informações referentes ao porte das empresas foram obtidas a partir da base de dados de estabelecimentos da RAIS do MTE. Conforme Nota Metodológica que consta no referido anuário, o critério adotado para classificação dos estabelecimentos segundo porte foi definido pelo SEBRAE por meio do texto: “*Nota Metodológica para Definição dos Números Básicos de MPE*”. Na referida nota técnica, o porte do estabelecimento

é definido em função do número de pessoas ocupadas e depende do setor de atividade econômica investigado¹⁹², conforme quadro 6 a seguir:

QUADRO 6		
CLASSIFICAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS SEGUNDO PORTE		
Porte	Setores de Atividade Econômica	
	Indústria*	Comércio e Serviços**
Microempresa	até 19 pessoas ocupadas	até 09 pessoas ocupadas
Pequena Empresa	de 20 a 99 pessoas ocupadas	de 10 a 49 pessoas ocupadas
Média Empresa	de 100 a 499 pessoas ocupadas	de 50 a 99 pessoas ocupadas
Grande Empresa	500 pessoas ocupadas ou mais	100 pessoas ocupadas ou mais

Fonte: SEBRAE

Elaboração: DIEESE

* As mesmas delimitações de porte foram utilizadas para o setor da Construção

** O setor serviços não inclui Administração Pública e Serviço Doméstico

A Evolução Recente do Emprego Formal Gerado pelas Empresas

Com base na metodologia mencionada anteriormente, o Brasil contava com cerca de 6,18 milhões de estabelecimentos privados não agrícolas formais no ano de 2010. As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) desempenham um importante papel na economia brasileira, inclusive em termos de geração de postos de trabalho. Em 2010, elas representavam 99,0% dos estabelecimentos formais e respondiam por 51,6% dos empregos privados não agrícolas formais do país e aproximadamente 40,0% da massa salarial.

O número de MPEs no Brasil evoluiu de 4,20 milhões no ano 2000 para 6,12 milhões de estabelecimentos em 2010, perfazendo um incremento absoluto de aproximadamente 1,9 milhão e relativo de 45,2% ao longo da década.

Do ponto de vista da geração do emprego, a evolução foi ainda mais significativa. Entre 2000 e 2010, os vínculos empregatícios com carteira assinada gerados pelas MPEs cresceram de 8,6 milhões para 14,7 milhões, totalizando 6,1 milhões de novos postos de trabalho.

Durante a primeira metade da década, o ritmo de crescimento médio anual dos empregos nas MPEs foi de 5,1%. Já no período 2005 a 2010, o ritmo da expansão se intensificou para 6,1% ao ano, valendo-se do bom desempenho da economia brasileira, apesar da crise financeira internacional deflagrada em setembro de 2008. No conjunto da década, o crescimento médio anual foi de 5,5%.

É importante destacar também a importância das Médias e Grandes Empresas (MGEs) na geração de empregos. Em 2010, por intermédio de 59,6 mil estabelecimentos, elas geravam 13,8 milhões de postos de trabalho e respondiam por 48,4% do contingente total de empregos privados não agrícolas formais do país.

¹⁹² Segundo a metodologia adotada, “foram excluídas divisões relacionadas à agropecuária, devido ao fato deste setor encontrar-se sub-representado na RAIS. Parte expressiva dos produtores rurais não necessita registrar seu empreendimento como pessoa jurídica, bastando para realizar sua atividade, registrar-se no âmbito das secretarias de estado da fazenda” (SEBRAE, 2006, p.13 Apud SEBRAE, 2011).

O ritmo de crescimento do emprego nas MGEs foi também bastante expressivo durante a última década: em média 6,6% ao ano entre 2000 e 2010, superior portanto àquele observado para as MPEs (5,5% ao ano). Mediante tal desempenho, as MGEs ampliaram sua participação na composição do emprego privado não agrícola formal total, ao passar de 45,9% em 2000 para 48,4% em 2010. Durante esse período as MGEs geraram 6,5 milhões de novas vagas no mercado formal de trabalho.

A composição do emprego formal segundo o porte do estabelecimento apresentava uma expressiva heterogeneidade ao longo do território nacional. Nas regiões Sul (58,1%) e Centro-Oeste (57,2%) a participação das MPEs na estrutura do emprego formal superava a média nacional (51,6%). Já nas regiões Sudeste e Nordeste observava-se um relativo equilíbrio, sendo que no Sudeste as MGEs respondiam por pouco mais da metade (50,6%) dos vínculos empregatícios.

Em 18 das 27 Unidades da Federação (UFs) as MPEs eram as principais geradoras de emprego, com destaque para o Tocantins (70,7% do total), Mato Grosso (66,3%) e Acre (59,7%). Entre as nove UF's com predomínio de vínculos empregatícios gerados pelas MGEs, os maiores percentuais eram observados no Amazonas (65,4%), Alagoas (59,1%) e Rio de Janeiro (53,4%), de acordo com a Tabela 124.

TABELA 124

NÚMERO E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE EMPREGOS FORMAIS POR PORTE DO ESTABELECIMENTO
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Número de Empregos* / Porte do Estabelecimento									
	Micro e Pequenas Empresas (MPE)						Média e Grande (MGE)		Total Geral	
	Micro (M)	(%)	Pequena (PE)	(%)	Total	(%)	Número	(%)	Número	(%)
Brasil	6.835.790	24,0	7.874.841	27,6	14.710.631	51,6	13.781.046	48,4	28.491.677	100,0
Região Norte	250.039	20,5	344.668	28,3	594.707	48,8	624.574	51,2	1.219.281	100,0
Rondônia	49.452	26,6	57.737	31,1	107.189	57,7	78.601	42,3	185.790	100,0
Acre	12.928	26,6	16.127	33,1	29.055	59,7	19.625	40,3	48.680	100,0
Amazonas	40.880	12,3	74.349	22,3	115.229	34,6	218.133	65,4	333.362	100,0
Roraima	7.986	24,8	10.842	33,7	18.828	58,5	13.318	41,4	32.146	100,0
Pará	97.289	20,1	138.909	28,7	236.198	48,8	247.613	51,2	483.811	100,0
Amapá	10.428	22,8	14.390	31,4	24.818	54,2	20.993	45,8	45.811	100,0
Tocantins	31.076	34,7	32.314	36,0	63.390	70,7	26.291	29,3	89.681	100,0
Região Nordeste	1.045.749	23,6	1.177.888	26,6	2.223.637	50,2	2.211.149	49,9	4.434.786	100,0
Maranhão	69.005	22,8	81.634	27	150.639	49,8	151.889	50,2	302.528	100,0
Piauí	50.123	28,3	49.315	27,9	99.438	56,2	77.613	43,8	177.051	100,0
Ceará	173.805	22,3	205.016	26,3	378.821	48,6	400.304	51,4	779.125	100,0
Rio Grande do Norte	81.991	25,8	94.843	29,8	176.834	55,6	141.080	44,4	317.914	100,0
Paraíba	73.721	28,8	73.716	28,8	147.437	57,6	108.478	42,4	255.915	100,0
Pernambuco	200.689	21,6	238.919	25,7	439.608	47,3	488.905	52,7	928.513	100,0
Alagoas	51.969	19,4	57.404	21,5	109.373	40,9	158.239	59,1	267.612	100,0
Sergipe	44.255	23,3	54.635	28,7	98.890	52,0	91.420	48,0	190.310	100,0
Bahia	300.191	24,7	322.406	26,5	622.597	51,2	593.221	48,8	1.215.818	100,0
Região Sudeste	3.461.215	22,3	4.209.114	27,1	7.670.329	49,4	7.870.550	50,6	15.540.879	100,0
Minas Gerais	822.217	27,7	833.163	28,1	1.655.380	55,8	1.312.579	44,2	2.967.959	100,0
Espírito Santo	156.457	27,6	176.281	31,1	332.738	58,7	234.145	41,3	566.883	100,0
Rio de Janeiro	546.126	19,9	730.979	26,7	1.277.105	46,6	1.462.227	53,4	2.739.332	100,0
São Paulo	1.936.415	20,9	2.468.691	26,6	4.405.106	47,5	4.861.599	52,5	9.266.705	100,0
Região Sul	1.538.966	28,9	1.560.093	29,2	3.099.059	58,1	2.234.669	41,9	5.333.728	100,0
Paraná	544.693	28,7	567.093	29,9	1.111.786	58,6	787.445	41,5	1.899.231	100,0
Santa Catarina	437.012	29,1	444.696	29,6	881.708	58,7	621.969	41,4	1.503.677	100,0
Rio Grande do Sul	557.261	28,9	548.304	28,4	1.105.565	57,3	825.255	42,7	1.930.820	100,0
Região Centro-Oeste	539.821	27,5	583.078	29,7	1.122.899	57,2	840.104	42,8	1.963.003	100,0
Mato Grosso do Sul	84.240	28,4	89.493	30,2	173.733	58,6	123.058	41,5	296.791	100,0
Mato Grosso	117.414	31,3	131.327	35,0	248.741	66,3	126.635	33,7	375.376	100,0
Goiás	222.700	29,1	220.332	28,8	443.032	57,9	321.908	42,1	764.940	100,0
Distrito Federal	115.467	22,0	141.926	27,0	257.393	49,0	268.503	51,1	525.896	100,0

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

* Contempla os vínculos empregatícios existentes em 31 de dezembro nos estabelecimentos privados não agrícolas formais

A Estrutura Setorial

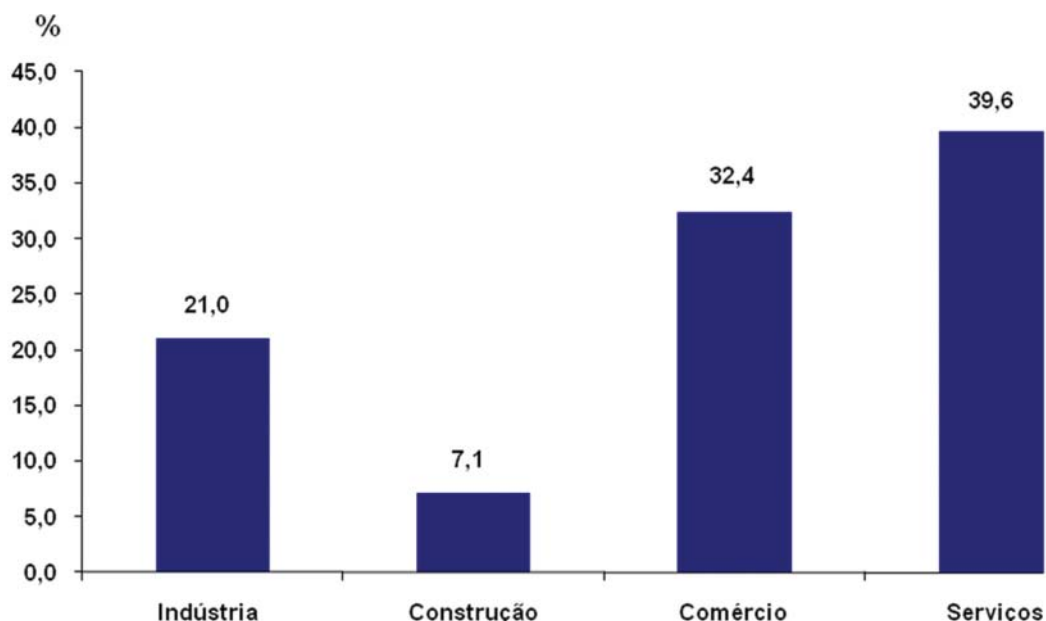
Em termos setoriais, durante toda a década, o *comércio* manteve-se como o setor com maior número de MPEs no Brasil, respondendo por mais da metade do total das mesmas. No entanto, a participação relativa do *comércio* caiu de 54,7%, em 2000, para 51,5% do total das MPEs, em 2010, encerrando a década com cerca de 3,1 milhões de estabelecimentos. Por sua vez, o setor de *serviços* não apenas se manteve como o segundo setor mais expressivo em número de MPEs, como teve sua participação elevada de 29,9% do total nesse segmento de porte empresarial para 33,3% do total entre 2000 e 2010. Nesse último ano, havia cerca de 2,0 milhões de estabelecimentos desse porte no setor de serviços (SEBRAE, 2011).

A *indústria* apresentou ligeira queda na sua participação relativa, saindo de 11,4% do total das MPEs, em 2000, para 10,7% em 2010, contando com 657 mil estabelecimentos ao final da década. Já o setor da *construção* apresentou ligeiro crescimento, tendo sua participação relativa subido de 3,9% do total de MPEs para 4,5% entre 2000 e 2010, totalizando 273 mil estabelecimentos nesse último ano.

Tratando-se das MGEs, em 2010, um contingente de 23,6 mil estabelecimentos desse segmento de porte empresarial em todo o país pertencia ao setor de serviços e correspondiam a 39,6% do total (59,6 mil), conforme o Gráfico 31. Em seguida, figurava o *comércio* com 19,9 mil estabelecimentos, o equivalente a 32,4% do total.

GRÁFICO 31

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DAS MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS – MGES
POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA
BRASIL, 2010



Fonte dos Dados: MTE – RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

A indústria abrigava 12,5 mil empresas e participava com 21,0% do total de MGEs no ano de 2010. O menor número de estabelecimentos empresariais de médio e grande porte (4,2 mil) se fazia presente no setor de construção e representava 7,1% do total.

No que se refere à geração de emprego formal, a análise setorial será realizada apenas para as micro e pequenas empresas¹⁹³.

Em 2010, o setor de *comércio* gerava 6,1 milhões de vínculos empregatícios e respondia por 41,3% do total de empregos das MPEs no Brasil. Os *serviços* reforçavam a representatividade do setor terciário, ao responder por 27,1% dos postos de trabalho, conforme pode ser observado na Tabela 125.

As MPEs da *indústria* também apresentavam uma participação relevante, ao gerar 3,4 milhões de empregos formais no ano de 2010, o correspondente a 23,4% do total. Já o setor de *construção*, respondia por 8,2% das vagas com carteira de trabalho assinada.

Regionalmente, a representatividade dos setores de atividade econômica assumia uma relativa heterogeneidade em função das especificidades do tecido econômico. Na região Norte, por exemplo, o *comércio* era o responsável por praticamente a metade (49,2%) dos empregos formais existentes nas MPEs, sendo que no Amapá esse percentual alcançava 55,5%.

Já na região Sul, o destaque ficava por conta da *indústria*, cuja participação na estrutura do emprego formal das MPEs (29,9% do total) superava em 6,5 pontos percentuais a participação desse setor na média nacional (23,4%), no ano de 2010. Em função dessa relevância, as unidades federativas de Santa Catarina (34,1%) e do Rio Grande do Sul (29,1%), apresentavam os maiores níveis do país de representatividade da *indústria* na composição do emprego das MPEs.

¹⁹³ O Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 não disponibilizou informações acerca da distribuição do emprego gerado pelas médias e grandes empresas por setor de atividade econômica.

TABELA 125

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE EMPREGOS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Nº Total de Empregos*	Distribuição %				
		Indústria	Construção	Comércio	Serviços	Total
Brasil	14.710.631	23,4	8,2	41,3	27,1	100,0
Região Norte	594.707	18,4	10,0	49,2	22,4	100,0
Rondônia	107.189	21,6	8,2	50,6	19,5	100,0
Acre	29.055	15,7	15,8	48,1	20,5	100,0
Amazonas	115.229	20,3	8,5	45,3	25,9	100,0
Roraima	18.828	11,3	13,9	52,9	21,9	100,0
Pará	236.198	18,8	9,8	49,2	22,3	100,0
Amapá	24.818	9,9	11,0	55,5	23,6	100,0
Tocantins	63.390	14,9	12,1	51,1	21,9	100,0
Região Nordeste	2.223.637	18,6	10,3	45,3	25,8	100,0
Maranhão	150.639	12,9	10,7	55,0	21,4	100,0
Piauí	99.438	18,5	11,2	49,3	21,1	100,0
Ceará	378.821	26,1	10,3	40,1	23,5	100,0
Rio Grande do Norte	176.834	19,5	12,3	42,8	25,4	100,0
Paraíba	147.437	19,1	13,8	43,3	23,8	100,0
Pernambuco	439.608	20,0	9,0	43,9	27,1	100,0
Alagoas	109.373	12,9	10,6	48,7	27,7	100,0
Sergipe	98.890	17,4	12,9	41,0	28,7	100,0
Bahia	622.597	15,3	9,1	47,6	27,9	100,0
Região Sudeste	7.670.329	23,4	7,5	39,8	29,2	100,0
Minas Gerais	1.655.380	23,9	9,3	41,3	25,5	100,0
Espírito Santo	332.738	22,4	10,0	41,0	26,6	100,0
Rio de Janeiro	1.277.105	15,2	6,4	40,9	37,5	100,0
São Paulo	4.405.106	25,7	6,9	38,9	28,5	100,0
Região Sul	3.099.059	29,9	7,6	38,6	23,9	100,0
Paraná	1.111.786	27,4	7,2	41,1	24,3	100,0
Santa Catarina	881.708	34,1	7,9	35,1	22,9	100,0
Rio Grande do Sul	1.105.565	29,1	7,8	39,0	24,2	100,0
Região Centro-Oeste	1.122.899	17,6	9,6	46,0	26,8	100,0
Mato Grosso do Sul	173.733	15,6	8,6	49,1	26,6	100,0
Mato Grosso	248.741	20,2	8,5	49,2	22,1	100,0
Goiás	443.032	22,3	9,5	43,7	24,5	100,0
Distrito Federal	257.393	8,5	11,4	44,7	35,4	100,0

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

* Contempla os vínculos empregatícios existentes em 31 de dezembro nos estabelecimentos privados não agrícolas formais

O setor de *construção* assumia uma maior expressividade relativa na estrutura do emprego formal das MPEs no Acre (15,8%), Roraima (13,9%) e Paraíba (13,8%) – percentuais bastante acima daquele correspondente à média nacional (8,2%).

Tratando-se do segmento de *serviços*, a maior representatividade era observada no Rio de Janeiro e no Distrito Federal, cujas participações no total de vínculos empregatícios privados não agrícolas formais gerados pelas MPEs eram de 37,5% e 35,4%, respectivamente.

A Evolução e os Níveis de Remuneração

Entre os anos de 2000 e 2010, a remuneração média real dos empregados formais nas MPEs cresceu em um ritmo de 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 (0,9 % a.a) do mercado formal, 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. (SEBRAE, 2011).

É importante ressaltar que, apesar de a remuneração média dos trabalhadores das MGEs ter crescido num ritmo inferior aos das MPEs durante a década de 2000, os níveis salariais são significativamente mais elevados nas empresas de maior porte. Com efeito, em 2010, enquanto a remuneração média dos empregados formais nas MPEs era de R\$ 1.099, nas MGEs a mesma alcançava R\$ 1.786, ou seja, situava-se num nível 62,5% superior.

Frente a esse contexto, mesmo as MGEs apresentando uma proporção de participação no total de empregos formais (48,4%) ligeiramente inferior à das MPEs (51,6%), as MGEs respondiam por 60,0% da massa salarial total.

Acompanhando a trajetória histórica das desigualdades regionais ainda prevalentes no país, independentemente do porte da empresa, os níveis de remuneração eram maiores nas regiões Sudeste e Sul e menores no Nordeste e Norte do país. Tratando-se das MPEs, as maiores médias salariais no ano de 2010 eram observadas em São Paulo (R\$ 1.342), Distrito Federal (R\$ 1.137), Santa Catarina (R\$ 1.135) e Rio de Janeiro (R\$ 1.109), conforme Tabela 126. Os menores salários médios eram pagos no Piauí (R\$ 731), Ceará (R\$ 737) e Paraíba (R\$ 748).

Já entre as MGEs, os maiores níveis de remuneração eram verificados na região Sudeste (R\$ 2.056), sendo que alcançavam o pico nacional em São Paulo (R\$ 2.189) e seguidamente no Rio de Janeiro (R\$ 2.133). Somente no Ceará (R\$ 976) e no Piauí (R\$ 991) as média salariais das MGEs eram inferiores a R\$ 1.000 mensais.

TABELA 126

VALOR DA REMUNERAÇÃO MÉDIA* DOS EMPREGADOS EM R\$ E DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA MASSA DE REMUNERAÇÃO POR PORTE DE ESTABELECIMENTO BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Micro e Pequenas Empresas (MPE)			Médias e Grandes Empresas (MGE)	Total Geral	Massa de Remuneração (%)	
	Micro	Pequena	Total (MPE)			MPE	MGE
Brasil	947	1.231	1.099	1.786	1.431	39,7	60,3
Região Norte	825	1.064	964	1.485	1.230	38,2	61,8
Rondônia	832	1.139	998	1.574	1.242	37,4	62,6
Acre	759	1.101	949	1.066	996	46,2	53,8
Amazonas	924	1.130	1.057	1.593	1.407	26,1	73,9
Roraima	762	1.032	918	1.023	962	45,3	54,7
Pará	795	1.002	917	1.463	1.197	55,9	44,1
Amapá	773	1.036	926	1.308	1.102	57,1	42,9
Tocantins	838	1.045	944	1.209	1.021	65,4	34,6
Região Nordeste	726	916	826	1.220	1.022	40,7	59,3
Maranhão	735	941	847	1.241	1.044	45,4	54,6
Piauí	665	799	731	991	845	34,3	65,7
Ceará	669	794	737	976	859	41,8	58,2
Rio Grande do Norte	712	907	816	1.233	1.001	38,3	61,7
Paraíba	689	807	748	993	851	50,9	49,1
Pernambuco	750	974	872	1.249	1.069	38,9	61,1
Alagoas	710	895	807	1.075	965	40,6	59,4
Sergipe	717	895	816	1.424	1.107	39,5	60,5
Bahia	767	996	886	1.431	1.151	48,6	51,4
Região Sudeste	1.021	1.344	1.199	2.056	1.632	36,3	63,7
Minas Gerais	805	1.046	927	1.558	1.205	42,9	57,1
Espírito Santo	874	1.120	1.004	1.619	1.258	46,9	53,1
Rio de Janeiro	954	1.224	1.109	2.133	1.652	31,6	68,4
São Paulo	1.145	1.496	1.342	2.189	1.786	35,7	64,3
Região Sul	974	1.234	1.105	1.597	1.311	49,0	51,0
Paraná	965	1.208	1.089	1.594	1.298	49,2	50,8
Santa Catarina	1.007	1.260	1.135	1.538	1.302	47,3	52,7
Rio Grande do Sul	956	1.242	1.098	1.644	1.331	51,2	48,8
Região Centro-Oeste	886	1.153	1.025	1.479	1.219	48,1	51,9
Mato Grosso do Sul	859	1.117	992	1.303	1.120	37,3	62,7
Mato Grosso	916	1.180	1.056	1.297	1.137	49,9	50,1
Goiás	838	1.074	956	1.319	1.109	61,5	38,5
Distrito Federal	967	1.274	1.137	1.839	1.495	52,0	48,0

Fonte: Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 - SEBRAE.

Elaboração: DIEESE

* Refere-se à remuneração em dezembro dos vínculos ativos em 31/12, excluídos aqueles c/ renda ignorada.

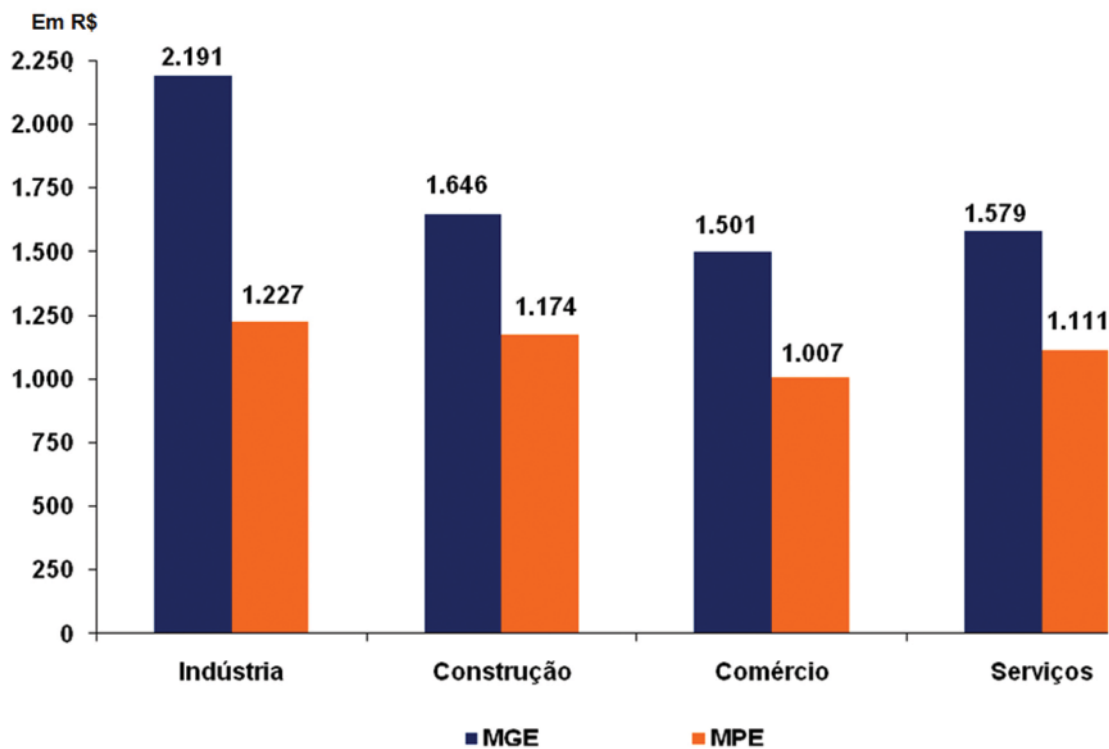
Obs.: Setores considerados: indústria, construção, comércio e serviços.

Considerando-se a remuneração média dos empregados por setor de atividade econômica, as informações dispostas no Gráfico 32 evidenciam que, no ano de 2010, a *indústria* apresentava as maiores médias salariais tanto entre as MPEs (R\$ 1.227), quanto entre as MGEs (R\$ 2.191).

No setor terciário os níveis de remuneração eram relativamente próximos. Entre as MPEs, a média salarial era de R\$ 1.007 no *comércio* e de R\$ 1.011 nos *serviços*. Para o conjunto das MGEs, os valores eram de R\$ 1.501 entre os empregados do *comércio* e de R\$ 1.579 para os trabalhadores dos *serviços*.

GRÁFICO 32

REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA
SEGUNDO O PORTE DO ESTABELECIMENTO
BRASIL, 2010



Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

* Refere-se à remuneração em dezembro dos vínculos ativos em 31/12, excluídos aqueles c/ renda ignorada.

Obs.: Setores considerados: indústria, construção, comércio e serviços.

A distribuição percentual da massa de remuneração segundo o porte das empresas nos subespaços do território nacional era condicionada pela participação das MPEs e MGEs na composição do emprego, pelos seus respectivos níveis médios de remuneração e pela estrutura econômica. Em apenas sete Unidades da Federação a massa de remuneração era predominantemente oriunda das MPEs: Tocantins (65,4%), Goiás (61,5%), Amapá (57,1%), Pará (55,9%), Distrito Federal (52,0%), Rio Grande do Sul (51,2%) e Paraíba (50,9%).

No conjunto das outras 20 unidades federativas, prevalecia a massa salarial proveniente das MGEs, com destaque para o Amazonas (73,9%), Rio de Janeiro (68,4%), Piauí (65,7%) e São Paulo (64,3%).

A Distribuição Espacial (entre Capital e Interior) das MPEs

A análise da distribuição espacial revela a importância das MPEs na geração de emprego formal fora das capitais brasileiras. Com efeito, em 2010, um contingente de 9,6 milhões de vínculos empregatícios (65,4% do total) gerado pelas MPEs localizava-se externamente aos limites das capitais – delimitado por *interior*¹⁹⁴ pelo *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011*.

Na região Sul, a referida proporção era ainda mais significativa, uma vez que o *interior* abrigava 82,8% dos postos de trabalho formais existentes nas MPEs, com destaque para Santa Catarina (92,2%) e Rio Grande do Sul (81,5%), conforme Tabela 127.

Além do Paraná (76,5%), a participação do *interior* também assumia significativas proporções no Espírito Santo (81,0%) e em Minas Gerais (77,3%).

Por sua vez, os maiores percentuais de representatividade da capital no total de empregos gerados pelas MPEs, figuravam em algumas unidades federativas da região Norte: Roraima (92,3%), Amazonas (89,2%), Amapá (79,8%) e Acre (76,3%). Vale destacar que a elevada concentração do emprego nas capitais dessas Unidades da Federação guarda uma estreita relação com a igualmente significativa concentração do PIB estadual nas mesmas. Com efeito, segundo as últimas informações disponibilizadas pelo Sistema de Contas Regionais do IBGE, em todas elas as capitais respondiam por mais da metade do PIB no ano de 2009, sendo que em Manaus (83,6%) e Boa Vista (73,1%) alcançavam níveis exorbitantes.

¹⁹⁴ É preciso relativizar essas informações na medida em que o conceito de interior adotado é muito amplo, ou seja, a exceção das capitais, os estabelecimentos empresariais localizados nos municípios de porte e com elevada densidade econômica que fazem parte das regiões metropolitanas, são classificados como pertencentes ao interior.

TABELA 127

NÚMERO E DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGOS FORMAIS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS
POR LOCALIDADE - CAPITAL E INTERIOR
BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2010

Área Geográfica	Número Absoluto de Empregos			Distribuição em %		
	Total (A+B)	Capital (A)	Interior (B)	Total	Capital	Interior
Brasil	14.710.631	5.089.878	9.620.753	100,0	34,6	65,4
Região Norte	594.707	306.869	287.838	100,0	51,6	48,4
Rondônia	107.189	36.230	70.959	100,0	33,8	66,2
Acre	29.055	22.169	6.886	100,0	76,3	23,7
Amazonas	115.229	102.784	12.445	100,0	89,2	10,8
Roraima	18.828	17.378	1.450	100,0	92,3	7,7
Pará	236.198	85.504	150.694	100,0	36,2	63,8
Amapá	24.818	19.805	5.013	100,0	79,8	20,2
Tocantins	63.390	22.630	40.760	100,0	35,7	64,3
Região Nordeste	2.223.637	1.054.004	1.169.633	100,0	47,4	52,6
Maranhão	150.639	69.896	80.743	100,0	46,4	53,6
Piauí	99.438	61.950	37.488	100,0	62,3	37,7
Ceará	378.821	237.900	140.921	100,0	62,8	37,2
Rio Grande do Norte	176.834	87.886	88.948	100,0	49,7	50,3
Paraíba	147.437	66.199	81.238	100,0	44,9	55,1
Pernambuco	439.608	189.911	249.697	100,0	43,2	56,8
Alagoas	109.373	67.264	42.109	100,0	61,5	38,5
Sergipe	98.890	60.125	38.765	100,0	60,8	39,2
Bahia	622.597	382.897	239.700	100,0	61,5	38,5
Região Sudeste	7.670.329	2.607.912	5.062.417	100,0	34,0	66,0
Minas Gerais	1.655.380	375.771	1.279.609	100,0	22,7	77,3
Espirito Santo	332.738	63.220	269.518	100,0	19,0	81,0
Rio de Janeiro	1.277.105	667.926	609.179	100,0	52,3	47,7
São Paulo	4.405.106	1.497.736	2.907.370	100,0	34,0	66,0
Região Sul	3.099.059	533.038	2.566.021	100,0	17,2	82,8
Paraná	1.111.786	261.270	850.516	100,0	23,5	76,5
Santa Catarina	881.708	68.773	812.935	100,0	7,8	92,2
Rio Grande do Sul	1.105.565	204.530	901.035	100,0	18,5	81,5
Região Centro-Oeste	1.122.899	591.768	531.131	100,0	52,7	47,3
Mato Grosso do Sul	173.733	75.053	98.680	100,0	43,2	56,8
Mato Grosso	248.741	71.637	177.104	100,0	28,8	71,2
Goiás	443.032	188.289	254.743	100,0	42,5	57,5
Distrito Federal	257.393	257.393	-	100,0	100,0	0,0

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

Principais Características da Força de Trabalho

A distribuição dos empregados por sexo nas empresas acompanha a estrutura ainda vigente no mercado de trabalho, de predomínio de mão de obra masculina e forte segmentação em alguns setores de atividade econômica¹⁹⁵.

Conforme pode ser observado na Tabela 128, a proporção de mulheres na estrutura do emprego formal era mais expressiva entre as MPEs (37,5%) do que entre as MGEs (30,8%).

Na *indústria*, as mulheres ocupavam um terço dos postos de trabalho (33,5%) nas MPEs sendo que nas MGEs a proporção era ainda menor (27,3%). No setor de *construção*, os homens ocupavam mais de 90,0% das vagas: 93,1% nas MPEs e 91,8% nas MGEs.

TABELA 128										
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE EMPREGOS FORMAIS POR SEXO E PORTE DO ESTABELECIMENTO BRASIL, 2010										
Sexo	Distribuição Percentual (%) / Porte do Estabelecimento									
	Micro e Pequenas Empresas (MPE)					Médias e Grandes Empresas (MGE)				
	Total	Indústria	Construção	Comércio	Serviços	Total	Indústria	Construção	Comércio	Serviços
Homens	62,5	66,5	93,1	56,7	58,8	69,2	72,7	91,8	60,9	64,1
Mulheres	37,5	33,5	6,9	43,3	41,2	30,8	27,3	8,2	39,1	35,9

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

O setor de *comércio* era aquele no qual as mulheres alcançavam maior participação, ainda que prevalecesse o predomínio de homens. Entre os estabelecimentos comerciais das MPEs, 43,3% dos empregos eram ocupados por mulheres. Já entre as MGEs, tal proporção era um pouco menor (39,1% do total).

Nos *serviços*, as trabalhadoras ocupavam 41,2% dos vínculos empregatícios gerados pelas MPEs e 35,9% no caso das MGEs.

Tratando-se da faixa etária dos empregados/as, os dados da Tabela 129 permitem constatar que 47,4% das oportunidades de trabalho formal geradas pelas MPEs eram ocupadas por jovens de 18 a 29 anos de idade no ano de 2010, sendo que esse percentual era cerca de 7,0 pontos percentuais menor entre as MGEs (40,6%). Ou seja, as empresas, independentemente do porte, desempenham um importante papel na absorção da mão de obra juvenil, principalmente no caso das MPEs.

Entre as MGEs era maior a proporção de trabalhadores e trabalhadoras com mais de 50 anos de idade (9,8% do total) comparativamente às MPEs (7,5%).

No concernente ao grau de instrução, as informações evidenciam que mais da metade dos vínculos empregatícios gerados tanto pelas MPEs (55,4% do total) quanto pelas MGEs (58,4%) eram ocupados por pessoas que possuíam pelo menos o ensino médio completo, evidenciando que esse grau de instrução é determinante para ascender a um posto formal nas empresas privadas.

¹⁹⁵ Ver Capítulo referente à dimensão *Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego*.

A proporção de empregados/as com ensino superior completo era expressivamente mais elevada entre as MGEs (9,3%) do que entre as MPEs (5,3%), em função da maior complexidade dos processos produtivos existentes nas primeiras.

TABELA 129		
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE EMPREGOS FORMAIS POR PORTE DO ESTABELECIMENTO SEGUNDO FAIXA ETÁRIA E GRAU DE INSTRUÇÃO DOS EMPREGADOS BRASIL, 2010		
Características	Micro e Pequenas Empresas (MPE)	Média e Grandes e Grandes Empresas (MGE)
Faixa Etária (%)		
Até 17 anos	1,9	1,1
18 a 24 anos	28,0	20,8
25 a 29 anos	19,4	19,8
30 a 39 anos	27,7	29,9
40 a 49 anos	15,5	18,7
50 a 59 anos	6,0	8,3
60 anos ou mais	1,5	1,5
Grau de Instrução (%)		
Analfabeto	0,4	0,5
Fundamental Incompleto	16,0	18,5
Fundamental Completo ou Médio Incompleto	28,2	22,5
Médio Completo ou Superior Incompleto	50,1	49,1
Superior Completo	5,3	9,3

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

Quanto aos níveis de remuneração, em dezembro de 2010, as médias salariais dos trabalhadores do sexo masculino eram superiores às das trabalhadoras tanto nas MPEs (R\$ 1.187 *versus* R\$ 956) como nas MGEs (R\$ 1.967 *versus* 1.376), segundo Tabela 130. As mulheres recebiam, em média, 80,5% do salário médio masculino nas MPEs e cerca de 70,0% no caso das MGEs.

Entre os setores de atividade econômica, observa-se que na *indústria*, no *comércio* e nos *serviços*, os salários médios dos empregados eram sistematicamente maiores do que o das empregadas, independentemente do porte da empresa. Os maiores diferenciais prevaleciam na *indústria*, sendo que as mulheres recebiam em média R\$ 978, o correspondente a 72,0% do salário masculino (R\$ 1.352) nas MPEs e 63,0% nas MGEs (R\$ 1.543 para mulheres e R\$ 2.431 para homens).

Somente no setor da *Construção* a remuneração média das mulheres superava a dos homens, independentemente do porte da empresa. Entre as MPEs desse setor, o salário médio das trabalhadoras era de R\$ 1.336 e o dos homens R\$ 1.162. No caso das MGEs, os valores eram de R\$ 1.839 e de R\$ 1.628 para mulheres e homens, respectivamente. Desse modo, o salário médio feminino era 15,0% superior nas MPEs e 13,0% mais elevado entre as MGEs. É importante ressaltar que esse diferencial a favor das trabalhadoras do sexo feminino é bastante influenciado pelo fato de o pequeno percentual de mulheres empregadas na *construção* (em torno de 7,0%, conforme visto anteriormente) comumente ocupar cargos de maior nível de escolaridade e, conseqüentemente, maiores níveis de rendimento. Por sua vez, o rendimento médio inferior dos homens é bastante

influenciado pela significativa representatividade das ocupações de *servente de obras* e de *pedreiro* na estrutura ocupacional deste setor, que, além de serem postos de trabalho hegemonicamente masculinizados, apresentam menores níveis de remuneração.

TABELA 130										
VALOR DA REMUNERAÇÃO MÉDIA* DOS EMPREGADOS POR SEXO E PORTE DO ESTABELECIMENTO BRASIL, 2010										
Sexo	Valor do Rendimento (Em R\$) / Porte do Estabelecimento									
	Micro e Pequenas Empresas (MPE)					Médias e Grandes Empresas (MGE)				
	Total	Indústria	Construção	Comércio	Serviços	Total	Indústria	Construção	Comércio	Serviços
Homens	1.187	1.352	1.162	1.070	1.210	1.967	2.431	1.628	1.657	1.739
Mulheres	956	978	1.336	925	970	1.376	1.543	1.839	1.257	1.376

Fonte dos Dados: MTE - RAIS

Elaboração: DIEESE - Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2010-2011 (SEBRAE/DIEESE)

* Refere-se à remuneração em dezembro dos vínculos ativos em 31/12, excluídos aqueles c/ renda ignorada.

Obs.: Setores considerados: indústria, construção, comércio e serviços.

Referências Bibliográficas e Bibliografia Consultada

ABRAMO, Laís; GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Trabalho Decente, combate à pobreza e desenvolvimento. *No Mérito*, Rio de Janeiro, ano XVI, n. 45, p. 10-11, dez. 2011.

ABRAMO, Laís. *Trabalho decente. O Globo*, Rio de Janeiro, 11 dez. 2011. Coluna Opinião, p.7.

ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/>>. Acesso em: 21 jun. 2012.

AGOSTINHO, Cíntia Simões; SABOIA, Ana Lúcia. *Indicadores sobre trabalho decente: uma contribuição para o debate de desigualdade de gênero*. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2011. (Textos para discussão. Diretoria de Pesquisas, n.37).

ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Genebra, OIT, v. 116, n.3, 1997.

BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO - Hepatites Virais. Brasília: Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, ano II, n.1, 28 jul. 2011. Disponível em: <http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2011/50073/boletim_hepatites2011_pdf_64874.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2011.

BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO - Aids e DST. Brasília: Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, ano VIII, n. 1, 2012. Disponível em: <http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2011/50652/boletim_aids_2011_final_m_pdf_26659.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2011.

BRASIL. Banco Central do Brasil - Bacen. *Relatórios: economia e finanças*. Disponível em: <<http://bcbr.gov.br/?ECONOMIA>>. Acesso em: 29 ago. 2011

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Comunicação Social. *Destaques*, Brasília, Secretaria de Comunicação Social, ano III, n. 3, nov./dez. 2010.

BRASIL. Lei nº. 7.670, de 08 de setembro de 1988. Estende aos portadores da Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (SIDA/AIDS) os benefícios que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 08 set. 1988. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1988/7670.htm>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

BRASIL. Lei nº. 7.713, de 22 de dezembro de 1988. Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, 23 dez. 1988. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1988/7713.htm>>. Acesso em: 17 set. 2011.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídico. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 22 fev. 2011.

BRASIL. Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, 27 ago. 2001. Seção 1, p. 33. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/medpro/2001/medidaprovisoria-2164-41-24-agosto-2001-390727-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 13 out. 2011.

BUCKLEY, Graeme; SALAZAR-XIRINACHS, José Manuel; HENRIQUES, Michael. *A promoção de empresas sustentáveis*. Curitiba: Editora Ibpex, 2010.

CAGALA, Tobias; SCAGLIONI, Giulia. *América Latina en el contexto del debate sobre empleo verde: potenciales para su desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL, 2011. (Colección Documentos de Proyectos).

CEPAL. *Panorama social de América Latina 2009: documento informativo*. Santiago de Chile: CEPAL, 2009.

CONFERENCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE. *Documento de Subsídio*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3585FB2B0135B11DF1F3125E/Texto%20de%20Subs%C3%ADdio%20da%20I-CNETD%20Atualizado%20em%2002-09-2011.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Departamento de Pesquisas Judiciárias. *Justiça em números 2010: Justiça do Trabalho*. Brasília: CNJ, [2011]. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Publicacoes/relat_trabalho_jn2010.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2012.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, Albertina de Oliveira et al. (Orgs.). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações Internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. v. 1, p. 279-298.

DIEESE. *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011: intermediação de mão de obra*. 3. ed. São Paulo: DIEESE, 2011.

- DIEESE. Anuário dos Trabalhadores: 2010/2011. 11. ed. São Paulo: DIEESE, 2011.
- FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. Disponível em: <<http://www.imf.org/external/index.htm>>. Acesso em: 29 ago. 2011
- GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. A importância do Trabalho Decente no combate à pobreza. *Conjuntura & Planejamento*, Salvador, SEI, n.171, p.62-66, abr./jun. 2011.
- GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. A importância socioeconômica dos programas de transferência de renda na Bahia: o caso do Bolsa Família. *Boletim Estatísticas Públicas*. Salvador, ANIPES, n. 4, p. 05-08, novembro 2008. Disponível em: <http://www.anipes.org.br/boletim/pdf/04/opinioao_04.pdf>. Acesso em: 02 set. 2011.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. Discrimination at work. *World of Work: the magazine of the ILO*, n. 72, p.6-25, Aug. 2011.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. Domestic work is not just a "domestic issue". *World of Work: the magazine of the ILO*, n. 72, p.26-28, Aug. 2011.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo demográfico 2010 - Resultados gerais da amostra*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Características étnico-raciais da população: um estudo das categorias de classificação de cor ou raça 2008*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011a.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo demográfico 2010 - Características da população e dos domicílios: resultados do universo*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011b.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Contas Regionais do Brasil: 2005-2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011c.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de Empreendedorismo 2008*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011d. (Estudos e Pesquisas. Informação Econômica; n.15).
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas: 2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2011.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa de Orçamentos Familiares 2008-2009: despesas, rendimentos e condições de vida*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010a.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Características da vitimização e do acesso à justiça no Brasil: 2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010b.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Demografia das empresas: 2008*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010c. (Estudos e Pesquisas. Informação Econômica; n.14).
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa de Inovação Tecnológica 2008*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010d.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo agropecuário 2006*. Brasil, Grande Regiões e Unidades da Federação. Rio de Janeiro: IBGE, 2009a.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Aspectos complementares da educação de jovens e adultos e educação profissional 2007*. Rio de Janeiro: IBGE, 2009b.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa de Informações Básicas Municipais. Perfil dos Municípios Brasileiros 2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010a.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa de Informações Básicas Municipais. Perfil dos Municípios Brasileiros: assistência social 2009*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- IPEA. *Produtividade no Brasil nos anos 2000-2009: análise das contas nacionais*. Brasília, fevereiro de 2012. (Comunicados do IPEA, n. 133). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/120203_comunicadoipea133.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2012.
- IPEA. *15 anos de Gasto Social Federal: notas sobre o período de 1995 a 2009*. Brasília, jul. 2011. (Comunicados do IPEA, n. 98). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110708_comunicadoipea98.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2011a.
- IPEA. *Gastos com a política social: alavanca para o crescimento com distribuição de renda*. Brasília, fev. 2011. (Comunicados do IPEA, n. 75). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110203_comunicadoipea75.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2011
- IPEA. Sistema de Indicadores de Percepção Social – SIPS. Assistência Social. *Percepção sobre pobreza: causas e soluções*. Brasília, 21 dez. 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/111221_sips_assistenciaisocial.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2011.
- LEE, Shangeon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, John. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.
- MARINHO, Danilo Nolasco C.; BALESTRO, Moisés Villamil; WALTER, Maria Inez M. T. (Orgs.). *Políticas públicas de emprego no Brasil: avaliação externa do Programa Seguro-Desemprego*. Brasília: Verbis, 2010.
- MARTINE, George. *Migrações internas no Brasil: tendências e perspectivas*. Brasília: IPLAN/IPEA, 1989. (Texto para Discussão; n.17).
- MELO, Luiz Eduardo Alcântara de. A Previdência Social e a luta contra os acidentes e doenças do trabalho no Brasil. *Informe da Previdência Social*, Brasília, Ministério da Previdência Social, Secretaria de Políticas de Previdência social, v.23, n.7, jul. 2011. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110728-104424-440.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2011.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Portaria Interministerial nº. 796, de 29 de maio de 1992. Veda práticas discriminatórias, no âmbito da educação, a pessoas portadoras de HIV. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 03 jun. 1992. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/infancia/legislacao/id2096.htm?impressao=1>>. Acesso em: 17 abr. 2012.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA COMÉRCIO EXTERIOR (Brasil). Estatísticas do Comércio Exterior. *Balança Comercial*: dados consolidados. Jan./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=5&menu=571>>. Acesso em: 16 dez. 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (Brasil). *Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS 2010*. Brasília: MPS/DATAPREV, 2011. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_111202-105619-646.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2012.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (Brasil). Secretaria de Políticas de Previdência social. Evolução recente da proteção previdenciária e seus impactos sobre o nível de pobreza. *Informe da Previdência Social*, Brasília, v.22, n.10, out. 2010. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_101130-153918-908.pdf>. Acesso em: 25 maio 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Núcleo de Epidemiologia. Sistema de Informação de Agravos de Notificação. Análise de Situação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Perfil Epidemiológico dos Acidentes de Trabalho em Adolescentes e Jovens Brasil, 2007 a 2009. Brasília, 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Ministério do Trabalho e da Administração (Brasil). Portaria Interministerial nº. 869, de 11 de agosto de 1992. Disponível em: <<http://www.brasilsus.com.br/legislacoes/inter-ministerial/12948-869.html>>. Acesso em: 02 abr. 2012.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Portaria nº. 1.246, de 21 de maio de 2010. Define recursos financeiros destinados à implantação e ao custeio dos serviços especializados de saúde bucal. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, 24 maio 2010. Seção 1, p. 49. Disponível em: <<http://www.brasilsus.com.br/legislacoes/gm/104171-1246>>. Acesso em: 02 abr. 2012.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Portaria nº. 3.717/GM, de 08 de outubro de 1998. Cria o Conselho Empresarial Nacional para Prevenção ao HIV/Aids e dá providências correlatas. Disponível em: <http://www.cen aids.com.br/o_cen_portaria_de_criacao.asp>. Acesso em: 05 abr. 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Ministério da Previdência Social. Ministério da Saúde (Brasil). Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho – CT-SST. *Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho*. Brasília: MTE, 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140138577C3D827113/PLANSAT_2012.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Agenda Nacional de Trabalho decente para a Juventude*. Brasília: MTE-SE, 2011a.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2010*. Brasília: MTE, 2010b. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf>.

Acesso em: 26 jun. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília: MTE, 2011c.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente 2012: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília: MTE, 2011d. Texto-Base Conferências Municipais / Regionais / Estaduais.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 5. ed. Brasília: MTE/ SIT/ SPPE/ ASCOM, 2010a.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Ministério da Saúde (Brasil). Portaria Interministerial nº. 3.195, de 10 de agosto de 1988. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, 11 ago. 1988. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127702.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2012.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (Brasil). *Programa de aceleração do Crescimento (PAC)*. Disponível em: <<http://pac.gov.br/sobre-o-pac/relatorios>>. Acesso em: 04 nov. 2011.

MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. *Empregos Verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos*. Brasília: OIT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO - IIET. Brasil: uma estratégia inovadora alavancada pela renda. Genebra: OIT, 2011a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques*. [Brasília]: OIT, 2011b. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.1). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_notas_1_695_721.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2011

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família*. [Brasília]: OIT, 2011d. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.2). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_notas_2_696_722.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Melhores empresas: locais de trabalho que apóiam a conciliação trabalho-família*. [Brasília]: OIT, 2011. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.3). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_notas_3_697_723.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Proteção da maternidade*. [Brasília]: OIT, 2011c. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.4). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_notas_4_698_724.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2011.

- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e família*. [Brasília]: OIT, 2011. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.5). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_5_699_725.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Licenças e responsabilidades familiares*. [Brasília]: OIT, 2011. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.6). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_6_700_726.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos*. [Brasília]: OIT, 2011. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.7). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_7_701_727.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Envelhecimento da população: quem se encarrega do cuidado?* [Brasília]: OIT, 2011e. (Série Equilíbrio entre trabalho e família, n.8). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/br_nota_8_702_728.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas no continente*. [S.l.]: OIT, 2010. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.1). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_1_557_730.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Salários dignos para as trabalhadoras domésticas remuneradas*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.2). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_2_558_732.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Erradicar o trabalho infantil doméstico*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.3). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_3_559_733.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Ampliar a proteção da seguridade social para as trabalhadoras domésticas remuneradas*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.4). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_4_560_734.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma jornada de trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.5). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_5_740.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Proteção à maternidade: um direito das trabalhadoras domésticas remuneradas*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.6). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%206_795.pdf> Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O direito de organização das trabalhadoras domésticas remuneradas*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.7). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_%20oit_%207_796.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Passos para a ratificação da Convenção nº 189 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos*. [S.l.]: OIT, 2011. (Série O Trabalho doméstico remunerado na América Latina, n.8). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: 29 nov.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade no trabalho: um desafio contínuo*. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 2011. Relatório I (B). In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. 100ª SESSÃO 2011. Genebra: OIT, 2011g.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O Trabalho Doméstico compõe a pauta de discussão da 99ª Conferência Internacional do Trabalho*. [Brasília]: OIT, 2011h. (Série Trabalho doméstico remunerado no Brasil; n.2). Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_2_562_736.pdf>. Acesso em: 14 dez.2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: A inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Programa sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. *Repertório de recomendações práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o mundo do trabalho*. 3. ed. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/repertorio_hiv_aids_2010_278.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2012
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação 200 sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 99., 2010, Genebra. [Brasília]: OIT, 2010. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2012
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Brasília: Genebra: OIT, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Projeto "Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente" (MAP). *Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de trabalho decente para o Brasil: relatório de oficina*. Genebra: OIT, 2009. Realizado em Brasília, DF, 11 e 12 de agosto de 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. Brasília: OIT, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promovendo a igualdade salarial: avaliação dos postos de trabalho sem discriminação de gênero: um guia passo-a-passo*. Genebra: OIT, 2008. 1 CD-rom.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. In: REUNIÃO REGIONAL AMERICANA, 16., 2006. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_hemisferica_303.pdf>. Acesso em: 30 out. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor*. Brasília: OIT, 2005. v.7.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Diversidade: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho: ensaios e reflexões*. Brasília: OIT, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Proyecto "Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente" (MAP). *Taller regional sobre la medición del trabajo decente: informe de taller*. Ginebra: OIT, 2010. Realizado en Lima, 15 y 16 de abril de 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente y juventud en América Latina: avances y propuestas*. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente y juventud en América Latina 2010*. Lima: OIT/ Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (Prejal), 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de desarrollo del milenio*: incluido el conjunto completo de indicadores de Trabajo Decente. Ginebra: OIT, 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La promoción de empresas sostenibles: Informe VI*. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 96ª REUNIÓN. Ginebra: OIT, 2007.

PAUTASSI, Laura C.; RICO, María Nieves. Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. *Desafíos: Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Santiago de Chile, Cepal/Unicef, n.12, p.4-9, jul. 2011.

POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise. Brasília: Ipea, n.19, 2011.

POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise. Brasília: Ipea, n.18, 2010.

PROGRAMA CONJUNTO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE HIV/AIDS - UNAIDS. Conselho Empresarial Nacional para Prevenção ao HIV/Aids - CEN AIDS. *CEN AIDS: 10 Anos de mobilização do setor empresarial no Brasil*. Brasília, 2008. Disponível em: < http://data.unaids.org/pub/InformationNote/2008/20081014_cen_privatesector_brazil_pt.pdf>.

RABELLO NETO, Dácio de Lyra et al. As fontes de informação so Sistema Único de Saúde para a saúde do trabalhador. In: CHAGAS, Ana Maria R.; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana M. Santos (Orgs.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. Brasília: Ipea, 2011. Cap. 8.

SAAD, P. M. *Envelhecimento populacional: demandas e possibilidades na área de saúde*. In: WORKSHOP DEMOGRAFIA DOS NEGÓCIOS, Salvador. Anais... Campinas: ABEP, 2005.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE (Org.). *Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2010-2011*. 4. ed. Brasília, DF: DIEESE, 2011. O DIEESE foi responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos.

SÍNTESE DE INDICADORES SOCIAIS. Uma análise das condições de vida da população brasileira: 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n.27).

TUNALA, L. G. Fontes cotidianas de estresse entre mulheres portadoras de HIV. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 36, n. 4, p. 24-31, ago. 2002. Suplemento.

VALENTIM, J. H. Legislação nacional sobre HIV/AIDS no mundo do trabalho. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *HIV/aids no mundo do trabalho: as ações e a legislação brasileira*. Brasília: OIT, 2002.

ANEXO

Indicadores Normativos

1.	Compromisso com o pleno emprego	381
2.	Seguro-desemprego	383
3.	Salário mínimo legal	384
4.	Duração máxima do trabalho	385
5.	Férias anuais remuneradas	387
6.	Licença-maternidade	388
7.	Licença-paternidade	390
8.	Trabalho infantil	391
9.	Trabalho forçado	393
10.	Legislação sobre a proteção do emprego	394
11.	Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas	395
12.	Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor	396
13.	Incapacidade temporária para o trabalho	397
14.	Inspeção do trabalho	399
15.	Seguridade social – Aposentadorias e pensões	401
16.	Seguridade social – Auxílio-doença	403
17.	Incapacidade permanente para o trabalho	404
18.	Liberdade de associação e direito de organização	406
19.	Negociação coletiva	409
20.	Consultas tripartites	411
21.	Administração do trabalho	412

Indicador Normativo 1

Compromisso com o pleno emprego

Legislação, políticas ou instituições: Uma série de iniciativas visando à criação de empregos e ao crescimento econômico são citadas em comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações. A Comissão parece aceitar que “os objetivos de pleno emprego produtivo e trabalho decente, expostos em relatório do Governo, constituem objetivos fundamentais da política governamental”. As observações dos Peritos em 2008 (publicadas em 2009) solicitam informação a respeito das providências da Agenda Nacional do Trabalho Decente para reduzir a taxa de desemprego e a duração média do desemprego. “Em particular, o Comitê pede informação a respeito das medidas implementadas para promover o desenvolvimento local, fortalecer as microempresas, as empresas de pequeno porte e as cooperativas, e de iniciativas de economia social destinadas a continuar a criação do emprego produtivo.”

Em 1990, foi criado o Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) para administrar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). O CODEFAT é um colegiado tripartite, em que trabalhadores, empregadores e governo são igualmente representados. Surge como um organismo central de discussão, formulação e implementação de políticas públicas de promoção do emprego, embora não seja o único. Por exemplo, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), de caráter quadripartite e fundado em 2003, discute e formula propostas e políticas visando a criação de empregos que são encaminhadas à consideração do Presidente da República. Também, o Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), de caráter tripartite e fundado em 2008, tem discutido e considerado políticas sobre a geração de empregos.

O CODEFAT tem aprovado várias iniciativas e resoluções importantes para atingir a meta de pleno emprego em termos da qualificação necessária da força do trabalho. Por exemplo, a Resolução nº 689 de 25 de abril de 2012 aprova a distribuição de recursos para os Planos Territoriais de Qualificação.

Evidência de efetiva implementação: Da Observação da Comissão de Peritos de 2008 (publicado em 2009): “De acordo com dados publicados pela OIT no Panorama Laboral 2007, o crescimento do PIB, que foi de 5,1%, incrementou 1,4 p.p. em 2007 relativamente ao ano anterior (3,7%), o que é relacionado com o alto nível de investimento público e privado em infraestrutura, promovido pelo Governo através do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Em fevereiro de 2009, o Governo Federal anunciou um aporte de mais R\$142 bilhões para as obras do PAC. Em março de 2010, objetivando ampliar ainda mais o volume de recursos alocados, especialmente em ações de infraestrutura social e urbana, o Governo Federal lançou o PAC-2, que prevê um montante de R\$ 1,59 trilhão a ser aplicado em segmentos tais como transportes, energia, cultura, meio ambiente, saúde, área social e habitação. Os investimentos serão aplicados, basicamente, em seis áreas: Cidade Melhor, Comunidade Cidadã, Minha Casa, Minha Vida, Água e Luz para Todos, Transportes e Energia. Estes recursos extras visam ampliar a infraestrutura, gerar mais empregos no país, reduzir problemas sociais e diminuir possíveis impactos da crise mundial na economia brasileira. Apesar da inflexão em 2009, fruto da crise internacional, em 2010, a economia voltou a evoluir, obtendo uma significativa taxa anual de crescimento de 7,5% no ano de 2010. A economia brasileira atingiu um percentual

acumulado da ordem de 28,4% entre 2005 e 2010. Os indicadores do mercado de trabalho também mostraram tendência ascendente. A taxa de desemprego urbano, referentes às seis maiores regiões metropolitanas do país, caiu de 10,0% em 2006 para 9,3% em 2007 e posteriormente para 7,9% em 2008. Em decorrência da crise financeira internacional, a taxa média anual se eleva ligeiramente para 8,1% em 2009, mas recua para 6,7% em 2010 e em seguida para 6,0% em 2011 – menor patamar da série histórica desde 2002. Esses resultados positivos também se refletiram no incremento do emprego formal. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, 2,4 milhões de empregos formalizados foram criados em 2007, o melhor resultado para o período desde 1985. Entre 2003 e 2010, foram gerados no Brasil 15,38 milhões de postos formais de trabalho. Diante de tal desempenho, o país encerrou o ano de 2010 com um contingente de 44,07 milhões de trabalhadoras e trabalhadores empregados/as em postos formais, configurando um aumento acumulado de 53,6% em um período de oito anos.

A Comissão de Peritos, na sua Observação publicada em 2010, constatou que o Governo através das suas políticas anticíclicas, realizou 300 bilhões de dólares de investimento em projetos de infraestrutura no ano 2009, e também fomentou a ampliação do número de beneficiários do programa Bolsa Família. O Comitê pediu ao Governo relatar na sua próxima memória uma avaliação completa dessas políticas públicas em termos do efeito no mercado de trabalho. Também o Comitê no seu relatório de 2010 pediu que o Governo preparasse um balanço dos resultados no mercado de trabalho dos seguintes programas e sistemas: PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda; SPETR – Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, incluindo uma avaliação das melhorias na integração dos 340 centros do sistema; e PQSP – Programa de Qualificação Social e Profissional, e especialmente em termos de intermediação efetiva de oferta e demanda no mercado de trabalho.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Política de Emprego (nº 122), 1964, ratificada em 1969.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre a C.122. 2. Observações da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a C.122:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

Indicador Normativo 2

Seguro-desemprego

Legislação, políticas ou instituições: Lei do Seguro-desemprego (nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990 e emendas em 1994 e 2000). O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável pela supervisão do benefício que é financiado com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). O benefício varia de acordo com as especificidades do segurado e é concedido em no máximo cinco parcelas, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses, conforme a seguinte relação: três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e no máximo 11 meses, nos últimos 36 meses; quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, nos últimos 36 meses; cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses, nos últimos 36 meses. O pagamento do benefício é suspenso em caso da admissão do trabalhador em novo emprego e ao início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte.

Valor do Benefício: A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem: tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses; caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses; caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração. O valor mensal do benefício varia de um salário mínimo até o máximo de R\$ 870,00. Em 2009, o valor médio do benefício foi de R\$ 595,00, o equivalente a 1,3 salário mínimo. Em 2009, o Governo ampliou, em caráter excepcional, o pagamento do benefício por mais dois meses para os trabalhadores dos setores mais diretamente afetados pela crise econômica internacional de 2008. Com o aumento do salário-mínimo a partir de 1º de janeiro de 2012, os valores do seguro-desemprego foram reajustados de novo. O menor valor da parcela passou a ser de R\$ 622,00 e o maior de R\$ 1.163,76. O reajuste representa um aumento de 14,12 % no valor do benefício.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados com carteira de trabalho assinada, empregados domésticos, pescadores profissionais durante o período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies e trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (nº 102), 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção sobre Promoção de Emprego e Proteção Contra o Desemprego (nº 168), 1988, ratificada em março de 1993 – e ainda não examinada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações.

Fontes:

1. ISSA country profile (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.04&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY)

Indicador Normativo 3

Salário mínimo legal

Legislação, políticas ou instituições: O salário mínimo, regulado na Consolidação das Leis do Trabalho, foi incluído pela Constituição (Art. 7º, inciso IV) como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Tem abrangência nacional e é, ao mesmo tempo, a mínima remuneração legal do trabalho na iniciativa privada e o valor mínimo dos benefícios previdenciários. O valor do salário mínimo é fixado por lei ou por medida provisória (que tem força de lei sujeita a posterior aprovação parlamentar). O Brasil tem um sistema complexo de fixação do salário mínimo. Além do salário mínimo nacional, os Estados e o Distrito Federal estão autorizados por lei complementar a instituir pisos salariais superiores ao mínimo, como previsto no inciso V do Art. 7º da Constituição. Convenções e acordos coletivos podem estabelecer pisos salariais para categorias específicas de trabalhadores, desde que superiores ao salário mínimo.

Em abril de 2005, instituiu-se uma Comissão Quadripartite para formular política de longo prazo para a valorização do salário mínimo. A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações achou a criação da Comissão positiva, comentando o seguinte no ano 2008: “A Comissão observa que recentemente se havia produzido uma evolução positiva, como o estabelecimento em abril de 2005 da Comissão Quadripartite sobre a Revisão do Salário Mínimo, que reúne os representantes do Governo Federal, os governos dos estados e os interlocutores sociais. Em 2007, uma regra permanente de recuperação do poder de compra do salário mínimo foi posta em prática, sendo posteriormente institucionalizada pela Lei nº 12.382 de 25 de fevereiro de 2011. Tal política baseia-se na reposição inflacionária do ano anterior, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, acrescida da variação do PIB de dois anos antes. O salário mínimo vem atuando como um importante indutor do crescimento dos rendimentos do trabalho, da diminuição das desigualdades de renda e da dinamização da demanda agregada, uma vez que os principais beneficiários de tal política possuem uma alta propensão marginal a consumir, ou seja, ganhos adicionais de renda são prioritariamente canalizados para o consumo. Entre abril de 2002 e janeiro de 2012, o aumento real acumulado do salário mínimo foi de 66,0%.

Valor do salário mínimo: O valor mensal do salário mínimo para 2012 foi estabelecido em R\$ 622,00, o que representa um aumento nominal de 14,1% em relação ao ano anterior (R\$ 545,00) e a 9,2% de aumento real, correspondendo aproximadamente a 248 euros ou 326 dólares. O salário mínimo semanal é de R\$ 155,50 (e o salário mínimo diário é de R\$ 20,73). O reajuste injetou cerca de R\$ 47 bilhões na economia brasileira.

Proteção dos trabalhadores na prática: Entre 1992 e 2009, a porcentagem de pessoas ocupadas, com rendimento, que ganhava menos que um salário mínimo se reduziu de 29,8% para 21,2%.

Evidência de efetiva implementação: A última revisão pelo Comitê dos Peritos em relação ao Brasil e à C.131 foi em 2008, e não houve nenhuma revisão mais recente.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Fixação de Salários Mínimos (nº 131), 1970, ratificada em 1983.

Fontes:

1. Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre C.131: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

2. Legislação trabalhista nacional.

Indicador Normativo 4

Duração máxima do trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O Art. 7º, inciso XIII, da Constituição, e o Art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem as normas básicas.

Número máximo de horas permitido: Nos termos da Constituição, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais. Compensação de horários e redução da jornada podem ser estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Constituição determina que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. A CLT estatui que a duração normal do trabalho em qualquer atividade privada não excederá oito horas diárias, a não ser que se fixe expressamente outro limite. O Art. 59 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, estabelecendo-se obrigatoriamente o valor da remuneração da hora suplementar, pelo menos 50% superior à normal. A duração máxima do trabalho semanal para os servidores públicos é de 40 horas.

Há uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 231/95, em trâmite na Câmara de Deputados, que estabelece a redução da carga horária dos trabalhadores de 44 para 40 horas semanais, sem redução do salário e com um pagamento de 75% sobre a hora extra trabalhada. A PEC está sendo apoiada pelas centrais sindicais de trabalhadores.

Cobertura da legislação: De acordo com o disposto no parágrafo único do Art. 7º, da Constituição, as trabalhadoras e trabalhadores domésticos não estão cobertos pelo inciso XIV do mesmo Art. 7º. A CLT se aplica a toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Excluem-se da proteção da CLT, salvo determinação expressa em contrário, a) os empregados domésticos; b) os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; c) os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; d) os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos são objeto de legislação especial: Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006, alterando os dispositivos das Leis nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995, nº 8.212 de 24 de julho de 1991, nº 8.213 de 24 de julho de 1991 e nº 5.859, de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 1973.

Recentemente foi aprovada a Emenda Constitucional nº 072/2013 que altera a redação do parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre as trabalhadoras domésticas e as demais categorias de trabalhadores urbanos e rurais. Com isto, estão assegurados para as trabalhadoras domésticas os direitos estabelecidos nos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XXV, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI e XXXIII. Alguns já eram assegurados antes (como salário mínimo, férias, acesso à Previdência Social, Licença Maternidade, dentre outros), outros passaram a valer a partir da promulgação da EC nº 72 (tais como definição da jornada de trabalho) e está em fase final de discussão

a proposta de regulamentação dos itens restantes (direito ao FGTS, seguro desemprego, acesso ao salário família e auxílio creche).

Evidência de efetiva implementação: Entre 2004 e 2009, observou-se uma significativa redução da proporção de pessoas ocupadas com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas, que corresponde ao atual limite estabelecido pela legislação brasileira – de 36,4% para 29,8%.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria) (nº 1), 1919, não ratificada.

Fontes:

1. Legislação nacional em NATLEX.

Indicador Normativo 5

Férias anuais remuneradas

Legislação, políticas ou instituições: Férias anuais, remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal, estão dispostas na Constituição do Brasil (1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Períodos de férias: Nos termos do Art. 130 da CLT, após cada 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a férias de 12 a 30 dias corridos, dependendo do número de dias em que tiver faltado ao trabalho no decorrer do período aquisitivo. Terá 30 dias corridos (se não tiver faltado mais de cinco vezes), 24 dias, 18 dias ou 12 dias (neste último caso se houver tido de 24 a 32 faltas). Na modalidade do regime de tempo parcial de trabalho (Art. 130-A), os períodos de férias variam de 8 a 18 dias, dependendo da duração do trabalho semanal, reduzindo-se o período à metade, se o empregado tiver mais de sete faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo.

Evidência de eficácia da implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura legal dos trabalhadores: Respondendo a um Requerimento Direto de 2005 sobre a C.132, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações assinalou que a CLT exclui de seu campo de aplicação diversas categorias de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; e os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. Observou, ainda, que, segundo a legislação, o período mínimo de serviço para que o trabalhador adquira o direito a férias anuais remuneradas é de 12 meses, ao passo que, pela Convenção, este período deve ser de seis meses.

Também respondendo a um Requerimento Direto de 2010 sobre a C.132, a Comissão de Peritos assinalou que ele estava esperando conformidade de parte do Governo com a Convenção em termos de: 1- uma garantia de três semanas de férias (no mínimo) por um ano de serviço, em virtude do artigo 3, parágrafo 3 da Convenção, mesmo nos casos de ausências injustificadas; 2- o requisito de apenas seis meses de serviço para que o trabalhador adquira o direito às férias anuais remuneradas em vez de 12 meses (que continua sendo o período mínimo), 3- uma emenda na legislação para garantir acesso às férias quando o trabalhador também está recebendo prestações sociais por causa de acidentes ou doenças no trabalho; 4- proibição da renúncia de férias anuais e pagas (três semanas). O Comitê comentou que poucos progressos concretos foram realizados a respeito.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Férias Remuneradas (revisada) (nº 132), 1970, ratificada em 1998. Duração das férias especificada: 30 dias de trabalho.

Fontes: 1.

Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a C.132: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/app/index.cfm?lang=EN>;

2. Legislação nacional.

Indicador Normativo 6

Licença-maternidade

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição do Brasil, no Art. 7º, inciso XVIII, concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, e, no Art. 10, inciso II, alínea b, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante até cinco meses após o parto. Nos termos do Art. 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho o fato de a mulher contrair matrimônio ou de estar grávida, não sendo permitidas em contratos coletivos ou individuais de trabalho quaisquer restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou gravidez. Os salários e direitos são garantidos à empregada durante a gestação. A licença-maternidade é também assegurada pela CLT em caso de adoção. O Art. 131, inciso II, da CLT, estabelece que não será considerada falta ao serviço a ausência durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto (este se não criminoso). A Lei nº 11.329, de 19 de junho de 2006, estendeu às empregadas domésticas o direito à licença-maternidade de 120 dias como ocorre para as empregadas urbanas, inclusive gozando de estabilidade, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

As empregadas do setor público, ou aquelas que têm um status similar aos funcionários públicos, são regidas por um regime estatutário definido em lei específica, a Lei nº 8112/90, que também dispõe sobre licença-maternidade. Em 2008, a legislação nacional ampliou a licença para 180 dias para as mulheres servidoras públicas federais ou trabalhadoras de empresas, incluindo as mães adotantes, por meio do Decreto nº 6.990/2008, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante.

O Programa Empresa Cidadã foi criado pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que define que as empresas jurídicas que aderirem ao programa se comprometem a prorrogar a licença-maternidade por mais 60 dias, totalizando, portanto, 180 dias. Os 60 dias adicionais são pagos pelo empregador e os gastos podem ser deduzidos do imposto de renda.

Nível e início do benefício: De acordo com o Art. 392 da CLT, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo o benefício ser requerido entre o 28º dia antecedente ao parto e a ocorrência deste. Mediante atestado médico, os períodos de repouso antes ou depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas cada um. Em caso de parto antecipado, a empregada tem direito aos 120 dias de licença. O Decreto nº 6.990/2008 prevê a prorrogação da licença maternidade em mais 60 dias para a servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto. A prorrogação iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista de 120 dias. As empregadas de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã terão a prorrogação da licença maternidade em mais 60 dias uma vez que solicitem à empresa até o final do primeiro mês após o parto.

Cobertura legal dos trabalhadores: Os dispositivos constitucionais relativos à licença-maternidade se aplicam aos trabalhadores urbanos e rurais. O Decreto nº 6.990/2008 beneficia as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Alguns

estados, municípios e empresas do setor público também ampliaram para seis meses a licença de suas servidoras gestantes. Os dispositivos da CLT sobre maternidade referem-se à empregada sem distinção da categoria de trabalhadora. Em geral, todavia, os preceitos da CLT não se aplicam a trabalhadores rurais, servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regimes próprios que lhes assegurem situação análoga à dos servidores públicos. O Programa Empresa Cidadã destina-se às trabalhadoras da iniciativa privada.

A cobertura da ampliação da licença maternidade a todas as trabalhadoras está na pauta de discussão do Congresso Nacional. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC 64/07) que amplia a licença maternidade a todas as trabalhadoras para 180 dias já foi aprovada pelo Senado Federal em agosto de 2010. A PEC altera a redação do inciso XVIII do Artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, estendendo a todas as trabalhadoras o benefício que havia sido concedido às funcionárias das empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Atualmente, a PEC encontra-se aguardando aprovação pela Câmara dos Deputados.

Cobertura dos trabalhadores na prática: A restrição da concessão da licença-maternidade às assalariadas com contrato formal de trabalho (“carteira assinada”) e às contribuintes individuais faz com que uma expressiva proporção de trabalhadoras não tenha acesso ao benefício. Em 2009, pouco mais da metade das ocupadas (53,3%) contribuíam para a previdência social.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Proteção à Maternidade (revisada) (nº 103), 1952, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proteção à Maternidade (nº 183), 2000, não ratificada. Na ratificação da C.103 o governo excluiu da aplicação, nos termos do Art. 7º, 1, a e c: a) certas categorias de ocupações não industriais; e c) trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares.

Fontes:

1. Legislação nacional;
2. Relatórios do Governo do Brasil sobre a C.103.

Indicador Normativo 7

Licença-paternidade

Legislação, políticas ou instituições: O Artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal faz referência à licença-paternidade, mas não foi localizada nenhuma outra legislação que trate desta questão.

No Brasil, a grande maioria das cláusulas firmadas em acordos coletivos que tratam da licença-paternidade estipula a duração de 5 dias, conforme prevê a lei. Entretanto, há casos (poucos) em que são negociados períodos ampliados da licença de até 10 dias.

No final de 2009, a Comissão de Assuntos Sociais do Senado aprovou a ampliação da licença-paternidade para situações específicas, tais como no caso da morte da mãe no pós-parto ou se, em caso de adoção, o casal escolher o pai para cuidar do/a adotado/a. A proposta seguiu para análise na Câmara dos Deputados, com a possibilidade de se transformar em projeto de lei. A Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara aprovou partes dessa proposta, como a ampliação da licença paternidade de 5 para 15 dias consecutivos, seja o pai biológico, seja o pai adotivo, e a garantia de estabilidade de 30 dias no emprego após o término da licença-paternidade. A proposta continua tramitando em caráter conclusivo, e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, de Finanças e Tributação, de Constituição e Justiça e de Cidadania do Senado Federal.

Benefícios (níveis e duração): De acordo com o parágrafo único do Artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, até que uma nova lei venha a disciplinar a questão, o prazo da licença-paternidade é de cinco dias.

Evidência de implementação na prática: Informação não localizada pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Em princípio, todos os trabalhadores masculinos empregados (inclusive os domésticos), mas a cobertura atual é desconhecida.

Cobertura de trabalhadores na prática: Vide acima.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (nº 156), 1981, não ratificada. A ratificação da Convenção nº 156 foi um dos temas de discussão da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO) e da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), ambas presididas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Como resultado, foi feito o encaminhamento da referida Convenção ao Ministério das Relações Exteriores, que, por sua vez, a enviou à Casa Civil, para posterior submissão ao Congresso Nacional, instância responsável por deliberar quanto à ratificação ou não da Convenção. A ratificação da Convenção encontra-se entre as metas do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015 inclui a articulação no Congresso Nacional para ratificação como uma de suas ações prioritárias.

Fonte: Labour legislation in NATLEX

(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=05.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Indicador Normativo 8

Trabalho infantil

Legislação, políticas ou instituições: A legislação fundamental proibindo o trabalho infantil está prevista na Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, que determinou ser 16 anos a idade mínima de admissão ao trabalho ou emprego, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, e a partir dos 18 anos quando o trabalho for perigoso, insalubre ou degradante, tal como previsto no Decreto nº 6.181, de 2008, e no Art. 403 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O mais importante corpo legal que prevê as garantias da proteção integral da criança e do adolescente é o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - ECA), cujos artigos 61 a 69 tratam da proteção ao trabalhador adolescente. O ECA prevê também a implementação de um Sistema de Garantia de Direitos (SGD). Os Conselhos de Direitos, de âmbito nacional, estadual e municipal, são responsáveis pela formulação das políticas de combate ao trabalho infantil, proteção ao trabalhador adolescente e pelo controle social. Os Conselhos Tutelares são co-responsáveis na ação de prevenção e eliminação do trabalho infantil, cabendo a eles garantir os direitos das crianças e adolescentes em geral, em parceria com o Ministério Público e o Juizado da Infância e da Adolescência e outras autoridades, como os Auditores Fiscais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho. Um importante corpo normativo, já mencionado anteriormente, que cuida das relações de trabalho envolvendo a pessoa menor de 18 anos é a CLT, no seu Título III, Capítulo IV, “Da Proteção do Trabalho do Menor”, alterada pela Lei nº 10.097/2000. Existem ainda outros instrumentos normativos infraconstitucionais no âmbito da saúde, educação, direitos humanos, trabalho e emprego, desenvolvimento agrário, desenvolvimento social, entre outros.

As políticas de prevenção e erradicação do trabalho infantil são coordenadas pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, em cooperação direta com os Ministérios do Trabalho e Emprego, Educação, Saúde, Secretaria Especial de Direitos Humanos e Desenvolvimento Agrário, entre outros. As diretrizes políticas são determinadas por planos nacionais setoriais, elaborados de forma participativa por meio das Conferências Nacionais, que por sua vez são precedidas pelas etapas estaduais e municipais. Os Planos Decenais de Educação e Criança e do Adolescente e o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente integram os demais setores e estratégias.

A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações da OIT observou em 2008 que, no processo de adaptar a legislação nacional às Convenções nº 138 e 182, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) estabeleceu um subcomitê especial para elaborar propostas de harmonização da legislação nacional com os preceitos das mencionadas convenções. A primeira tarefa concluída deste subcomitê foi a articulação em prol da promulgação do Decreto nº 6.481 que ocorreu em 12 de junho de 2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Por iniciativa do Governo Federal, com amplo apoio tripartite, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009, que determina

a elevação da idade escolar obrigatória até os 17 anos e aumenta os recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB) para o financiamento aos municípios para a educação integral, harmonizando a legislação nacional com a C.138 da OIT sobre a matéria.

Evidência de efetiva implementação: De 1992 a 2009, o Brasil tem reduzido de forma sustentável o trabalho infantil. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve uma redução de 50% no número de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos em situação de trabalho infantil no país entre 1992 (8,4 milhões) e 2009 (4,2 milhões). Entre 2006 e 2009, o índice de crianças e adolescente ocupados diminuiu em todo o país em todas as faixas etárias: de 5 a 13 anos a redução foi de 4,5% para 3,1%; de 14 a 15 anos, foi de 19% para 16,1%; e de 16 a 17 anos, foi de 34,7% para 32,0%.

O país tem implementado políticas universalizantes de proteção à criança e ao adolescente, entre as quais se destacam o acesso de 97% da população nessa faixa etária à escola, 13 milhões de famílias abaixo da linha de pobreza e da miséria sendo atendidas nos programas de transferência de renda condicionada, 819.714 crianças e adolescentes retirados da situação de trabalho, em 3.538 municípios, atendidas em programas de ações sócio-educativas complementares à escola, programas de extensão da permanência extra turno nas escolas, serviços de convivência, ampliação das ações da inspeção do trabalho via Ministério do Trabalho e Emprego e via Ministério Público do Trabalho.

A fiscalização do trabalho (no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego) teve um papel central nos esforços que vêm sendo feitos desde a década de 1990 para a redução do trabalho infantil no Brasil, retirando as crianças do trabalho e facilitando o seu acesso à escola, em parceria com organizações governamentais e não-governamentais. Isso pode ser comprovado pelos afastamentos feitos pela auditoria fiscal do trabalho de crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida para o trabalho de algum tipo de atividade laboral e encaminhados aos programas de transferência de renda do Governo Federal. De 2007 a 2010, 22.550 crianças e adolescentes foram afastados do trabalho pela ação da auditoria fiscal do trabalho.

Por outro lado, as novas características do trabalho infantil no país, que se concentram no trabalho infantil doméstico, na agricultura familiar, e nas atividades informais do comércio e prestação de serviços urbanos - os assim chamados núcleos duros do trabalho infantil - dificultam a intervenção direta das ações de fiscalização e demais políticas públicas, pelo fato dessas ocorrências serem menos visíveis ou estarem difusas nos centros urbanos. Com o objetivo de estimular um maior comprometimento da sociedade civil com a política pública, se implementou o DISQUE100 para a denúncia de violência e exploração contra crianças e adolescentes, amplamente divulgado.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Idade Mínima (nº 138), 1973, ratificada em 2001; Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182), 1999, ratificada em 2000.

Fontes:

1. Notas do Livro Legislação Comparada. OIT/MERCOSUL. 2007 e notas dos Progres Report IPEC/Brasil

Indicador Normativo 9

Trabalho forçado

Legislação, políticas ou instituições: O enquadramento legal para a persecução criminal do trabalho forçado e do “trabalho em condições análogas à escravidão” no Brasil está no Art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803, de 2003. O texto do Art. 149 criminaliza o ato de reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel (GEFM), criados pelo Decreto Presidencial de 31 de julho de 2003, são compostos por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procuradores do Trabalho e Policiais Federais, e são um instrumento central da estratégia de combate ao trabalho escravo. Composta por representantes de autoridades do Poder Executivo, de organizações de empregadores e trabalhadores e de entidades não-governamentais, a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) tem o objetivo de acompanhar todas as ações a serem adotadas no contexto do II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Ademais, pelo Decreto nº 5.948, de 2006, que aprova a Política Nacional do Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, foi criado, no âmbito do Ministério da Justiça, um Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP, lançado no mesmo ano. Em 2013, o governo pretende concluir a elaboração e lançar o II Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e instituir a Coordenação Tripartite da Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e a Comissão Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONATRAP). A Polícia Rodoviária Federal, que é responsável por uma parcela substancial da ação destinada a fazer cumprir a lei de combate ao tráfico, continua realizando o treinamento de seus agentes para localizar vítimas do tráfico e investigar crimes relacionados com essa atividade ilegal.

Evidência de efetiva implementação: O Governo informa que, como resultado das atividades dos GEFMs, foram libertados mais de 41.000 trabalhadores escravizados até o ano de 2011. Entre 2005 e 2011, foram instaurados 514 inquéritos pela Polícia Federal. Desses, 344 são relativos a trabalho escravo e 13 a tráfico interno de pessoas. No mesmo período, houve 381 indiciamentos, enquanto as prisões chegaram a 158. Observou a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações da OIT em 2008: “No entanto, apesar de todas as medidas, o fenômeno persiste. Nem a legislação, nem as atividades de monitoramento da fiscalização do trabalho, nem as decisões judiciais prolatadas parecem dissuasivas o bastante para pôr fim a uma prática que evidentemente permanece lucrativa. A Comissão solicita, portanto, que o Governo continue fazendo tudo o que está a seu alcance para dar combate a pessoas que submetem outras a trabalhos forçados, apesar dos obstáculos e resistência que continuam a existir no país”. “A Comissão considera efetivamente que o trabalho escravo será mantido enquanto for lucrativo. O pagamento de multas e indenizações em um montante dissuasório, junto com a impossibilidade de ascender às subvenções e ao financiamento público e de vender sua mercadoria, assim como as medidas de expropriação, constituem os elementos de pressão econômica que se devem utilizar contra as pessoas que exploram o trabalho de outros”.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Trabalho Forçado (nº 29), 1930, ratificada em 1957; Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (nº 105), 1957, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182), ratificada em 2000.

Indicador Normativo 10

Legislação sobre a proteção do emprego

Legislação, políticas ou instituições: O Capítulo II do Título II da Constituição Federal é a fonte primária da legislação do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém normas de lei substantiva e processual sobre o término da relação de emprego. Fonte adicional da legislação trabalhista tratando sobre indenização compensatória pela extinção da relação de emprego por parte do empregador é a Lei nº 5.107 de 19 de setembro de 1966, e alterada e emendada pelas seguintes Leis: nº 12.058 de 13 de outubro de 2009, nº 11.491 de 20 de junho de 2007, nº 9.711 de 20 de novembro de 1998, nº 8.922 de 25 de julho de 1994, e nº 9.467 de 10 de julho de 1997, e nº 8.036 de 11 de maio de 1990, que estabelece o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Períodos de aviso prévio e níveis de indenização: No caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante aviso prévio, o empregado tem direito a sacar o montante, atualizado monetariamente, dos depósitos efetuados pela empresa em sua conta vinculada no FGTS no período de vigência do contrato de trabalho, além de fazer jus à indenização compensatória, limitada, até que se edite a lei complementar prevista no inciso I do Art. 7º da Constituição, a 40% sobre o valor atualizado do referido montante de depósitos no FGTS, acrescido de juros. No caso de o empregado incorrer numa ou mais das formas de falta grave enumeradas na CLT, a relação de emprego pode ser rescindida pelo empregador por justa causa, caso em que, comprovada judicialmente a falta grave, o empregado não terá direito à multa referida, nem ao saque imediato dos depósitos. Existe ainda a hipótese, prevista na CLT, de rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca, com saque dos depósitos, mas com a redução da multa por metade. Representantes dos trabalhadores e empregadas grávidas são protegidos contra a despedida, exceto nos casos de falta grave por parte dos representantes dos trabalhadores.

Em 2011, a Lei nº 12.506 foi aprovada pelo Congresso e sancionada pela Presidenta da República. Ela altera o aviso prévio de 30 dias para até 90 dias em caso de demissão sem justa causa. Antes da mudança, quando o trabalhador/trabalhadora fosse demitido sem justa causa, independente do tempo do serviço, ele ou ela tinha o direito a um aviso prévio de 30 dias, que poderia ser cumprido trabalhando (com a redução de 2 horas diárias ou 7 dias desses 30 dias, para que ele ou ela procurasse outro emprego) ou indenizado, pago pelo empregador no momento da rescisão do contrato em uma prazo de até 10 dias – Art. 477 – CLT.

Agora com a nova lei, o aviso prévio passa a ser proporcional: o trabalhador com um ano do serviço continua com 30 dias de aviso prévio. O trabalhador que supera este primeiro ano terá o direito, a cada ano a mais de serviço, de um complemento do aviso prévio de três dias, limitados a um total de 90 dias.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma outra informação foi obtida.

Cobertura legal dos trabalhadores: Assalariados vinculados ao setor formal (com carteira de trabalho assinada).

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador (nº 158), 1982, ratificada em 1995, mas denunciada em 1996.

Indicador Normativo 11

Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição Federal, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso a emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional.

O País desenvolve políticas nacionais de promoção da igualdade de gênero e raça, expressas nos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial, resultantes de um amplo processo de consulta social no âmbito das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e de Igualdade Racial. Ambos os planos contém disposições e ações importantes com relação à igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. A aprovação do Estatuto de Igualdade Racial em julho de 2012 foi um importante avanço do ponto de vista dos marcos normativos. Importantes programas públicos com vistas à promoção da igualdade de gênero e raça estão em desenvolvimento, como o Observatório da Igualdade de Gênero e o Programa Pró-Equidade de Gênero.

O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente do Brasil (2010), inclui, entre os seus resultados o aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres e negros/as, em consonância com as Convenções da OIT nº 100 e nº 111, uma série de outros programas, políticas e iniciativas são mencionadas nos relatórios do Governo sobre a Convenção nº 111.

Encaminhado ao Congresso Nacional em 16 de dezembro de 2009 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, o Projeto de Lei nº 6.653/09 cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias. Após submissão ao Congresso Nacional, o PL sofreu emendas e alterações e, desde janeiro de 2010, aguarda apreciação do Plenário. Entre outros aspectos, a Lei da Igualdade enfatiza o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, cria medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero e propõe medidas de fiscalização, penalidades e sanções econômicas.

Evidência de efetiva implementação: Apesar de uma melhoria observada nos últimos anos em vários indicadores, continua havendo discriminação no mercado de trabalho baseada no sexo e na raça/cor, mas o Governo está adotando medidas ativas para combatê-la. Diferenças salariais com base em raça, em particular, continuam acentuadas. Em 1992, negros recebiam, em média, aproximadamente 50,3% dos rendimentos dos brancos, proporção que se elevou a 58,3% em 2009.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (nº 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (nº 111), 1958, ratificada em 1965.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre C.111, 2005.

2. Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações.

Indicador Normativo 12

Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição Federal, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso ao emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional.

O País desenvolve políticas nacionais de igualdade de gênero e raça, respectivamente os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial, resultantes de um amplo processo de consulta social por meio de conferências nos temas. Ambos os planos contém disposições e ações importantes com relação à igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

O Plano Nacional do Trabalho Decente, no Brasil, inclui em seus resultados o aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento em consonância com as Convenções da OIT nº 100 e nº 111. Uma série de outros programas, políticas e iniciativas são mencionadas nos relatórios do Governo sobre a Convenção nº 111. Ademais, há uma meta específica com relação à diminuição de desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos e negros.

Evidência de eficácia da implementação: Dados estatísticos pormenorizados indicam que os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, continuam altos, porém sofreram diminuição no período. Em 1992, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 61,5% dos rendimentos masculinos, proporção que se elevou a 70,7% em 2009.

Existem pedidos de informação da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a eficácia das medidas adotadas.

Cobertura legal dos trabalhadores: não existem exclusões dos dispositivos constitucionais.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (nº 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (nº 111), 1958, ratificada em 1965.

Fontes: 1. Relatórios governamentais sobre C.100 e C.111. 2. Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

Indicador Normativo 13

Incapacidade temporária para o trabalho

Legislação, políticas ou instituições: Legislação relevante: Constituição Federal, Artigos 40 e 201; Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio; Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios; Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal; Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, que estabeleceu a competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias ao Regime Geral de Previdência Social; Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social. O Ministério da Previdência Social desenha e supervisiona as políticas de previdência social, tanto no que diz respeito ao Regime Geral, como aos Regimes Próprio dos Servidores Públicos e de Previdência Complementar. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) administra a concessão dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Cada ente federativo administra os benefícios aos seus servidores de carreira.

Benefícios (cobertura e duração): Regime Geral da Previdência Social: aos trabalhadores empregados, o benefício referente aos 15 primeiros dias de afastamento é pago pela empresa e a Previdência Social fica responsável pelo seu pagamento durante o restante do período afastado. Aos demais segurados, o benefício é devido desde o primeiro dia da incapacidade. O valor do benefício corresponde a 91,0% do salário de benefício, não podendo ser inferior ao salário mínimo nem tampouco superior ao limite do salário de contribuição. O auxílio-doença também pode ser concedido em decorrência de acidente de trabalho. Nos Regimes Próprios de Previdência o auxílio-doença é concedido sob a forma de continuidade do pagamento da remuneração do servidor durante seu afastamento.

Evidência de efetiva implementação: Segundo dados da Previdência Social, 1.438.236 auxílios-doença comuns e acidentários mantidos em junho de 2011.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido em lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. A cobertura do auxílio-doença acidentário abrange os acidentes de trabalho ocorridos no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa (típico), as doenças profissionais, bem como acidentes de trajeto ocorridos no deslocamento casa-trabalho-casa.

Cobertura de trabalhadores na prática: Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE 2009), 56,6 milhões de trabalhadores entre 15 e 59 anos de idade estavam cobertos por algum regime de seguridade social no Brasil, correspondendo a 67,0% dos trabalhadores ocupados no momento da pesquisa.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (nº 102), 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações. Convenção sobre Benefícios por Acidente de Trabalho (nº 121), 1964, não ratificada.

Fontes:

1. Brasil. Governo Federal. Presidência da República. Legislação Federal. Compilado no sítio internet da Presidência da República. <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>.

2. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

3. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

4. Brasil. Governo Federal. Ministério do Planejamento. Boletim Estatístico de Pessoal. Consultado no sítio internet do Ministério do Planejamento. <http://www.planejamento.gov.br/secretaria.asp?cat=429&sec=11>

Indicador Normativo 14

Inspeção do trabalho

Legislação, políticas ou instituições: As principais normas sobre a fiscalização do trabalho dizem respeito ao processo de multas administrativas, objeto dos Artigos 626 a 642 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1943), cujas alterações recentes foram determinadas pela Medida Provisória nº 2.076-35/2001). Também a Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs), e dá outras providências. Ela é a portaria mais atualizada e autorativa, e também revoga as seguintes portarias e instruções normativas anteriores sobre a fiscalização do trabalho: Portaria MTb nº 3.310 de 29 de novembro de 1989; Portaria MTb nº 3.311, de 29 de novembro de 1989; a Portaria MTE nº 380, de 1º de junho de 1999; a Portaria MTE nº 993, de 28 de novembro de 2008; a Instrução Normativa SIT nº 29 de maio de 2002; a Instrução Normativa SIT nº 56, de 23 de março de 2005; a Instrução Normativa SIT nº 59, de 20 de outubro de 2005; a Instrução Normativa SIT nº 67, de 30 de novembro de 2006; e a Instrução Normativa SIT nº 78, de 19 de junho de 2009. Ver em NATLEX dados sobre o país.

Evidência de efetiva implementação: O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho no Brasil contava no ano de 2010 com um corpo de 3.061 AFTs com competência para atuar em todo o território nacional, no âmbito urbano, rural, portuário e aquaviário, abrangendo todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos e privados, os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como as embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras. São exemplos de suas inúmeras atribuições, também, a fiscalização do cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para a eliminação do trabalho em condição análoga à escravidão.

Com respeito à eliminação do trabalho escravo, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do MTE foi instituído em 27 de junho de 1995, e desde o início da sua atuação, conseguiu a fiscalização de condições análogas à escravidão, com o resultado de mais de 42 mil trabalhadores libertados nos últimos 17 anos. Também em novembro de 2011, o MTE publicou um Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas de Escravo, que inclui: o conceito administrativo do trabalho escravo, as variáveis a serem analisadas (por exemplo, aliciamento de trabalhadores de um local para outro; violência; restrições à liberdade; e ilícitos penais correlatados), todas as ações fiscais possíveis, todas as autuações legalmente disponíveis, e como preparar um relatório de ação fiscal.

Em outubro de 2011, foram nomeados 215 novos AFTs aprovados no concurso público realizado no ano de 2010.

A última observação da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a Convenção nº 81 e o Brasil foi em 2011. O Comitê levou em consideração os comentários das organizações sindicais brasileiras entregues em 2009, e também as comunicações do Governo a respeito. A Comissão reconheceu que os comentários dos trabalhadores alegam a escassez de pessoal na SIT (principalmente AFTs) e a insuficiência de mecanismos corretivos. A Comissão concluiu o seguinte: 1- observa com

muito interesse a criação recente de uma comissão tripartite sobre a segurança e saúde no trabalho, e também um projeto para realizar um convênio que estabelece intercâmbios de informações entre o Ministério da Previdência Social (MPS) e o MTE em relação aos acidentes e doenças no trabalho; o Comitê vai aguardar mais informações do Governo sobre o progresso; 2- o número de Auditores Fiscais continua sendo insuficiente em relação ao número de trabalhadores nos estabelecimentos sujeitos ao Sistema de Inspeção do Trabalho, e o Comitê alerta ao Governo reverter a situação; 3- observa com interesse a promulgação do Decreto n. 808, de 20 de março de 2009, que estabelece a participação dos superintendentes na iniciativa coletiva encaminhada a acelerar os procedimentos penais contra os empregadores responsáveis pelas infrações, e também solicita ao Governo providenciar informações sobre a implementação efetiva do Decreto; e 4- espera que o Governo tome todas as medidas necessárias para garantir a segurança pessoal dos inspetores do trabalho.

(<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>)

Cobertura legal dos trabalhadores: Aplica-se aos trabalhadores empregados.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (nº 81), 1947, ratificada em 1989, exceto o protocolo. Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura) (nº 129), 1969, não ratificada.

Fontes:

1. Relatórios governamentais e comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a Convenção nº 81.

2. Legislação nacional listada em NATLEX:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=07.01&p_origin=SUBJECT

Indicador Normativo 15

Seguridade Social – Aposentadorias e Pensões

Legislação, políticas ou instituições: Legislação relevante: Constituição Federal, Artigos 40 e 201; Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio; Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios; Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal; Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, que estabeleceu a competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias ao Regime Geral de Previdência Social; Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 que aprova o regulamento da Previdência Social. O Ministério da Previdência Social desenha e supervisiona as políticas de previdência social, tanto no que diz respeito ao Regime Geral, como aos Regimes Próprio dos Servidores Públicos e de Previdência Complementar. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) administra a concessão dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Cada ente federativo administra os benefícios aos seus servidores de carreira.

Trabalhadores beneficiados: Previdência social: são benefícios mensais vitalícios pagos aos trabalhadores por motivo de idade, tempo de contribuição ou trabalho exercido em atividades sujeitas a agentes nocivos à saúde. São pagos às pessoas empregadas na indústria, no comércio, na agricultura e na administração pública; trabalhadores domésticos; trabalhadores rurais e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Os Regimes Próprios de Previdência cobrem os servidores públicos efetivos e os militares.

Idades e requisitos para aposentadoria: No Regime Geral de Previdência Social: Aposentadoria por idade: 65 anos (homens) e 60 anos (mulheres) para empregados urbanos; 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres) para os trabalhadores rurais. Aposentadoria por Tempo de Contribuição: 35 anos de tempo de contribuição (homens) ou 30 anos (mulheres), sem limite mínimo de idade. Professores: 5 anos de redução dos requisitos se demonstrada exclusivamente atividade de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. Aposentadoria especial: de acordo com o risco, o tempo de contribuição pode variar entre 15, 20 ou 25 anos, devendo ser comprovada a real exposição aos agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. No Regime Próprio dos Servidores Públicos, a aposentadoria voluntária por idade pode ser requerida aos 65 anos de idade (homens) e 60 (mulheres) com, no mínimo 10 anos de tempo de contribuição. A aposentadoria por tempo de contribuição pode ser requerida aos 60 anos de idade (homens) ou 55 (mulheres) com tempo de contribuição de pelo menos 35 anos (homens) ou 30 anos (mulheres). A aposentadoria compulsória ocorre aos 70 anos de idade. Há diversas regras de transição com combinações de idades e tempos de contribuição para servidores que estavam em atividade na data de promulgação das Emendas Constitucionais N° 20/1998 e N° 41/2003.

Período de carência: Pensão por morte: no mínimo 12 meses de contribuição, salvo se decorrente de acidente de trabalho. Para a aposentadoria por idade, o tempo mínimo de contribuição é de 15 anos.

Aposentadorias e pensões podem computar contribuições efetuadas no exterior, quando efetuadas em países com os quais o Brasil possua acordo bilateral ou multilateral de seguridade social.

Valor dos benefícios: No Regime Geral: Aposentadoria por idade (previdência social): 70,0% da média dos 80,0% melhores salários-de-contribuição desde julho de 1994 mais 1,0% para cada grupo de 12 contribuições, até o máximo de 100,0%. Aposentadoria por tempo de contribuição: o valor pago corresponde à média dos 80,0% melhores salários-de-contribuição desde julho de 1994, multiplicada obrigatoriamente pelo fator previdenciário (uma fórmula matemática que leva em consideração a idade, expectativa de vida e tempo de contribuição). Os benefícios tem piso mínimo equivalente ao salário mínimo oficial e teto estabelecido pela legislação do Regime Geral. No Regime Próprio dos Servidores: a aposentadoria corresponde à média dos 80% melhores salários-de-contribuição desde julho de 1994. Há diversas regras de transição para servidores ativos no momento da promulgação das Emendas Constitucionais N° 20 e N° 41, que permitem, atingida uma combinação de idade e tempo de contribuição, aposentar-se com a integralidade do último salário. O piso de benefícios é o salário mínimo oficial. O teto de benefícios é a última remuneração percebida pelo servidor em atividade. Há previsão de aplicação do mesmo teto correspondente ao Regime Geral para servidores que ingressarem a partir do momento de criação de um regime complementar para o servidor (projeto de lei aguardando no Congresso Nacional).

A Pensão por morte corresponde à integralidade da aposentadoria que o segurado falecido estava recebendo ou à aposentadoria por invalidez que o segurado receberia, caso a solicitasse no momento do seu falecimento.

Financiamento: Vários métodos (repartição no Regime Geral, capitalização coletiva nos Regimes Próprios).

Evidência de efetiva implementação: Regime Geral: segundo dados da Previdência Social, 19.581.405 aposentadorias por idade, tempo de contribuição (inclui aposentadoria especial) e pensões por morte mantidas em junho de 2011. Regime Próprio Federal: 949.848 aposentadorias e pensões a civis e militares mantidas em dezembro de 2010, conforme estatísticas do Ministério do Planejamento; Regimes Próprios Estaduais e Municipais: 2.045.697 aposentadorias e pensões mantidas em dezembro de 2009.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (n° 102) (partes II a X), 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações. Convenção sobre Benefícios de Invalidez, Velhice e Sobreviventes (n° 128), 1967, não ratificada.

Fontes:

1. Brasil. Governo Federal. Presidência da República. Legislação Federal. Compilado no sítio internet da Presidência da República. <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>.

2. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

3. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

4. Brasil. Governo Federal. Ministério do Planejamento. Boletim Estatístico de Pessoal. Consultado no sítio internet do Ministério do Planejamento. <http://www.planejamento.gov.br/secretaria.asp?cat=429&sec=11>

Indicador Normativo 16

Seguridade social – Auxílio-doença

Legislação, políticas ou instituições: Legislação relevante: Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, sobre seguridade social, com emenda (Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999); Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre previdência social; Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, sobre assistência social, em benefício de idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência; e Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que aprova o regulamento da previdência social. Emenda Constitucional n. 41 (EC41), aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de seguridade social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social administra o custeio e os benefícios.

Trabalhadores beneficiados: Previdência social: pessoas empregadas na indústria, no comércio e na agricultura; trabalhadores domésticos; algumas categorias de trabalhadores avulsos; empregados do serviço público e servidores públicos sem vínculo efetivo; e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Sistemas próprios para os servidores públicos efetivos e os militares.

Condições de qualificação: o segurado deve ter contribuído nos últimos 12 meses. Não há período de carência no caso de acidente do trabalho ou de doença grave. Não será devido o auxílio-doença ao segurado que, ao se filiar, já é portador da doença ou lesão invocada como causa para o benefício, salvo no caso de progressão ou agravamento da doença.

Nível de benefícios: O valor mensal do auxílio-doença corresponde a 91,0% do salário de benefício; 100,0% do salário mínimo para os trabalhadores rurais. Aos trabalhadores empregados, o benefício é pago depois de um período inicial de 15 dias, durante o qual cabe ao empregador o pagamento normal do salário. Os trabalhadores autônomos e segurados voluntários recebem o benefício desde o primeiro dia.

Duração máxima: Não há limite.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma outra informação foi obtida.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (nº 102), 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações. Convenção sobre Assistência Médica e Benefícios por Doença (nº 130), 1969, ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país: <http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>.
2. Legislação nacional em NATLEX.
3. Base de dados da Administração da Seguridade Social dos EUA: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2006-2007/americas/brazil.html>.

Indicador Normativo 17

Incapacidade permanente para o trabalho

Legislação, políticas ou instituições: Legislação relevante: Constituição Federal, Arts. 40 e 201; Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio; Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios; Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal; Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, que estabeleceu a competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil para efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias ao Regime Geral de Previdência Social; Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 que aprova o regulamento da Previdência Social. O Ministério da Previdência Social desenha e supervisiona as políticas de previdência social, tanto no que diz respeito ao Regime Geral, como aos Regimes Próprio dos Servidores Públicos e de Previdência Complementar. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) administra a concessão dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Cada ente federativo administra os benefícios aos seus servidores de carreira.

Benefícios (nível e duração): Regime Geral: Aposentadoria por invalidez: benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. A aposentadoria por invalidez corresponde a 100,0% do salário de benefício, caso o trabalhador não esteja em auxílio-doença. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80,0% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80,0% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. O segurado especial (trabalhador rural) terá direito a um salário mínimo, se não contribuiu facultativamente. Se o trabalhador necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria será aumentado em 25,0% a partir da data do seu pedido.

Se o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez será paga a partir do dia imediatamente posterior ao da cessão do auxílio-doença. Se o trabalhador não estiver recebendo auxílio-doença: para empregados, a partir do 16º dia de afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e o pedido decorrerem mais de 30 dias; para os demais segurados, a partir da data da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, quando solicitado após o 30º dia de afastamento do trabalho. Se a Previdência Social for informada oficialmente da internação hospitalar ou do tratamento ambulatorial, após avaliação pela perícia médica, a aposentadoria começa a ser paga no 16º dia do afastamento ou na data de início da incapacidade, independentemente da data do pedido.

Nos Regimes Próprios, o benefício é integral se decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional e proporcional ao tempo de contribuição se decorrente de acidente ou doença comum.

Evidência de efetiva implementação: Regime Geral: conforme dados da Previdência Social, 3.149.412 aposentadorias por invalidez comuns e acidentárias mantidas em junho de 2011. Não há publicação de dados específicos quanto aos Regimes Próprios de Servidores.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados, inclusive os domésticos, trabalhadores avulsos contribuintes individuais e segurado especial (trabalhador rural).

Cobertura de trabalhadores na prática: Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE 2009), 56,6 milhões de trabalhadores entre 15 e 59 anos de idade estavam cobertos por algum regime de seguridade social no Brasil, correspondendo a 67,0% dos trabalhadores ocupados no momento da pesquisa.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (nº 102), 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações. Convenção sobre Benefícios de Invalidez, Velhice e Sobreviventes (nº 128), 1967, não ratificada.

Fontes:

1. Brasil. Governo Federal. Presidência da República. Legislação Federal. Compilado no sítio internet da Presidência da República. <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>.

2. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

3. Brasil. Governo Federal. Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social. Consultado no sítio internet do Ministério da Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=423>

4. Brasil. Governo Federal. Ministério do Planejamento. Boletim Estatístico de Pessoal. Consultado no sítio internet do Ministério do Planejamento. <http://www.planejamento.gov.br/secretaria.asp?cat=429&sec=11>

Indicador Normativo 18

Liberdade de associação e direito de organização

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição Federal garante a liberdade de associação profissional ou sindical a todos os trabalhadores (Art. 8º) e aos servidores públicos civis (Art. 37, inciso VI), excetuando os militares (Art. 142, inciso IV). Proíbe, no entanto, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município e estabelece o imposto sindical obrigatório para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei. A criação de associações ou, nos termos da lei, de cooperativas, não está sujeita à autorização, vedando-se a interferência estatal em seu funcionamento; além disso, as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, com trânsito em julgado.

A Consolidação das Leis do Trabalho contém normas detalhadas tanto sobre a liberdade de associação quanto sobre a negociação coletiva. Assegura-se o direito de greve, com restrições relativas a atividades essenciais.

A Lei nº 7.783 de junho de 1989 (ainda em vigor) define como essenciais as seguintes atividades: água, energia elétrica, gás natural e outros combustíveis, assistência médica e hospitalar, distribuição de medicamentos, serviços funerários, transporte público coletivo, coleta de lixo e saneamento, telecomunicações, energia nuclear, processamento de dados para todas as atividades essenciais, controle do tráfego aéreo e compensação bancária. O sindicato tem o dever de notificar os empregadores dos setores não essenciais de uma deflagração de greve com 48 horas de antecedência; para os setores de atividades essenciais, a notificação tem de ser dada com 72 horas de antecedência.

O direito de greve em atividades essenciais é significativamente restrito pelo artigo 6º, inciso 1, da Lei nº 7.783, que diz que nenhuma ação econômica pode “violiar ou restringir direitos e garantias fundamentais”, inclusive os especificamente enunciados na Constituição. Essa definição é bem mais ampla do que a jurisprudência da OIT. Para a OIT, os serviços essenciais são apenas aqueles cuja interrupção poderia significar perigo para: 1- a vida; 2- a segurança; ou 3- a saúde de qualquer parte da população. (Ver: OIT – Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee, 1996, par. 585)

Os artigos 3º e 14 da Lei nº 7.783 regulam o direito dos trabalhadores a determinar a oportunidade da greve. O artigo 3º diz que, antes de iniciar-se uma greve, as partes devem ter negociado plenamente até chegar a um impasse. Ademais, o artigo 14 declara que é abusiva a greve que prosseguir após a negociação de um acordo ou convenção, ou após o julgamento de um dissídio e proíbe a greve durante a vigência do acordo, convenção ou sentença normativa. As únicas exceções à regra são as greves de protesto contra o não cumprimento por parte do empregador de uma cláusula em vigor ou as paralisações motivadas por uma condição nova, imprevisível e que, ao ocorrer, invalide a convenção ou acordo coletivo.

A Lei nº 7.783 proíbe o locaute patronal e a demissão e a substituição permanente dos grevistas.

O direito de greve dos servidores civis é garantido pelo Artigo 37 da Constituição, mas nenhuma lei foi até agora editada para permiti-lo. A Advocacia-Geral da União (AGU) preparou um anteprojeto de lei sobre o assunto em 2007, mas não houve prosseguimento legislativo.

Cobertura de trabalhadores e empregados: O Art. 5º da Constituição Federal, em seu inciso XVII, garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. Porém no Requerimento Direto ao Brasil em relação à Convenção nº 98, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações concluiu em 2010 que “embora a liberdade sindical seja protegida constitucionalmente, o ordenamento jurídico nacional não define os tipos de condutas anti-sindicais e isto impede o Ministério do Trabalho e Emprego de tomar as medidas eficazes de caráter preventivo e repressivo para o controle de tais condutas como, nos casos denunciados.” (Casos nº 2.635, 2.636 e 2.646, examinados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT). No mesmo Requerimento Direto, a Comissão de Peritos alenta o Governo a encaminhar um projeto legislativo ao Congresso Nacional para definir os tipos de condutas anti-sindicais e com sanções efetivas contra os infratores.

Evidência de efetiva implementação: Há alguns casos sob exame do Comitê de Liberdade de Associação envolvendo o Brasil e dois casos pendentes de grande importância:

1. O Caso nº 2.739 foi revisado pela primeira vez pelo Comitê em novembro de 2010, e está baseado em uma queixa preparada por seis centrais sindicais brasileiras contra a política do Ministério Público do Trabalho (MPT) de instaurar processos contra a prática da *contribuição assistencial* que, diferentemente da *contribuição sindical* compulsória, é definida em assembleia sindical, mas também é aplicável a todos os trabalhadores, filiados ou não aos sindicatos. O Comitê: 1- pede mais informações (inclusive a opinião do próprio Governo) sobre essa política do MPT; 2- oferece a assistência técnica da OIT sobre o assunto e recomenda a consideração da ratificação da C.87; e 3- aguarda a resposta definitiva do Governo às recomendações do Comitê.
2. O Caso nº 2.795, baseado numa queixa preparada pelas mesmas centrais sindicais contra a prática do *interdito proibitório*, um mandado de segurança da justiça do trabalho contra greves declaradas abusivas.

A Convenção nº 151, ratificada pelo Brasil em 2010, garante os direitos de liberdade sindical e de organização sindical para os servidores públicos, e também estipula que disputas em relação aos termos e às condições de emprego dos servidores públicos serão resolvidas por intermédio de negociação ou de outras medidas, inclusive a mediação, conciliação e a arbitragem. O processo de regulamentação da Convenção está sendo discutido em reuniões bipartites entre o Governo e as organizações dos trabalhadores (as centrais sindicais).

A Convenção nº 141, ratificada pelo Brasil em 1994, incorpora todos os elementos fundamentais da Convenção nº 87 (liberdade sindical) para os trabalhadores rurais. A última revisão do Brasil a C.141, feita pelo Comitê dos Peritos, foi em 2003, através de um Requerimento Direto. O Comitê concluiu que: 1- em relação à proibição de constituir mais de uma organização sindical para representar a mesma categoria profissional ou econômica numa área geográfica, “o Comitê lembra que o pluralismo sindical deve ser possível em todos os casos e que a lei não deve institucionalizar um monopólio de fato”; 2- quanto ao financiamento obrigatório do sistema confederativo, “o Comitê lembra mais uma vez ao

Governo que de maneira geral as questões relativas ao financiamento das organizações sindicais deveriam regular-se pelos estatutos das respectivas organizações, sendo o resultado de normas concordadas através de convenções coletivas”; e 3- o requisito de um mínimo de cinco sindicatos para constituir uma federação “é demasiado elevado”.

A Convenção nº 135, ratificada pelo Brasil em 1990, garante proteção efetiva aos representantes dos trabalhadores contra atos de retaliação anti-sindical, inclusive demissões, e também estipula que medidas apropriadas (inclusive acesso aos trabalhadores aos locais do trabalho) serão providenciadas aos representantes. A revisão substantiva mais recente do Brasil a C.135 foi realizada em 1995, através de um Requerimento Direto. O Comitê reconheceu “as informações detalhadas e proporcionadas pelo Governo na sua memória, e especificamente a obrigação de eleger um representante nas empresas com mais de 200 trabalhadores, como prevista no Art. 11 da Constituição Federal de 1988.” O Comitê “expressou a esperança que disposições específicas sejam adotadas para aplicar os artigos da Convenção não apenas nas empresas com mais de 200 trabalhadores, mas também nas empresas menores.” Houve uma observação do Comitê em 2003, reconhecendo a entrega de informações pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) sobre questões de cumprimento da Convenção, e pedindo ao Governo o envio de mais informações a respeito. Desde 2003, não houve mais observações ou conclusões do Comitê sobre o assunto.

O desenvolvimento legislativo mais relevante e mais recente em relação à C.135 foi a Lei nº 9.958/2000 sobre as Comissões de Conciliação Prévia, regulamentada pela Portaria MTE nº 329/2002 e posteriormente alterada pela Portaria MTE nº 230/2004. Segundo a legislação, as Comissões são de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. As Comissões poderão ser constituídas por empresa, grupos de empresas, por sindicato ou ter caráter intersindical (no âmbito de mais de um sindicato). A Comissão no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros e conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído. Por enquanto, não houve nenhuma observação ou conclusão de parte da Comissão de Peritos ou do sistema de supervisão normativa da OIT sobre o significado das Comissões em relação à representação sindical garantida pela C.135.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (nº 87), 1948, não ratificada. A Convenção sobre o Direito de Organização Sindical e a Negociação Coletiva (nº 98), 1949, ratificada em 1952. Convenção sobre as Relações de Trabalho no Serviço Público (nº 151), 1978, ratificada em 2010. Convenção sobre as Organizações dos Trabalhadores Rurais (nº 141), 1975, ratificada em 1994. Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores (nº 135), 1971, ratificada em 1990.

Fontes:

1. Country baseline on freedom of association under the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/lang--en/docName--WCMS_091262/index.htm).
2. Legislação nacional.

Indicador Normativo 19

Negociação Coletiva

Legislação, políticas ou instituições: Constituição Federal, Art. 8º. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Título VI, artigos 611 – 625.

Cobertura de trabalhadores e empregados: Todos os trabalhadores, exceto os servidores públicos. A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações critica a exclusão de servidores públicos não engajados na administração do Estado. Embora a Constituição, no Art. 37, garanta ao servidor público o direito à livre associação sindical e o direito de greve (este nos termos e nos limites definidos em lei específica, que não existe), não lhes assegura o direito de negociação coletiva. O Art. 8º, inciso VI, da Constituição, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. No Brasil o sindicato representa todos os empregados de uma categoria profissional e a negociação se realiza com o sindicato dos empregadores. Nos termos do Art. 611 da CLT, uma Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada entre sindicatos representativos de categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores). No entanto, pelo § 1º do mesmo Art. 611, a legislação trabalhista brasileira estabelece diferença conceitual entre a Convenção Coletiva, resultado de negociação entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores, e o Acordo Coletivo, celebrado entre um sindicato representativo de categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Limites ao espaço para negociação coletiva: A Comissão de Peritos há longo tempo reivindica a anulação do Art. 623 da CLT que permite ao Governo declarar nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo se estiver em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Evidência de implementação eficaz: Em 2008, a Comissão de Peritos solicitou ao Governo informações a respeito de alegados atos de violência contra sindicatos relatados pela Confederação Internacional de Sindicatos (CSI). Pediu também ao Governo prestar informações sobre a questão do “dissídio coletivo” (decisão judicial para determinar o resultado substantivo e final da negociação coletiva), sobre as providências adotadas para assegurar o direito de negociação coletiva aos servidores públicos e sobre declaração de nulidade de convenções e acordos coletivos se em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Sobre a questão dos dissídios coletivos, o Comitê também observou que “em virtude da Emenda Constitucional nº 45 de 8 de dezembro de 2004”, um dissídio coletivo só será possível “se existir um acordo entre ambas as partes, não sendo mais permitido solicitar a intervenção do Poder Judicial de maneira unilateral.” O Comitê pediu ao Governo mais informações sobre a aplicação e a implementação da Emenda Constitucional nº 45.

No Requerimento Direto de 2010 ao Governo (em relação à Convenção nº 98), a Comissão de Peritos repetiu o pedido anterior pela modificação da Lei nº 10.192 de fevereiro de 2001 que proíbe a inclusão de cláusulas de reposição salarial automática vinculada aos índices de preços nas convenções, acordos e os dissídios coletivos. O Comitê observou que as partes na negociação coletiva deveriam decidir livremente e voluntariamente a inclusão ou não de ajustes automáticos de salários.

A Câmara dos Deputados do Congresso Nacional está revisando (a partir de maio de 2012) um anteprojeto de lei chamado Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, e também conhecido como o Acordo Coletivo Especial (ACE). O anteprojeto é apoiado e promovido pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Enquanto a CLT prevê os acordos entre sindicatos de trabalhadores de categorias profissionais ou econômicas e uma ou mais empresas da mesma categoria, o ACE estabelece a possibilidade de acordo entre o sindicato de trabalhadores e apenas uma empresa, para responder a condições específicas da empresa e dos seus trabalhadores. Para celebrar um ACE, o sindicato dos trabalhadores teria que demonstrar um índice mínimo de sindicalização de 50% mais um do total dos trabalhadores na empresa.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (nº 98), 1949, ratificada em 1952. Convenção sobre Negociação Coletiva (nº 154), 1981, ratificada em 1992. Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública (nº 151), 1978, ratificada em 2010 e o processo de regulamentação está sendo discutido.

Fontes:

1. Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações sobre a Convenção nº 98: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

Indicador Normativo 20

Consultas tripartites

Legislação, políticas ou instituições: Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), estabelecida por uma portaria de agosto de 2004 do Ministério do Trabalho e Emprego. Inclui representantes de diversos ministérios e de organizações de empregadores e trabalhadores. Também existem outras instâncias de participação e consulta que são citadas na Agenda Nacional de Trabalho Decente: por exemplo, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES); Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO); Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo; Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP); Conselho Nacional de Imigração (CNIg); Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS); Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP); Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI); Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho (CTSST); a Mesa de Diálogo para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar; a Mesa de Diálogo e Negociação para Melhorar as Condições de Trabalho na Construção Pesada e Civil; o Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD); o Grupo Tripartite de Consulta do Subcomitê da Juventude (GTT) do Comitê Interministerial da ANTD; além das Comissões de Emprego Estaduais, Distrital ou Municipais (Tripartite e Paritária) estabelecidas e reconhecidas por resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Evidência de efetiva implementação: O Governo refere-se, em relatórios mais antigos sobre a Convenção nº 144, a consultas tripartites levadas a efeito tanto em comitês constituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego quanto no âmbito do MERCOSUL. Em relatórios mais recentes, menciona consultas tripartites consentâneas com os objetivos da C.144. Comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (observações de 2006) citam relatórios de envio ao exame das autoridades competentes e possível denúncia de uma convenção obsoleta da OIT – C.21 sobre a inspeção de trabalhadores imigrantes. Também o Comitê observou em 2006 (a revisão mais recente de C.144 e o Brasil) que as instâncias de consultas tripartites estão desenvolvendo propostas e “instrumentos ao Congresso Nacional”.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho) (nº 144), 1976, ratificada em 1994.

Fontes:

Relatórios governamentais sobre a Convenção nº 144 e comentários da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações a respeito deles:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

Indicador Normativo 21

Administração do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável direto pelo gerenciamento das principais áreas referentes ao trabalho e emprego. Os indicadores demonstrados na maioria destes tópicos, quando tomados conjuntamente, revelam a existência de um sistema integrado de administração do trabalho.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Foi observada em vários indicadores. Entretanto, algumas categorias são excluídas da cobertura no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): trabalhadores do setor agrícola, funcionários públicos da União, Estados e Municípios e outros empregados de corpos administrativos autônomos que apresentam algum tipo de cobertura que lhes garantem um status similar ao de funcionários públicos. Trabalhadores domésticos são cobertos por legislação especial.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Administração do Trabalho (nº 150), 1978, não ratificada. Convenção sobre Inspeção do Trabalho (nº 81), 1947, ratificada em 1989, porém não protocolada. Convenção sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura (nº 129), 1969, não ratificada. Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical (nº 87), 1948, não ratificada. Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (nº 98), 1949, ratificada em 1952. Convenção sobre Estatísticas do Trabalho (nº 160), 1985, ratificada em 1990. Convenção sobre Normas Mínimas de Seguridade Social (nº 102), 1952, ratificada em 2009. Convenção sobre Política de Emprego (nº 122), 1964, ratificada em 1969. Convenção sobre Saúde e Segurança no Trabalho (nº 155), 1981, ratificada em 1992. Convenção sobre Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (nº 187), 2006, não ratificada. Convenção sobre Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos (nº 142), 1975, ratificada em 1981.

Fontes: Vide outros Indicadores Normativos.

Publicado pelo Escritório da Organização
Internacional do Trabalho com apoio
financeiro da União Europeia no âmbito do
projeto OIT/CE, «Monitorando e Avaliando
o Progresso no Trabalho Decente» (MAP)

