



**UNIFACS**

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES\*

**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E URBANO**

**ANAJARA GONÇALVES PELOSI TELLES**

**TRABALHO DECENTE: UM OLHAR SOBRE O CENÁRIO DO NORDESTE  
BRASILEIRO**

Salvador  
2017

**ANAJARA GONÇALVES PELOSI TELLES**

**TRABALHO DECENTE: UM OLHAR SOBRE O CENÁRIO DO NORDESTE  
BRASILEIRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano – PPDRU, Mestrado em Desenvolvimento Regional e Urbano da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Laumar Souza.

Salvador  
2017

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities.

Telles, Anajara Gonçalves Pelosi

Trabalho decente: um olhar sobre o cenário do Nordeste brasileiro. / Anajara Gonçalves Pelosi Telles.- Salvador, 2017.

141 f. : il.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Urbano – PPDRU, Mestrado em Desenvolvimento Regional e Urbano da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Laumar Souza.

1. Brasil, Nordeste – Trabalho. 2. Brasil, Nordeste - Desenvolvimento regional. 3. Desenvolvimento econômico. I. Souza, Laumar, Orient. I. Título.

CDD: 338.981

## AGRADECIMENTOS

Ao meu orientado Prof. Dr. Laumar Neves Souza, pela confiança, paciência e dedicação ao meu trabalho e a Prof. Dra. Claudia Malbouisson, pela gentileza em ter aceito e participado da minha banca.

Aos professores do PPDRU e funcionários, que com muito afinho fizeram o melhor curso. Em especial, aos queridos professores Dr. Edivaldo Boaventura e Dr. Carlos Costa Gomes, que me cativaram muito com seus ensinamentos, indo muito além das aulas de Metodologia.

Aos meus colegas do Programa, que fizeram da turma 2015 um encontro especial, que por diversas vezes me fez não desistir, pois sabia que ali encontraria apoio e momentos muito agradáveis de convivência. Agradeço especialmente aos amigos Adriana Calmon, Denise LeFrançois e Fábio Santos, que levo para minha vida, pois juntos saímos do ambiente de sala de aula e construímos uma verdadeira amizade.

A todos os amigos que de alguma forma me ajudaram, em especial a Ricardo Telles, que me ouviu desde o início desta empreitada e por ter me incentivado a realizar o processo seletivo do PPDRU. A minha prima-irmã Alana, que mesmo de longe me ajudou com suas orações. As amigas Naty e Vivi, pelas palavras de carinho.

Aos meus sogros e cunhados, família que ganhei na vida, pelo apoio de sempre, principalmente com as meninas. Um agradecimento mais que especial à 'Tiaida', 'Vorilda' e Fernandinha, que também fazem parte da minha família. A vocês eu agradeço pela ajuda incondicional em forma de amor.

As minhas bonecas, Giulia e Sofia, principais razões do meu viver. Sei que não foi fácil, com apenas 2 aninhos, terem que me dividir com os estudos, mas essa foi uma decisão pensada também para o futuro de vocês. Não esqueçam de valorizar os estudos. Peço todos os dias a Deus que sejam muito felizes!

À André, companheiro de uma vida, que como ninguém soube compreender as minhas 'ausências' e os meus momentos de conflitos (que não foram poucos nestes dois anos). Não imaginava ser possível, depois de 18 anos, amar você ainda mais. Estarei sempre ao seu lado e obrigada pela nossa linda família!

Aos meus pais, alicerces de minha vida. Especialmente à minha mãe (in memoriam) que faz muita falta em minha vida, mas que sempre ficou a certeza de um dia reencontrá-la. A meu pai, pessoa de fibra, que aos 19 anos deixou a sua terra natal e aventurou uma vida em terras brasileiras. Sem você não estaria concluindo este Mestrado, pois além do seu apoio financeiro (quando me faltou), sempre estive ao meu lado para que não desistisse, confirmando o grande pai que sempre foi. Obrigada pelos sacrifícios feitos ao longo de sua vida, me proporcionando sempre o melhor estudo, mesmo não tendo esta mesma oportunidade. Espero poder sempre lhe compensar por tudo que fez e faz por mim e por minha família.

Por fim, agradeço sempre a Deus, meu alicerce em todos os momentos.

## RESUMO

O objetivo desta dissertação é fazer uma análise comparativa dos indicadores do Nordeste brasileiro que expressam o comportamento do Trabalho Decente (TD), no intuito de identificar se houve avanços no mercado de trabalho dessa região em função do Brasil ter adotado uma Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD). Para dar conta desta tarefa, procurou-se mimetizar alguns dos expedientes utilizados pelo escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil no estudo intitulado “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da Federação”. Assim sendo, para analisar o curso evolutivo dos indicadores de TD da referida região foram escolhidas cinco dimensões utilizadas no relatório da OIT: oportunidade de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; e igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. A criação desses indicadores foi balizada nas informações disponibilizadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), para os anos de 2006 e 2014. Com isso, os indicadores revelaram avanços importantes na maioria das dimensões analisadas, porém em algumas delas também houve retrocesso e estagnação. A configuração desse quadro ambíguo é sugestiva da existência dos enormes desafios que a economia nordestina terá que vencer nos anos vindouros para proporcionar melhores condições de ocupação a sua força de trabalho, tornando-as mais próximas daquilo que encerra o conceito de TD.

**Palavras-chave:** Nordeste. Mercado de trabalho. Trabalho decente. OIT. Precarização.

## ABSTRACT

The objective of this dissertation is to make a comparative analysis of the indicators of the Brazilian Northeast that express the behavior of Decent Work (TD), in order to identify if there were advances in the labor market of this region due to Brazil having adopted a National Decent Work Agenda (ANTD). In order to deal with this task, we sought to mimic some of the files used by the International Labor Office (ILO) in Brazil in the study titled "Decent Work Profile in Brazil: A Look at Federation Units." Thus, in order to analyze the evolutionary course of TD indicators of the region, five dimensions were chosen: the employment report; Adequate income and productive work; Decent work day; Reconciliation of work, personal and family life; Work to be abolished; And equality of opportunity and treatment in employment. The creation of these indicators was based on the information provided by the National Household Sample Survey (PNAD), for the years 2006 and 2014. Thus, the indicators revealed important advances in most of the dimensions analyzed, but in some of them there was also regression and stagnation. The configuration of this ambiguous framework is suggestive of the existence of the enormous challenges that the Northeastern economy will have to overcome in the years to come in order to provide better conditions of occupation to its workforce, making them closer to what the concept of TD concludes.

**Keywords:** Northeast. Job market. Decent work. ILO.

## LISTA DE GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 – Taxa de Participação Feminina – Região Nordeste e Unidades da Federação – 2014 .....        | 83 |
| Gráfico 2 – Taxa de Participação População Negra – Região Nordeste e Unidades da Federação – 2014 ..... | 85 |

## LISTA DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 - Ranking Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro — Brasil e Grandes Regiões — 2014.....   | 72 |
| Tabela 2 - Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado – Brasil e Nordeste – 2000.....   | 73 |
| Tabela 3 - Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado – Brasil e Nordeste – 2010.....   | 73 |
| Tabela 4 - População residente, participação e variação percentual, por classe social – Região Nordeste – 2000/2010.....   | 75 |
| Tabela 5 - População residente, participação e variação percentual, por classe social – Brasil – 2000/2010.....  | 76 |
| Tabela 6 - Distribuição relativa das pessoas ocupadas, por posição na ocupação — Brasil e Nordeste — 2006/2010.....  | 77 |
| Tabela 7 - Pessoas de 10 anos ou mais com rendimento — Brasil e Nordeste — 2006/2010.....  | 78 |
| Tabela 8 - Índice de Gini do produto interno bruto e distribuição nos setores de atividade econômica — Brasil e Nordeste — 2006/2010.....  | 79 |
| Tabela 9 - Distribuição relativa da população residente, por faixa etária — Brasil e Nordeste — 2006/2010.....   | 80 |
| Tabela 10 - Taxa de participação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 82 |
| Tabela 11 - Taxa de ocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 86 |
| Tabela 12 - Taxa de desocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....   | 88 |
| Tabela 13 - Taxa de desemprego entre as pessoas de 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....   | 92 |
| Tabela 14 - Proporção de pessoas entre 15 e 24 anos que não estudam e nem trabalham em relação ao total de pessoas entre 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014..... | 94 |
| Tabela 15 - Estoque de emprego formal, com vínculo do tipo aprendiz — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 96 |
| Tabela 16 — Estoque de emprego formal, sua variação absoluta, relativa e média anual — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....   | 97 |
| Tabela 17 - Taxa de formalidade das pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 98 |



|   |     |
|---|-----|
| Tabela 18 - Rendimento médio real das pessoas com mais de 16 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 .....   | 101 |
| Tabela 19 - Rendimento médio real do emprego formal, sua variação absoluta, relativa e média anual — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 .....   | 104 |
| Tabela 20 - Índice de Gini do rendimento médio — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 105 |
| Tabela 21 - Percentual de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente com renda per-capita de até 1/4 do salário mínimo, em relação as pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 ..... | 106 |
| Tabela 22 - Média de horas semanal trabalhada por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 .....  | 109 |
| Tabela 23 - Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica — Brasil, Nordeste e Bahia — 2006/2014 .....  | 111 |
| Tabela 24 - Proporção da população ocupada de 16 anos ou mais anos de idade com jornada de trabalho acima de 44 horas semanais — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 112 |
| Tabela 25 - Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica — Brasil, Nordeste e Bahia — 2006/2014 .....  | 114 |
| Tabela 26 - Distribuição relativa do número de crianças e adolescentes, ocupadas na semana de referência, por grupos etários — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 115 |
| Tabela 27 - Distribuição relativa do número de pessoas entre 16 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 117 |
| Tabela 28 - Distribuição percentual do número de pessoas entre 10 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 118 |
| Tabela 29 -Número ocupados e aprendizes de 14 a 15 anos de idade e percentual de aprendizes em relação total de ocupados — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 120 |
| Tabela 30 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo e razão rendimento mulher/homem — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 122 |
| Tabela 31 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por cor/raça e razão rendimento preto/branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....  | 123 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 32 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo, cor/raça e razão rendimento mulher preta/homem branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 .....  | 124 |
| Tabela 33 - Proporção de trabalhadores domésticos com carteira em relação aos que não tem carteira assinada, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014 ..... | 127 |
| Tabela 34 - Proporção de trabalhadores domésticos de 16 a 64 que pagam a previdência social, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....                  | 129 |
| Tabela 35 - Síntese das Dimensões que refletem o Trabalho Decente — Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014.....   | 132 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|         |  |
|---------|--|
| AGTD    | Agenda Global de Trabalho Decente                      |
| ANTD    | Agenda Nacional do Trabalho Decente                    |
| BB      | Banco do Brasil  |
| BNDE    | Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico            |
| CAIXA   | Caixa Econômica Federal                                |
| CIGA    | Comitê Interministerial Governo Aberto                 |
| CLT     | Consolidação das Leis do Trabalho                      |
| FAD     | Fundo de Amparo ao Desempregado                        |
| FAT     | Fundo de Amparo ao Trabalhador                         |
| FGTS    | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço                 |
| IDH     | Índice de Desenvolvimento Humano                       |
| IBGE    | Instituto de Geografia e Estatísticas                  |
| LDB     | Lei das diretrizes e bases da legislação de educação   |
| MDS     | Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome  |
| MTE     | Ministério do Trabalho e Emprego                       |
| OIT     | Organização Internacional do Trabalho                  |
| POF     | Pesquisa de Orçamentos Familiares                      |
| PME     | Pesquisa Mensal de Emprego                             |
| PNAD    | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios            |
| PNETD   | Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente           |
| PLANFOR | Plano Nacional de Formação Profissional                |
| PNQ     | Plano Nacional de Qualificação                         |
| PEA     | População Economicamente Ativa                         |
| PIA     | População em idade ativa                               |
| PIB     | Produto interno bruto                                  |
| PNUD    | Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento      |
| PASEP   | Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público |
| PIS     | Programa de Integração Social                          |
| SM      | Salário mínimo   |
| SINE    | Sistema Nacional de Emprego                            |
| TD      | Trabalho Decente                                       |

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>14</b> |
| <b>2 ENTENDENDO OS SIGNIFICADOS DAS CATEGORIAS TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO NO CAPITALISMO E SUAS RELAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO SOCIAL</b> ..... | <b>22</b> |
| 2.1 O SENTIDO ONTOLÓGICO-HISTÓRICO DO TRABALHO.....   | 23        |
| 2.2. ENTENDENDO A DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS OUTROS MERCADOS.....   | 29        |
| <b>2.2.1 A questão dos grupos vulneráveis</b> .....   | <b>35</b> |
| 2.3 O TRABALHO COMO PROMOTOR DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL.....   | 39        |
| <b>3 AS RECENTES TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: NOTAS SOBRE A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E BRASILEIRA</b> .....                                | <b>42</b> |
| 3.1. AS TRANSFORMAÇÕES NOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO DO CAPITAL E SUAS REPERCUSSÕES NO MERCADO DE TRABALHO PÓS 1970.....                                | 42        |
| <b>3.1.1 Crise no sistema capitalista e a retomada das ideias liberais</b> .....  | <b>43</b> |
| <b>3.1.2 A reestruturação produtiva: a busca pela acumulação flexível</b> .....   | <b>46</b> |
| <b>3.1.3 A globalização</b> .....   | <b>47</b> |
| 3.2. A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO E A “NOVA INFORMALIDADE” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....   | 48        |
| <b>3.2.1 A questão da Subproletarização do trabalho</b> .....   | <b>52</b> |
| <b>3.2.2 O surgimento de uma sociedade dos excluídos</b> .....  | <b>54</b> |
| 3.3 O NOVO DESENHO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....  | 54        |
| <b>3.3.1 A retomada do crescimento econômico brasileiro no início do século XXI e sua repercussão sobre o mercado de trabalho</b> .....             | <b>56</b> |
| <b>3.3.2. Precarização social do trabalho no Brasil na década de 2000</b> .....   | <b>58</b> |
| <b>4 POLITICAS PÚBLICAS DE EMPREGO TRABALHO E RENDA NO BRASIL NO PERÍODO RECENTE</b> .....  | <b>59</b> |
| 4.1 O HISTÓRICO DAS POLITICAS PÚBLICAS DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA DO BRASIL.....  | 60        |
| 4.2 A ADESÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL.....   | 64        |
| <b>4.2.1 TRABALHO DECENTE: conceito, histórico e propostas de ações</b> .....   | <b>65</b> |
| <b>4.2.2 A Agenda Nacional do Trabalho Decente no Brasil: Signatária das recomendações da OIT</b> .....   | <b>69</b> |
| 4.3 A REGIÃO NORDESTE COMO PALCO PRIVILEGIADO PARA A IMPLANTAÇÃO DA AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE.....  | 71        |
| <b>5 COMPORTAMENTO DOS ÍNDICES DE TRABALHO DECENTE NOS ESTADOS NORDESTINOS</b> .....  | <b>81</b> |

|   |     |
|---|-----|
| 5.1 OPORTUNIDADE DE EMPREGO .....   | 81  |
| 5.1.1 O comportamento da taxa de participação no mercado de trabalho e a evolução no nível de ocupação .....  | 82  |
| 5.1.2 O comportamento do desemprego .....   | 88  |
| 5.1.3 Juventude e Trabalho Decente .....  | 90  |
| 5.1.3.1 O Desemprego Juvenil.....   | 91  |
| 5.1.3.2 Jovens que não estudam e nem trabalham .....  | 93  |
| 5.1.3.3 A Aprendizagem .....  | 95  |
| 5.1.4 Evolução do emprego formal e o comportamento da taxa de formalidade .....   | 96  |
| 5.2.1 A evolução do rendimento laboral.....   | 100 |
| 5.2.2 O Comportamento da Concentração dos Rendimentos .....   | 104 |
| 5.2.3 Trabalhadores Pobres.....   | 106 |
| 5.3 JORNADA DE TRABALHO DECENTE .....   | 107 |
| 5.3.1 Média de horas semanais trabalhadas .....   | 108 |
| 5.3.2 Trabalhadores e Trabalhadoras com Jornada de Trabalho Semanal Superior a 44 horas e 48 horas .....  | 112 |
| 5.4 TRABALHO A SER ABOLIDO .....  | 114 |
| 5.4.1 Trabalho Infantil .....   | 115 |
| 5.4.1.1 O Número e Representatividade dos Adolescentes Aprendizizes de 14 e 15 Anos de Idade em Relação à População Ocupada nessa Faixa Etária..... | 119 |
| 5.5 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO NO EMPREGO ...   | 120 |
| 5.5.1 Disparidade de rendimentos .....  | 121 |
| 5.5.1.1 Disparidade por sexo .....  | 121 |
| 5.5.1.2 Disparidade por cor ou raça.....  | 123 |
| 5.5.1.3 Disparidade entre categorias selecionadas de sexo e cor ou raça (homens brancos e mulheres negras).....                                     | 124 |
| 5.5.2 Trabalhadoras e Trabalhadores domésticos .....  | 125 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....  | 131 |
| REFERÊNCIAS.....  | 135 |

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um elemento social fundamental para o desenvolvimento do homem, e que lhe fornece a condição de transformar a sua consciência, através da realização e controle de suas ações. De acordo com Antunes (2009, p. 165), “[...] a importância da categoria trabalho está em que ela se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social [...]”. Esta relação social ocorre através do mercado de trabalho, que diferente dos demais tem como principal mercadoria a força de trabalho do homem. Porém, apesar de esta mercadoria estar intrinsecamente ligada ao trabalhador, este carrega uma característica histórica, que é sua posição desfavorável em relação aos detentores dos meios de produção.

As grandes transformações do capitalismo ocorridas nos países centrais, a partir da década de 1970, diante da reestruturação produtiva e do neoliberalismo, desencadearam intensas mudanças no mundo do trabalho, transmutando, em grande medida, o modo de ser do trabalhador. Nessa conjuntura, a lógica destrutiva do capital torna o mercado laboral em algo incerto, resultando em uma nova morfologia do trabalho. E é nesse contexto que se dá o enfraquecimento do Estado do Bem-Estar social<sup>1</sup>, o aumento do desemprego estrutural<sup>2</sup> e o surgimento de formas mais flexíveis de contratação. Como revela Antunes (1995, p. 15-24), “[...] as respostas dadas pelo capital diante da crise foram: neoliberalismo e a reestruturação produtiva, acarretando profundas mutações para o trabalho como o desemprego estrutural e a precarização do trabalho”.

Dessa forma, estando o trabalhador diante de novas configurações de ofertas de trabalho precarizadas, passa a viver de forma instável e se torna ainda mais vulnerável aos interesses do capital. O contorno desta precarização contemporânea está na flexibilização dos contratos de trabalho. Como bem resume Sorj (2000, p. 31) “[...] os novos postos criados tendem a ser flexíveis no tempo, no espaço e na duração, dando origem a uma pluralidade de contratos de trabalho: em tempo parcial, temporários ou por conta própria”.

Antunes (2006) reforça esta passagem quando coloca que,

---

<sup>1</sup> Nesse modelo o Estado é o agente regulador e responsável pelas decisões em níveis social, político e econômico do país. Nesse modo de organização cabe também ao Estado garantir proteção social à população, através da oferta de educação, saúde e seguridade social.

<sup>2</sup> Diferente do desemprego que é acarretado por crises econômicas, o desemprego estrutural é resultado da modernização de processos e aquisição de novas tecnologias pelo setor produtivo. Ou seja, houve uma substituição do trabalhador pela máquina.

Em meio a tanta destruição de forças produtivas, da natureza e do meio ambiente, há também, em escala mundial uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho, que tem enormes contingentes precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo, elevando a intensidade dos níveis de desemprego estrutural. (ANTUNES, 2006, p. 465).

No Brasil, tais transformações despontam no início da década de 1990, no ápice da condição do desemprego e da precarização da força de trabalho mundial. Naquele período, a economia brasileira passava por mudanças significativas em sua estrutura produtiva, a exemplo do processo de abertura comercial<sup>3</sup>, que gerou impacto direto sobre o mercado laboral brasileiro. Tal como revela Pochmann (2001), a mundialização do capital no Brasil, na década de 1990, gerou uma força negativa no mercado laboral brasileiro. Como resultado, destacam-se a informalidade, a terceirização de mão de obra e o arrefecimento dos direitos sociais, além do aumento dos índices de desemprego. Tais fatores, criaram condições preocupantes, principalmente por serem os grandes responsáveis pela exclusão social.

Conforme revela Antunes (2006)

Esse mesmo processo se verificou no Brasil no decorrer da década de 1990, quando os sindicatos acuados pela ofensiva neoliberal, pela desestruturação do mundo do trabalho e pela destruição de suas bases em razão do desemprego e da terceirização, perderam seu vínculo com o horizonte de classe e deixaram-se levar, sob a pressão das circunstâncias, pela fragmentação da classe. (ANTUNES, 2006, p. 35).

Diante desse cenário de transformações estruturais no ambiente econômico, o Governo brasileiro, no início do século XXI, na busca pela minimização dos efeitos gerados pela crise, no esforço pela retomada do crescimento da economia e preocupado com a situação de afastamento dos trabalhadores de uma oferta de

---

<sup>3</sup> O processo de abertura comercial se dá no Brasil no início dos anos de 1990, com a adoção de uma nova Política Industrial e de Comércio Exterior pelo Governo brasileiro, visando a criação de um ambiente econômico estável, que assegurasse a criação de um círculo virtuoso de crescimento para o país. Para isso ser possível, foi necessário investir na extinção da maior parte das barreiras não-tarifárias e investir na redução das tarifas de importação. Como resultado houve a elevação das importações, redução dos custos de produção e o aumento da competitividade das indústrias nacionais no mercado internacional.

trabalho considerada digna, intervém e elabora políticas públicas para estimular a geração de emprego e renda. Porém, os números de postos de trabalho criados foram insuficientes e, por conta disto, o governo passa a conceber políticas sociais reparadoras, de modo a amparar os indivíduos que estavam desempregados.

Contudo, o investimento realizado para atender tais medidas reparadoras acarretou altos gastos públicos, sendo que o problema estrutural do mercado não havia sido sanado. Pochmann (2006) reforça essa colocação quando diz que houve um aumento generalizado nos gastos públicos relacionados à área social na década de 1990, sendo parte deles decorrente das dificuldades geradas pelo lento crescimento econômico e também pelas mudanças no mercado de trabalho. Ademais, vale lembrar também que, nesse período, o setor produtivo, buscando intensificar sua produtividade e se tornar mais competitivo, começa a pressionar o Estado exigindo a possibilidade de aplicar formas mais flexíveis de contratação.

Com efeito, a chegada do neoliberalismo na economia brasileira torna-se um fator importante no aumento da pobreza, do desemprego e da desigualdade de renda. A adoção da flexibilização nos contratos impactou de modo desigual a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, situação que aumentou as assimetrias entre determinadas categorias. Ou seja, diante de um mercado laboral cada vez mais competitivo e para que o setor produtivo obtivesse mais êxito em suas contratações era necessário afastar determinados grupos de pessoas (mulheres, idosos, estrangeiros). Estes grupos eram excluídos ou marginalizados, fazendo parte do denominado 'grupos-problemas'<sup>4</sup>, compostos por aqueles indivíduos que segundo Offe (1989) possuíam menores chances de ofertar sua força de trabalho de forma igualitária. E é nessa perspectiva que, constituindo segmentos sociais específicos ficam expostos às relações informais de trabalho caracterizadas por contratos temporários, com cargas horárias extensivas, baixas remunerações e sem acesso aos direitos sociais.

Entende-se que diante dessa conjuntura, determinados indivíduos são impossibilitados de ofertar sua força de trabalho, inibindo sua ascensão econômica e

---

<sup>4</sup> Como conceituado por Offe (1989), "grupos-problemas" são aqueles que diferem do padrão "normal" pré-estabelecido, constituindo uma minoria, os quais podem ser segmentados por idade, sexo, estado de saúde e classificação étnica.



social. Como muito bem expressa Abramo (2014), 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 seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas e, portanto, serem mais bem distribuídos. Ademais, vale lembrar também, que nem todo trabalho ofertado é promotor de dignidade às pessoas e nem viabiliza o acesso ao desenvolvimento econômico. Em termos mais precisos, ainda segundo Abramo (2014), é necessário investir na oferta de trabalho com qualidade, que se traduz em uma remuneração adequada, com acesso à proteção social, que quando combinados com aumento de produtividade e igualdade de oportunidades no emprego, tem o potencial de diminuir a extrema pobreza e a fome, por meio do aumento e melhor distribuição da renda.

Diante da preocupação em garantir que o crescimento econômico mundial estivesse atrelado com o Estado de Bem-Estar Social, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão responsável pela promoção das normas internacionais do trabalho, em 1999, lança o conceito de TD (TD). De acordo com a OIT (1999), compreende-se como TD aquele "adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna" e que visa integralizar as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego. Nessa perspectiva, além de sugerir ações que gerem demanda pelo aumento de postos de trabalho e o enfrentamento do desemprego, a OIT se preocupa com a oferta do trabalho degradante. Para essa instituição, quanto maior o índice de pessoas alocadas em trabalhos decentes, maior o desenvolvimento socioeconômico da região. Ghai (2002), inclusive, reforça que, na visão da OIT, a população de países que possuem altos índices de TD, se apropria melhor dos benefícios da globalização econômica.

Em 2003, o governo brasileiro formalizando um compromisso com a OIT, dá o primeiro passo na direção de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD). Em 2006, o país lança a ANTD como uma das principais estratégias viáveis para o desenvolvimento e inclusão social. Dentro da proposta da Agenda brasileira, além da preocupação com a oferta de postos de trabalho com qualidade, o país demonstra seu interesse no fortalecimento das relações trabalhistas e a emancipação do trabalhador, seja na esfera econômica, social ou intelectual. Afinal, o trabalho é um caminho essencial para o crescimento do indivíduo e da região onde se insere.

De acordo com Brasil (2006, p. 8):

A promoção do TD, definido como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução da desigualdade social, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, é considerada [...] uma prioridade política do governo brasileiro.

Feitas estas ponderações, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de estudos que demonstrem a realidade recente brasileira no que se refere ao comportamento do TD. É importante destacar, que este estudo foi inspirado no mais recente trabalho realizado pelo Escritório da OIT no Brasil intitulado “Perfil do TD no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação”<sup>5</sup>, e propõe uma atualização de alguns dos seus principais indicadores, contemplando a região Nordeste, desagregada por unidades da federação. Desse modo, espera-se possibilitar o acesso de informações atualizadas para pesquisadores interessados na temática e, ao mesmo tempo, que tenha relevância no desenho de novas políticas públicas.

A escolha da Região Nordeste do Brasil, inicialmente deve-se ao fato de a pesquisadora e do programa onde do qual participa terem real interesse em estudos que privilegiem o desenvolvimento local. Além disso importa realizar medições no nível regional, já que o Brasil detém significativo grau de heterogeneidade social, principalmente nessa região que apresenta defasagem em seus índices sociais e econômicos, relativamente ao espaço econômico nacional, reflexo da natureza histórica da sua inserção. Furtado (1981) reforça esta afirmação quando coloca que é no Nordeste que se mostram, sem disfarces, as malformações do desenvolvimento brasileiro. Esta realidade também se reflete em seu mercado de trabalho, que tem como uma das suas principais características, a oferta de baixos salários, principalmente quando comparados a outras regiões do país. Ainda de acordo com Furtado, desde que o trabalho brasileiro passou do regime escravagista para o assalariado, a estrutura fundiária concentrada, predominante nessa região, a dominância oligárquica e o atraso cultural contribuíram para que predominassem, nela, as baixas remunerações.

---

<sup>5</sup> Refere-se a um relatório do Escritório OIT Brasil, elaborado em 2012 por José Ribeiro Soares Guimarães, reunindo diversos indicadores e tendo como objetivo avançar na mensuração do TD no Brasil.

Nesse sentido, os resultados aqui obtidos podem oferecer elementos para o avanço do conhecimento da realidade do TD no Nordeste, na medida em que se pretende responder ao seguinte questionamento: Como evoluíram os indicadores de TD no âmbito dos estados que integram a Região Nordeste?

A partir desta questão tem-se como objetivo geral deste estudo: realizar uma análise comparativa do comportamento do TD nos estados do Nordeste brasileiro e, para integralizar os objetivos gerais, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1 - Conceituar as categorias trabalho e mercado de trabalho no capitalismo e suas relações com o desenvolvimento social;
- 2 - Explicar como se deu a nova morfologia do trabalho no Brasil e no mundo;
- 3 - Descrever o processo de adoção do Trabalho Decente no Brasil;
- 4 - Analisar o comportamento recente dos indicadores de TD no Nordeste brasileiro e seus estados.

Para dar conta da investigação proposta nesta pesquisa, optou-se pela utilização do método de abordagem dedutivo, que segundo (TEIXEIRA, 2005, p.95), “[...] é o método que consiste na racionalização ou combinação de ideias em sentido interpretativo”. Visando assegurar o levantamento, a exploração e a análise de dados mais confiáveis possíveis, a partir de índices absolutos, elegeu-se o método de natureza quantitativa, que permite traduzir em números a frequência e atividade do comportamento de uma determinada população.

No que se refere ao objeto de pesquisa, visando proporcionar “[...] maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito [...]” (GIL, 2010, p. 27), quanto à natureza foi realizada uma pesquisa exploratória. A partir desta escolha, foi possível gerar novos conhecimentos, que poderão auxiliar na compreensão e na elaboração de intervenções sobre o problema do TD no Nordeste, ainda que não se tenha o intuito de apresentar soluções concretas a serem adotadas.

Inicialmente, para extrair o que é de consonância com o tema, a coleta de dados, teve alcance a partir de uma pesquisa de delineamento documental, com revisão de documentos técnicos e bibliográficos sobre o assunto, através de fontes primárias e secundárias. Por se tratar de um tema atual, além de transitar por alguns autores clássicos que fazem referência sobre trabalho e mercado de trabalho, para a análise do conteúdo, buscou-se para essa pesquisa autores contemporâneos, que

estudam o desenvolvimento regional e a economia do trabalho, além dos especialistas da área que possuem *expertise* sobre o conceito de TD.

O método de procedimento empregado foi o comparativo, ideal para confrontar mais de um elemento, a partir do levantamento de dados. Para possibilitar essa comparação, a pesquisa lança mão das estatísticas oficiais provenientes do Censo Demográfico e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), ambos derivados do Instituto de Geografia e Estatísticas (IBGE). Estas informações foram utilizadas para avaliar o comportamento dos indicadores que expressam o TD no Nordeste. As informações levantadas através da PNAD possibilitaram a comparação dos anos de 2006 e 2014, referentes às características demográficas e socioeconômicas da população (sexo, idade, educação, trabalho e rendimento) e dos domicílios.

Relativamente à parte empírica deste estudo, das dez áreas temáticas do relatório da OIT Brasil, foram escolhidas para estruturar o desenvolvimento desta pesquisa e de sua proposta empírica, cinco dimensões de medição do TD. Para tanto, buscou-se utilizar como parâmetro aquelas que expressam também as desigualdades sociais, ainda latentes no mercado laboral brasileiro, sendo elas: 1. oportunidades de emprego; 2. rendimentos adequados e trabalho produtivo; 3. jornada de TD; 4. trabalho a ser abolido; 5. igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

Para cada uma destas dimensões foram selecionados dados que pudessem expressar de fato se houve avanços ou não nos indicadores que expressam o TD na região. As informações foram levantadas em níveis Brasil, Nordeste e suas unidades da federativas e foram transformadas em tabelas e gráficos, de modo a facilitar a leitura e a comparação a partir dos índices encontrados.

Quanto à estruturação, esta pesquisa foi dividida em quatro capítulos, atendendo aos objetivos específicos, além desta Introdução e das Considerações finais. O primeiro capítulo foi dividido em três seções, as quais abordam respectivamente: o sentido ontológico-histórico do trabalho; entendendo a dinâmica do mercado de trabalho e o trabalho como promotor do desenvolvimento social. O segundo capítulo é composto por três seções, sendo elas: as mudanças no processo de produção do capital e suas repercussões no mercado de trabalho pós 1970; a precarização estrutural do trabalho e a “nova informalidade” nas relações de trabalho e o novo desenho do mercado de trabalho no Brasil.

No terceiro capítulo, também dividido em três seções tem-se: o histórico recente das políticas públicas de trabalho, emprego e renda no Brasil; adesão do TD no Brasil e contexto econômico e social do Brasil e Nordeste na década de 2000. No quarto e último capítulo, o estudo volta-se para a análise das informações, atendendo ao objetivo principal desta pesquisa, de comparação a partir dos dados sobre o mercado de trabalho nordestino. Para obter esse resultado, optou-se pela divisão em duas seções. A primeira, que se inicia com o levantamento das dimensões de medições do TD e, por fim, a parte empírica dessa pesquisa, a partir da análise dos indicadores que expressam o TD no Nordeste.

## **2 ENTENDENDO OS SIGNIFICADOS DAS CATEGORIAS TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO NO CAPITALISMO E SUAS RELAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

Nesta iniciativa investigativa, há duas categorias de análise que são centrais, quais sejam, trabalho e mercado de trabalho. Assim sendo, torna-se, desde já, inevitável a tarefa de conceituá-los, de modo que se possa reconhecer/identificar o partido analítico e interpretativo que se assume no contexto deste estudo. Isso porque, sobretudo, essa primeira categoria ocupa um lugar de destaque no plano das ciências sociais, notadamente na Economia e na Sociologia, sendo objeto de inúmeras controvérsias.

Em função dessa identificação, cabe esclarecer que a linha de argumentação que se sustentará na sequência, para examinar as referidas categorias, guarda perfeita correlação, ou melhor, é fortemente influenciada pelas ideias defendidas por autores que integram a corrente marxista de pensamento. Isso implica, por exemplo, reconhecer, entre outras coisas, que o trabalho é uma categoria de análise social que deve ser compreendida a partir de uma perspectiva que encerra um componente ontológico e outro histórico e, que o mercado de trabalho, embora contemple, no seu bojo, elementos presentes em outros mercados existentes na economia, se distingue dos demais exatamente por nele ser ofertada e demandada um tipo de mercadoria especial, diferente de todas as outras, que é a força de trabalho humana.

Ao trilhar nessa direção, não se pode deixar de tocar na questão de como tais categorias de análise se vinculam e/ou se articulam ao conceito de desenvolvimento social. Essa tarefa se impõe em função de que para se pensar em desenvolvimento dessa natureza deve-se contemplar certamente um conjunto de situações relacionadas ao mundo do trabalho. Situações que expressam, fundamentalmente, algo que é próprio também a um outro conceito bastante caro a esta pesquisa, que é a designação do que venha a ser TD.

## 2.1 O SENTIDO ONTOLÓGICO-HISTÓRICO DO TRABALHO

O trabalho é fundamental para a compreensão do homem e de sua constituição de ser social. E, para dar conta de explicar a relevância dessa categoria, optou-se por uma abordagem dentro da perspectiva do pensamento marxista, já que o tema ocupa uma posição central na elaboração de sua tese. Segundo Marx (1998), o trabalho é inerente a existência humana e considerado o elemento-chave para compreender a composição do ser social. Sendo assim, o autor confere ao trabalho uma categoria ontológica central da constituição do ser, não se limitando a um conceito econômico. O trabalho é a categoria fundante do ser social, portanto, condição natural e eterna da produção da vida social e independente de qualquer forma de sociedade, por isso, categoria ontológica, isto é, central na vida dos homens (MARX, 1990, p. 218-219).

A ontologia do ser social defendida por Marx foi influenciada por Hegel (1971), que concebia o indivíduo como resultado do seu próprio trabalho. Este pensamento trouxe uma grande contribuição para suas reflexões e também serviu de inspiração para outros autores, a exemplo de Lukács (1979), que buscando desenvolver e aprimorar o entendimento de seu mestre, procurou compreender o ser social em seu caráter de complexidade, distinguindo o trabalho de todas as demais atividades humanas e esclarecendo que ao transformar a natureza, o indivíduo também se transforma e se torna responsável por seu destino.

Estas concepções reforçam que o homem, como produto de sua própria história, é mutável e que o trabalho é o elemento responsável não só pela capacidade de sua produção, mas um meio para que este possa criar novas possibilidades e ser detentor de suas escolhas. Deste modo, compreende-se que a relação do homem com a natureza vai além de seu interesse em suprir as próprias necessidades particulares e momentâneas, mas fornece-lhe a condição de formar uma consciência pessoal e social. Para Hegel (1971), o trabalho não é só satisfação das próprias necessidades individuais e imediatas, mas é a expressão de um valor maior.

Seguindo nessa dialética, Marx (2008) assenta que:

A partir do trabalho que o ser humano, o ser social se diferencia de outras formas pré-humanas na história. Somos dotados de consciência, temos a possibilidade de planejar antes de dar forma ao objeto. Esta é a razão de o trabalho ser a categoria ontológica central para o mundo dos seres humanos. (MARX, 2008, p.218).

Apesar da influência de Hegel em suas obras, Marx se distancia de sua concepção de trabalho como sendo uma atividade essencialmente abstrata. Inclusive, foi a partir dessa crítica, que o trabalho passou a ser compreendido como uma atividade concreta, na qual o homem só pode ser reconhecido a partir de sua ação. Para Marx (1967), o trabalho é, num primeiro momento, um processo entre a natureza e o homem, processo em que este realiza, regula e controla por meio da ação em um intercâmbio de materiais com a natureza. Ao analisar sua obra, Lukács (2009, p. 226) ratifica esse pensamento, afirmando que “[...] todo existente deve ser sempre objetivo, ou seja, deve sempre parte (movente e movido) de um complexo concreto”.

Desse modo, inicialmente confere-se à categoria trabalho um salto do homem natural para o social, porém sem refutar que o mesmo continua fazendo parte dessa natureza. Lukács (1979) compreende o homem enquanto indivíduo e comunidade, sendo o resultado das objetivações criadas a partir de seu próprio trabalho. Assim sendo, o trabalho é considerado como a primeira atividade essencialmente social, em que o homem idealiza e promove a transformação da natureza para satisfazer suas necessidades e se torna responsável por seu próprio destino. Assim, ele cria suas próprias necessidades.

Na compreensão de Marx (1985),

[...] o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade. (MARX, 1985, p. 149-150).

De acordo com essa lógica, o trabalho traz significado ao homem e, por conta disso, sua relação com a natureza não ocorre de forma puramente mecânica. O processo de trabalho, segundo Marx (1985), é uma atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer necessidades



humanas. Entretanto, diferente dos demais animais, que também se valem da natureza para satisfazer suas necessidades, o homem tem consciência do que precisa extrair da natureza e como ela pode ser útil para atingir seus objetivos. Marx (1984) observa isso quando afirma que o trabalhador não efetua apenas uma mudança de forma no elemento natural; mas imprime no elemento natural, ao mesmo tempo, seu próprio fim, claramente conhecido.

Na teleologia do pensamento marxista, o indivíduo adquiriu consciência e liberdade de escolha a partir do trabalho, porém este também gerou uma relação de interdependência e exploração entre os próprios homens. Assim, Marx (1964), afirma que o homem deixa de ser livre e igual para carregar o castigo do trabalho. Ainda segundo ele, essa mudança ocorre como resultado da valorização do 'mundo das coisas' e vai ser responsável por afastar o indivíduo da natureza e de sua produção, tornando estranha e impessoal sua relação com o trabalho.

Trabalhar faz parte da história do desenvolvimento do homem e sempre foi marcado por uma relação antagônica, entre aquele que detém os meios de produção e aquele que dispõe apenas da sua força de trabalho, seja ela na condição livre ou não, para atender suas necessidades. Nessa mudança, o homem que era organicamente ligado à natureza e produzia apenas pelo valor de uso, na sociedade capitalista, a produção se torna um valor de troca. E essa forma de produção é dividida por classes, onde existe de um lado o capital dominante e, do outro, o trabalhador livre, que vende sua força de trabalho em troca de um salário. Tal como indicado por Lukács (1981), no capitalismo, o trabalho se manifesta, em sua particularidade histórica, sob a forma de força de trabalho subordinada aos interesses do capital. Contudo, não perde sua centralidade ontológica como fonte primária de realização humana e como modelo privilegiado de toda *práxis* social.

Na história do trabalho, diversos aspectos são relevantes a serem estudados, porém, para dar um aporte teórico a esta pesquisa, a abordagem escolhida é a da condição de submissão do trabalhador a partir do capitalismo. "Todo o sistema de produção capitalista repousa no fato de que o trabalhador vende sua força de trabalho como mercadoria" (MARX, 1985c, p. 48). A partir do surgimento desse modo de produção, se constrói e se consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho.

Conforme indica Giddens (1991):

O capitalismo é um sistema de produção de mercadorias, centrado sobre a relação entre a propriedade privada do capital e o trabalho assalariado sem posse de propriedade, esta relação formando o eixo principal de um sistema de classes. O empreendimento capitalista depende da produção para mercados competitivos, os preços sendo sinais para investidores, produtores e consumidores. (GIDDENS, 1991, p.53).

Na conceptualização de Marx (1983),

[...] a atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo, no mesmo lugar (ou, se se quiser, no mesmo campo de trabalho) para produzir a mesma espécie de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista, constitui histórica e conceitualmente o ponto de partida da produção capitalista. (MARX, 1983, p. 257).

O processo histórico anterior à Revolução Industrial, marco para o capitalismo, bem como a conjuntura socioeconômica existente à época foram os responsáveis por materializar no produto o valor do trabalhador, como bem apontou Melgar (1995 apud Vera, 2009), o trabalho existente até a Revolução Industrial não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía a seu esforço. Dessa forma, a relação do homem com a natureza em uma sociedade sem classes deixa de ser um processo individual de produção, modificando-se para um processo social de produção.

No sistema capitalista, o trabalhador é igualado a um produto de valor de troca e aquilo que ele produz quem determina é a sociedade, através do consumo. Nesse novo modelo produtivo, a produção cria os consumidores. “Para ser mercadoria o produto não pode ser produzido como meio de subsistência imediato para seu próprio produtor” (MARX, 1985a, p.140).

A Revolução Industrial baliza as profundas mudanças sofridas nas relações de trabalho, a partir das revoluções liberais, datadas dos séculos XVII e XVIII. O início desse período foi marcado pela transição das condições de vassalagem e surgem as relações de trabalho remuneradas, conhecida por “condição proletária”. O homem agora é livre, mas tem que vender sua força de trabalho ao capitalista para sobreviver. De acordo com uma passagem de Castel (2015), a relação salarial do início da industrialização era uma remuneração mínima que assegurava apenas a reprodução do trabalhador e de sua família, não permitindo investir em seu próprio consumo.

Apesar das mudanças nas relações de trabalho, esse período foi terrível para os trabalhadores. De tal modo, que eles eram submetidos às mais humilhantes e indignas condições de trabalho. Diante da ausência de uma proteção social e a impossibilidade de se rebelarem contra tais situações, os operários tinham que aceitar aquele contexto e os baixos salários.

Segundo o autor Melgar (1995),

A tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário. (MELGAR, 1995, p. 63 apud Vera, 2009).

Cerqueira (1961) ressalta que:

Para poder enfrentar a livre concorrência, os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, portanto, o custo da produção, o que lhe permitia auferir maiores lucros. (CERQUEIRA, 1961, p. 343).

Nesse período, o capitalista tinha total domínio da situação, pois além de dominar os meios de produção, o Estado não assumia qualquer tipo de ingerência nas decisões das indústrias, mesmo que elas fossem de encontro às condições mínimas de submissão dos trabalhadores e de toda sua família. Cerqueira (1961) resume bem isso quando coloca que não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde os 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores.

Com o crescimento das indústrias e aumento do número de máquinas na produção, essa realidade só viria a se agravar. Como resultado, tem-se a extinção de diversos postos de trabalho, o desemprego, o aumento da oferta de trabalho em condições indignas, principalmente para os operários que se “alugavam para tarefas sem qualificação”. A partir de então, se deflagram os conflitos dos operários, que se organizam em movimentos de classe e saem em defesa da libertação do trabalhador.

Com base no pensamento de Vianna (1991),

[...] numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça que geraram associações que representavam os interesses dos operários. (VIANNA, 1991, p. 32).

Castel (2015) reforça essa passagem:

O advento da sociedade salarial não será, no entanto, o triunfo da condição operária. Os trabalhadores braçais [...] a salarização da sociedade cerca o operariado e subordina-o novamente, desta vez sem a esperança de que possa, um dia, impor a sua liderança. (CASTEL, 2015, p. 417).

Esses movimentos sociais resultaram na concepção do sindicato, que ainda no período da Revolução Industrial, buscando oferecer condições mínimas aos operários, criaram as primeiras normas voltadas exclusivamente para a proteção dos trabalhadores. Nesse momento de mudança, o Estado, buscando a aceitação da sociedade, passa a apoiar os trabalhadores, a partir da promulgação de leis que regulam as condições de trabalho. A partir dessas mudanças, o empregador começa a perder forças. Vianna (1991) reforça esses acontecimentos quando indica que, em vários países ocorreram fatos que marcaram as relações entre empregados e empregadores, alterando, de forma definitiva, como seriam tratadas as questões sobre condições de trabalho daí em diante.

Porém, vale ressaltar que em um mesmo modo de produção, nesse caso o capitalismo, “[...] a relação salarial pode assumir diferentes configurações [...]” e “[...] dessa forma se configura a passagem da relação salarial que prevalecia no começo da industrialização para a relação salarial fordista” (CASTEL, 2005, p. 418-419).

No processo capitalista, a mercadoria não é mais produzida totalmente para atender à necessidade daquele que produz e a sociedade passa a ser a determinante da produção, através do consumo. Por isso, é importante compreender como funciona a dinâmica do mercado de trabalho, que muito se assemelha aos demais mercados da economia. Esta, porém, possui uma particularidade importante no que se refere à mercadoria ofertada, que é a força de trabalho do homem. A partir dessa compreensão, será possível entender como ocorrem as relações de demanda e oferta dentro de um contexto de divisão do trabalho, onde existem aqueles que dominando os meios de produção e, do outro lado, os que vendem sua força de trabalho em troca da subsistência.

## 2.2. ENTENDENDO A DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS OUTROS MERCADOS

Nas sociedades capitalistas, é através do mercado de trabalho que os indivíduos contribuem para a produção social. É nesse mercado, que se aloca a mais importante de todas as mercadorias, a força de trabalho humana. Assim como nos demais mercados — de matérias-primas, de mercadorias e de capital — os demandantes e ofertantes estão em constante oposição, buscando defender seus interesses, porém, possuem uma relação continua de interdependência, onde os dois lados precisam se adaptar estrategicamente para atender às demandas do consumidor. “Podemos falar de uma desvantagem estrutural na estratégia de mercado da força de trabalho, já que apesar de ser tratada como mercadoria, ela se apresenta ao mercado por motivos diferentes das outras mercadorias” (OFFE e HINRICHS, 1989.p. 49-50).

De um lado, trabalhadores têm interesse em reduzir sua carga horária, melhores condições de trabalho e o aumento de seu valor (salário) e do outro lado, os empresários buscam aumentar sua produtividade e gerar mais valia, a partir do aumento das horas trabalhadas e redução de salários. Para Marx (1893), o mercado de trabalho se caracteriza pela luta de classes entre trabalhadores e burguesia e na desigualdade da distribuição de riquezas e poder.

O mercado laboral também difere dos demais por possuir algumas particularidades, sendo uma delas, o poder que o demandante exerce nessa relação e que lhe é favorável, pois é ele quem determina algumas variáveis na relação, ficando o ofertante da força de trabalho em desvantagem. Conforme indica OFFE (1989, p. 26), o “empregado acaba sempre em uma posição desfavorável quando firma um contrato de trabalho em situação de livre concorrência”. Isso ocorre, pois apesar de a força de trabalho ser a mercadoria do mercado laboral, ela possui uma “posição singular” (OFFE, 1989, p. 27) e se diferencia das demais, que regulam sua produção e oferta de acordo com a expectativa dos compradores.

Do lado do ofertante, o que determina inicialmente a oferta da força de trabalho é a condição socioeconômica do indivíduo, que pode se decidir ou não em vender. Desse modo, o indivíduo que consegue se subsidiar, não necessita ofertar sua força de trabalho. “Acima de todos os outros fatores que de outro modo ainda podem influenciar a elasticidade, encontra-se a grande questão da existência física,

a questão da possibilidade de continuar se mantendo por outros meios e, para isso, a distribuição da propriedade certamente é de fundamental importância” (OFFE, 1989, p. 27). Do outro lado, o indivíduo que dispõe apenas da sua força de trabalho para ofertar é obrigado a vendê-la mediante sua necessidade de subsistência e-ou ausência de outros meios de supri-la.

Outras desvantagens estruturais da mercadoria força de trabalho é não possuir estrategicamente controle sobre o quantitativo do que pode ofertar, pois isso é determinado por quem domina os meios de produção e aquela passa a depender do que o capital tem a lhe oferecer, que são lavradas através de um contrato de trabalho. Assim sendo, os indivíduos precisam aceitar determinadas condições, que nem sempre estão dentro daquilo que anseiam, pois é a demanda que transforma a força de trabalho em valor, através do salário ofertado. Por isso, nessa relação, o ofertante é o elo mais frágil, obrigado a abrir mão de suas opções estratégicas próprias, para aproveitar a demanda existente, aceitando todas as condições impostas. Afinal ele não pode esperar, pois precisa primeiro vender sua força de trabalho, em troca de um valor, que lhe possibilite a aquisição dos meios de subsistência.

Outra desvantagem que o homem enfrenta nessa relação está nas mudanças estratégicas da demanda, a exemplo da inclusão tecnológica na produção, que acarreta dispensa de força de trabalho humana e, conseqüentemente, aumenta a oferta de mão de obra no mercado. De um lado, o contratante se beneficia, pois reduz o dispêndio com a contratação de trabalhadores, podendo reduzir gastos com salários. Inversamente, esses últimos são prejudicados, pois precisam do salário para se manter. E, nessa condição, o homem não consegue concorrer com a máquina, pois essa possui limite de produção muito acima do que qualquer indivíduo possa oferecer. Nesse contexto, o ofertante só tem uma possibilidade de conseguir concorrer e se manter empregado, que é impulsionando a qualidade de sua oferta, mas, para isso, precisa da ajuda de políticas públicas, a exemplo da oferta de educação e treinamento.

Assim sendo, os demandantes se encontram em posição sempre favorável nessa relação, podendo inclusive ‘escolher’ entre as opções de força de trabalho disponíveis no mercado. Além disso, o capitalismo quando em situação desfavorável, dentro de seu poder de se reinventar e se adaptar, tem a condição de investir em outros meios de produção e adquirir novas ofertas de mão de obra.

Assim sendo, existe uma constante relação assimétrica entre a oferta e a demanda do mercado de trabalho, principalmente pelo fato de que a força de trabalho, via de regra, diferente do que ocorre nas máquinas, não pode variar a entrega de seu tempo da produção e a quantidade de seus produtos.

Essas desvantagens que pesam sobre os ofertantes de mão de obra são o que diferencia o mercado de trabalho dos demais. A oferta individual de força de trabalho não pode usar de estratégias no mercado de trabalho como uma prerrogativa, resultando em exploração da sua capacidade. Por isso, por diversas vezes, cabe ao trabalhador aceitar salários e-ou condições ruins para se manter empregados. Segundo Marx (1985), o lado dos que têm sua mão de obra expropriada é mais fraco e, portanto, fica vulnerável e não consegue estabelecer negociação vantajosa com o lado mais forte, que atua como mandante no estabelecimento do preço.

Esse diferencial de poder entre quem oferta e quem demanda já foi palco de diversos conflitos. Deste modo, diferente de outras mercadorias, o comprador exerce poder sobre o produto, de modo discriminado e lavrado em um contrato de compra e venda. Na contratação de mão de obra, entretanto, não existe forma tão precisa e específica sobre a quantidade a ser produzida em certo período de tempo. Deste modo, como denominou Offe (1989), ocorre a “separação social” e o ofertante da força de trabalho se torna obrigado a realizar tarefas, baseadas apenas em sua função designada, já que o contrato de trabalho não especifica como as atividades a serem realizadas acontecerão quantitativa e qualitativamente.

Esse tipo de contrato, muito mais estrutural, não impede que o contratante de mão de obra, que produz de acordo com a necessidade do mercado consumidor, exija do trabalhador maior desempenho, dando margem à super exploração. Isso acontece porque não há uma forma de especificar, um quantitativo que o trabalhador deve entregar em determinado período de tempo. Por outro lado, esse tipo de contrato não pode realmente ser tão preciso como no caso de um contrato de venda, pois quem dispõe da propriedade da força de trabalho é o homem e sua força permanece sob seu domínio, mesmo depois de assinado legalmente um contrato e se dispondo a realizar tarefas em um determinado período de tempo. Portanto, sua produção vai depender de sua disposição e interesse, o que não acontece com uma máquina. “Uma [...] particularidade da ‘mercadoria’ trabalho é que raramente pode

ser comprada sem ao mesmo tempo colocar o vendedor em uma certa dependência” (OFFE, 1989, p 35).

Marx vai denominar essa força de trabalho de ‘viva’, pois existe uma força subjetiva na força de trabalho e que permanece sob o controle real do trabalhador, ou seja, são inseparáveis e não podem ser totalmente transferidos ao ‘comprador’ como ele espera. Portanto, este fator favorece o trabalhador, já que utilização da mercadoria adquirida está vinculada ao interesse de seu possuidor e este precisa de sua colaboração. Diante dessa condição, o trabalhador pode aumentar seu poder de barganha. Dessa condição nascem os conflitos. De um lado o empregado defendendo sua autonomia, mesmo diante de um contrato pré-estabelecido, na outra ponta, o capitalista precisa extrair ao máximo dessa força de trabalho.

Porém, apesar de o trabalhador ter a seu favor essa autonomia, diante da realidade de um grande número de indivíduos disponíveis no mercado, buscando por uma posição, o capital se mantém em condição favorável. Procura, inclusive, encontrar formas de conseguir atingir seu objetivo e reduzir ao máximo essa subjetividade e controle inerentes ao indivíduo, através de supervisão constante exigindo maior desempenho e, em geral, causando maior desgaste aos trabalhadores.

O contrato de trabalho assalariado, no qual o indivíduo troca sua força de trabalho por um valor em dinheiro (salário), não é a única situação existente nesse mercado. Isto porque nem todos os indivíduos ocupam a mesma posição dentro dele. Diante disso, segundo a classificação social de Offe (1989), existem quatro categorias diferentes de organização da força de trabalho, sendo elas: 1 - Os Inativos, aqueles que suprem suas necessidades básicas a partir de terceiros, sejam familiares ou instituições públicas, a exemplo de crianças e pessoas com doenças crônicas ou aposentados. Uma parte desses inativos possui condição de ofertar sua mão de obra no mercado de trabalho, a exemplo das donas de casa e estudantes, mas que muitas vezes continuam nessas funções, por não conseguirem uma colocação. Assim, continuam em suas funções sociais iniciais, pois, eventualmente, possuem recursos dados pelos familiares ou instituições públicas, 2 - Os desempregados, que estão em busca de emprego. Estes recebem valores por um período, como o seguro desemprego, a rescisão e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS, até assumirem nova posição de emprego. 3 – Empregados, que se encontram alocados no mercado formal de trabalho. Esses vendem sua força de



trabalho, enquanto existe um contrato e interesse das duas partes, existindo uma troca de salários e de serviços que se desenvolve entre as duas partes. 4 – Independentes ou autônomos, trata-se de trabalhadores que estão fora do mercado formal de trabalho. Nesta categoria, o indivíduo detém os meios de produção e junto a sua força de trabalho, ofertam diretamente ao mercado consumidor bens e ou serviços. Sua renda não é baseada em um contrato de trabalho com um empregador — motivo pelo qual são denominados autônomos —, mas resulta de seus custos e dos lucros que consegue auferir. Portanto, não são vendem sua força de trabalho a outrem.

Diante dessa classificação, é possível entender a posição dos indivíduos no mercado de trabalho, compreendendo inclusive a daqueles que dele fazem parte direta ou indiretamente, a exemplo dos empregados e desempregados. Entendem-se também as demais categorias, que não participam do mercado laboral. Todavia, vale ressaltar que sua inclusão ou mobilidade, dentro dele, não depende apenas do ofertante, mas de diversas outras variáveis. Contudo, este pode usar de estratégias que permitam sua migração ou permanência em uma determinada categoria no referido mercado. Isso ocorre quando o trabalhador se torna estrategicamente mais flexível e cria vantagens em relação aos demais, seja minimizando os riscos de sua contratação ou mesmo aceitando salários inferiores. Com isso, ele garante a demanda uma “simpatia”, pois esses comportamentos atendem ao que Offe (1989), denominou de ‘situação ideal para a demanda’. Esta tem interesse em admitir e demitir de acordo com a procura do consumidor, portanto, é interessante ter trabalhadores, que atendam às exigências mínimas de qualificação, mas que custem pouco, podendo ser substituídos com maior facilidade, a qualquer momento.

O aceite de menor remuneração acaba sendo uma forma encontrada pelo trabalhador individual para auferir uma renda, na medida em que falta de ajuda de recursos externos, ao tempo em que não consegue aumentar a qualificação de sua mão de obra. Para que o indivíduo revertesse essa condição de oferta, teria que tornar sua força de trabalho diferenciada, competindo via melhor qualificação e, com isso, reduzindo a concorrência. Porém, como já citado anteriormente, para isso ser possível precisa que o Estado esteja disposto promover políticas de educação e treinamento.

Vale observar que dentro dessa condição, a concorrência tende a crescer entre os ofertantes, gerando outro grande problema, inicialmente, eliminando do

mercado de trabalho parte daqueles que utilizaram estratégias similares. Concomitantemente, também excluem grupos, que possuem atributos específicos — eventualmente vistos como não interessantes — como idade, gênero, raça e nacionalidade, gerando o que Offe (1989,) cognominou de ‘fechamento social’. Ou seja, os ofertantes desses grupos deixam de interessar ao demandante de mão de obra em absorvê-los, dado que dispõe de oferta ‘regular’, que se coloca em situação de mercado mais favorável, relativamente ao custo e qualificação.

Tal como revela Castel (1995),

A situação atual é marcada pela desestruturação da condição salarial. O desemprego em massa, a instabilidade das situações de trabalho, o trabalho precário e o desmantelamento da proteção social criam novas categorias de pessoas: os supranumerários, os inempregáveis, os desfiliaados, desvalidados, dissociados, desqualificados, os supérfluos (...) os inúteis para o mundo. (CASTEL, 1995, p.20).

E essa posição de desvantagem dos grupos excluídos pelo mercado de trabalho, denominados de ‘grupos-problemas’ por Offe (1989), está relacionada à existência de um mercado de trabalho, que é formado por dois setores totalmente distintos: o primário e o secundário. No primeiro, estão os empregos que proporcionam melhores remunerações, estabilidade, crescimento e, relativamente, boas condições no ambiente de trabalho. Já o segundo, são os empregos destinados àqueles que não conseguem uma posição no primeiro setor e cujas condições são opostas às do primeiro. Os grupos problemas fazem parte, quando conseguem, em sua maioria, do setor secundário. O fato de sua entrada no setor primário ser mais difícil, não ocorre por falta de procura de emprego ou por falta de capacitação, mas pelo fator institucional da discriminação negativa.

Com conceitua Souza (2007),

Assim, como relação ao mercado de trabalho primário se pode dizer, por exemplo, que o mesmo se distingue por oferecer poucos cargos de nível inferior. Nele as escalas promocionais são longas e a estabilidade do trabalhador é encorajada pelo pagamento de altos salários. Além disso, nele se encontram ainda boas condições de trabalho e cláusulas de estabilidade no emprego. Some-se a isso o fato que nele a administração dos regulamentos caracteriza-se pela adesão aos princípios de equidade e mérito. Já no tocante ao mercado de trabalho secundário, se pode afirmar que ele se aproxima mais de perto de um conjunto de mercados não-estruturados. (SOUZA, 2007, p. 207).

O capitalismo mais uma vez buscando formas que atendam seus interesses e, diante da impossibilidade de absorver todo o contingente de mão de obra disponível e apta a trabalhar, busca se preservar a partir da organização de um mercado de trabalho mais estruturado, não assumindo maiores riscos. Dentro desse modelo, ele escolhe excluir grupos específicos, que possam não atender a sua demanda e gerar maiores custos.

Com isso, o capitalista se preserva, reduzindo riscos com essas contratações, já que tais indivíduos não fazendo parte dos grupos 'regulares' de trabalho, estariam mais propensos à não adaptação e à saída do emprego em curto prazo, gerando custos com substituição e nova contratação. E quando ocorre a contratação de trabalhadores deste grupo marginal, as funções que lhe são atribuídas são claramente bem distintas — menor exigência de qualificação, menor remuneração, maiores riscos à saúde, etc. — da força de trabalho regular.

### **2.2.1 A questão dos grupos vulneráveis**

Os grupos vulneráveis ou grupos problemas são aqueles ofertantes que estão fora do mercado de trabalho ou ligados a ele informalmente. Entretanto, não se trata de grupos de indivíduos incapazes, mas pessoas que têm menos oportunidade de ofertar a sua força de trabalho em condição de igualdade com os demais. E essa restrição imposta pelo mercado de trabalho a estes grupos, ocorre muito mais em relação a mecanismos utilizados pelo capital, do que pelos atributos naturais desses indivíduos. Deste modo, eles são excluídos de alguma forma pela sociedade e também estão sujeitos à falta de proteção individual no mercado de trabalho.

Segundo a argumentação lançada por Offe (1989),

A emergência de 'grupos-problema', no mercado de trabalho não pode ser explicada por alguma 'inferioridade' física de sua oferta no mercado de trabalho, mas somente pelo fato de que suas chances de 'negociar' sua oferta, sob outros aspectos 'igual', têm piorado por fatores políticos e normativos. (OFFE, 1989, p. 21).

Castel (1995) reforça essa posição afirmando que,

Os vulneráveis são aqueles trabalhadores em situação de 'risco', que estão sob o pano de fundo de uma estrutura social em que o estatuto de um

indivíduo depende de seu encastramento numa rede cerrada de interdependência. (CASTEL, 1995, p. 119).

Segmentados por idade, sexo, estado de saúde e classificação étnica, esses grupos apesar de muito numerosos, pelo fato de não possuírem uma identidade própria, faz com que a sociedade e o Estado não os perfilhem como cidadãos com direitos iguais. Por consequência, sofrem todos os efeitos da exclusão. Sendo assim, são obrigados a se submeterem às relações instáveis de empregos, salários baixos, além de condições de trabalho, de mais alto risco, ou insalubres. Bastos (2002) argumenta que, os vulneráveis fazem parte de um conjunto de pessoas pertencentes a uma minoria que por motivação diversa, tem acesso, participação e/ou oportunidade igualitária dificultada ou vetada, a bens e serviços universais disponíveis para a população.

Nasce com o modo de produção capitalista, a exclusão de forma institucionalizada, desses grupos, do mercado de trabalho, sendo inclusive normal e legitimado que não ofereçam sempre sua força de trabalho. De um lado, o capitalista, que não tem capacidade de absorver toda a oferta direta de mão de obra, porém pode-se observar nesse contexto, que existe também o fato de deixarem clara a falta de interesse em determinados grupos. Acrescente-se a isso, aquilo que Marx denominou de “exército industrial de reserva”, ou seja, uma força de trabalho não empregada, mas disponível para assumir um posto de trabalho, conforme a demanda do capital. Inclusive, um dos principais motivos de existir essa reserva é que no modelo capitalista, esse contingente contribui como um mecanismo pressionando os salários para baixo.

Cabe ao Estado auxiliar esses grupos, que não dispõem de recursos para suprir suas necessidades básicas de sobrevivência, uma ajuda monetária. Porém, por lei, ainda que tais grupos estejam de certa forma ‘amparados’ legalmente e com sua sobrevivência garantida esses não podem ser discriminados e excluídos. Porém, apesar da ajuda do Estado, ela é restrita, limitando-se ao essencial para a sobrevivência. Tal situação, os pressiona a voltar ao mercado de trabalho. Esse é um dilema vivido por esses grupos, pois possuem o direito institucionalizado de ficar fora do mercado, porém quando se interessam, têm direito de participar. (OFFE, 1995, p. 53) retrata bem esse dilema, colocando que o problema para as pessoas, que “desfrutam” dessa opção, não é terem muito poucas escolhas, mas “inúmeras”,

pois em muitas circunstâncias, essa opção é um “presente de grego” altamente ambivalente.

Nesse sentido, os grupos vulneráveis se encontram em posição desconfortável, ante duas situações antagônicas. Ao mesmo tempo em que possuem leis que garantam sua subsistência, precisam e não podem ser impedidos de ofertar sua força de trabalho ao mercado. Esse dilema gera enfraquecimento de suas possibilidades efetivas de trabalho. Isto porque os demandantes buscam se cercar da maior assertividade possível, assim, analisam as implicações estratégicas em cada contratação e consideram o menos dispendioso e o menor risco, optando por ofertantes que estão fora destes grupos. Sabem por experiência própria que terão melhor adaptação e resultado.

Desse modo, quando o contratante decide absorver trabalhadores desses grupos, diante de suas características, geralmente oferece posições inferiores, que exijam menor complexidade nas atividades, visando atingir um máximo de acerto. Visam, com isso, que não seja necessária uma substituição em curto prazo, pois seria oneroso para a empresa. Offe (1989) denomina esse tipo de contratação de ‘força de trabalho marginal’, proveniente de um alto grau de rotatividade, porém com atividades menos prejudiciais à empresa, pois implicam em custos mais baixos e maior facilidade de substituição do(a) trabalhador(a), devido à baixa complexidade das atividades exercidas.

As ofertas de trabalho para estes grupos vêm acompanhadas de menores salários, condições de trabalhos restritivas, com um alto grau de controle e escassas possibilidades de crescimento interno. Com essas decisões, os demandantes estão garantindo menor perda, pois se cercam de proteções internas em relação à força de trabalho marginal.

De acordo com OFFE (1989),

Ativos que podem ser sacados a curto prazo rendem uma taxa de juros muito mais baixa, embora naturalmente a singularidade do fenômeno do mercado de trabalho que estamos tentando compreender esteja no fato de o direito de escolher uma forma de investimento a um prazo mais longo e, portanto, mais “lucrativa”, ser negado a determinados “investidores”. (OFFE, 1989. p. 55).

Diante do levantamento do tipo de oferta que era feita aos *grupos vulneráveis*, pode-se constatar que era uma opção interessante e rentável para as empresas,

pois além de gerar menor dispêndio interno, tais grupos estavam externamente protegidos, a partir das garantias dadas pelo Estado de bem-estar social. Destarte, o impacto de uma anulação de contrato tornava-se menor, pois além de não ocuparem posições indispensáveis na empresa, essa 'rede de segurança' social e de políticas ativas fora do contexto de mercado de trabalho, traziam para a empresa maior comodidade. Por conta disso, a oferta de emprego de trabalho marginal começa a crescer, pois esse tipo de oferta de trabalhador passa a ser interesse, em um contexto de flutuação da demanda, facilitando a demissão e recontração desse tipo mão de obra.

Além disso, os grupos vulneráveis, por apresentarem desvantagens estratégicas de oferta, tais como idade, deficiência física, imigrantes ou condições de aprendiz, passavam a ter maior dependência em relação ao emprego e maior dificuldade de reinserção no mercado. Então, diante da relativa falta de alternativas que estes grupos enfrentavam, acabavam aceitando uma taxa de exploração acima da média e rendimentos inferiores aos que, outros grupos de trabalhadores, os regulares, rejeitariam.

Marx (1976) reforça essa relação de interesse do contratante,

[...] o operário moderno não trabalha para si, para atender suas necessidades e realizar-se individual e socialmente, mas para benefício do proprietário dos meios de produção que dirige o seu negócio e a sua fábrica como um quartel, em busca de um acúmulo cada vez ilimitado para não sucumbir à concorrência MARX. (1976, v. I, p. 436).

Offe (1989) questiona a pouca resistência dos grupos desfavorecidos do mercado de trabalho em relação a uma mudança de comportamento, através de uma luta para superar essa posição desfavorável. O mesmo acredita ser essa uma opção muito pouco provável de acontecer e atribui isso à existência de um contexto que abrange as já referidas oportunidades objetivas, mais as atitudes daqueles estigmatizados por uma condição de inserção em duas condições antagônicas. Os interesses e estratégias do lado da demanda, assim como as tendências dentro do processo de representação dos interesses dos escalões inferiores da mão-de-obra contribuem para a intensificação das diferenças acima mencionadas.

Por outro lado, existe também um interesse de membros desse grupo de empregados em ocupar uma posição temporária no mercado de trabalho. Entende e aceita que aquela posição é complementar, pois de fato seu interesse principal é

outro, a exemplo do estrangeiro que pretende retornar ao país de origem, agricultores que entram no mercado de trabalho com uma visão temporária. Os empregados tidos como 'normais' possuem interesses mais amplos como, carreira, mobilidade, renda e boas condições de trabalho.

Segundo Offe (1988),

Essa orientação central para um mundo de vida fora do mercado de trabalho significa que, em relação à disposição para se organizar e se engajar em conflitos, o dispêndio de tempo e de energia necessários para a luta individual ou coletiva por melhores condições de trabalho tanto não é possível objetivamente como não parece vantajoso subjetivamente, visto que o êxito decorrente desses esforços poderia ser desfrutado apenas por um curto período de tempo. (OFFE, 1989, p 35).

Essa passagem reforça a possibilidade da existência, entre membros desses grupos vulneráveis, de um grau de organização sindical muito abaixo da média, mas de forma proposital. As próprias organizações de trabalhadores possuem um comportamento discriminatório e formulam e definem os interesses coletivos da força de trabalho. Assim, os conselhos das fábricas e sindicatos veem com mais simpatia as demissões de pessoas dos grupos cuja eliminação temporária ou permanente do mercado de trabalho é considerada aceitável para os demitidos.

### 2.3 O TRABALHO COMO PROMOTOR DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Para alguns clássicos, o trabalho funciona como uma relação puramente econômica, onde prevalecem os interesses particulares do indivíduo. Porém, outros autores contestam esse pensamento, a exemplo de Hegel (1971), que compreendia o trabalho não só como uma satisfação das próprias necessidades individuais e imediatas, mas como a expressão de um valor maior, que forma a consciência pessoal e social e manifesta o caráter público e universal do ser humano. Na compreensão de Durkheim (1988), o trabalho, antes de mais nada, é fonte de solidariedade e segundo Castel (1995), não pode ser tomado como uma simples relação econômica, mas como algo que insere o indivíduo na estrutura social e organiza uma parte significativa de redes de sociabilidade.

Diante dessas compreensões, pode-se afirmar que para o homem, o trabalho vai além de uma relação econômica, atuando como fonte inesgotável de novos conhecimentos, inserindo-o na dinâmica social. Seguindo essa linha de

argumentação, para Marx (1977), o trabalho é a fonte material de novos conhecimentos, que retroagem sobre as forças produtivas, aperfeiçoando-as e, o desenvolvimento das forças produtivas é o elemento dinâmico do desenvolvimento social. O homem, através da prática, desenvolve novos métodos e utensílios na apropriação dos meios de produção, gerando novos conhecimentos que se torna um processo contínuo de seu desenvolvimento e, por consequência, do trabalho. Ainda segundo Marx (1977),

é fruto da contemplação, mas nasce da prática da atividade humana e esse acúmulo de conhecimento se manifesta em desenvolvimento das forças produtivas, que é o elemento dinâmico do desenvolvimento social. (MARX, ENGELS, 1977, p. 208-210).

O desenvolvimento de novos conhecimentos também é crucial para a evolução do homem, pois este depende de sua relação com a natureza para produzir, porém ela nem sempre está disponível para atender certas necessidades. Para isso, o homem carece de usar de novos conhecimentos e técnicas para extrair todos os recursos que a natureza tem a lhe oferecer no momento em que deseja ou precisa. Diante disso, pode-se afirmar que existe uma retroalimentação entre o trabalho e o desenvolvimento do homem, ao longo da história, pois o conhecimento é inesgotável. Marx (1998), em sua teoria do desenvolvimento social, discorre sobre o histórico do homem através do trabalho.

Apesar de o trabalho ser considerado vital para o homem e responsável por sua socialização, com a chegada do Capitalismo, ocorre uma mudança que altera profundamente a relação do homem com a sociedade. No novo modelo de produção, o trabalho passa a assumir um papel de meio de produção de mercadorias, que separa o trabalhador do capital, a partir de uma relação social fundada na propriedade privada. De acordo com os conceitos trazidos por Marx, o trabalho se transforma do concreto (social) para o abstrato (assalariado) e, em sua forma abstrata, assume a forma de alienação, subordinando o homem aos interesses do capital.

Tal como revela Antunes (2010),

Se podemos considerar o trabalho como um momento fundante da sociabilidade humana, como ponto de partida de seu processo de humanização, também é verdade que na sociedade capitalista, o trabalho torna-se assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado, fetichizado e



abstrato. Ou seja, ao mesmo tempo em que ele é imprescindível para o capital, ele é um elemento central de sujeição, subordinação, estranhamento e reificação. O trabalho se converte em mero meio de subsistência, tornando-se uma mercadoria especial, a força de trabalho, cuja finalidade precípua é valorizar o capital. (ANTUNES, 2010.p.10).

Porém, não pode existir sociabilidade sem o trabalho. No capitalismo, o trabalho é subordinado ao capital e, com isso, o homem é desumanizado, pois o sistema privilegia a produção de mercadorias em detrimento dos trabalhadores. Distancia o homem de suas funções produtivas básicas e controles, gerando o fenômeno do estranhamento. Isso abre um eterno conflito entre aqueles que produzem e os que controlam os meios de produção e, a partir daí, cria-se uma nova “consciência” por parte dos trabalhadores.

De acordo com Antunes (2004) o trabalhador é,

Alienado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, o ser social torna-se um ser estranho frente a ele mesmo: o homem estranha-se em relação ao próprio homem, tornando-se estranho em relação ao gênero humano, como também nos mostrou Marx. (ANTUNES, 2004, p. 09).

Com isso, pode-se concluir que o trabalho assalariado, constituído pelo capital, desestrutura o ser social, pois não possibilita que o homem se desenvolva, dado que a distância do seu próprio trabalho, criando um sentimento de alienação e estranhamento. Esse é o maior desafio da sociedade contemporânea, a de restaurar a sociabilidade autêntica, na qual o trabalho dá o sentido humano e social da produção, dando um novo sentido à vida e satisfação na condição de trabalhador.

### **3 AS RECENTES TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: NOTAS SOBRE A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E BRASILEIRA**

Como visto no capítulo anterior, a categoria trabalho é vital para a construção do ser como indivíduo, além de ter um papel determinante em sua formação social. Nas sociedades capitalistas, o mercado de trabalho é o ambiente, através do qual o homem, com sua força de trabalho, contribui para a produção de bens e para o desenvolvimento da sociedade.

No presente capítulo, a princípio, se contextualiza a crise estrutural do capitalismo ocorrida na década de 1970 e a formação do novo padrão de produção. Em seguida, são apresentados os três fenômenos que resultaram na reinvenção do modelo capitalista contemporâneo e, que juntos, acarretaram mudanças expressivas no mercado de trabalho mundial. Desse modo, tem-se melhor dimensão das novas relações desenvolvidas entre o capital e o trabalho e seus reflexos na economia e na sociedade moderna, desencadeando uma dinâmica de incertezas e instabilidade constantes.

E, por fim, destacam-se como as mudanças referidas anteriormente, se apresentaram no contexto da sociedade brasileira. Para dar conta dessa tarefa, realiza-se um breve histórico das características da economia e do mercado de trabalho brasileiro, a fim de examinar o desenvolver dessa crise, principalmente no que se refere às condições impostas ao trabalhador.

#### **3.1. AS TRANSFORMAÇÕES NOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO DO CAPITAL E SUAS REPERCUSSÕES NO MERCADO DE TRABALHO PÓS 1970**

No século XX, o mundo vivenciou intensas mudanças econômicas, sociais e políticas, que repercutiram diretamente no mercado laboral, gerando um aumento alarmante do desemprego estrutural e suscitando a precarização das relações sociais de trabalho em escala global. São três os acontecimentos, em esfera mundial, que determinaram essas mudanças: a ideologia neoliberal, a reestruturação produtiva e a globalização. Esses eventos, mesmo possuindo significados e origens diferentes, se articulam através de uma simbiose e são determinantes dentro do processo de transformações ocorridas no capitalismo contemporâneo, que teve seu início na crise do modelo fordista.

A esse respeito Filgueiras (2000) afirma que tais eventos,

[...] se entrelaçam e se complementam enquanto elementos determinantes desse novo momento do capitalismo em escala planetária. Embora distintos quanto aos seus significados e processos históricos que lhes deram origem, estão profundamente articulados no processo de transformações pelo qual vem passando esse sistema de produção e organização social. (FILGUEIRAS, 2000, p. 41).

Para entender melhor a profundidade das mudanças ocorridas, faz-se necessário compreender a origem da crise do sistema capitalista, bem como o desenrolar de cada um destes fenômenos e, como a confluência dos três, resultou nas mudanças no processo de produção do Capitalismo contemporâneo.

### **3.1.1 Crise no sistema capitalista e a retomada das ideias liberais**

O sistema de produção capitalista, historicamente, convive com processos alternados de declínio e de prosperidade. No início dos anos de 1970, ele vivenciou uma de suas maiores crises estruturais, com repercussão no cenário internacional, que se desenvolveu num contexto histórico e econômico bastante diverso das anteriores. Essa crise se manifestou pelo esgotamento do modelo fordista de produção e pela crise do Estado de bem-estar social. Como diz Antunes (1999), o capitalismo, no início de 1970, após um longo período de acumulação de capitais ocorrido durante o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, começou a dar sinais de um quadro crítico, assim observado por esse autor.

Como resposta à própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulação dos direitos do trabalho e desmonte do setor produtivo estatal [...] a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2006, p. 33).

O colapso do modelo de acumulação fordista dá lugar a um novo padrão de acumulação de capital, vigente no Japão após a Segunda Guerra Mundial – o Toyotismo, que tem como principal característica a flexibilização na produção e seu ajuste de acordo com a demanda. Como assinalado por Harvey (1992) as pressões competitivas bem como a luta pelo controle da força de trabalho são responsáveis

pelo nascimento de formas industriais totalmente novas. Nesse sistema produzia-se apenas o necessário, evitando-se ao máximo os excedentes (HARVEY, 1992, p.148).

Ao ser introduzido na Europa, o toyotismo além de originar uma nova forma de organização do trabalho, possibilita um novo ordenamento social entre o capital, trabalho e Estado, imprimindo uma outra ótica do mercado e da produtividade. Esse modelo, apesar de se apresentar de forma mais atrativa e participativa que os anteriores, é ainda mais manipulador, valorizando apenas o capital. Nesse processo, o trabalhador incorpora em seu ideário a política da competitividade, a partir da qual o capital se apropria não somente de seu fazer, mas também de seu saber, já que não pertence tão somente a ele nenhuma decisão sobre o processo de produção, permanecendo alheio e estranho ao processo produtivo do qual faz parte, ou seja, o trabalho alienado ao qual se referia Marx.

Decerto, por se tratar de um sistema de exploração da força de trabalho, a transição do modelo capitalista, além de representar uma mudança no paradigma de produção e acumulação do capital, tem seu efeito maior no trabalhador, que gradativamente vai perdendo as conquistas sociais. Como se verá adiante, como resposta à crise, surge um 'novo' liberalismo, assim explicado por Antunes (1999, p. 31): "Com o desencadeamento de sua crise estrutural, começava também a se desmoronar o mecanismo de "regulação" que vigorou, durante o pós-guerra, em vários países capitalistas avançados, especialmente da Europa".

Nesse cenário, como revela o mesmo autor:

Novos processos de trabalho emergem onde o cronômetro e a produção em série e de massa são 'substituídos' pela flexibilização da produção, pela 'especialização flexível', por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado. (ANTUNES, 1998, p.16).

O neoliberalismo nasce no final da segunda guerra mundial, como uma reação política contra a ação reguladora do Estado intervencionista e de bem-estar na economia, adotando o principal ideário do liberalismo<sup>6</sup> de Adam Smith, o menos de Estado e de política possível. Suas ideias ressurgem e ganham força, após

---

6 O liberalismo é uma doutrina que apresenta como princípio a defesa da liberdade política e econômica.

instaurada a crise dos anos de 1970. Nesse período, o cenário era caracterizado pela profunda recessão dos países desenvolvidos, combinado a baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação. Desse modo, tornava-se um campo fértil na busca por uma liberdade incondicional de circulação dos capitais privados (livre-mercado), a partir do ideário de que, existindo uma interferência mínima do Estado na economia, seria possível conduzir o Capitalismo ao equilíbrio econômico.

Essa ideologia ganha força nas duas últimas décadas do século XX, nos EUA e na Inglaterra, influenciando veementemente os governos, com seu discurso em prol da livre concorrência, privatizações, abertura dos mercados nacionais, retração das leis trabalhistas, fim dos sistemas de proteção social e das barreiras aos fluxos de capital, além da privatização. De acordo com o discurso neoliberal da época, a intervenção estatal vigente era a principal causa da crise e não poderia ser sua solução.

No mundo do trabalho, as políticas e ideais neoliberais possibilitaram o enfraquecimento de muitos direitos e conquistas da classe trabalhadora, obtidas durante o Estado de bem-estar social. Nesse contexto, associada a um desemprego estrutural crescente, essa ideologia possibilitou novas formas contratuais entre o capital e o trabalhador, gerando relações mais precárias de trabalho. Os contratos laborais foram enfraquecidos e os salários reduzidos, criando um clima de incerteza ao trabalhador em relação a seu futuro na empresa. Com uma concorrência acirrada entre os trabalhadores, tem-se como resultado um enfraquecimento dos movimentos sociais, pois esses deixaram para segundo plano a luta por seus direitos.

Segundo Druck (2011),

[...] não é mais o padrão da sociedade do pleno emprego, mas o de uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho, de emprego e de vida que passam a predominar também onde se tinha atingido um alto grau de desenvolvimento econômico e social, a exemplo dos países que tiveram as experiências dos Estados de Bem-Estar Social. (DRUCK, 2011, p. 43).

De modo geral, nota-se que o neoliberalismo promoveu e tem promovido transformações, atingindo a vida em sociedade em sua totalidade. Especificamente no campo do trabalho, com a reestruturação que sofreu a produção capitalista, foi o responsável por grandes mudanças, que serão desenvolvidas em seguida.

### 3.1.2 A reestruturação produtiva: a busca pela acumulação flexível

Diante do cenário vigente, o Capitalismo, necessitando se reinventar, surge como uma opção para a superação da crise do capital e inicia uma nova estruturação de seu processo produtivo. Essa reestruturação, fundamentada em um modelo de produção flexível, teve como características vigentes: o predomínio da tecnologia e investimento nos setores de ponta (robótica, automação e microeletrônica); novas estruturas de empresas ligadas em rede e enxugamento do trabalho do homem (trabalho vivo). Essa última característica trouxe sérios problemas ao trabalhador, pois além do aumento do desemprego estrutural, criaram-se formas flexíveis de contratação.

Por trás dessas mudanças estava o empenho das empresas no aumento da produtividade e, como consequência, da competitividade. Interessadas na redução de custo com a produção, as empresas enxugavam ao máximo o quadro de funcionários (modelo da empresa enxuta), mantendo um restrito contingente de trabalhadores estáveis e, para atender às demandas pontuais, tinham também uma ampla camada de contratados sob o regime temporário. Harvey (1992) comenta que nesse modelo de produção flexível existe uma necessidade de adequação da produção à lógica do mercado consumidor, gerando práticas mais flexíveis de emprego. Essa prática, que menciona o autor, tornou-se possível porque, diferente do modelo anterior, que dispunha de apenas um trabalhador por máquina, neste novo modelo (flexível), a partir da aquisição de máquinas avançadas, não são mais necessários vários operários trabalhando na produção.

As novas tecnologias propiciaram à indústria, com o objetivo de atender à variação da demanda, um forte controle do tempo do trabalhador e dos insumos. Para atender a esse desígnio, existia um processo constante de busca de melhorias, através do trabalho multifuncional, polivalente e qualificado. E, para dar suporte a tais especificidades, a empresa necessitava, de um quadro funcional de indivíduos com capacidade de manusear mais de uma máquina, de disponibilidade e facilidade de adaptação constante.

Em um determinado momento, essa flexibilização ultrapassava a 'esteira' de produção, passando a fazer parte da gestão estratégica das empresas. Na prática, o capital se estruturou para atender à demanda, também através de empresas parceiras, que prestavam serviços a grandes indústrias. Nesse contexto, as

organizações transferiam as atividades consideradas secundárias, para empresas contratadas, sob o regime de terceirização. Segundo Druck (1995), essa prática contratual ocorre a partir da transferência de responsabilidades e riscos legais para outra empresa e que, sob a ótica da oferta de trabalho, é uma das formas mais comuns de precarização das relações de trabalho.

Nessa perspectiva, o modelo de acumulação flexível derivou não somente no aumento da produtividade e redução de custos por parte do capital, mas em implicações assombrosas que atingiam indiretamente o trabalhador, dentre elas: aumento dos contratos terceiros; a eliminação de vários postos de trabalho. E diretamente, o trabalhador perdia direitos trabalhistas, era submetido a longas jornadas de trabalho e a remuneração precária. Filgueiras (2000) reforça esse quadro quando diz que, nessa condição foi preciso flexibilizar a jornada de trabalho, os salários e os direitos sociais existentes.

Com a reestruturação produtiva em curso, dá-se sua articulação com a globalização, através do movimento de intensificação, abertura e incorporação dos capitais, sustentado pelos desenvolvimentos científico e tecnológico, acarretando maior concentração de riqueza e aumento da desigualdade social. Pode-se afirmar que, na esfera do trabalho, a reestruturação produtiva solidifica as necessidades da globalização. Portanto, conhecer esse fenômeno é essencial para compreender como o capital se torna autônomo, acarretando outra grande mudança nas relações do trabalho.

### **3.1.3 A globalização**

Com a redefinição da estrutura produtiva do Capitalismo encaminhada, os novos padrões de gestão e organização do trabalho ganham amplitude em sua dimensão, a partir da globalização. Como resultado tem-se a internacionalização das relações capitalistas de produção, a abertura do mercado financeiro, a agregação da informática às telecomunicações e o aumento da produtividade.

Segundo Harvey (2000),

[...] manifestações da globalização incluem a reorganização espacial da produção, a interpretação das indústrias através das fronteiras, a expansão dos mercados financeiros, a difusão de bens de consumo ingênuos por países distantes, transferências massivas de população. (HARVEY, 2000, p.23).

A globalização permitiu também que o ‘novo’ Capitalismo sustentado no desenvolvimento científico e tecnológico, tivesse sua forma global do ponto de vista econômico, mas também na constituição de um poder político mundial nas mãos de determinados países e de instituições financeiras. Do ponto de vista social, a ‘reinvenção’ do Capitalismo trouxe também a globalização do desemprego; da exclusão social e das formas precárias de trabalho. “No plano social e político, o mundo fica cada vez mais parecido e ao mesmo tempo mais desigual. Vive-se hoje a globalização do desemprego, da exclusão social, do empobrecimento, da precarização das condições de vida e de trabalho” (DRUCK, 1996, p. 26).

Apesar de existirem diversos significados e origens para a palavra globalização, este é um termo multidimensional, que mantém imbricações entre os planos econômicos, políticos e sociais. Sua análise acontece sob as óticas da economia, do desenvolvimento e da modernização, sendo esse último trazido sob o viés da tecnologia. Assim como o fenômeno da reestruturação produtiva, a globalização é um movimento estrutural, que ao se associar ao plano do trabalho foi também um dos grandes responsáveis pelas mudanças imperativas a esse momento do Capitalismo moderno.

### 3.2. A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO E A “NOVA INFORMALIDADE” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como visto, após a crise econômica mundial, o capitalismo sofreu mudanças em sua estrutura de acumulação produtiva, acarretando prejuízos para o mundo do trabalho e, especialmente, para o trabalhador. Além do aumento do desemprego estrutural, nasce um novo desenho em formação, baseado na exploração do indivíduo – o trabalho precário. A precarização se dá, essencialmente, a partir da flexibilização da legislação trabalhista, quando os direitos adquiridos pelos trabalhadores, desde o início da Revolução industrial e, particularmente no caso brasileiro, após 1930, iniciam um processo destrutivo. Com isso, proliferam as mais diversas formas de trabalhos precarizados, conhecidos terceirizados e subcontratados.

O modelo de trabalho contratado e regulamentado, dominante no período fordista, dá margem às novas formas de produção de mais-valia, junto às atividades que se tornam cada vez mais desnecessárias, resultando na substituição do labor



formalizado pelas mais distintas formas de informalidades. Nesse modelo, o capital gera mais valor através do aumento da produtividade a partir das máquinas (trabalho morto).

Para Antunes (2013),

A substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX e sua substituição pelas modalidades atípicas de trabalho, como o “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc., cada vez mais parecem se configurar como formas ocultas de trabalho que permitem aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa. (ANTUNES, 2013a).

A ‘nova informalidade’ está pautada no aumento dos trabalhos temporários, sem estabilidade, sem registro formal, que podem ser realizados dentro ou fora do espaço organizacional, em atividades temporárias ou até mesmo exercidas na condição de desempregado. A maioria se submete a estas condições para satisfazer as necessidades fisiológicas, de consumo de subsistência para si próprio e para a família. Dentro dessa informalidade encontram-se aqueles que são recrutados para exercer trabalhos bem pontuais e são remunerados por eventos. Geralmente, este tipo de atividade exige do indivíduo pouca qualificação. Muitos dos indivíduos que aceitam trabalhar nessa condição, se submetem a essas tarefas, enquanto buscam uma (re)colocação no mercado formal de trabalho.

Como expressam Alves e Tavares (2006),

São trabalhadores que ora estão desempregos, ora são absorvidos pelas formas de trabalho precário, vivendo uma situação que, inicialmente, era provisória e se transformou em permanente. Há casos que combinam o trabalho regular com ocasional, praticando os chamados “bicos”. Nesses casos obtém-se um baixo rendimento com essas atividades. (ALVES e TAVARES, 2006, p. 431).

Esses novos formatos de contratação são característicos por oferecer baixas remunerações e, na ausência dos direitos sociais, não oferecem horários fixos de trabalho. Com isso, por muitas vezes, o trabalhador se torna obrigado a assumir outras atividades em paralelo, no intuito de aumentar a renda, impactando diretamente na necessidade de tempo livre para descanso. Nessa lógica, o capital estimula as empresas a adotarem com mais frequência a flexibilização do trabalho, da jornada e da remuneração, criando novas formas de trabalho ainda que informais. Para o capital é essencial o crescimento de horas trabalhadas, para que o

homem também tenha capacidade de consumo. Nessa lógica nascem pequenos negócios que se vinculam a grandes empresas, já que não possuem capacidade de concorrência, onde o indivíduo trabalha em seu próprio ambiente familiar e utiliza da força de trabalho dos membros da família para aumentar seus ganhos, tudo na informalidade.

Com a adoção das novas tecnologias, possibilitou-se às empresas a troca de boa parte do operariado braçal pelas máquinas, dado que o trabalhador especializado do fordismo já não tinha mais espaço neste novo modelo. Surge, então, um novo tipo de operador, o qualificado, em contingente bem menor e que fica à frente das máquinas. Isso traz à tona uma contradição, pois o modelo flexível além de suscitar a desqualificação do trabalhador que se submete a novas formas de contratações informais e temporárias, necessita de operários mais qualificados para labutar com os novos maquinários e as formas contemporâneas de criação de valor que surgem. Marx definiu a relação do trabalhador que vai além do seu contato com natureza de ‘trabalho imaterial’, que hoje é conhecido no mundo do trabalho, por ‘sociedade do conhecimento’. Esse trabalho imaterial se insere no trabalho material, ou seja, cria valor para a mercadoria a partir de tecnologias de informação e comunicação, a exemplo do marketing e publicidade. Com isso, aumenta ainda mais a redução da mão de obra braçal, seja na área industrial seja na área dos serviços.

A ‘sociedade salarial’<sup>7</sup> agora fomenta em seu seio a corrida à eficácia individual e à competitividade que acarretam a desqualificação dos mesmos. (CASTEL, 1998, p. 518–519). No domínio social essa dinâmica produz efeitos desastrosos, pois se formam dois segmentos de emprego, que Castel (Idem, p. 523-524) denominou de mercado primário — aquele formado por trabalhadores mais qualificados e que possuem melhor remuneração, maior proteção e estabilidade — e de mercado secundário, constituído por trabalhadores menos qualificados, submetidos às flutuações da demanda, exercendo um papel complementar.

Diante desse contexto, ‘restam’ aos assalariados do mercado secundário os trabalhos pontuais, que são disponibilizados de forma mais flexível e com supressão dos direitos sociais, tornando-se mais ‘atraentes’ para a empresa. Além dessa

---

<sup>7</sup> A sociedade salarial, como é intitulada por Castel, é a sociedade na qual os indivíduos que estão na condição de ocupados, são majoritariamente assalariados.

realidade, países de Terceiro mundo, a exemplo do Brasil, que possui grande oferta de mão de obra e 'mais barata', os trabalhadores são subcontratados por empresas internacionais para exercerem atividades mais operacionais. Isso também ocorre internamente, onde regiões mais desenvolvidas investem em outras mais pobres para abrir empregos subqualificados, principalmente na área de serviços, a exemplo, notadamente, do Nordeste brasileiro. Com isso, há uma perda de ganho, já que as atividades industriais têm rendimentos maiores que o setor terciário. Castel inclusive identifica que “o problema atual não é apenas o da constituição de uma “periferia precária”, mas também o da “desestabilização dos estáveis” e conclui que “há aí uma razão para levantar uma “nova questão social” (Idem, p. 526).

Esta nova realidade acontece devido a outra grande mudança proveniente da reestruturação do Capitalismo, visando a intensificação das novas formas de extração de trabalho, sejam elas materiais ou imateriais. Ou seja, observou-se que as fábricas não necessariamente precisavam ficar concentradas em uma única unidade para produzir, mas que seria possível que uma empresa fosse dividida em pequenas e médias unidades, situadas em qualquer local do globo, interligadas em rede, reduzindo ainda mais o número de trabalhadores.

Nesta conjuntura, Castel (1998) corrobora que o trabalhador se torna “um produto do enfraquecimento ou da perda das relações coletivas” (CASTEL, 1998, p. 603). Ou seja, o homem foi exposto a uma situação de instabilidade e incertezas, suscitando o crescimento da vulnerabilidade em massa. E o próprio Castel (Idem, p. 603), a isso, denominou de “nova questão social”, quando a sociedade salarial perde espaço para contratos com menos vínculos, extinção de funções a partir da robótica, possibilitando aos capitalistas optar por menor número de mão de obra para produzir.

De acordo com a contextualização de Castel (2000),

No início dos anos 70, no momento mais abundante da sociedade salarial, o contrato de tempo indeterminado era praticamente hegemônico, ou seja, um tipo de contrato que em situações de pleno emprego assegurava a estabilidade das condições de trabalho. Hoje, em termos de “estoque”, como dizem os economistas, ele é ainda majoritário. Mas, por outro lado, aproximadamente 70% das novas admissões na França se fazem sob formas ditas atípicas, ou seja, contratos de tempo determinado, contratos de interinos, tempo parcial, diferentes formas de empregabilidade, o que quer dizer, no fundo, que a médio prazo, nesse ritmo, em 10 anos talvez, a instabilidade do emprego será substituída pela estabilidade no trabalho como regime dominante da organização do trabalho. Na minha opinião este

é, sem dúvida, o desafio mais grave que se apresenta hoje. Talvez mais grave que o desemprego. (CASTEL, 2000, p. 249-250).

Para o autor, essa nova questão social tem seu alicerce no desemprego, sendo algo muito preocupante, pois considera que a condição vulnerável que se encontram os trabalhadores no mercado de trabalho é ainda mais nefasta.

### **3.2.1 A questão da Subproletarização do trabalho**

A nova precariedade do trabalho no século XX, que se perpetua no século XXI, é conhecida por subproletarização. O subproletario nasce do “proletariado pós-industrial” (GORZ, 1992), quando nos países centrais e, também nos industrializados do Terceiro Mundo, o Capital passa por um processo de centralização, havendo acentuada redução da classe operária tradicional fabril e também da retração do emprego rural.

Assim como o desemprego estrutural, a subproletarização é um aspecto da exclusão social, pois diferente do trabalhador que se encontra no ‘centro’ da produção, constituído pelos assalariados em tempo integral e com vínculos permanentes, o subcontratado, muito bem adequado à lógica da acumulação flexível, é constituído de trabalhadores assalariados em tempo parcial e temporários. Na concepção de Antunes (2000), ao contrário da desproletarização, há uma significativa subproletarização em virtude de diversas formas de trabalho temporário, parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal e ao setor de serviços.

Tal como revela Harvey (1993),

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores "centrais" e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins. (HARVEY, 1993, p. 144).

Como visto no início deste capítulo, essas novas categorias de trabalho trazem consigo a precariedade do emprego e da remuneração, falta de regulamentação das condições de trabalho, destruição dos direitos sociais, além da quase anulação do papel sindical, restringindo o trabalhador a uma relação individual salarial. Segundo Antunes (2000, p. 40), “a desmontagem dos direitos

sociais dos trabalhadores [...] bem como uma clara animosidade contra qualquer proposta socialista contrária aos valores e interesses do capital, são traços marcantes deste período recente [...].”

Diante de um cenário configurado pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, proliferaram diversas formas de contratos flexíveis de trabalho, sendo assim um meio para o surgimento da subproletarização. O modelo de trabalho do século XX, se torna informatizado e até mesmo virtual, persistindo a erosão do trabalho contratado e regulamentado, criando formas alternativas de ocupação, como: o empreendedorismo, cooperativismo, voluntário e atípico. Estes novos meios de relação com o trabalhador ajudam a precarizar ainda mais os direitos dos trabalhadores, além de configurarem, muitas vezes, formas ocultas e veladas de trabalho. Estes novos conceitos já estiveram presentes em outros momentos da história, mas receberam novos nomes e novas configurações, e que ressurgem como alternativas de trabalho para atender o interesse do capital. Na concepção de Antunes (2000), ao contrário da desproletarização, há uma significativa subproletarização do trabalhador em virtude de diversas formas de trabalho temporário, parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal e ao setor de serviços.

Vasapollo (2005) retrata muito bem essas formas de trabalho quando diz que,

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho “autônomo” de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado. (VASAPOLLO, 2005, p.10).

Outra grande mudança no mercado de trabalho está relacionada às novas estratégias adotadas pelas grandes indústrias, diante de um contexto de instabilidade econômica e visando atenuar inconsistências dos mercados, optaram pela descentralização, dividindo sua produção em empresas menores. Esse modelo foi permitido devido à facilidade de as empresas se interligarem em rede e poderem optar pela realização de contratos mais flexíveis. Desse modo, os trabalhadores se tornam ainda mais vulneráveis, pois essas empresas não oferecem nenhum tipo de estabilidade, optam pela oferta de remunerações abaixo da média do mercado podendo se descolar ou romper os contratos a qualquer momento. Mais ainda,

optam pela contratação de trabalhadores que possam facilmente ser 'reaproveitados', tudo isso pensando numa lógica de redução de custo operacional.

Diante deste cenário, muitos indivíduos, com defasagens educacionais e de qualificação, ficam à margem da sociedade salarial, repercutindo em seu convívio social.

### **3.2.2 O surgimento de uma sociedade dos excluídos**

A nova lógica de produção do capital, de busca desenfreada por produtividade e concorrência, está acarretando um processo destrutivo, que tem impactado diretamente na sociedade moderna. Este processo destrutivo atinge o trabalhador, que, não conseguindo ofertar sua força de trabalho, entra em um processo de segregação, gerando uma imensa "sociedade dos excluídos e dos precarizados" (ANTUNES, 2001, p. 36).

O capital fragmenta e estratifica a classe trabalhadora, não mais apenas em estáveis e precários, mas de acordo com sua qualificação, gênero, idade, raça, cor e escolarização. Antunes (1998) coloca que a classe trabalhadora se fragmentou, heterogeneizou e se complexificou ainda mais. Tem-se, com isso, o aumento dos níveis de exploração do trabalho: feminino — que cresce vertiginosamente e é absorvido de forma precarizada e desregulamentada —; dos jovens e idosos — que estão à margem do mercado de trabalho formal; e das crianças — que de forma precoce estão entrando no mercado de trabalho.

“Os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho” (Antunes, 2005, p. 120). Com isso, a tendência é a busca do aumento do sobretrabalho e como consequência a precarização ainda maior dos direitos sociais dos trabalhadores. Para reverter esse processo, cabe um grande desafio para o mundo do trabalho, o resgate dos laços de solidariedade e da busca pelo sentido de pertença da classe trabalhadora.

## **3.3 O NOVO DESENHO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

A crise estrutural do capitalismo mundial reverbera de forma mais expressiva no Brasil apenas no início da década dos anos de 1990, quando o país vivenciava um quadro lento do crescimento econômico e a estagnação de seu mercado

consumidor, por conta de uma grave crise social e econômica. Os anos de 1980 foram marcados por uma economia submetida a políticas que tinham como foco principal garantir aos agentes financiadores privados estrangeiros o pagamento da dívida (FILGUEIRAS, 2000, p. 74-75). Como consequência, houve contenção dos investimentos internos, retração das importações, atraso tecnológico e hiperinflação. A década de 1980, no Brasil, reflete um período de empobrecimento econômico e de crise social.

Como tentativa de mudança, no início da década de 1990, o Brasil adere ao modelo econômico neoliberal. Tal como resume (SOUZA, 2007, p. 94-95), nos anos iniciais da década de 1990, as portas são abertas ao neoliberalismo, que já “fervia” nas grandes economias capitalistas.

Figueiras (2000) também reflete este momento quando coloca que,

Surgiu a proposta de um projeto de longo prazo, que articulava o combate à inflação com a implementação de reformas estruturais na economia, no Estado e na relação do país com o resto do mundo, com características nitidamente liberais. (FILGUEIRAS, 2000, p. 84).

Nesse período, o Governo Collor deflagra a abertura comercial do país e a redução da atuação do Estado. Com isso, os fenômenos do neoliberalismo, reestruturação produtiva e globalização se instauram no país e passam a alterar o curso da economia brasileira, influenciando diretamente o mercado de trabalho nacional. No decorrer desse período, a Inflação elevada ainda persistia, porém, a implantação de um novo plano — o Real, fez com que, aos poucos, esse indicador retraísse. Como era de se esperar, esse fator reverbera diretamente sobre o mercado de trabalho.

Para controlar novamente o câmbio, seguindo metas definidas junto ao Fundo Monetário Internacional (FMI), o governo chegou a estabelecer taxas de juros que chegaram ao incrível patamar de 45% a.a., com vistas a manter a atração do capital financeiro internacional para os dos títulos públicos brasileiros (FILGUEIRAS, 2000, p. 192).

Nessa ocasião, o controle do câmbio e as elevadas taxas de juros acarretaram redução dos investimentos no setor produtivo e retração no mercado de trabalho, resultando em controle sobre o consumo. Como consequência, muitas indústrias decretaram falência, pois com a abertura do mercado nacional, não

conseguiram manter seus preços abaixo da concorrência externa. Por outro lado, as empresas que tinham capital para investir, viram uma oportunidade para se modernizarem. Porém, mesmo em dois contextos diferentes, em nada alterou no alto índice de desemprego, pois, no primeiro exemplo, as empresas fecharam e junto com elas os postos de trabalho se extinguiram e, no segundo, a aquisição de novas máquinas proporcionou a troca de um grande contingente de trabalho vivo por trabalho morto.

Além do desemprego, as indústrias que permaneceram, para continuar investindo, precisavam baixar custos de produção e elevar sua produtividade. Para isso, as empresas pressionaram o governo, pleiteando a flexibilização das leis trabalhistas, visando elevar o nível de emprego e reduzir os custos salariais, tendo como implicação um aumento na fragilidade dos postos de trabalho e o agravamento dos indicadores do mercado laboral.

Seguindo a argumentação de Souza (2002),

[...] lançaram-se as cartadas neoliberais por toda parte: desindexação salarial, remuneração variável (PLR), recuo da fiscalização pública, denúncia da Convenção 158 da OIT, restrições à atuação sindical no setor público, limitações ao período de vigência de acordos coletivos, criação das cooperativas profissionais, contrato coletivo de safra, contrato por prazo determinado, jornada em tempo parcial, compensação das horas extras, suspensão provisória da demissão. (SOUZA, 2002, p. 24).

O modelo de flexibilização traz ao mercado de trabalho algumas mudanças contundentes, como a inclusão dos domingos e feriados na carga horária dos comerciários e se institui o contrato de trabalho por prazo determinado, tendo como consequência direta o arrefecimento das responsabilidades trabalhistas, além de uma proposta de jornada de trabalho mais flexível e adesão ao banco de horas. Durante toda década de 1990 tem-se como realidade maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, que irá influenciar diretamente na economia brasileira.

### **3.3.1 A retomada do crescimento econômico brasileiro no início do século XXI e sua repercussão sobre o mercado de trabalho**

É importante destacar que no final da década em estudo, as baixas taxas de crescimento permaneceram e, o ano de 2000, inicia com a continuidade de uma política macroeconômica igual à que o antecede, onde o enfoque está na busca de



uma defesa pelo equilíbrio monetário. Vale lembrar, que essa política era indicada como a causadora das baixas taxas de crescimento econômico e da deterioração do mercado de trabalho e, por conseguinte, dos direitos dos trabalhadores. Esse cenário ainda perdurou em 2004, mesmo com a mudança para o então Presidente, Luís Inácio Lula da Silva.

De acordo com dados da PNAD de 2014, nos primeiros anos do novo século, a economia brasileira cresceu pouco - 2001 (1,3%), 2002 (2,7%) e 2003 (1,1%) e, por consequência, não houve geração de emprego suficiente para absorver a população em idade ativa (PIA) e os dados do mercado laboral brasileiro continuavam nada estimulantes. Em 2004, a economia nacional começa a dar indícios de reação, a partir do crescimento do produto interno bruto (PIB), que alcançou a taxa de 5,7%, índice bem acima da registrada em 2003. Alves (2010) lembra que as condições demográficas, econômicas e sociais entravam em um círculo virtuoso. Essa elevação do PIB teve como um dos fatores preponderantes o crescimento econômico internacional, aumentando assim as exportações do Brasil, além de estimar o investimento e o consumo internos.

Dando continuidade a esse período próspero, o governo brasileiro cria alguns incentivos: fortalece os empréstimos, inclusive os consignados em folha; reduz as taxas de juros a longo prazo; amplia a oferta de crédito imobiliário, associado ao investimento em obras de infraestrutura e habitação; estimula o poder de compra do salário mínimo e implementa programas de ação social, a exemplo do Bolsa Família. Em termos mais precisos, o mercado laboral, em sintonia com a dinâmica econômica do país, após atingir a mais alta taxa de desemprego do período, em 2003, teve crescimento médio de 4,5% ao ano, entre 2004 e 2010, segundo dados da PNAD. Dentro deste período, em virtude das consequências da crise financeira internacional, no ano de 2008 o país se afastou um pouco dessa realidade.

Essa década, que já inicia próspera, foi resultado do aumento da ocupação acima do crescimento da população economicamente ativa (PEA), inclusive com uma particularidade bem positiva, pois conseguiu atingir vários grupos (ocupacionais, de localidades diferentes, raças, etc.), que derivou em declínio da taxa de desemprego. Outra importante mudança no mercado de trabalho desse período foi o aumento do emprego formal com recuperação, também, do emprego industrial.

Conforme informa Baltar (2010), houve

A expansão e a interiorização do emprego assalariado com carteira assinada; o crescimento da ocupação nos setores mais estruturados da economia; a redução do peso das ocupações informais; a recomposição do poder de compra dos salários; a redução do trabalho infantil e o aumento da taxa de participação feminina. (BALTAR et al., 2010).

### **3.3.2. Precarização social do trabalho no Brasil na década de 2000**

O mundo do trabalho contemporâneo vivenciou na década de 2000 uma rede de transformações complexas, mas ainda contraditórias, onde foram geradas novas formas de trabalho, porém permanecendo com as antigas, que possuem a característica de se reproduzirem e se reconfigurarem, numa dinâmica da precarização social do trabalho. As redes de subcontratação (terceirização) das atividades produtivas, que acontece em todos os setores econômicos, são exemplos dessas novas formas de precarização. Conforme revela Druck (1996), a busca de hegemonia combina-se com uma gestão despótica, à medida que ao lado da parceria e negociação, impõe-se a ameaça e a prática do desemprego e da terceirização, que têm implicado numa crescente precarização do trabalho.

A ampliação do processo de terceirização é decorrente do modelo flexível, que impõe a necessidade de processos rápidos que atendam às demandas existentes. Para dar conta dessa nova forma de produzir, o capital precisa de uma força de trabalho submissa, que aceite todas suas condições, não só para atender à demanda, mas à falta dela. Sendo assim, ao trabalhador são impostas novas condições de emprego, cada vez mais precárias e sob a ameaça constante do desemprego estrutural.

Esta inserção instável rompe vínculos, deixando o indivíduo em condição social vulnerável e fragilizada, além de gerar uma situação constante de insegurança. Nesse cenário, essa força de trabalho torna-se obsoleta e 'descartável', ou seja, o indivíduo passa por uma "desfiliação social" Druck (2011). Na compreensão de Bourdieu (1998), a terceirização gera uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração.

Para dar conta dessas mudanças e tentar minimizar os efeitos dessa crise, que afetou diretamente o trabalhador, o governo, em conjunto com o empresariado, organizações de trabalhadores e movimentos sociais, precisou pensar e implementar políticas de enfrentamento, a serem descritas e analisadas a seguir.

#### **4 POLITICAS PÚBLICAS DE EMPREGO TRABALHO E RENDA NO BRASIL NO PERÍODO RECENTE**

Como já indicado, no capítulo anterior, diante das transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, no início da década de 1990, com o avanço das políticas neoliberais que se contrapunham às políticas de cunho social, o país passou a vivenciar um período crítico no mercado de trabalho e a conviver com taxas elevadas de desemprego e de informalidade. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Mensal de Emprego - PME (1994), em 1994 já eram cerca de 8 milhões de trabalhadores desocupados e, entre os anos de 1990 e 1994, houve a expansão dos trabalhadores na condição sem carteira assinada de 18% para 23,25% e aqueles que trabalhavam por conta própria, cresceu de 17% para 21,70%, ou seja, em 1994 44,95% das pessoas estavam trabalhando na informalidade.

Embora a questão do emprego esteja centrada no aspecto quantitativo, tem passado também pela dimensão qualitativa e, diante desta realidade de deterioração da qualidade (precarização) dos postos de trabalho, o desemprego afeta diretamente a vida do trabalhador e, por conta disso, o governo brasileiro precisou se mobilizar, para implementar ações e políticas sociais que amenizassem os impactos na sociedade.

Diante deste momento econômico, foi necessário pensar em políticas geradoras de emprego e renda, que fornecessem a elevação da ocupação e por consequência abrandassem o problema do desemprego. Aliado a tal política, o governo também lançou mão de artifícios que visavam amparar a massa de trabalhadores desempregados, buscando amenizar a exclusão social e da pobreza, a exemplo do seguro desemprego, abono salarial e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

É neste ambiente que, na primeira metade dos anos 2000, mais precisamente em 2003, que o Brasil em parceria com a OIT, adota o conceito de TD, que estrategicamente aborda a qualidade e a oferta de trabalho, a partir da ampliação do respeito aos direitos dos trabalhadores.

Assim sendo, nesta seção faz-se, inicialmente, uma recuperação histórica das origens e desenvolvimentos das principais políticas públicas de trabalho, emprego e renda brasileiras, passando pela adoção do conceito de TD e a implementação dessa Agenda Nacional no país. Por fim, efetua-se um breve relato da formação

econômica e caracterização da região Nordeste, voltado a seu processo histórico de subdesenvolvimento econômico. Em seguida, são exploradas informações da região, através de alguns indicadores sociais, a partir dos Censos 2000-2010, com vista a descortinar algumas das suas principais características.

#### 4.1 O HISTÓRICO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA DO BRASIL

O primeiro modelo brasileiro de regulação das relações e condições de trabalho teve início, em 1943, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entretanto, as primeiras políticas públicas de proteção ao trabalhador só começaram a ser implantadas na década de 1960, privilegiando os trabalhadores urbanos, que desenvolviam atividades não-agrícolas. Esta era uma década em que a economia mundial vivia um dos seus melhores momentos de crescimento e o Brasil habituava-se a um acelerado crescimento populacional nos grandes centros urbanos e, como consequência, a expansão da mão de obra disponível nas cidades.

De acordo com Deddeca (2004),

Entre 1940 e 1942, foi estabelecida uma ampla regulação do mercado e das relações de trabalho, além de serem instituídos o salário mínimo e toda uma legislação de regulação das relações de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) para o mercado de trabalho não agrícola. [...] (DEDDECA, 2004, p. 100).

Muito embora, previsto na Constituição de 1946 o amparo ao desempregado como um direito do trabalhador, somente em 1965 surge a primeira tentativa de um plano de assistência aos trabalhadores que haviam sido demitidos sem justa causa ou que haviam saído do trabalho por fechamento da empresa onde atuavam. Para dar suporte a esse seguro, criou-se o Fundo de Amparo ao Desempregado (FAD), cujos recursos provinham da arrecadação de 1% da folha salarial da empresa e de uma parcela das contribuições sindicais.

Porém, esse benefício passou por algumas restrições no seu pagamento e no ano posterior, 1966, foi substituído pelo FGTS, que tinha como escopo prover o amparo ao trabalhador desempregado que havia sido demitido sem justa causa, também com os recursos FAD, agora derivados apenas da retirada de 1% da folha salarial. Nesta ocasião, o FGTS tornou-se a única fonte de proteção financeira ao

desempregado e o empregador passou a depositar, 8% do salário mensal do trabalhador numa conta disponível — sob certos critérios — ao trabalhador, no momento de uma possível demissão. Ou seja, quanto mais tempo de empresa, mais o trabalhador receberia. Porém, neste período, os trabalhadores demitidos sem justa causa não conseguiam ter um recolhimento considerável, pois o fundo garantia ao trabalhador cerca de um salário por ano trabalhado, mas com um cenário econômico totalmente desfavorável e um mercado de mercado de trabalho instável, a maioria dos trabalhadores era demitida com menos de um ano na empresa. E, com isso, a proteção financeira no momento do desemprego passava a não existir, já que era necessário ao menos um ano de trabalho, para sacar o dinheiro dessa conta.

Em 1970, foram instituídos dois fundos de complementação de renda do governo, o Programa de Integração Social (PIS), para a iniciativa privada e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), que tinham um único objetivo, estimular o trabalhador a poupar e ter acesso a estes programas apenas em ocasiões como: casamento, aposentadoria, invalidez permanente ou morte do participante. O PIS e o Pasep, tinham como objetivo financiar o pagamento do seguro-desemprego e do pagamento adicional de 1 salário mínimo (SM) por ano (abono salarial) para os trabalhadores com carteira assinada que recebiam até 5 SMs. Os recursos do PIS e Pasep eram provenientes do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) e gerenciados pela Caixa Econômica Federal (Caixa) e pelo Banco do Brasil (BB), respectivamente. No entanto, o PIS e o Pasep acarretaram poucas benfeitorias, pois seus recursos não possibilitaram ao trabalhador a formação de um patrimônio significativo. Com isso, o abono salarial foi o único benefício importante por eles criado e que continuou em andamento de forma isolada.

Em 1975, o PIS-Pasep foi unificado e foi criado o Sistema Nacional de Emprego (Sine), a partir de parcerias entre o Ministério do Trabalho e os governos estaduais, a fim de atender às determinações da Convenção 88 da OIT, provenientes também dos recursos do FAD, cujo objetivo era prover serviços de intermediação de mão-de-obra, orientação e qualificação profissional, além da geração de informações sobre o mercado de trabalho, de forma direta ao trabalhador desempregado. Porém, a partir de 1983, este modelo não obteve resultados consistentes, muito por conta do caráter descentralizado do sistema, e deu-se continuidade apenas com o serviço de intermediação de mão de obra. Além

disso, diante de um cenário de recessão econômica e de mudanças políticas, como a redemocratização do país, o fim da ditadura e a realização de eleições diretas para presidente no Brasil, (década de 1980), o SINE sofre um grande declínio no número de trabalhadores alocados no mercado de trabalho, acarretando uma desestruturação de seu serviço.

Deddeca (2005) descreve muito bem a situação do mercado de trabalho nesse período, quando afirma que nos anos de 1960 e 1970 existia baixo grau de proteção social e a presença muito frequente de contratos de trabalho informais. Informalidade esta, que esteve muito mais presente em todas as análises de mercado do que o próprio desemprego. Na década de 1980, a economia brasileira seguia com queda do poder aquisitivo salarial e diminuição dos postos de trabalho assalariados com carteira assinada (emprego formal). Sendo assim, é importante destacar que a partir desse ponto era imprescindível que as políticas públicas de amparo ao trabalhador fossem criadas. Porém necessitariam de maior sustentação, com aporte financeiro que as mantivessem ativas e em funcionamento, para que não mais ocorressem os problemas anteriores, da criação de políticas que não avançavam no que dizia respeito ao amparo ao desempregado.

Segundo Deddeca (2005),

No ano de 1980, ao final do longo período de industrialização, aproximadamente metade da população ocupada não tinha acesso ao sistema de proteção social constituído em 1940. Em grande medida, essa situação foi viabilizada pela recorrência de governos autoritários, que combateram violentamente a ação sindical e as tentativas de efetivação de uma regulação social mais ampla para o mercado e as relações de trabalho no Brasil. (DEDECCA, 2005, p.101).

Somente em 1986, quando havia passado o pior da crise econômica, o governo brasileiro estabelece o seguro-desemprego, atrelando sua gestão ao Sine que, em paralelo, também retoma o processo de auxiliar o trabalhador na requalificação e na recolocação. O seguro desta vez tinha como finalidade fornecer assistência financeira de forma temporária ao trabalhador, que tivesse saído da empresa sem justa causa ou em decorrência do fechamento da mesma. A regulamentação do seguro previa, como atribuição do Sine, a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho e a requalificação do desempregado que estivesse recebendo o benefício. Em 1988, os critérios de promoção e ampliação ao seguro-desemprego passaram por um processo de flexibilização, melhorando o

acesso para os trabalhadores mais vulneráveis. Para receber o benefício era necessário apenas comprovar que a carteira de trabalho fora assinada nos últimos seis meses, caindo com isso o tempo mínimo de 15 meses do seguro anterior.

Na década de 1990, palco de instabilidade em relação ao mercado de trabalho, o Governo brasileiro buscava ainda ampliar o acesso à proteção social à população desempregada ou fora do trabalho formal. Assim, regulamenta o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e tendo como proposta a manutenção das políticas públicas e os recursos provenientes da arrecadação do PIS/Pasep, que deixou de ter como objetivo a acumulação e formação de patrimônio individual do trabalhador, passando a financiar políticas de transferência temporária de renda (seguro-desemprego e abono salarial).

O escopo do novo seguro-desemprego deixa de ser apenas de ajuda financeira ao desempregado, passando a auxiliá-lo na busca de um novo emprego, a partir da prestação de serviço de intermediação de mão de obra e qualificação do Sine, que ampararia o trabalhador a retornar mais rapidamente ao mercado de trabalho. O Brasil seguia, portanto, o exemplo de alguns países desenvolvidos, tal como revela Braga (2012), quando o modelo de desenvolvimento pós-fordista chegou ao Brasil e teve como resultado um incremento significativo do desemprego, passando de 1,8 milhão para 7,6 milhões, entre 1989 e 1999.

Em 1995, o governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, cria o Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR), cujas diretrizes e metas destinavam-se a aumentar a oferta de educação profissional, a partir da formação de pelo menos 20% da PEA, composta por desempregados, jovens em situação de risco social ou à procura de emprego, trabalhadores formais e informais, mulheres que chefiam suas famílias e portadores de deficiência, entre outros. Esse plano foi substituído, em 2003, no governo subsequente, pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), tendo como objetivo, maior monitoramento e controle das ações, estabelecimento de uma carga horária mínima e conteúdos pedagógicos específicos para os diversos cursos de qualificação.

É nesse cenário que surgem no Brasil as políticas de formação profissional, formuladas pelo MTE, junto com empresários e entidades sindicais. Essas políticas atribuíam à educação profissional o papel de qualificar e requalificar os trabalhadores para o mercado de trabalho. Daí nasce a importância de políticas

educacionais de qualificação, a fim de garantir o acesso de competências mais flexíveis aos indivíduos, para que estejam aptos a atender às novas exigências do mercado de trabalho e terem condições de disputar as vagas disponíveis. Com a implantação do PNQ, o governo pretendia suscitar um desenvolvimento sustentável, causando mais e melhores empregos, trabalho e renda, além de fortalecer o trabalho estável.

Porém, existia um problema que persistia naquele período, a baixa qualificação da mão de obra existente no mercado de trabalho nacional, o que seria um entrave na primeira década do século XXI. Apesar de ser um período marcado pela criação de vários postos de empregos formais no Brasil, as ofertas de vagas se enquadravam na categoria precarizada (empregos temporários e sem garantias sociais). Segundo Pochmann (1999), a busca de produtividade, de competitividade e a redução do emprego trazem novas formas de produção e de gestão de pessoas, surgindo mudanças na natureza e nas relações de trabalho. E é nesse contexto que surge um novo desafio para o Brasil, mudar o conceito antigo de construção de políticas públicas de geração de emprego e renda, tornando-as mais abrangentes em sua aplicação, além do estímulo ao diálogo social entre os atores envolvidos no mundo laboral.

Desse modo, em 2006, o Brasil firma uma parceria com a OIT, adotando a ANTD, que traz um conceito mais abrangente de política social, com a proposta de superar o entendimento anterior de que o papel do Estado era apenas de fiscalizador. Com isso, coloca as políticas públicas e o poder público (local, regional, estadual ou federal) em posições centrais, a partir da criação e mudança de posicionamento de alguns órgãos, para que tivessem maior autonomia de ação e articulação. Diante deste compromisso, o país estabelece um programa de cooperação técnica para a elaboração de uma ANTD, com o intuito de promover a oferta de emprego de qualidade, estendendo a proteção social e o respeito aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho.

#### 4.2 A ADESÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Com vistas a minimizar a precarização das relações trabalhistas e a violação das proteções sociais conquistadas pelos trabalhadores, além de priorizar a oferta de um trabalho de qualidade à população, o Brasil adere ao conceito de TD, como



estratégia central de desenvolvimento socioeconômico. Um dos objetivos do TD é possibilitar o diálogo social entre os atores envolvidos no mundo laboral, com isso, extrapola-se a instância tradicional do papel do governo aplicador de normas e insere nessa discussão os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

#### **4.2.1 TRABALHO DECENTE: conceito, histórico e propostas de ações**

Com já abordado no capítulo anterior, o século XX foi um período de mudanças, com inúmeros avanços tecnológicos e grandes alterações no cenário político global. O Brasil, na década de 1990, com a abertura de mercado, passa por mudanças no sistema econômico, que o colocam em uma nova fase, pois, como revela Lacerda (2006), foi um período de estabilidade monetária, com controle da inflação e baixo crescimento. Este século também foi caracterizado por uma dinâmica capitalista brasileira balizada em uma crescente desigualdade social e aumento na concentração de renda.

De acordo com a compreensão de Trindade (2006),

[...] nunca, como no século XX, se certificou tanto progresso na ciência e tecnologia, acompanhado tragicamente de tanta destruição e crueldade; nunca, como em nossos tempos, se verificou tanto aumento de prosperidade acompanhado, de modo igualmente trágico, de tanto aumento – estatisticamente comprovado – das disparidades econômico-sociais e da pobreza extrema. (TRINDADE, 2006, p. 109).

E, de acordo com Sachs (2004),

Infelizmente, o crescimento econômico promovido pelas forças de mercado traz, mesmo quando bem-sucedido em nível econômico, resultados sociais opostos aos almejados: as diferenças sociais aumentam, a riqueza se concentra na mão de uma minoria, com marginalização simultânea de uma parcela importante da população. (SACHS, 2004, p. 118).

Após a adesão do Brasil a políticas de cunho neoliberais, que desqualificam e submetem o trabalho à lógica do capital, limita-se a inserção de um grande contingente de trabalhadores no mercado de trabalho, gerando altos índices de desemprego, colocando as políticas sociais em estado de degradação. Desse modo, os governos locais, buscando alternativas a fim de minimizarem esses impactos, abriram mão da regulação, oportunizando o controle através das empresas. Porém, os resultados foram desastrosos para o trabalhador, suscitando maior instabilidade e

insegurança, pois, diante dessa abertura do Estado, as organizações tiveram liberdade para aderirem a contratações temporárias, subcontratações e jornadas de trabalho mais flexíveis.

No início da década de 1990, a OIT — agência especializada das Nações Unidas e responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho —, com o intuito de assegurar maior dignidade ao trabalhador, realizava estudos no que avaliassem como países europeus, que estavam vivendo crescente índice de desemprego, poderiam passar por esse período sem abrir mão da oferta de um emprego de qualidade e automaticamente, da proteção social. Segundo Ghai (2003, 2006), a princípio estes estudos realizados pela OIT, procuraram dar ao conceito de TD um conteúdo teórico, que possibilitasse e permitisse avaliar a cobertura de TD entre os trabalhadores.

Para Ghai (2003), a primeira menção sobre o conceito de TD surgiu num pronunciamento do Diretor Geral da OIT, na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 1999. Nessa proposta, a OIT lança o conceito de TD (TD), como sendo “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e dignidade humanas” (OIT apud GHAI, 2003, p.113). O conceito nasce como um dos objetivos estratégicos de superar a compreensão anterior, de que bastava apenas aplicar normas para a promoção da igualdade de oportunidades no mundo laboral. Com o conceito de TD as políticas laborais ganham nova grandeza, desde a contribuição na geração do emprego, através de políticas ativas, passando pela qualificação do profissional e ações de inibição da discriminação no mercado de trabalho.

Do ponto de vista socioeconômico, investir em condições dignas de trabalho para a população é garantir um incremento no crescimento econômico, que será traduzido em bem-estar social. Ghai (2002) coloca que, na visão da OIT, a população dos países que possuem altos níveis de TD, conseguem se apropriar melhor dos benefícios trazidos pela globalização da economia.

Dando forma ao conceito, a OIT confere ao TD seus quatro objetivos estratégicos: 1 - a promoção das normas internacionais do trabalho; 2 - a geração de mais e melhores empregos para homens e mulheres; 3 - a extensão da proteção social; 4 - promoção do tripartismo e do diálogo social. Depois de trilhar esse percurso, para que essa proposta efetivamente tivesse um resultado que atendesse às necessidades locais, foram identificadas as diversas realidades de inserção no

mercado de trabalho, englobando aspectos como: gênero, raça e geração. Isso, para que através dos debates em foros internacionais e estímulo ao diálogo social, fosse possível, que os governos locais participassem da elaboração de políticas públicas de inclusão produtiva, possibilitando a promoção do desenvolvimento econômico a partir da justiça social.

Assim sendo, o TD passa a ser uma opção viável de política social para o enfrentamento das crises econômicas e da pobreza no Brasil.

A Unesco (2010) esclarece que,

[...] as políticas sociais são capazes de fornecer meios de proteção aos mais pobres ao mesmo tempo em que estimulam o crescimento econômico. Portanto, em vez de colocar crescimento econômico e proteção social em campos antagônicos, essa abordagem pretende associar os dois elementos ao argumentar que as políticas sociais estimulam a demanda interna, com efeitos multiplicadores. Como efeito adicional, um conjunto abrangente de políticas sociais seria capaz de produzir resultados positivos sobre a coesão social, diminuindo o nível de conflitos entre diferentes camadas da sociedade, o que elevaria a probabilidade do direcionamento de recursos para a ampliação do bem-estar social. (UNESCO, 2010, p. 17).

E para enfrentar o desemprego, a proposta do TD é gerar discussão e meios para a criação de postos de trabalho, que integrem não somente as dimensões quantitativas do emprego, mas principalmente as qualitativas. Assim sendo, o TD vincula as políticas de crescimento econômico à geração de empregos de qualidade, visando a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais. Para tanto, parte da preocupação com os indivíduos, para que esses não sejam submetidos a formas precárias de atividade e vejam nessa forma de ocupação mais justa, a emancipação decorrente de seu próprio trabalho, seja no âmbito econômico, social ou intelectual.

Diante disso, pode-se afirmar que a ideia do TD é concebida a partir de uma perspectiva multidimensional, que se preocupa, com a qualidade do emprego e oferece também uma visão que vai além do setor formal da economia, aproximando-se da realidade existente em muitos países, de crescente economia informal<sup>8</sup>. Dentro da proposta de TD existe uma compreensão que todos os indivíduos que trabalham têm direito a um patamar mínimo de remuneração, proteção e condições adequadas de trabalho.

---

<sup>8</sup> Por setor informal entende-se o trabalho sem vínculos registrados na carteira ou documentação equivalente, sendo geralmente desprovido de benefícios como remuneração fixa e férias pagas.

É perceptível, que o TD se preocupa com as condições de trabalho ao qual estão submetidos os trabalhadores, pois é através dele que o indivíduo atinge seus objetivos econômicos e sociais. Porém, para que isso seja possível, são necessárias condições básicas para exercê-lo, sem quaisquer formas de discriminação. Condições de trabalho capazes de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dele vivem.

Sachs (2004), afirma que

O acesso a uma ocupação digna representa possibilidade de usufruto não somente dos direitos fundamentais do trabalho, mas também de inserção social compreendida de maneira ampla. Representa tanto uma solução de inclusão produtiva como um meio fundamental para elevação da autoestima e autorrealização do indivíduo. (SACHS, 2004, p. 151).

É nesse aspecto que a OIT busca atrelar a oferta de emprego às proteções sociais e aos direitos conquistados pelos trabalhadores, abolindo qualquer forma de trabalho forçado ou degradante, pois somente através da sua valorização é possível alcançar uma globalização mais justa, fortalecer a democracia local e superar a pobreza.

Assim sendo, para que o conceito de TD seja efetivamente posto em prática, de acordo com o 'Memorando de Entendimento', assinado pelos países interessados na proposta, cabem aos Comitês Executivos de cada país a responsabilidade de identificar suas áreas prioritárias de cooperação e formular projetos, movimentando os recursos técnicos e financeiros necessários para sua implementação e posterior monitoramento e avaliação.

A OIT, em 2003, com o intuito de colocar em prática esses objetivos, estabelece um compromisso coletivo para a promoção da centralidade do trabalho e sua valorização, lançando em uma de suas conferências a proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente (AGTD). Nesse momento, estavam presentes nessa conferência 174 governos, que se comprometeram, inclusive o Brasil, a adotar a promoção do TD como proposta para a superação da pobreza e a garantia da governabilidade democrática de seus países. Ao assumir esse compromisso, tais governos aceitaram os princípios padrões que fundamentam essa Agenda. Assim registra o documento da Agenda com que o Brasil se comprometeu.

A promoção do TD, definido como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, é considerada "[...] uma prioridade política do governo brasileiro. [...]" (BRASIL, 2006, p. 5).

A proposta dessas Agendas é que os atores sociais envolvidos com o mundo do trabalho (governos, empregadores, trabalhadores e outras organizações locais da sociedade) pactuem entre si, com o objetivo de promover um diálogo social, a fim de articular ações que venham contribuir para a redução da pobreza e das desigualdades sociais locais e gerando um processo de desenvolvimento sustentável e a promoção da justiça social. Com isso, todos os envolvidos no processo serão beneficiados e não somente uma minoria.

A AGTD está assentada nos quatro objetivos estratégicos de atuação da OIT, quais sejam: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. Além disso, ela se sustenta em quatro eixos centrais: a criação de empregos de qualidade para homens e mulheres; a extensão da proteção social; a promoção e fortalecimento do diálogo social e, o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. (ABRAMO, 2010, p.152).

Esses princípios e direitos foram definidos e lançados, em 1988, pela OIT, em sua Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, sendo eles: 1. Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; 2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3. Abolição efetiva do trabalho infantil; 4. Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

De acordo com a proposta da OIT, dentro desses eixos, cada país ou região deve construir sua agenda local. É, pois seguindo essa recomendação, que o governo brasileiro, em consenso com os representantes das empresas e dos trabalhadores discutem a promoção de uma Agenda de TD para o Brasil.

#### **4.2.2 A Agenda Nacional do Trabalho Decente no Brasil: Signatária das recomendações da OIT**

Ainda que a AGNT concentre seus objetivos em quatro eixos gerais, os conteúdos das agendas subnacionais variam de acordo com a situação socioeconômica e níveis de desenvolvimento de cada país ou região. Tal como declarou Somavia (2009) em um evento, que o planejamento das propostas da agenda é esboçada de forma global, porém devem ser niveladas para atender os interesses locais.

No mesmo ano que foi lançada a AGTD, o governo brasileiro, liderado pelo então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, assinou o 'Memorando de Entendimento' junto à OIT, formalizando sua intenção em constituir uma agenda nacional. Após assumir formalmente esse compromisso, o Brasil deu início à disseminação e discussão do conceito de TD a partir de cooperação técnica entre governos, organizações de trabalhadores e empregadores (atores tripartides). Inicialmente, procurou-se identificar onde estavam os maiores déficits de TD e suas áreas críticas. Pouco tempo depois, em maio de 2006, ocorre em Brasília, a XVI Reunião Regional Americana da OIT. Nesse momento, o Ministro do Trabalho e Emprego, atendendo a uma série de compromissos, formaliza a adesão do país à agenda.

É importante mencionar nesse ponto que o Brasil se tornou pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de TD. As primeiras investidas nesse sentido são dadas em 2007, inicialmente pela Bahia, Mato Grosso, Belo Horizonte e região do ABC paulista. Essa adoção de uma ANTD torna-se um marco importante no entendimento da promoção de postos de trabalho de qualidade no país e, como signatária das recomendações da OIT se estrutura em torno de três prioridades: 1. gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades; 2. erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; 3. fortalecer o diálogo social e o tripartismo como instrumento de governabilidade democrática.

Em 2009, com o intuito de avançar com as agendas subnacionais, através de intenso processo de diálogo tripartite (empresários e representantes dos trabalhadores), o governo brasileiro define como uma das prioridades, a criação de um Comitê Executivo Interministerial, responsável pela gestão da ANTD. Ainda nesse ano, a fim de garantir a efetividade da agenda e dar conta de acatar todas as prioridades definidas em suas linhas de ação — a partir do monitoramento dos indicadores e avaliação dos resultados —, o Comitê Executivo elabora o Plano Nacional de Emprego e TD (PNETD)<sup>9</sup>. Em 2011, esse comitê ficou conhecido como Comitê Interministerial Governo Aberto (CIGA) composto por 18 ministérios e

---

<sup>9</sup> A PNETD tem como proposta, subsidiar esforços para a promoção do emprego pleno e produtivo e do TD com proteção social em todo o território nacional, [...] fortalecer a participação do Brasil nas atividades em âmbito internacional para a promoção de políticas para o mercado de trabalho (Plano Nacional de Emprego e TD, 2010 p. 14).

coordenado pela Casa Civil da Presidência da República. Desse modo, periodicamente as agendas deverão ser monitoradas, em consultas ordenadas às organizações de empregadores e de trabalhadores, a fim de alcançar a promoção do TD no Brasil.

A Agenda brasileira, em parceria com a OIT, se responsabilizaria por difundir suas boas práticas e iniciativas, desenvolvidas em âmbito nacional para outros países em desenvolvimento, com o intuito de trocar experiências, fortalecendo as ações e absorvendo novas experiências. Isso possibilita trazer não somente expertise para os países parceiros, mas fortalece a ANTD, que ainda não é promovida em todo âmbito nacional e precisa de visibilidade e bons retornos para que cada vez mais governos locais tenham interesses em investir em sua promoção.

#### 4.3 A REGIÃO NORDESTE COMO PALCO PRIVILEGIADO PARA A IMPLANTAÇÃO DA AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE

Em um país com as dimensões do Brasil é natural encontrar muitas peculiaridades em quaisquer das regiões, inclusive no que tange ao mercado de trabalho. Um exemplo típico dessa situação pode ser notado quando se observa o contexto socioeconômico do Nordeste brasileiro, que possui características provenientes da sua herança histórica. Tal como revela Furtado (1997), essa região foi marcada pela dominância oligárquica e o atraso cultural, que associado ao paternalismo estatal, eram responsáveis por sua defasagem econômica em relação ao mercado interno e externo.

O Nordeste, até começar a experimentar os primeiros sinais de industrialização, a partir da década de 1960, restringiu-se à atividade da monocultura açucareira, sem interesse na criação de outro tipo de exploração econômica. Este posicionamento conservador, baseado em interesses próprios, das oligarquias da região foi o grande responsável pela condução do Nordeste brasileiro a uma estagnação econômica, como o definiu Furtado (1989, p. 23), “[...] o duro cimento que alicerçou o subdesenvolvimento do Nordeste”. Isso resultou em uma defasagem da região diante do cenário nacional, principalmente em relação às regiões Sul e Sudeste do país.

Apesar dessa composição histórica, segundo o Censo 2010, a população do Nordeste cresceu 11,19% em relação a apurada no ano 2000, ou seja, obteve um

crescimento ligeiramente inferior à medida nacionalmente, de 12,48%. Possui o terceiro maior território do país e é a região com maior número de estados (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Piauí, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe). No que se refere à economia, como se pode observar na Tabela 01, a região é a terceira maior economia do país e possui atividades produtivas bastante diversificadas, desde o turismo, pecuária, indústrias calçadistas, petroquímica, de eletro e eletrônico e tecelagem. Sua participação no PIB brasileiro, em 2014, foi da ordem de 13,74% ( Tabela 01), o que, no contexto da produção da riqueza nacional está bem abaixo da medida, por exemplo, para as regiões Sul e Sudeste. Estas duas juntas representaram 71,63% do PIB brasileiro.

Tabela 1 - Ranking Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro — Brasil e Grandes Regiões — 2014

Tabela 01 – Ranking Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro – Brasil – 2014

| Posição 2014 | Regiões       | PIB                  |                   |
|--------------|---------------|----------------------|-------------------|
|              |               | Números Absolutos    | Números Relativos |
| 1            | Sudeste       | 2.945.003,000        | 54,9              |
| 2            | Sul           | 897.030,000          | 16,7              |
| 3            | Nordeste      | 736.903,000          | 13,7              |
| 4            | Centro-Oeste  | 493.483,000          | 9,2               |
| 5            | Norte         | 291.201,000          | 5,4               |
| <b>Total</b> | <b>Brasil</b> | <b>5.363.620,000</b> | <b>100,0</b>      |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Elaboração própria da Autora - 2017.

Ao se avaliar a questão do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)<sup>10</sup>, através de fatores que vão além da renda, como educação e saúde, segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) 2010, o IDH do Nordeste era de 0,659, enquanto o Brasil apresentava o índice de 0,699. Este índice reflete as diferenças socioeconômicas existentes no país, onde o Nordeste possuía uma das piores posições no período. Este fator está intrinsecamente relacionado à defasagem educacional da população nordestina, conforme pode ser observado nas análises realizadas a partir das Tabelas 02 e 03.

<sup>10</sup> Visando ir além da dimensão econômica do desenvolvimento utilizado pelo PIB, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) foi criado para medir o desenvolvimento humano a partir do progresso da renda, da educação e da saúde.



No que se refere ao nível médio, o Nordeste possuía, em 2010, um percentual de 16,39% (vide Tabela 02) de seus estudantes nesta faixa de escolarização. Porém, apesar do aumento de 5,47 p.p em relação ao apresentado no Censo 2000 (10,92%), ficou abaixo da média nacional em 2010, 17,35% (vide Tabela 03).

Tabela 2 - Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado – Brasil e Nordeste – 2000

Tabela 02 — Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado — Brasil e Nordeste — 2000

| Curso  | Dist. Absoluta    |                   | Dist. Relativa |                |
|--|-------------------|-------------------|----------------|----------------|
|  | Brasil            | Nordeste          | Brasil         | Nordeste       |
| Alfabetização de adultos                             | 824.049           | 240.915           | 1,04%          | 1,44%          |
| Classe de alfabetização                              | 2.711.064         | 754.411           | 3,41%          | 4,50%          |
| Creche   | 1.537.922         | 305.708           | 1,94%          | 1,82%          |
| Pré-escolar  | 6.882.169         | 1.474.536         | 8,67%          | 8,79%          |
| Ensino fundamental ou 1o. grau - regular não-seriado | 1.618.045         | 331.834           | 2,04%          | 1,98%          |
| Ensino fundamental ou 1o. grau - regular seriado     | 48.779.744        | 10.894.145        | 61,42%         | 64,95%         |
| Supletivo (ensino fundamental ou 1o. grau)           | 1.405.067         | 256.620           | 1,77%          | 1,53%          |
| Ensino médio ou 2o. grau - regular não-seriado       | 766.743           | 119.602           | 0,97%          | 0,71%          |
| Ensino médio ou 2o. grau - regular seriado           | 9.971.215         | 1.711.986         | 12,56%         | 10,21%         |
| Supletivo (ensino médio ou 2o. grau)                 | 582.966           | 80.679            | 0,73%          | 0,48%          |
| Pré-vestibular                                       | 606.652           | 109.019           | 0,76%          | 0,65%          |
| Superior-graduação                                   | 3.538.478         | 473.802           | 4,46%          | 2,82%          |
| Mestrado ou doutorado                                | 191.363           | 19.045            | 0,24%          | 0,11%          |
| <b>Total</b>   | <b>79.415.477</b> | <b>16.772.302</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Censo Demográfico.

Tabela 3 - Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado – Brasil e Nordeste – 2010

Tabela 03 - Distribuição da população, segundo o curso mais elevado frequentado — Brasil e Nordeste — 2010

| Curso                                       | Dist. Absoluta    |                   | Dist. Relativa |                |
|---|-------------------|-------------------|----------------|----------------|
|   | Brasil            | Nordeste          | Brasil         | Nordeste       |
| Alfabetização de jovens e adultos           | 1.625.430         | 416.124           | 1,87%          | 2,33%          |
| Classe de alfabetização                     | 4.381.714         | 902.185           | 5,05%          | 5,04%          |
| Creche                                      | 2.984.900         | 527.372           | 3,44%          | 2,95%          |
| Pré-escolar (maternal e jardim da infância) | 7.640.568         | 1.680.439         | 8,80%          | 9,39%          |
| Regular do ensino fundamental               | 43.095.157        | 9.393.530         | 49,66%         | 52,50%         |
| Supletivo do ensino fundamental (EJA)       | 2.685.202         | 565.094           | 3,09%          | 3,16%          |
| Regular do ensino médio                     | 12.647.633        | 2.490.399         | 14,57%         | 13,92%         |
| Supletivo do ensino médio (EJA)             | 2.409.563         | 441.608           | 2,78%          | 2,47%          |
| Superior de graduação                       | 8.137.616         | 1.307.230         | 9,38%          | 7,31%          |
| Especialização de nível superior            | 861.181           | 128.492           | 0,99%          | 0,72%          |
| Mestrado                                    | 220.179           | 29.004            | 0,25%          | 0,16%          |
| Doutorado                                   | 93.578            | 10.705            | 0,11%          | 0,06%          |
| <b>Total</b>                                | <b>86.782.721</b> | <b>17.892.182</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Censo Demográfico.

Em relação à frequência do ensino superior, houve aumentos expressivos no período de análise, no qual o Nordeste mais que dobrou seu quantitativo de estudantes matriculados (saindo de 2,82% em 2000, passando para 7,31% em 2010). Tais avanços estão diretamente relacionados aos investimentos realizados pelo governo federal, aumentando o número de vagas em Faculdades, Universidades e Centros Universitários, a partir da facilitação do acesso de estudantes de baixa renda através de financiamentos e bolsas de estudos, principalmente em instituições de ensino privadas.

Em relação às taxas de alfabetização de adultos, pode-se dizer que o percentual de pessoas em cursos de alfabetização quase dobrou na região — em relação a 2000 —, chegando em 2010 com 2,33% de adultos sendo alfabetizados (Tabela 03). Ou seja, no Nordeste 416.124 mil adultos estavam em sala de aula sendo letrados em 2010.

Um dado interessante que pode ser observado nas Tabelas 02 e 03 é que a taxa de crianças frequentando creche sofreu um aumento significativo no Nordeste, de 1,82% (2000) para 2,95% (2010). Este é um indicador de extrema importância, pois o aumento de vagas em creches é um grande facilitador para as mulheres, principalmente de baixa renda, que necessitam adentrar o mercado de trabalho para obter uma renda que garanta sua subsistência e do(a)(s) filho(a)(s).

O Nordeste — como uma região que precisa de um olhar diferenciado sobre as questões relacionadas ao emprego, trabalho e renda — é a unidade do Brasil que concentra a maior transferência (50,63%) do Programa Bolsa Família, de acordo com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), 2015. Ou seja, é uma região altamente dependente de repasses governamentais, prova disto, é que nas classificações de classes sociais<sup>11</sup> brasileiras, ainda prevalece um grande contingente de pessoas vivendo em situação precária, considerando às populações classificadas como extrema pobreza, pobres e vulneráveis, que juntos equivaliam, em 2010, a 34,9% do quadro total nordestino. Levando em consideração que se

---

<sup>11</sup> Em 2014, o Brasil passou a adotar uma nova definição para classes sociais, sendo eles: extremamente pobres - aqueles que possuem renda média familiar de até R\$ 854; Pobres até R\$ 1.113; Vulnerável até R\$ 1.484; Baixa classe média R\$ 2.674; Média classe média R\$ 4.681; Alta classe média R\$ 9.987; Baixa classe alta R\$ 17.434 e Alta classe alta acima de R\$ 17.434.

trata da segunda região mais populosa, isso equivale a aproximadamente a 21.714 milhões de pessoas, que necessitam de amparo do governo federal.

Ao se dissecar os indicadores classes sociais, na Tabela 04, o Nordeste abrigava, em 2000, 14 milhões de pessoas na extrema pobreza, o correspondente a 29,5% do contingente total da região. Esta incidência equivalia ao dobro daquela correspondente ao conjunto do país (14,8%) no mesmo período (Tabela 05). Analisando os dados para 2010, percebe-se uma significativa redução deste indicador, apresentando a região 9,2 milhões de pessoas na extrema pobreza. Porém, apesar da diminuição nos sob análise, quando comparado ao país, o Nordeste abrigava em 2010, quase a metade da população nacional extremamente pobre.

Tabela 4 - População residente, participação e variação percentual, por classe social – Região Nordeste – 2000/2010

Tabela 04 – População residente, participação e variação percentual, por classe social – Região Nordeste – 2000/2010

| Classes Sociais    | 2000              |              | 2010              |              | Variação %<br>2000/2010 |
|--------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------------|
|                    | População         | Part. %      | População         | Part. %      |                         |
| Extremamente Pobre | 14.055.334        | 29,5         | 9.201.285         | 17,4         | -34,5                   |
| Pobre              | 11.196.416        | 23,5         | 8.240.234         | 15,6         | -26,4                   |
| Vulnerável         | 9.720.849         | 20,4         | 12.400.081        | 23,4         | 27,6                    |
| Baixa Classe Média | 4.850.266         | 10,2         | 7.777.549         | 14,7         | 60,4                    |
| Média Classe Média | 2.735.802         | 5,7          | 6.419.820         | 12,1         | 134,7                   |
| Alta Classe Média  | 2.120.687         | 4,4          | 3.965.504         | 7,5          | 87,0                    |
| Baixa Classe Alta  | 2.078.655         | 4,4          | 3.435.615         | 6,5          | 65,3                    |
| Alta Classe Alta   | 933.996           | 2,0          | 1.551.653         | 2,9          | 66,1                    |
| <b>Total</b>       | <b>47.692.005</b> | <b>100,0</b> | <b>52.991.741</b> | <b>100,0</b> | <b>11,1</b>             |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico: dados da amostra, 2000/2010.

Nota<sup>1</sup>: Classe Social conforme a Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, SAE/PR.

Nota<sup>2</sup>: População residente, exclusive os valores nulos de renda domiciliar *per capita*.

Tabela 5 - População residente, participação e variação percentual, por classe social – Brasil – 2000/2010

Tabela 05 – População residente, participação e variação percentual, por classe social – Brasil – 2000/2010

| Classes Sociais    | 2000               |              | 2010               |              | Variação %<br>2000/2010 |
|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------------|
|                    | População          | Part. %      | População          | Part. %      |                         |
| Extremamente Pobre | 25.035.054         | 14,8         | 18.024.494         | 9,5          | -28,0                   |
| Pobre              | 25.573.421         | 15,1         | 16.430.460         | 8,6          | -35,8                   |
| Vulnerável         | 33.282.124         | 19,7         | 31.908.673         | 16,8         | -4,1                    |
| Baixa Classe Média | 23.970.025         | 14,2         | 27.784.058         | 14,6         | 15,9                    |
| Média Classe Média | 19.166.754         | 11,3         | 30.487.261         | 16,0         | 59,1                    |
| Alta Classe Média  | 16.980.162         | 10,0         | 27.792.433         | 14,6         | 63,7                    |
| Baixa Classe Alta  | 17.231.253         | 10,2         | 26.367.925         | 13,9         | 53,0                    |
| Alta Classe Alta   | 8.043.272          | 4,8          | 11.297.541         | 5,9          | 40,5                    |
| <b>Total</b>       | <b>169.282.065</b> | <b>100,0</b> | <b>190.092.845</b> | <b>100,0</b> | <b>12,3</b>             |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico: dados da amostra, 2000/2010.

Nota<sup>1</sup>: Classe Social conforme a Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, SAE/PR.

Nota<sup>2</sup>: População residente, exclusive os valores nulos de renda domiciliar *per capita*.

Em relação às demais classes sociais, entre 2000 e 2010, no Nordeste destacam-se a redução da população pobre em 26,4% e o aumento expressivo das classes médias. Note-se que, se comparados ao país, suas variações foram acima, a exemplo da Média classe média, que obteve a maior variação no Nordeste (134,7%) e o país com aumento de 59,1%.

Apesar dos números absolutos da população nordestina ainda demonstrarem que a região ainda tem muito a melhorar, ao analisar as Tabelas 04 e 05 verifica-se que existe uma evolução em todas as classes sociais nordestinas, principalmente comparadas ao Brasil. O Programa Bolsa Família teve um importante papel nesta expressiva redução da extrema pobreza, porém, ainda persiste o desafio de erradicá-la.

A análise das condições socioeconômicas do Nordeste está diretamente ligada ao acesso da PEA aos direitos sociais. Para o(a) trabalhador(a) ter acesso a esses direitos, é forçoso que seja formalmente contratado(a), ou, como se costuma dizer, 'com carteira assinada'. Porém, a região ainda possuía, em 2010, um grande contingente de pessoas ocupadas, trabalhando sem carteira assinada, ou seja, no mercado informal. Segundo a Tabela 06, no Nordeste, apesar do aumento de 11,16 p.p em comparação a 2000, em 2010 apenas 34,68% das pessoas ocupadas trabalhavam na condição de empregado com carteira de trabalho assinada. O

percentual dos empregados sem carteira assinada ainda era maior em 2010, 35,94%. Ou seja, 78% das pessoas ocupadas na Região não possuíam nenhum tipo de direito social proveniente do emprego formal.

Tabela 6 - Distribuição relativa das pessoas ocupadas, por posição na ocupação — Brasil e Nordeste — 2006/2010

Tabela 06 — Distribuição relativa das pessoas ocupadas, por posição na ocupação — Brasil e Nordeste — 2000/2010

| Posição na Ocupação             | Brasil       |              | Nordeste     |              |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                 | 2000         | 2010         | 2000         | 2010         |
| Conta Própria                   | 23,46        | 22,35        | 26,28        | 25,29        |
| Empregado com carteira assinada | 36,46        | 47,18        | 23,52        | 34,68        |
| Empregado sem carteira assinada | 29,68        | 26,62        | 32,92        | 35,94        |
| Empregador                      | 2,89         | 2,05         | 1,87         | 1,43         |
| Outros                          | 7,51         | 1,79         | 15,42        | 2,66         |
| <b>Total</b>                    | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Censo Demográfico.

Nas demais posições de ocupação observa-se que não foi significativa a redução no índice de trabalhadores por conta-própria em 2010, atingindo 25,29% (Tabela 06) e na posição de Empregador (1,43%).

De acordo com estas informações, pode-se destacar que houve considerável aumento no quadro de pessoas ocupadas com carteira assinada, refletindo-se, imediatamente, no número de trabalhadores (as) contribuindo para a Previdência Social.

A permanência de um percentual relativamente alto de pessoas do Nordeste em postos não formais de trabalho (que não assinam carteira), bem como o alto percentual de pessoas recebendo repasses de Programas governamentais, se traduz em pouco avanço na distribuição de renda da Região.

Verifica-se, de acordo com a Tabela 07, que entre 2000 e 2010, as taxas apresentadas nos rendimentos médios nominais da região Nordeste cresceram em 127,51%, inclusive acima do índice nacional (109,95%). Porém, a população nordestina em 2010 ainda ganhava cerca de 52% do rendimento médio nominal da população do país.

Tabela 7 - Pessoas de 10 anos ou mais com rendimento — Brasil e Nordeste — 2006/2010

Tabela 07 — **Pessoas de 10 anos ou mais com rendimento — Brasil e Nordeste — 2000/2010**

| Nível Geográfico | Rendimento Médio |              |
|------------------|------------------|--------------|
|                  | 2000             | 2010         |
| Brasil           | R\$ 638,45       | R\$ 1.340,48 |
| Nordeste         | R\$ 387,05       | R\$ 880,59   |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Censo Demográfico.

A Tabela 07 revela também que os rendimentos das pessoas aumentaram significativamente na comparação 2000-2010 e a diferença entre os ganhos do Nordeste em relação ao Brasil diminuíram de modo importante, apesar de ainda baixos.

Outro dado importante é a defasagem do perfil socioeconômico nordestino relacionado ao nível de concentração do PIB por setor econômico. De acordo com as informações da Tabela 08 nota-se que, apesar de o Brasil ter obtido uma pequena redução na medida do Índice de Gini<sup>12</sup> do PIB e a sua distribuição nos setores de atividade econômica, entre 2000 (0,868) e 2010 (0,864), o índice no Nordeste permaneceu estagnado, em 0,803. Com efeito, observa-se que não houve melhoria no seu processo distributivo.

---

<sup>12</sup> O Índice de Gini mede a desigualdade de distribuição de renda, variando de 0 a 1. Índice 0 reflete a completa igualdade (toda população recebe o mesmo salário) e Índice 1 indica uma população desigual.

Tabela 8 - Índice de Gini do produto interno bruto e distribuição nos setores de atividade econômica — Brasil e Nordeste — 2006/2010

Tabela 08 — Índice de Gini do produto interno bruto e distribuição nos setores de atividade econômica — Brasil e Nordeste — 2000/2010<sup>1</sup>

| Índice de Gini        | Brasil |       | Nordeste |       |
|-----------------------|--------|-------|----------|-------|
|                       | 2000   | 2010  | 2000     | 2010  |
| Produto Interno Bruto | 0,868  | 0,864 | 0,803    | 0,803 |
| Agropecuária          | 0,568  | 0,580 | 0,550    | 0,598 |
| Indústria             | 0,915  | 0,913 | 0,899    | 0,915 |
| Serviços              | 0,877  | 0,908 | 0,796    | 0,880 |
| Administração Pública | 0,782  | 0,757 | 0,620    | 0,614 |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Sistema de Contas Nacionais.

Nota(1): Série referência ano 2002.

A redução na desigualdade da renda domiciliar está diretamente relacionada ao aumento da renda e na melhoria das condições de vida da população, sobretudo entre as camadas menos abastadas. Com isso, pode-se constatar, que mesmo sendo uma das regiões mais beneficiadas com os investimentos em Programas de transferência de renda, a exemplo da Bolsa Família, do crescimento da ocupação no país, do emprego formal, aumento no salário mínimo e a ampliação da cobertura dos direitos sociais no período, a defasagem regional ainda continuou alta.

Quando se faz uma análise do Índice de Gini de acordo com os setores de atividade econômica, percebe-se (Tabela 08) que apenas no setor de Administração pública houve melhoria na desigualdade, sendo que em 2010 o Índice apresentou o valor de 0,614. Inclusive bem abaixo do Índice referente ao PIB. No entanto, apesar do resultado negativo quando comparado os dez anos de análise, nota-se que o setor da Agropecuária foi o que apresentou, nos dois períodos, as melhores distribuições (0,550 em 2000 e 0,598 em 2014).

Por fim, um outro indicador que preocupa pela situação socioeconômica da Região é a modificação que está ocorrendo na estrutura etária do país. De acordo com as informações de distribuição da população por faixa etária (Tabela 09), no Nordeste, em 2010, a maior concentração da população estava na faixa entre 30 a 49 anos, no total de 28,06% (na faixa de 30 a 39 - 15,65% e de 40 a 49 anos - 12,41%). As faixas que compreendem 0 a 19 anos de idade, bem como a faixa acima de 60 anos (8,42 em 2000 e 5,77 em 2010), veem regredindo na Região, inclusive seguindo uma tendência nacional. As faixas de 20 a 60 anos ou mais

obtiveram aumentos no Nordeste quando comparado os dez anos. No Brasil, apenas o percentual da faixa de 20 a 24 anos se manteve igual.

Tabela 9 - Distribuição relativa da população residente, por faixa etária — Brasil e Nordeste — 2006/2010

Tabela 09 – Distribuição relativa da população residente, por faixa etária – Brasil e Nordeste – 2000/2010

| Faixa Etária    | Brasil       |              | Nordeste     |              |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                 | 2000         | 2010         | 2000         | 2010         |
| 0 a 4 anos      | 9,65         | 7,61         | 10,60        | 8,38         |
| 5 a 9 anos      | 9,76         | 8,25         | 10,78        | 9,16         |
| 10 a 14 anos    | 10,22        | 9,46         | 11,62        | 10,38        |
| 15 a 19 anos    | 10,57        | 9,36         | 11,67        | 10,16        |
| 20 a 24 anos    | 9,50         | 9,50         | 9,69         | 9,99         |
| 25 a 29 anos    | 8,15         | 9,42         | 7,71         | 9,46         |
| 30 a 39 anos    | 14,89        | 16,32        | 13,34        | 15,65        |
| 40 a 49 anos    | 11,35        | 13,69        | 9,53         | 12,41        |
| 50 a 59 anos    | 7,37         | 10,15        | 6,64         | 8,65         |
| 60 anos ou mais | 8,56         | 6,26         | 8,42         | 5,77         |
| <b>Total</b>    | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Censo Demográfico

De acordo com a Tabela 09 observa-se que até a faixa 15-19 anos, os percentuais caem no Nordeste. A faixa de 20-24 anos ficou estável, as faixas entre 30-49 anos passam por aumentos e as demais faixas tornam a sofrer queda. Com as faixas de 0 a 4 anos e acima dos 60 anos em queda, indica que o Nordeste está passando por um processo de envelhecimento. Segundo projeções do IBGE (2013), em menos de 40 anos, o índice da população idosa no país será de 30%. Estas tendências e projeções de dados se tornam agravantes e são considerados negativos do ponto de vista econômico, quando se analisa a queda do grupo etário entre 16 e 59 anos, ou seja, a faixa da população em idade economicamente ativa. Com isso, a região Nordeste não só irá sofrer com a redução do quantitativo de trabalhadores(as) ocupados que recolhem impostos para Previdência Social, como haverá mais pessoas aposentadas dependendo da previdência.

Imagina-se que em função do atraso apurado nos indicadores sociais da região Nordeste e da sua importância no cenário nacional, ela seja um espaço onde haja um campo fértil para a atuação das políticas engendradas pela ANTD.



## 5 COMPORTAMENTO DOS ÍNDICES DE TRABALHO DECENTE NOS ESTADOS NORDESTINOS

Neste capítulo, realiza-se uma análise comparativa dos indicadores que expressam o comportamento do TD nos estados do Nordeste brasileiro, cumprindo com o objetivo geral proposto para esta pesquisa.

Ter conhecimento dessa realidade, no caso da região Nordeste, assume feição de maior importância, haja vista os déficits socioeconômicos históricos em relação a outras regiões brasileiras, como já abordado no Capítulo III, que ecoam em seu mercado de trabalho. Situações essas derivadas, entre outras coisas, pelo elevado padrão de informalidade e precariedade a que estão submetidos os trabalhadores desta região.

Para tanto, este capítulo compreende cinco dimensões do conceito de TD, levantadas nas informações extraídas das PNADs 2006 e 2014. Os dados são exibidos em forma de tabelas e gráficos, gerando os indicadores que refletem as dimensões do TD. Faz-se, também, uma breve análise de cada resultado.

### 5.1 OPORTUNIDADE DE EMPREGO

Como visto no capítulo I, as categorias de rendimentos da PNAD, se dividem em rendimentos do trabalho, de aposentadoria e pensão para o total da população. O trabalho é responsável pela grande parcela dos rendimentos familiares. Essa afirmação pode ser confirmada através da última Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2014, do IBGE, ao constatar que mais de 75% ou  $\frac{3}{4}$  da renda familiar é proveniente do trabalho. Diante dessa afirmação, compreende-se a necessidade de investimento econômico, que resulte em expansão das oportunidades de vagas no mercado de trabalho.

Porém, além da resultante em um maior quantitativo de postos de trabalho formais e estáveis, os atores públicos e privados, envolvidos em decisões referentes ao mercado de trabalho, precisam ter a preocupação da existência de uma oferta de trabalho realizada a partir de parâmetros mínimos de dignidade. É diante dessa compreensão, principalmente em relação aos países que ainda possuem um alto índice de desigualdades sociais, que a OIT propõe o conceito de TD, cujo objetivo volta-se à oferta de empregos que gerem remunerações adequadas e acesso aos

direitos sociais. Com isso, a promoção de TD, na medida em que favorece a geração de ocupações de melhor qualidade, pode ter como efeito colateral positivo a melhoria da distribuição da renda e também a redução dos níveis de pobreza. Portanto, a dimensão oportunidades de emprego representa um dos principais pilares para a promoção de TD.

### 5.1.1 O COMPORTAMENTO DA TAXA DE PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO NO NÍVEL DE OCUPAÇÃO

Tabela 10 - Taxa de participação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 10 – Taxa de participação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |        |        | 2014   |        |          |        |        |
|---------------------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  |
| Brasil              | 75,06% | 86,66% | 64,22%   | 75,32% | 76,70% | 73,95% | 85,12% | 63,55%   | 74,45% | 76,04% |
| Região Nordeste     | 72,95% | 85,68% | 61,02%   | 71,90% | 75,58% | 70,85% | 83,45% | 59,34%   | 70,32% | 74,84% |
| Maranhão            | 73,72% | 85,71% | 62,17%   | 71,25% | 74,28% | 73,56% | 86,67% | 61,86%   | 73,92% | 74,93% |
| Piauí               | 76,61% | 87,03% | 67,12%   | 73,71% | 77,96% | 75,14% | 86,68% | 64,50%   | 76,06% | 78,99% |
| Ceará               | 73,53% | 86,48% | 61,47%   | 73,10% | 74,47% | 69,79% | 82,11% | 58,08%   | 69,74% | 69,63% |
| Rio Grande do Norte | 70,72% | 84,61% | 57,42%   | 72,09% | 81,71% | 69,66% | 82,59% | 57,74%   | 69,25% | 67,69% |
| Paraíba             | 72,06% | 85,74% | 59,36%   | 71,04% | 77,25% | 70,83% | 83,38% | 59,13%   | 69,31% | 75,78% |
| Pernambuco          | 70,74% | 84,94% | 57,91%   | 70,65% | 72,52% | 67,07% | 81,43% | 54,32%   | 68,04% | 69,55% |
| Alagoas             | 68,96% | 83,24% | 55,64%   | 66,21% | 69,08% | 62,31% | 77,63% | 48,11%   | 62,19% | 62,19% |
| Sergipe             | 74,40% | 85,81% | 63,82%   | 73,66% | 75,46% | 73,05% | 83,86% | 63,34%   | 75,31% | 72,62% |
| Bahia               | 74,32% | 86,34% | 62,80%   | 73,96% | 77,01% | 73,71% | 85,14% | 63,32%   | 72,80% | 77,60% |

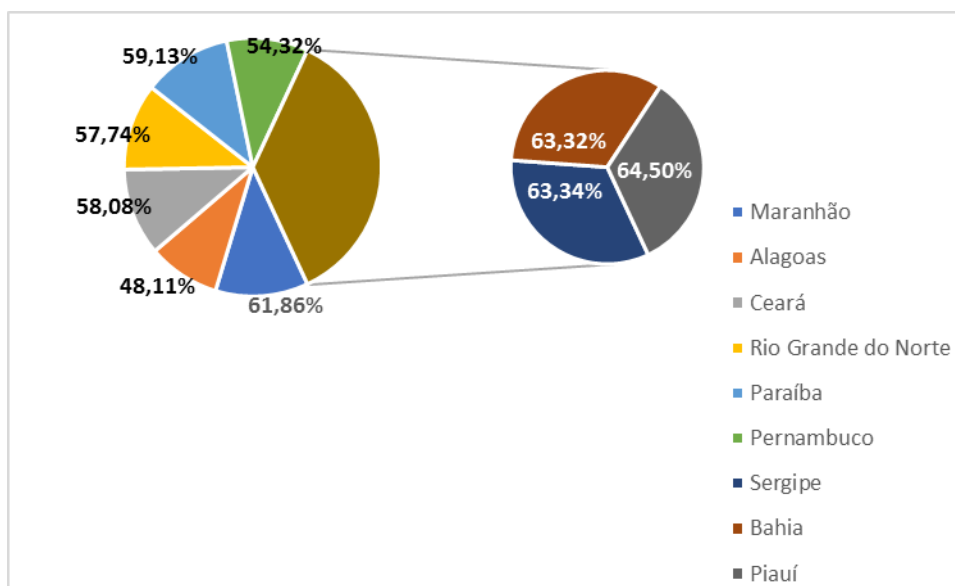
Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

O comportamento das taxas de participação no mercado de trabalho brasileiro é um indicador que corresponde à percentagem da PEA — de 16 a 64 anos de idade —, em relação à PIA, que compreende os indivíduos nessa mesma faixa etária. De acordo com as informações da Tabela 10, considerando-se a região Nordeste, a taxa de participação total da PEA empregada, apresentou declínio, entre os anos de 2006 e 2014, passando de 72,95% para 70,85%. No plano nacional também houve declínio, passando de 75,06% para 73,95% nos mesmos anos. O mesmo ocorre quando se avalia a taxa de participação feminina (61,02%, em 2006, que diminuiu para 59,34%, em 2014) e masculina ao passar de 85,68% em 2006 para 83,45% em 2014. Por conta dessa movimentação, o diferencial de participação entre homens e mulheres também declinou de 24,64 p.p, em 2006, para 24,11 p.p, em 2014).

Dentro da região, todos os estados experimentaram, nos anos em foco, reduções das taxas de participação total, destacando-se Alagoas, com a maior redução (de 6,65 p.p), seguido do Ceará (3,74 p.p) e Pernambuco (3,66 p.p). Os declínios menos expressivos foram encontrados nos estados do Maranhão (0,16 p.p), da Bahia (0,61 p.p) e Rio Grande do Norte (1,06 p.p). A taxa de participação total mais elevada no Nordeste, em 2014, (Tabela 10) encontrava-se no Piauí, apresentando 75,14%, contrastando com 76,61% em 2006. O menor percentual total estava em Alagoas, com 62,31% em 2014, sendo que em 2006 esta taxa era de 68,96%.

No Gráfico 1 observa-se que as maiores taxas de participação feminina no mercado de trabalho, em 2014 foram encontradas nos estados do Piauí (64,50%), Sergipe (63,34%) e Bahia (63,32%). Por outro lado, a inclusão feminina nesse mercado era bem menos expressiva em Alagoas (48,11%), em Pernambuco (54,32%) e Rio Grande do Norte (57,74%).

Gráfico 1 – Taxa de Participação Feminina – Região Nordeste e Unidades da Federação – 2014



Fonte: IBGE – PNAD 2014 elaboração própria da autora (2017).

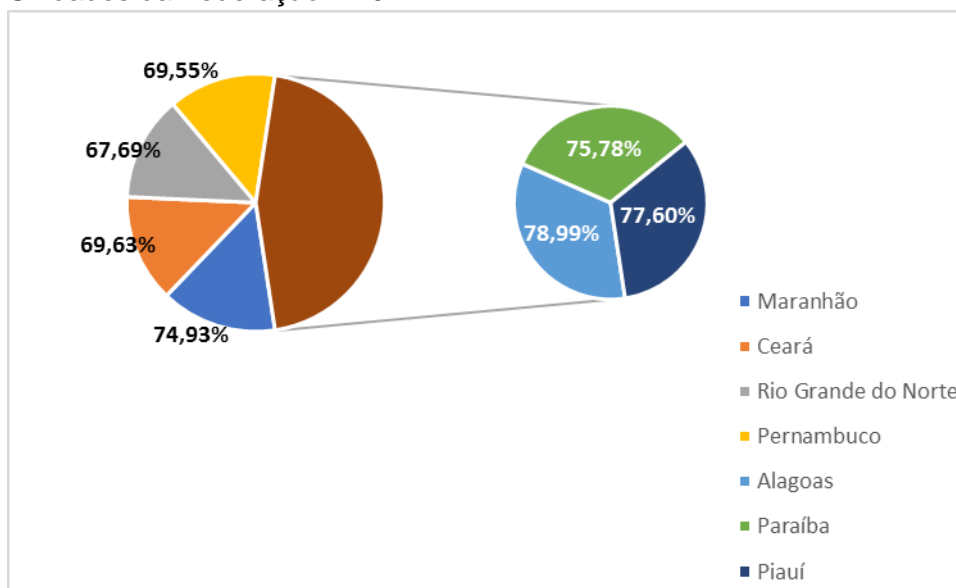
Em relação ao atributo cor ou raça, observou-se que na região Nordeste, assim como no Brasil, ocorreram declínios nas taxas de participação tanto para os brancos (71,90%, em 2006, para 70,32%, em 2014) quanto para os negros (75,58%, em 2006, para 74,84%, em 2014).

Avaliando a situação da taxa de participação por unidade estadual, percebe-se que nem todos conviveram com essa realidade de queda de taxa de participação no mercado de trabalho. Exemplo disso se refere à PEA branca que revelou aumento nos estados do Maranhão (2,67 p.p), do Piauí (2,35 p.p) e de Sergipe (1,65 p.p). Em relação aos demais estados houve redução nos percentuais do comportamento da taxa de participação das pessoas brancas. Entre eles se destaca Alagoas, com um decréscimo de 4,01 p.p. Ao se fazer o mesmo exercício para a população negra, encontram-se os estados do Piauí (1,03 p.p), Maranhão (0,66 p.p) e Bahia (0,59 p.p). Como destaque negativo tem-se o Rio Grande do Norte, que apresentou um decréscimo de 14,02 p.p (81,71% em 2006 para 67,69% em 2014) na taxa de participação da população negra.

Nota-se na Tabela 10 que no Nordeste, apesar dos declínios nas taxas de participações das populações branca e negra nos oito anos de análise, que houve uma pequena melhoria quando se analisa o diferencial desta mesma taxa das duas populações para o ano de 2014. Os negros tinham em 2006 uma participação de 3,62 p.p acima da população branca, e em 2014 sua participação chegou a 4,52 p.p. Isso demonstra que quando se analisa a taxa de participação pelo quesito cor ou raça, os negros no Nordeste continuam com melhores índices que a população branca.

As maiores taxas de participação da população negra (Gráfico 2), em 2014, foram encontradas nos estados do Piauí (78,99%), Bahia (77,6%) e Paraíba (75,78%). Em sentido contrário, a incorporação negra ao mercado de trabalho era bem menos expressiva em Alagoas (62,19%), Rio Grande do Norte (67,69%) e Ceará (69,63%).

Gráfico 2 – Taxa de Participação População Negra – Região Nordeste e Unidades da Federação – 2014



Fonte: IBGE – PNAD 2014 elaboração própria da autora (2017).

Neste ponto, é importante ressaltar, que de acordo com as informações levantadas acerca da taxa de participação no mercado de trabalho da região Nordeste, assim como ocorreu no país, ainda persiste uma segregação sexual, que se reflete no menor percentual de participação da mulher em comparação à do homem. Observa-se que, ainda existe a reprodução de uma cultura em que a mulher deve ocupar de atividades domésticas ou de cuidados pessoais, a exemplo das áreas de saúde e educação, que segundo dados do IBGE (2011) são os setores que mais empregam mulheres, com 73,8% e 64,5%, respectivamente.

No que se refere a análise do nível de ocupação, é possível afirmar a partir das informações contidas na Tabela 11, que enquanto no plano nacional a taxa de ocupação evoluiu em 1,15 p.p (91,48% para 93,07%), a taxa da região nordestina obteve uma evolução inexpressiva de apenas 0,5 p.p (91,31% para 91,81%) entre 2006 e 2014. Falava-se, no intervalo entre esses anos, de uma situação quase que de pleno emprego, praticamente impossível no Sistema Capitalista. O ritmo de crescimento foi diferente para homens e mulheres. Em relação à região Nordeste, o crescimento do nível de ocupação das mulheres (de 88,86% para 89,45%) foi ligeiramente mais intenso do que o da ocupação masculina (de 93,18% para 93,65%). No entanto, para o nível da taxa de ocupação da população negra, houve um expressivo crescimento (88,38% para 90,48%), principalmente quando

comparado ao nível de ocupação da população branca (92,37% para 92,33%), que apresentou um decréscimo não relevante.

Tabela 11 - Taxa de ocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 11 – Taxa de ocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |        |        | 2014   |        |          |        |        |
|---------------------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  |
| Brasil              | 91,48% | 93,56% | 88,85%   | 92,38% | 89,03% | 93,07% | 94,65% | 91,10%   | 94,10% | 91,42% |
| Região Nordeste     | 91,31% | 93,18% | 88,86%   | 92,37% | 88,38% | 91,81% | 93,65% | 89,45%   | 92,33% | 90,48% |
| Maranhão            | 92,89% | 94,80% | 90,36%   | 93,12% | 94,77% | 93,63% | 95,47% | 91,31%   | 92,70% | 93,20% |
| Piauí               | 96,18% | 98,08% | 93,95%   | 96,92% | 94,15% | 95,38% | 96,63% | 93,84%   | 96,08% | 95,68% |
| Ceará               | 91,95% | 93,17% | 90,34%   | 91,90% | 93,88% | 92,94% | 94,01% | 91,50%   | 92,85% | 97,05% |
| Rio Grande do Norte | 91,07% | 92,99% | 88,34%   | 91,73% | -      | 89,71% | 91,70% | 87,10%   | 90,62% | -      |
| Paraíba             | 92,46% | 94,07% | 90,30%   | 92,92% | -      | 93,36% | 95,26% | 90,87%   | 92,30% | 93,51% |
| Pernambuco          | 89,92% | 91,61% | 87,68%   | 91,13% | 89,09% | 91,03% | 92,10% | 89,59%   | 91,36% | 89,86% |
| Alagoas             | 90,63% | 92,57% | 87,91%   | 91,15% | 85,72% | 88,63% | 91,26% | 84,66%   | 88,40% | 90,12% |
| Sergipe             | 90,42% | 92,62% | 87,67%   | 93,08% | 85,27% | 92,34% | 94,95% | 89,26%   | 93,74% | 95,47% |
| Bahia               | 90,47% | 92,91% | 87,25%   | 93,18% | 86,71% | 91,00% | 93,62% | 87,78%   | 93,24% | 89,38% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Em consequência, o diferencial entre os níveis da taxa de ocupação entre homens e mulheres reduziu-se em 0,12 p.p entre 2006 e 2014: passou de 4,32 p.p para 4,2 p.p neste período. Ou seja, em 2014, a taxa de ocupação entre as mulheres (89,45%) era 4,2 p.p inferior em relação à medida para os homens (93,65%). O diferencial entre os níveis de ocupação de homens e mulheres da região Nordeste foi bem abaixo do encontrado nos dados brasileiros, em que ocorreu uma redução mais expressiva, de 1,16 p.p.

Tratando-se do atributo cor/raça, observa-se que houve uma redução expressiva no diferencial entre as taxas de ocupação entre brancos e negros na região no Nordeste, de 2,14 p.p — 3,99 p.p em 2006, para 1,85 p.p em 2014 —, quando comparada ao Brasil, 3,35 p.p em 2006 para 2,68 p.p em 2014. Isso significa dizer que, em 2014, a taxa de ocupação da população branca (92,33%) era 1,85 p.p superior a correspondente à negra (90,48%), na região nordestina.

Ainda de acordo com as informações presentes na Tabela 11, fazendo uma análise dos estados nordestinos, percebe-se que ocorreu um declínio na taxa de ocupação total em Alagoas (-2 p.p), Rio Grande do Norte (-1,36 p.p) e Piauí (-0,8

p.p). Os demais estados seguiram as tendências do país e da região, com destaques para Sergipe (+1,92 p.p), Rio Grande do Norte (+1,36 p.p) e Pernambuco (+1,11). Apesar da redução na taxa de ocupação, quando comparados os anos de 2006 e 2014, o Piauí se destacou em 2014, por apresentar a maior taxa de ocupação total da região (95,38%) em relação aos demais estados. A menor taxa foi encontrada no estado de Alagoas, com 88,63%. No que se refere ao diferencial das taxas de ocupação comparando homens e mulheres, destacou-se como variação positiva o Piauí, que teve um decréscimo nesta diferença (saindo de 4,13 p.p em 2006 para 2,79 p.p em 2014) e a maior variação negativa foi observada em Alagoas (saindo de 4,57 p.p em 2006 para 6,6 p.p em 2014).

Tratando-se do atributo cor/raça, observa-se que no ano de 2014, a diferença entre a taxa de ocupação entre brancos e negros apresentou redução mais expressivas nos estados do Ceará (97,05% negros e 92,85% brancos), de Sergipe (95,47% negros e 93,74 brancos) e de Alagoas (90,12 negros e 88,40 brancos), ou seja, apresentaram taxa de ocupação dos negros acima da dos brancos. Em relação a Sergipe e Alagoas destaca-se não somente o aumento mais expressivo da taxa de ocupação dos negros em relação aos brancos em 2014, quando comparado a 2006, mas a inversão em relação a 2006, quando os brancos possuíam taxas de ocupação acima da dos negros. No entanto, nos estados do Rio Grande do Norte, Piauí, Pernambuco e Bahia, a taxa de ocupação da população negra continuou inferior à taxa da população branca. O que sugere seletividade negativa do mercado de trabalho relativamente aos negros.

Vale ressaltar, que entre os anos em análise, houve a crise financeira internacional de 2008, que apesar do seu impacto sobre o nível de atividade econômica ter sido diferente para cada país, acarretou forças negativas também na economia nacional, quando o Brasil vivenciou desaceleração em seu ritmo de crescimento no pós crise. As evidências são identificadas nos comportamentos de declínio, estagnação e pequenos avanços nas taxas de ocupação e aumento das taxas de desemprego.

### 5.1.2 O comportamento do desemprego

Após um período de recessão (1990-2003), ainda no início da década de 2000, o Brasil inicia uma reversão nas elevadas taxas de desocupação, a partir de investimentos no crescimento da economia e do emprego formal. Essa situação pode ser observada em 2003, no início do mandato do governo Lula, iniciando o ano de 2004 com uma forte recuperação econômica. Tal como revelou Baltar et al. (2010), o mercado de trabalho brasileiro sofreu impactos positivos a partir de 2004, com a expansão do consumo e consolidação de uma fase de crescimento expressivo da economia nacional.

Este progresso deu-se até o ano 2008, quando se deflagrou a crise financeira internacional. Tais informações são confirmadas pelos dados observados na Tabela 12, na qual, em 2006, a taxa de desocupação da região Nordeste foi de 8,69% e de 8,19%, em 2014. Em 2008, — dados da PNAD —, este índice atingiu, antes do reflexo da crise, 7,2%. Em 2009, estava em torno de 9,0%, chegando próximo à maior taxa de desocupação da década, que ocorreu em 2003, de 9,3%.

Tabela 12 - Taxa de desocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 12 – Taxa de desocupação de pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |         |        | 2014   |        |          |         |        |
|---------------------|--------|--------|----------|---------|--------|--------|--------|----------|---------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros |
| Brasil              | 8,52%  | 6,44%  | 11,15%   | 7,62%   | 10,97% | 6,93%  | 5,35%  | 8,90%    | 5,90%   | 8,58%  |
| Região Nordeste     | 8,69%  | 6,82%  | 11,14%   | 7,63%   | 11,62% | 8,19%  | 6,35%  | 10,55%   | 7,67%   | 9,52%  |
| Maranhão            | 7,11%  | 5,20%  | 9,64%    | 6,88%   | 5,23%  | 6,37%  | 4,53%  | 8,69%    | 7,30%   | 6,80%  |
| Piauí               | 3,82%  | 1,92%  | 6,05%    | 3,08%   | 5,85%  | 4,62%  | 3,37%  | 6,16%    | 3,92%   | 4,32%  |
| Ceará               | 8,05%  | 6,83%  | 9,66%    | 8,10%   | 6,12%  | 7,06%  | 5,99%  | 8,50%    | 7,15%   | 2,95%  |
| Rio Grande do Norte | 8,93%  | 7,01%  | 11,66%   | 8,27%   | -      | 10,29% | 8,30%  | 12,90%   | 9,38%   | -      |
| Paraíba             | 7,54%  | 5,93%  | 9,70%    | 7,08%   | -      | 6,64%  | 4,74%  | 9,13%    | 7,70%   | 6,49%  |
| Pernambuco          | 10,08% | 8,39%  | 12,32%   | 8,87%   | 10,91% | 8,97%  | 7,90%  | 10,41%   | 8,64%   | 10,14% |
| Alagoas             | 9,37%  | 7,43%  | 12,09%   | 8,85%   | 14,28% | 11,37% | 8,74%  | 15,34%   | 11,60%  | 9,88%  |
| Sergipe             | 9,58%  | 7,38%  | 12,33%   | 6,92%   | 14,73% | 7,66%  | 5,05%  | 10,74%   | 6,26%   | 4,53%  |
| Bahia               | 9,53%  | 7,09%  | 12,75%   | 6,82%   | 13,29% | 9,00%  | 6,38%  | 12,22%   | 6,76%   | 10,62% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Na Tabela 12, a taxa de desocupação no Nordeste obteve um declínio inexpressivo, comparando 2006 com 2014, de apenas 0,05 p.p. No país essa queda



foi um pouco mais expressiva, de 1,59 p.p. No que se refere ao gênero, comparando 2006 e 2014, na região Nordeste as taxas de desocupação de homens caiu, saindo de 6,82% para 6,35% e de mulheres saiu de 11,14% para 10,55%, revelando tendência ao declínio nos anos em análise. Em 2014, ao comparar as taxas de desocupação entre homens e mulheres, a região nordestina apresentou taxas de desemprego maiores para as mulheres em relação aos homens, de 10,55% e 6,35%, respectivamente.

Em relação ao quesito cor ou raça, entre 2006 e 2014, houve declínio no percentual de desocupação da população negra, saindo de 11,62% para 9,52%, respectivamente e o percentual de desocupação das pessoas declaradas como branca, na mesma ocasião, se manteve praticamente estável (7,63% e 7,67%, respectivamente).

A maioria dos estados nordestinos seguiu a tendência da região no que se refere aos declínios das taxas de desocupação, inclusive com destaque para Sergipe, que apresentou a maior redução nos anos observados — 9,58% em 2006, para 7,66% em 2014 —, seguido por Pernambuco 10,08 em 2006 e 8,97% em 2014 e Ceará que variou de 8,05% em 2006 para 7,06% em 2014. Porém, três estados obtiveram variações negativas, ou seja, sofreram aumentos na taxa de desocupação total, sendo eles: Alagoas (9,37% em 2006 e 11,37% em 2014), Rio Grande do Norte (8,93% em 2006 e 10,29% em 2014) e Piauí (3,82% em 2006 e 4,62% em 2014). O Piauí merece um destaque, pois apesar de ter sofrido aumento na taxa de desocupação nos anos em referência, foi o estado que apresentou em 2014 a menor taxas de desocupação na região (4,62%), seguido do Maranhão (6,37%) e da Paraíba (6,64%). Comparando o ano de 2006 com 2014, o único estado que sofreu acréscimo na taxa de desocupação foi o Maranhão (1,57 p.p) e a mais expressiva redução ficou por conta de Sergipe (-10,20 p.p).

A taxa de desocupação das mulheres aumentou em apenas três estados nordestinos, indo na contramão da realidade da região e do país, quando comparados os anos de 2006 e 2014, sendo eles: Alagoas (12,09% para 15,34%), Rio Grande do Norte (11,66% para 12,90%) e Piauí (e 6,05% para 6,16%). Os demais estados sofreram declínios, sendo que as variações mais positivas foram localizadas em Pernambuco (12,32% e 10,41%), Sergipe (12,33% e 10,74%) e Ceará (9,66% para 8,50%).

Em 2014, no Nordeste, as mulheres apresentaram taxas de desocupação muito superiores à dos homens, com destaque para Sergipe, que enquanto a taxa de desocupação dos homens era de 5,05%, a das mulheres chegou a 10,74%, ou seja, a era o dobro da masculina. O mesmo comportamento se revelou no Maranhão (4,53% homens e 8,69% mulheres) e da Bahia (6,38% homens e 12,22% mulheres). As maiores taxas de desocupação feminina em 2014 foram encontradas em Alagoas (15,34%), no Rio Grande do Norte (12,90%) e na Bahia (12,22%). Os estados que apresentaram menores índices de desocupação feminina, no mesmo ano de análise, foram o Piauí (6,16%), Ceará (8,50%) e Maranhão (8,69%).

Em relação aos negros, em 2014, a Bahia (10,62%) e Pernambuco (10,14%) se destacaram por possuírem as taxas mais elevadas de desocupação. O Ceará (2,95%) e o Piauí (4,32%) foram aqueles que apresentaram menores taxas de desocupação no mesmo ano, já o Rio Grande do Norte não obteve representatividade nos dados. Em relação ao diferencial das taxas de desocupação dos negros em relação aos brancos, em 2014, os destaques foram nos estados do Rio Grande do Norte, Ceará e Sergipe. No Rio Grande do Norte, enquanto 9,38% brancos estavam desocupados, os dados relativos à população negra não chegaram a ser calculados por ter um inexpressivo quantitativo. O Ceará registrou 7,15% brancos e 2,95% negros e Sergipe, 6,26% brancos e 4,53% negros. Os destaques negativos, ou seja, com taxas de desocupação dos negros mais expressivas que as dos brancos foram encontrados na Bahia (6,76% brancos e 10,62% negros), Pernambuco (8,64% brancos e 10,14% negros) e no Piauí (3,92% brancos e 4,32% negros)

### **5.1.3 Juventude e Trabalho Decente**

A juventude é a etapa de formação do sujeito social em que se iniciam as etapas de desenvolvimento das atribuições da vida adulta. Levi (1996) reforça esta afirmação quando coloca que,

No plano individual, a juventude deve ser considerada uma fase crucial para a formação e a transformação de cada um, quer se trate da maturação do corpo e do espírito, quer no que diz respeito às escolhas decisivas que prelidam a inserção definitiva na vida da comunidade (LEVI, 1996, p.11).

Porém, quando se trata da inserção no mercado de trabalho, como revela Pochmann (2000), os jovens dispõem de poucas oportunidades e enfrentam uma dificuldade adicional para se inserirem e se manterem, muito por causa de sua inexperiência. Por conta disso, é um grupo que está mais sujeito à vulnerabilidade e precariedade na ocupação, registrando elevados índices de desocupação. Segundo Bastos (2007), a entrada dos jovens no mercado de trabalho geralmente é difícil, se caracterizando por elevadas taxas de desemprego e de informalidade, bem como por baixos níveis de rendimento e de proteção social.<sup>13</sup>

Essas condições desvantajosas ganham maior dramaticidade precisamente para jovens residentes em áreas metropolitanas de baixa renda. Sabe-se que, geralmente, eles são impelidos a comprometer sua formação escolar qualificação profissional, dado que são forçados a buscar uma ocupação no mercado de trabalho ou fora dele, de modo a obter alguma renda que garanta sua subsistência e de seu núcleo familiar.

A população jovem possui indicadores muito particulares em relação à população não jovem, porém, observa-se ainda, no Brasil, grande heterogeneidade interna nesse grupo, a exemplo da definição das faixas etárias nas quais devem ser classificados, incluindo-se aí as mulheres jovens e os jovens negros de ambos os sexos. Para efeito desta pesquisa será considerado jovem todos aqueles que se encontrem no grupo de 15 a 24 anos de idade no Brasil, de acordo com a classificação do IBGE.

### **5.1.3.1 O Desemprego Juvenil**

A prevalência de taxas de desemprego mais elevadas entre os jovens em relação à população adulta é um dos principais traços estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como ocorre também em outros países. E, a fim de garantir oportunidades de ocupação de qualidade para a juventude no presente, possibilitando a construção de melhores caminhos ocupacionais no futuro, é de fundamental importância conhecer a realidade dos indicadores que expressam o TD na juventude.

---

<sup>13</sup> São de extrema importância os estudos voltados para esse grupo ocupacional, pois essa realidade pode impactar diretamente no desenvolvimento socioeconômico do indivíduo e da localidade em que se insere.

Na região Nordeste, de acordo com a Tabela 13, a taxa de desemprego entre os jovens entre 15 e 24 anos cresceu de 16,65% para 18,96% entre 2006 e 2014 (o correspondente a 2,31 p.p.). A desocupação aumentou entre os jovens em função dos efeitos da crise financeira internacional de 2008, sobre a produção e o mercado de trabalho, quando, a partir de 2009, houve desempenho desfavorável do mercado formal de trabalho, conforme já mencionado. No país, no mesmo período, essa taxa passou, de 17,71% para 16,96%.

Em 2014, a taxa de desocupação total do jovem nordestinos (18,96%) alcançava cifras mais do que duas vezes superior que a mesma taxa entre os trabalhadores de 15 a 24 anos de idade (vide Tabela 13), de 8,19%. Com a diferença, que a taxa de ocupação da população adulta obteve um pequeno declínio em relação a 2014 (8,69%).

Tabela 13 - Taxa de desemprego entre as pessoas de 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 13 – Taxa de desemprego entre as pessoas de 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006  |        |          |         |        | 2014  |        |          |         |        |
|---------------------|-------|--------|----------|---------|--------|-------|--------|----------|---------|--------|
|                     | Total | Homens | Mulheres | Brancos | Negros | Total | Homens | Mulheres | Brancos | Negros |
| Brasil              | 17,71 | 13,77  | 22,94    | 16,65   | 23,00  | 16,93 | 13,77  | 21,13    | 15,63   | 21,41  |
| Região Nordeste     | 16,65 | 12,93  | 22,07    | 15,77   | 22,66  | 18,96 | 15,05  | 24,70    | 18,64   | 23,97  |
| Maranhão            | 12,53 | 9,80   | 16,81    | 7,54    | 13,04  | 14,13 | 9,03   | 22,25    | 17,54   | 10,58  |
| Piauí               | 5,29  | 3,96   | 7,14     | -       | -      | 7,84  | 6,07   | 10,70    | -       | -      |
| Ceará               | 16,56 | 12,97  | 21,74    | 17,99   | 10,51  | 16,36 | 13,40  | 20,52    | 16,07   | -      |
| Rio Grande do Norte | 17,34 | 13,41  | 23,03    | 15,81   | -      | 23,37 | 18,15  | 31,25    | 21,27   | -      |
| Paraíba             | 15,05 | 11,66  | 20,51    | 17,50   | -      | 15,69 | 11,52  | 21,81    | 19,02   | -      |
| Pernambuco          | 18,67 | 14,23  | 25,25    | 17,64   | 21,71  | 18,76 | 16,86  | 21,51    | 20,83   | 25,67  |
| Alagoas             | 17,17 | 14,11  | 22,05    | 18,28   | -      | 22,58 | 17,57  | 31,15    | 25,00   | -      |
| Sergipe             | 18,82 | 13,02  | 26,78    | 12,85   | -      | 16,78 | 11,01  | 24,52    | 10,87   | -      |
| Bahia               | 17,77 | 13,88  | 23,24    | 14,43   | 24,04  | 22,30 | 17,36  | 29,16    | 19,14   | 26,57  |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Na perspectiva de gênero, na região Nordeste, além do acréscimo nas taxas de desocupação dos jovens feminino e masculino, houve um pequeno aumento no diferencial comparando os dois, sendo em 2006 a diferença de 9,17 p.p (12,93% homens e 22,07% mulheres) e passando para 9,65 p.p (15,05%homens e 24,70% mulheres) em 2014. Estes dados demonstram o quanto as taxas de desocupação

incidem mais sobre as mulheres do que nos homens, em 2014. Em relação ao quesito raça ou cor, também para a região Nordeste, no período de 2006 (15,77% brancos e 22,66% negros) a 2014 (18,64% brancos e 23,97% negros), também chama a atenção a diferença entre as taxas de desocupação da população negra em relação a branca. Porém, quando comparado com o diferencial da taxa de desocupação em relação ao gênero, as taxas de desocupação dos negros em relação aos brancos obtiveram um pequeno decréscimo entre 2006 e 2014.

Entre os estados da região, o desemprego juvenil (Tabela 13) se ampliou em cinco deles, nos mesmos anos em foco, sendo eles: o Maranhão, Piauí, Rio Grande do Norte, Alagoas e Bahia. No caso, a variação mais expressiva (6,03 p.p) observada no Rio Grande do Norte, que aumentou de 17,34% para 23,37%. Apenas em Sergipe ocorreu declínio desta taxa, de 18,82% para 16,78%. E os demais estados não registraram diferenças significativas.

Em 2014, entre as mulheres jovens encontram-se as maiores taxas alcançadas, sendo 31,25% no Rio Grande do Norte, 31,15% em Alagoas e 29,16% na Bahia. Neste mesmo ano, em todos os grupos, as taxas de desemprego juvenil femininas estavam acima da masculina, tendo os maiores índices, nos estados: Alagoas (17,57% versus 31,15%), Sergipe (11,01% e 24,52%, respectivamente), Maranhão (9,03% versus 22,25%) e Rio Grande do Norte (18,15% e 31,25%, respectivamente). As menores taxas foram no Piauí (6,07% versus 10,70%) e Pernambuco (16,86% e 21,51%, respectivamente).

Diante do conjunto desses indicadores, identifica-se que os jovens continuam com índices maiores de desemprego que os adultos e, que, as mulheres jovens e o conjunto dos negros(as) são os grupos que registram as mais altas taxas de desocupação comparadas à dos homens e dos brancos.

### **5.1.3.2 Jovens que não estudam e nem trabalham**

No Nordeste, em 2014 (Tabela 14), o contingente de jovens que não estudavam e nem trabalhavam era de 22,70%, inclusive estando acima da taxa total brasileira, de 19,23%. Entre as mulheres, esses índices eram ainda mais expressivos, já que apenas 7,63% dos homens jovens estavam nesta condição e as mulheres, na mesma condição praticamente, dobravam o contingente masculino, com 15,06%, ou seja, uma diferença de 8,03 p.p.

Entre as mulheres, estes índices eram ainda mais expressivos, já que no Brasil apenas 6,64% dos homens jovens estavam nesta condição e a taxa das mulheres era de quase o dobro, 12,59%. Evidencia-se grande diferença na taxa entre os que não estudavam e não trabalhavam em relação aos gêneros com aumento nos anos em observação. Quando comparado o diferencial das mulheres em relação aos homens, nesses anos (2006 e 2014), observou-se pequena redução, de 8,36 p.p para 7,43 p.p, respectivamente.

Tabela 14 - Proporção de pessoas entre 15 e 24 anos que não estudam e nem trabalham em relação ao total de pessoas entre 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 14 – Proporção de pessoas entre 15 e 24 anos que não estudam e nem trabalham em relação ao total de pessoas entre 15 e 24 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006  |        |          |        |       | 2014  |        |          |        |       |
|---------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------|--------|----------|--------|-------|
|                     | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro |
| Brasil              | 18,81 | 5,81   | 13,00    | 7,72   | 1,54  | 19,23 | 6,64   | 12,59    | 6,90   | 1,89  |
| Região Nordeste     | 20,88 | 6,26   | 14,62    | 5,65   | 1,71  | 22,70 | 7,63   | 15,06    | 5,39   | 2,41  |
| Maranhão            | 18,68 | 5,05   | 13,63    | 4,19   | 1,00  | 20,06 | 4,89   | 15,17    | 3,70   | 1,00  |
| Piauí               | 12,13 | 2,44   | 9,69     | 2,44   | -     | 15,73 | 4,12   | 11,62    | 2,11   | -     |
| Ceará               | 21,03 | 6,19   | 14,85    | 7,12   | -     | 22,73 | 7,85   | 14,88    | 5,62   | 0,42  |
| Rio Grande do Norte | 24,31 | 7,41   | 16,90    | 7,87   | -     | 22,79 | 6,24   | 16,55    | 9,18   | -     |
| Paraíba             | 20,84 | 6,47   | 14,37    | 7,57   | -     | 22,65 | 6,21   | 16,43    | 5,91   | -     |
| Pernambuco          | 22,32 | 5,88   | 16,44    | 7,48   | 0,97  | 25,36 | 9,20   | 16,16    | 7,25   | 1,94  |
| Alagoas             | 22,80 | 6,53   | 16,28    | 6,18   | 1,74  | 28,29 | 7,81   | 20,48    | 6,43   | 1,19  |
| Sergipe             | 16,94 | 5,27   | 11,67    | 3,39   | -     | 18,89 | 5,64   | 13,25    | 2,77   | 1,19  |
| Bahia               | 20,61 | 6,51   | 14,10    | 3,51   | 3,33  | 21,30 | 7,35   | 13,95    | 3,61   | 4,59  |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Em relação aos estados nordestinos, pode-se observar que houve aumento deste indicador total na maioria deles, menos no Rio Grande do Norte que sofreu um pequeno decréscimo de 1,52 p.p (saindo de 24,31% em 2006 para 22,79% em 2014). O estado de Alagoas foi o que obteve o maior índice, em 2014, de 28,29% e o Piauí o menor, de 15,73%.

No que se refere à proporção por gênero, das pessoas que não estudavam, nem trabalhavam na semana de referência, os dados das mulheres jovens em relação aos homens jovens são sempre mais altos, recebendo como destaque ainda mais negativo, o estado do Maranhão, que no mesmo ano, o diferencial girava ao redor de 3,8. E esse índice aumentou em 2004, com diferença em torno do 2,7 aproximadamente. Observa-se, portanto, que entre 2006 e 2014 a proporção

aumentou entre as mulheres e diminuiu entre os homens. Entre as mulheres jovens, houve quedas em três estados, porém pouco expressivas: Rio Grande do Norte (0,34 p.p), Pernambuco (0,28 p.p) e Bahia (0,15 p.p). Entre os homens só houve queda no Rio Grande do Norte (1,52 p.p).

Em relação a cor ou raça, existe uma singularidade aos jovens que não trabalhavam nem estudavam em relação ao total da mesma faixa etária (15 a 24 anos). Os brancos possuem taxas bem acima da dos negros, tanto no Brasil quanto na maioria dos estados do Nordeste, diferenciando-se apenas a Bahia, com percentual de 4,59% para os jovens negros, em relação aos brancos, com 3,61%. Porém esta informação não é animadora, pois está diretamente relacionada à discriminação.

Diante da análise deste indicador, segundo uma perspectiva de gênero, revela uma face ainda mais preocupante da situação juvenil. Esses dados só reforçam os estereótipos que as mulheres enfrentam, atribuindo-se a elas, desde a juventude, a responsabilidade principal pelas atividades domésticas e responsabilidade relacionadas à maternidade, principalmente em relação às mais pobres.

### **5.1.3.3 A Aprendizagem**

De acordo com o contrato de Aprendizagem brasileiro, regulamentado por lei, é permitido que jovens a partir dos 14 anos ingressem no mercado laboral na condição de aprendizes. Este contrato é regulamentado pela CLT, que define aprendizagem como uma formação técnica e que está atrelada à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Esse contrato é um acordo trabalhista especial, com duração máxima de dois anos, durante o qual a empresa contratante se compromete, a assegurar ao adolescente com idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e que não interfira em sua vida escolar.

De acordo com os dados da Tabela 15, houve um grande avanço em relação à quantidade de contratações do tipo aprendiz no Nordeste, chegando nestes oito anos de estudos a um acréscimo de 637% no número de contratos. Em 2006, apenas 8.298 mil jovens estavam contratados nessa modalidade de emprego e, em 2014, esse número subiu para 61.157 mil. Ou seja, neste período 52.859 mil jovens

foram contratados como menores aprendizes. No Brasil também houve aumento desses indicadores (322,4%), porém menor que do Nordeste.

Tabela 15 - Estoque de emprego formal, com vínculo do tipo aprendiz — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 15 – Estoque de emprego formal, com vínculo do tipo aprendiz – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | Aprendizes |         | Variação |          |        |
|---------------------|------------|---------|----------|----------|--------|
|                     | 2006       | 2014    | Absoluta | Relativa | Anual  |
| Brasil              | 85.525     | 361.290 | 275.765  | 322,4%   | 40,3%  |
| Região Nordeste     | 8.298      | 61.157  | 52.859   | 637,0%   | 79,6%  |
| Maranhão            | 448        | 3.177   | 2.729    | 609,2%   | 76,1%  |
| Piauí               | 364        | 1.824   | 1.460    | 401,1%   | 50,1%  |
| Ceará               | 1.589      | 14.838  | 13.249   | 833,8%   | 104,2% |
| Rio Grande do Norte | 1.430      | 4.554   | 3.124    | 218,5%   | 27,3%  |
| Paraíba             | 430        | 2.438   | 2.008    | 467,0%   | 58,4%  |
| Pernambuco          | 1.163      | 11.137  | 9.974    | 857,6%   | 107,2% |
| Alagoas             | 287        | 3.905   | 3.618    | 1260,6%  | 157,6% |
| Sergipe             | 374        | 3.101   | 2.727    | 729,1%   | 91,1%  |
| Bahia               | 2.213      | 16.183  | 13.970   | 631,3%   | 78,9%  |

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (MTE/RAIS), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Dentre os estados nordestinos, Alagoas merece destaque, pois ampliou sua contratação em 1.260,6%. Porém o seu quantitativo ainda é muito acanhado, de apenas 3.905 contratos em 2014. Entre 2006 e 2014, os estados que merecem ser destacados de forma positiva, seguindo a tendência da região foram: Pernambuco com 857,6% de acréscimo (11.137 jovens contratados em 2014), Ceará com 833,8% de acréscimo (14.838 aprendizes contratados em 2014) e a Bahia com 631,3% de acréscimo (16.183 aprendizes contratados em 2014).

#### 5.1.4 Evolução do emprego formal e o comportamento da taxa de formalidade

A arrefecimento da informalidade, a partir do crescimento da contratação formal, é um elemento fundamental para a promoção do TD. De acordo com OIT (2009), realizar investimentos na economia, que leve ao crescimento do emprego



formal e, como consequência, à oferta de proteção social, é uma dimensão basilar para se obter qualidade dos postos de trabalho.

De acordo com a Tabela 16, entre 2006 e 2014, a variação acumulada da taxa de formalidade no Nordeste foi de 47,64%, a um crescimento médio anual de 5,13%, ou seja, foram criados 2,95 milhões novos de postos de trabalhos formais no período de estudo, chegando a 9,13 milhões de empregados (as) em 2014. Estes aumentos de taxa de formalidade foram mais expressivos na região nordestina que no Brasil, que obteve uma variação acumulada nos anos observados de 41%.

Tabela 16 — Estoque de emprego formal, sua variação absoluta, relativa e média anual — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | Estoque    |            | Variação   |          |       |
|---------------------|------------|------------|------------|----------|-------|
|                     | 2006       | 2014       | Absoluta   | Relativa | Média |
| Brasil              | 35.155.249 | 49.571.510 | 14.416.261 | 41,01%   | 5,13% |
| Região Nordeste     | 6.185.903  | 9.132.863  | 2.946.960  | 47,64%   | 5,95% |
| Maranhão            | 437.433    | 738.826    | 301.393    | 68,90%   | 8,61% |
| Piauí               | 293.248    | 457.730    | 164.482    | 56,09%   | 7,01% |
| Ceará               | 989.490    | 1.552.447  | 562.957    | 56,89%   | 7,11% |
| Rio Grande do Norte | 475.257    | 632.140    | 156.883    | 33,01%   | 4,13% |
| Paraíba             | 450.720    | 679.180    | 228.460    | 50,69%   | 6,34% |
| Pernambuco          | 1.162.556  | 1.768.543  | 605.987    | 52,13%   | 6,52% |
| Alagoas             | 393.232    | 514.391    | 121.159    | 30,81%   | 3,85% |
| Sergipe             | 302.494    | 417.023    | 114.529    | 37,86%   | 4,73% |
| Bahia               | 1.681.473  | 2.372.583  | 691.110    | 41,10%   | 5,14% |

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). — Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Esses dados demonstram que a região esteve acima da média do país e, esta tendência de expansão dos vínculos empregatícios formalizados, se estendeu para todos os estados nordestinos, destacando-se cinco que tiveram variações de crescimento acumulados acima de 50%, estando acima da média de crescimento acumulado da região (47,64%) e do país (41,01%), sendo a maior alteração observada no Maranhão (68,90%), com média anual de 8,61%, seguido do Ceará (56,89%) e do Piauí (56,09%). Os estados em que a variação de crescimento do estoque de emprego formal foi inferior a 50% são quatro, sendo eles: Alagoas (30,81%), seguido do Rio Grande do Norte (33,01%), de Sergipe (37,86) e Bahia (41,10%).

Apesar dos dados de crescimento apontarem que a Bahia esteve entre os estados com menores acréscimos de variação da taxa de formalidade entre 2006 e 2014, foi a localidade com o maior quantitativo de postos formais em 2014, na razão de 2.37 milhões. Em segundo lugar tem-se o estado de Pernambuco, com 1,76 milhões de postos e por fim, o estado do Ceará, representando 1,55 milhões.

Apesar dessa evolução extremamente positiva do emprego formal neste período, é necessário enfatizar que a informalidade ainda era uma realidade em 2014. De acordo com dados do IBGE (2014), cerca de 102,5 milhões de brasileiros faziam parte da PEA em 2014, assim sendo, observa-se que menos da metade dos (as) trabalhadores (as) ocupavam um posto formal de trabalho.

De acordo com a Tabela 17, apesar do incremento apresentado nas Taxas de Formalidades brasileiras, o percentual da população economicamente ativa que possui um emprego formal na região Nordeste obteve um pequeno aumento no ano de 2014 quando comparado com 2006 (de 49,52% para 53,07%). Quando confrontado estes dados com o Brasil, percebe-se que diferente do que ocorreu na região, este sofreu um expressivo decréscimo no mesmo período (de 64,42% para 38,20%).

Tabela 17 - Taxa de formalidade das pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 17 – Taxa de formalidade das pessoas entre 16 e 64 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |         |        | 2014   |        |          |         |        |
|---------------------|--------|--------|----------|---------|--------|--------|--------|----------|---------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros |
| Brasil              | 64,42% | 67,44% | 78,62%   | 69,66%  | 47,06% | 38,20% | 33,57% | 43,68%   | 34,56%  | 38,73% |
| Região Nordeste     | 49,52% | 75,94% | 86,29%   | 88,42%  | 59,33% | 53,07% | 47,78% | 59,93%   | 51,86%  | 48,78% |
| Maranhão            | 41,66% | 81,40% | 90,88%   | 92,01%  | 73,03% | 62,87% | 54,90% | 72,84%   | 59,08%  | 61,01% |
| Piauí               | 41,32% | 83,40% | 87,85%   | 92,39%  | 74,68% | 57,67% | 53,88% | 62,75%   | 58,43%  | 47,05% |
| Ceará               | 47,69% | 76,90% | 84,71%   | 86,48%  | 62,98% | 52,94% | 49,26% | 57,81%   | 50,62%  | 51,49% |
| Rio Grande do Norte | 56,58% | 72,94% | 84,50%   | 83,15%  | -      | 51,40% | 46,91% | 57,63%   | 52,16%  | 45,62% |
| Paraíba             | 46,65% | 78,65% | 89,35%   | 87,27%  | 80,00% | 58,94% | 52,42% | 67,87%   | 58,81%  | 55,12% |
| Pernambuco          | 55,06% | 71,39% | 84,81%   | 83,73%  | 53,30% | 45,43% | 40,19% | 52,30%   | 44,81%  | 40,65% |
| Alagoas             | 53,60% | 72,44% | 88,65%   | 86,38%  | 54,25% | 49,89% | 39,54% | 66,41%   | 47,76%  | 38,95% |
| Sergipe             | 53,36% | 75,34% | 85,91%   | 87,08%  | 62,35% | 51,70% | 47,97% | 56,74%   | 54,46%  | 38,32% |
| Bahia               | 48,78% | 75,25% | 85,89%   | 91,94%  | 55,64% | 52,88% | 48,18% | 58,51%   | 53,48%  | 46,45% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Em relação as mulheres, em 2006, no Nordeste houve uma grande redução da taxa de formalidade feminina, saindo de 86,29% do total da PEA para 59,93% em 2014, equivalente a 26,36 p.p. Os homens também seguiram a tendência de quedas abruptas nas taxas de formalidade, passando de 75,94% da PEA total em 2006 para 47,78% em 2014, ou seja, 28.16 p.p. Estes declínios nas taxas estão relacionados aos impactos da crise internacional de 2008.

No que se refere à taxa de formalidade empregatícia em relação a raça ou cor, no Brasil e no Nordeste, a população negra já apresentava menores taxas de formalidade em relação á branca no ano de 2006, continuando esta realidade em 2014. Enquanto no Nordeste, em 2006, 88,42% dos trabalhadores que possuíam emprego formal eram brancos, apenas 59,33% eram representados pelos negros. Em 2014, estas taxas seguiram as tendências totais, brancos 51,86% e Negros 48,78%, porém o declínio encontrado entre a população negra 10,55 p.p foi muito menor que a população branca 36,56 p.p). Esse dado é importante, pois apesar da redução de 59,33% para 48,78% entre 2006 e 2014, além do menor declínio em relação as taxas dos trabalhadores brancos, houve uma expressiva redução da desigualdade por cor ou raça no ano de 2014. Sendo que a relação brancos e negros para a Taxa de Formalidade dos trabalhadores negros é de 3,08 p.p. Em 2006 esta variação era de 29,09 p.p.

Considerando-se os estados nordestinos, os indicadores da Tabela 17 também apontam que assim como no Nordeste a Taxa de Formalidade aumentou no Maranhão (21,21 p.p), seguido pelo Piauí (16,35 p.p), Paraíba (12,28 p.p.) e Ceará (5,25 p.p). Em quatro estados foram observadas redução de crescimento da taxa: Pernambuco (9,63 p.p), Rio Grande do Norte (5,18 p.p), Alagoas (3,71 p.p) e Sergipe (1,66 p.p.).

Em relação as mulheres, comparando o ano de 2006 com 2014, o estado de Pernambuco foi o que sofreu o maior decréscimo da taxa de formalidade (32,51 p.p), seguido de Sergipe (29,17 p.p) e Bahia (27,37 p.p). O dado importante é que a variação da taxa de formalidade feminina em relação à masculina, do total da PEA em 2014, apresenta-se maior em todos os estados nordestinos, com destaque de maior variação para Alagoas (26,87 p.p) e menor para o Ceará (8,55 p.p). Comparando os anos de 2006 com 2014, os estados de Alagoas (10,67 p.p) e Maranhão (8,46 p.p) foram os que obtiveram melhores resultados no que se refere à

diferença de variação entre mulheres e homens. Já Sergipe (1,80 p.p) e Pernambuco (1,31 p.p) apresentaram um declínio na comparação desses valores.

Observando os mesmos dados para uma análise de cor ou raça, no ano de 2014, na maioria dos estados nordestinos as taxas de formalidade são maiores entre os trabalhadores brancos, em relação aos negros, destacando-se Sergipe, onde há uma variação de 16,14 p.p entre brancos e negros e o Piauí com 11,38. Em apenas dois estados essa realidade se inverte, porém com uma diferença muito pouco expressiva, no Maranhão (1,93 p.p) e no Ceará (0,87 p.p) os negros apresentaram maiores taxas de formalidade em relação aos brancos.

## 5.2 RENDIMENTOS ADEQUADOS E TRABALHO PRODUTIVO

Os rendimentos provenientes do trabalho são os principais responsáveis pelo acesso do trabalhador aos bens e serviços disponíveis no mercado.

### 5.2.1 A evolução do rendimento laboral

Ainda no início dos anos 2000, o Brasil passou por uma evolução do seu rendimento laboral, impulsionado pela aceleração do crescimento econômico, a partir da valorização do salário mínimo e fortalecimento do mercado interno de consumo, ocorrendo também, neste período, a intensificação do trabalho formal. É por conta dessa realidade, que o país mesmo sendo atingido pela crise internacional deflagrada em 2008, percebeu seus efeitos com menor intensidade.

Em análise da Tabela 18, enquanto o rendimento médio real dos trabalhadores brasileiros de 16 anos ou mais apontou um crescimento de 25,4%, a região Nordeste obteve quase o dobro de acréscimo do rendimento médio em relação ao país, de 47,6% (de R\$ 730 para R\$ 1.077). Sob a análise da característica gênero, entre 2006 e 2014, observa-se que o crescimento do rendimento médio das mulheres no Nordeste foi acima dos índices masculinos: 1.57 p. p (saindo de R\$ 614,00 para R\$ 968,00) e 1,4 p.p (saindo de R\$ 845,00 para R\$ 1.186,00), respectivamente. Porém, mesmo com tais avanços, os rendimentos das mulheres ainda apresentam números inferiores aos dos homens, recebendo uma média de 81,6% do rendimento médio masculino no ano de 2014.

Tabela 18 - Rendimento médio real das pessoas com mais de 16 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 18 – Rendimento médio real das pessoas com mais de 16 anos, semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006      |           |          |           |         | 2014      |           |           |           |           |
|---------------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                     | Total     | Homens    | Mulheres | Brancos   | Negros  | Total     | Homens    | Mulheres  | Brancos   | Negros    |
| Brasil              | R\$ 1.308 | R\$ 1.644 | R\$ 973  | R\$ 1.513 | R\$ 839 | R\$ 1.640 | R\$ 1.950 | R\$ 1.330 | R\$ 1.975 | R\$ 1.156 |
| Região Nordeste     | R\$ 730   | R\$ 845   | R\$ 614  | R\$ 978   | R\$ 601 | R\$ 1.077 | R\$ 1.186 | R\$ 968   | R\$ 1.242 | R\$ 874   |
| Maranhão            | R\$ 643   | R\$ 769   | R\$ 549  | R\$ 1.087 | R\$ 544 | R\$ 765   | R\$ 964   | R\$ 615   | R\$ 1.126 | R\$ 656   |
| Piauí               | R\$ 548   | R\$ 655   | R\$ 440  | R\$ 760   | R\$ 399 | R\$ 786   | R\$ 940   | R\$ 632   | R\$ 976   | R\$ 677   |
| Ceará               | R\$ 552   | R\$ 707   | R\$ 428  | R\$ 839   | R\$ 543 | R\$ 878   | R\$ 1.004 | R\$ 752   | R\$ 1.178 | R\$ 790   |
| Rio Grande do Norte | R\$ 758   | R\$ 880   | R\$ 636  | R\$ 1.001 | R\$ 623 | R\$ 1.032 | R\$ 1.266 | R\$ 798   | R\$ 1.162 | R\$ 1.049 |
| Paraíba             | R\$ 677   | R\$ 826   | R\$ 527  | R\$ 960   | R\$ 562 | R\$ 901   | R\$ 1.054 | R\$ 749   | R\$ 1.088 | R\$ 908   |
| Pernambuco          | R\$ 801   | R\$ 1.016 | R\$ 586  | R\$ 980   | R\$ 619 | R\$ 1.082 | R\$ 1.231 | R\$ 933   | R\$ 1.356 | R\$ 941   |
| Alagoas             | R\$ 773   | R\$ 864   | R\$ 682  | R\$ 1.316 | R\$ 550 | R\$ 941   | R\$ 1.056 | R\$ 826   | R\$ 1.203 | R\$ 802   |
| Sergipe             | R\$ 871   | R\$ 979   | R\$ 764  | R\$ 925   | R\$ 987 | R\$ 955   | R\$ 1.216 | R\$ 759   | R\$ 1.167 | R\$ 1.068 |
| Bahia               | R\$ 813   | R\$ 932   | R\$ 695  | R\$ 1.015 | R\$ 622 | R\$ 1.156 | R\$ 1.130 | R\$ 1.181 | R\$ 1.434 | R\$ 924   |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017. Índice inflator utilizado IPCA/IBGE.

Ao analisar os rendimentos da região em relação ao país, em 2014, enquanto o rendimento médio masculino mensal era de R\$ 1.950,00 no país, na região era de R\$ 1.186,00, em relação as mulheres. Enquanto a média de rendimento do Brasil era em torno de R\$ 1.330,00, a do Nordeste estava em R\$968,00. Neste caso em específico, o diferencial entre os rendimentos dos homens foi maior (1,64 p.p) em relação à das mulheres (1,37 p.p), quando comparado o Nordeste com o Brasil.

Apesar de o dado ser inferior e demonstrar que ainda existe uma diferença na remuneração de acordo com o gênero, comparando-se o ano de 2006, quando a taxa era de 72,6%, demonstra que nestes oito anos ocorreram avanços nesta taxa (8,6 p.p). E quando comparada as informações do Nordeste com o Brasil, observa-se que os dados da região expressaram que a mulher nordestina obteve melhores condições do que os resultados do país, já que em 2014 a mulher recebia 68,2% do rendimento do homem no país, ou seja, 13 p.p abaixo do resultado na região Nordeste.

Outra informação importante a ser destacada da Tabela 18, sob a ótica da raça ou cor, que o rendimento médio real dos negros no Nordeste passou de R\$ 601 (2006) para R\$ 874 (2014), com crescimento de 45,42%, ao passo que o dos brancos variou de R\$ 978 (2006) para R\$ 1.242 (2014), com aumento de 27%. No que se refere a relação de rendimento entre os dois grupos, em 2006, os negros

ganhavam 61,45% do rendimento dos brancos e em 2014 esta taxa subiu para 70,4%, obtendo um aumento expressivo. Em comparação com a realidade brasileira, esses percentuais evidenciam que a região obteve melhores resultados no que refere à diferença de rendimentos em relação a cor ou raça. No Brasil, em 2006 o negro ganhava 55,45% do rendimento do branco e em 2014 este percentual aumentou para 58,53%.

Em análise do comportamento do rendimento médio real total dos estados nordestinos, observa-se que, no período estudado, o crescimento da renda foi mais intenso no Ceará (59%), Piauí (43,51%) e Bahia (42,11%). Por outro lado, a elevação da renda foi mais modesta em Sergipe (9,61%), no Maranhão (18,9%) e Alagoas (21%). A maior renda encontrada em 2014 foi na Bahia (R\$ 1.156) e a pior no Maranhão (R\$ 765).

Em relação ao rendimento feminino, Ceará (75,74%), Bahia (70%) e Pernambuco (59,36%) foram os estados que apresentaram os maiores aumentos de rendimento em 2014 em relação a 2006, inclusive a mulher na Bahia (70%) obteve o triplo da evolução de rendimento masculino (21,15%).

Contudo, em 2014, com exceção da Bahia, onde a mulher ganhava o equivalente ao homem, o rendimento médio real das mulheres nos estados nordestinos era inferior ao dos homens, sendo a diferença mais expressiva em Sergipe, onde o rendimento feminino (R\$ 1.216) equivalia a 62,4% do masculino (R\$ 759).

No que se refere à desigualdade de renda entre brancos e negros, entre 2006 e 2014, os estados do Piauí (17%), Rio Grande do Norte (16,8%) e Paraíba (16,2%) obtiveram os aumentos mais significativos. Já o estado de Sergipe compôs o menor crescimento da região (10,8%). No que se refere ao rendimento médio dos negros em relação aos brancos, em 2014, Sergipe foi o que apresentou a menor desigualdade (91,58%), porém obteve um declínio quando comparado a 2006, em que o negro ganhava o equivalente a 106,7% a mais que o branco. O Rio Grande do Norte foi o segundo com menor diferença (90%), inclusive, quando comparado a 2006, teve o segundo maior avanço (45%), ficando abaixo apenas de Alagoas, que teve um acréscimo no rendimento do negro em relação ao branco de (59%). Nos estados do Maranhão (59,2%), Bahia (64,4%), Alagoas (66,6%) e Ceará (67%) foram encontradas, em 2014, as maiores diferenças salariais de rendimento dos negros em relação aos brancos. A renda média dos trabalhadores negros ainda era

significativamente inferior à dos brancos em todos os estados, sendo os maiores destaques negativos para a Bahia (de R\$ 1.434 para R\$ 924,00) e Maranhão (de R\$ 1.126 para R\$ 656) e positivos para Sergipe (de R\$ 1.167 para R\$ 1.068) e Rio Grande do Norte (R\$ 1.162 para R\$ 1.049).

É importante evidenciar nesta análise, que a valorização real do salário mínimo foi um forte influenciador da redução dos diferenciais de rendimento das mulheres e dos negros em relação aos homens e brancos, que historicamente possuem uma vantagem nesse indicador. Em relação aos dados que refletem uma equiparação na redução do diferencial de renda entre os trabalhadores negros e brancos, o fator determinante foi à ampliação do grau de escolaridade dos primeiros. Importante destacar também que, em relação aos números referentes à mulher, muitos fatores ainda explicam essas discrepâncias em relação ao rendimento dos homens. Entre os fatores explicativos há a dificuldade da inserção produtiva das mulheres no mercado de trabalho formal por conta das obrigações domésticas. Por outro lado, o mercado laboral, em geral, usa de práticas discriminatórias negativas contra as mulheres, a exemplo de, pela mesma tarefa / atividade pagar melhor a um homem que a uma mulher.

A Tabela 19 aponta que, entre 2006 e 2014, tratando-se exclusivamente da evolução recente dos rendimentos no mercado formal de trabalho da região Nordeste, a remuneração média nacional apresentou um crescimento real 3,72% nos salários, acumulando 29,78% nos oito anos de estudos (ao passar de R\$ 1.446 para R\$ 1.877). O rendimento acumulado da região foi mais significativo do que o encontrado para o Brasil (21,99%), mas, apesar disso, o rendimento real do trabalho formal no Nordeste (R\$ 1.877) ainda correspondeu a 79,8% da média do Brasil (R\$ 2.352).

Tabela 19 - Rendimento médio real do emprego formal, sua variação absoluta, relativa e média anual — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 19 – Rendimento médio real do emprego formal, sua variação absoluta, relativa e média anual – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | Rendimento Real |           | Variação |          |       |
|---------------------|-----------------|-----------|----------|----------|-------|
|                     | 2006            | 2014      | Absoluta | Relativa | Média |
| Brasil              | R\$ 1.928       | R\$ 2.352 | R\$ 424  | 21,99%   | 2,75% |
| Região Nordeste     | R\$ 1.446       | R\$ 1.877 | R\$ 431  | 29,78%   | 3,72% |
| Maranhão            | R\$ 1.379       | R\$ 1.863 | R\$ 484  | 35,08%   | 4,38% |
| Piauí               | R\$ 1.380       | R\$ 1.831 | R\$ 452  | 32,76%   | 4,09% |
| Ceará               | R\$ 1.344       | R\$ 1.713 | R\$ 369  | 27,42%   | 3,43% |
| Rio Grande do Norte | R\$ 1.481       | R\$ 1.963 | R\$ 482  | 32,54%   | 4,07% |
| Paraíba             | R\$ 1.329       | R\$ 1.742 | R\$ 412  | 31,00%   | 3,87% |
| Pernambuco          | R\$ 1.446       | R\$ 1.938 | R\$ 491  | 33,96%   | 4,24% |
| Alagoas             | R\$ 1.386       | R\$ 1.775 | R\$ 389  | 28,03%   | 3,50% |
| Sergipe             | R\$ 1.654       | R\$ 2.055 | R\$ 401  | 24,26%   | 3,03% |
| Bahia               | R\$ 1.533       | R\$ 1.958 | R\$ 425  | 27,76%   | 3,47% |

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). – Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017. Inflator utilizado, IPCA/IBGE.

Nesse período de análise, todos os estados nordestinos apresentaram salários médios reais acima da média nacional (21,99%), sendo os mais expressivos encontrados nos estados do Maranhão (35,08%), de Pernambuco (33,96%) e do Piauí (32,76%), sendo os dados mais modestos em Sergipe (24,26%), no Ceará (27,42%) e Bahia (27,76%), de acordo com a Tabela 19. As maiores médias salariais, em 2014, foram localizadas nos estados de Sergipe (R\$ 2.055), Rio Grande do Norte (R\$ 1.963) e Bahia (R\$ 1.958) e os estados com menores médias foram o Ceará (R\$ 1.713), Paraíba (R\$ 1.742) e Alagoas (R\$ 1.775).

### 5.2.2 O Comportamento da Concentração dos Rendimentos

Segundo a Tabela 20, observa-se uma expressiva diminuição da desigualdade de renda no Nordeste medida pelo Índice de Gini, passando de 0,556 em 2006 para 0,490 em 2014. No Brasil o índice foi de 0,547 em 2006 e 0,497 em 2014. Nestes oito anos de análise, percebe-se um avanço na melhoria na distribuição de renda do Nordeste.



Tabela 20 - Índice de Gini do rendimento médio — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 20 – Índice de Gini do rendimento médio – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | Índice de Gini |       |
|---------------------|----------------|-------|
|                     | 2006           | 2014  |
| Brasil              | 0,547          | 0,497 |
| Região Nordeste     | 0,556          | 0,490 |
| Maranhão            | 0,587          | 0,493 |
| Piauí               | 0,607          | 0,494 |
| Ceará               | 0,536          | 0,475 |
| Rio Grande do Norte | 0,549          | 0,486 |
| Paraíba             | 0,559          | 0,501 |
| Pernambuco          | 0,559          | 0,473 |
| Alagoas             | 0,592          | 0,459 |
| Sergipe             | 0,542          | 0,484 |
| Bahia               | 0,536          | 0,506 |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

No âmbito dos estados, em oito deles a desigualdade nos rendimentos do trabalho diminuiu acima dos indicadores do país. Sendo os maiores ritmos de redução da desigualdade, no período analisado, observados em Alagoas (de 0,592 para 0,459), Piauí (de 0,607 para 0,494), no Maranhão (de 0,587 para 0,493) e em Pernambuco (de 0,559 para 0,473). A menor concentração foi localizada na Bahia, com 0,506. Isso demonstra uma forte heterogeneidade na região, variando o índice entre Alagoas e Bahia em 2014.

Essa redução expressiva da desigualdade na distribuição da renda, principalmente na região Nordeste, pode ser explicada pelo comportamento favorável da economia e do mercado de trabalho brasileiro a partir da segunda metade da década de 2000, que proporcionou o crescimento do emprego formal e o aumento real do salário mínimo.

### 5.2.3 Trabalhadores Pobres

Entre os anos de 2006 e 2014, (Tabela 21), o percentual de pessoas ocupadas, de 16 anos ou mais de idade, que viviam em domicílio particular permanente, com renda per capita de até 1/4 do salário mínimo, consideradas pobres, reduziu no Nordeste de 18,73% para 12,53%. Apesar de esses percentuais estarem bem acima do encontrado no país (de 8,08% para 5,48%), a redução do percentual na região de 6,2 p.p equivalia ao triplo redução verificada nacionalmente (2,6 p.p). Esse declínio foi similar ao resultado do atributo gênero, para os anos de referência, tendo o Nordeste obtido uma redução de 6,09 p.p entre os homens (de 7,9% para 4,11%) e 6,64 p.p entre as mulheres (de 8,20% para 5,81%). Esses dados demonstram que houve maior declínio na proporção da população feminina de trabalhadores pobres em relação à masculina. Porém, apesar dos melhores resultados do Nordeste nestes anos estudados, os percentuais ainda são maiores quando comparados aos do Brasil: 18,73 Nordeste e 8,08% Brasil.

Tabela 21 - Percentual de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente com renda per-capita de até 1/4 do salário mínimo, em relação as pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 21 – Percentual de pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente com renda per-capita de até 1/4 do salário mínimo, em relação as pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade que vivem em domicílio particular permanente – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |         |        | 2014   |        |          |         |        |
|---------------------|--------|--------|----------|---------|--------|--------|--------|----------|---------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros | Total  | Homens | Mulheres | Brancos | Negros |
| Brasil              | 8,08%  | 7,96%  | 8,20%    | 4,20%   | 10,37% | 5,48%  | 5,11%  | 5,81%    | 2,74%   | 6,76%  |
| Região Nordeste     | 18,73% | 18,62% | 18,84%   | 14,21%  | 19,03% | 12,53% | 12,20% | 12,82%   | 9,46%   | 11,71% |
| Maranhão            | 25,12% | 25,53% | 24,73%   | 22,32%  | 21,89% | 17,68% | 17,34% | 17,98%   | 12,55%  | 17,15% |
| Piauí               | 23,43% | 23,65% | 23,23%   | 15,88%  | 31,44% | 13,34% | 13,30% | 13,37%   | 11,53%  | 10,61% |
| Ceará               | 18,73% | 18,70% | 18,75%   | 14,33%  | 18,68% | 13,44% | 13,08% | 13,76%   | 10,26%  | 10,68% |
| Rio Grande do Norte | 15,65% | 16,30% | 15,05%   | 12,20%  | 23,00% | 10,57% | 9,88%  | 11,18%   | 9,68%   | 6,91%  |
| Paraíba             | 14,77% | 14,35% | 15,15%   | 9,98%   | 19,42% | 9,72%  | 9,35%  | 10,05%   | 7,25%   | 11,14% |
| Pernambuco          | 17,49% | 17,32% | 17,63%   | 13,67%  | 18,63% | 10,96% | 10,71% | 11,18%   | 7,89%   | 11,43% |
| Alagoas             | 24,81% | 25,04% | 24,60%   | 16,98%  | 25,22% | 16,44% | 15,97% | 16,86%   | 13,72%  | 16,78% |
| Sergipe             | 14,16% | 13,77% | 14,52%   | 8,82%   | 11,20% | 9,34%  | 8,94%  | 9,68%    | 7,40%   | 7,64%  |
| Bahia               | 16,90% | 16,44% | 17,33%   | 13,44%  | 17,10% | 11,23% | 10,87% | 11,55%   | 8,71%   | 10,52% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Tratando-se do atributo cor ou raça, houve declínio da proporção de trabalhadores ditos pobres, do Nordeste, entre 2006 e 2014, sendo que entre a

população ocupada negra (7,32 p.p) do que entre a branca (4,75 p.p). Entretanto, no ano de 2014, o percentual de trabalhadores da região Nordeste pobres negros (11,71%) era acima do dobro em comparação aos dos brancos (9,46%), porém abaixo do resultado encontrado em nível de Brasil (2,74% brancos e 6,76% negros).

Apesar da diminuição observada em 2014, a proporção de trabalhadores pobres continuava elevada no Nordeste (12,53%) comparativamente com o Brasil (5,48%). Em relação aos estados, o percentual de trabalhadores pobres declinou em todos eles nos dois anos em análise. A maior redução foi encontrada no Piauí, 10,09 p.p (ao passar de 23,43% para 13,34%) e o menor declínio foi em Alagoas, com 4,83 p.p (ao passar de 14,16% para 9,34%), que inclusive é o estado que apresenta o menor percentual do país (9,34%).

Mesmo com reduções, estas taxas demonstram que em 2014 os estados nordestinos ainda registravam percentuais expressivos de trabalhadores pobres, sobretudo no Maranhão (17,68%), Alagoas (16,44%) e Ceará (13,44%). Vale ressaltar que, entre as mulheres e os negros, os maiores valores se repetem no estado do Maranhão, 17,98% e 17,15%, respectivamente. Ainda em relação ao gênero, em todos os estados, as mulheres ocupadas possuíam os maiores indicadores de pobreza. Em relação à raça ou cor, apenas no Rio Grande do Norte (6,91% negros e 9,68% brancos) e Piauí (10,61% negros e 11,53% brancos) os trabalhadores com menores taxas de pobreza são negros.

O aumento real dos rendimentos laborais no país, principalmente os ganhos mais acentuados do salário mínimo no período, a ampliação da cobertura dos programas de transferência de renda e de previdência e assistência social, foram os responsáveis diretos pela redução da pobreza entre os (as) trabalhadores (as), além de impulsionar a ocupação, principalmente do emprego formal. Como resultado, tem-se o declínio das desigualdades de renda e a maior propensão ao consumo.

### 5.3 JORNADA DE TRABALHO DECENTE

Em 1919, a partir da primeira convenção da OIT, já se colocara em pauta a discussão sobre a jornada de trabalho diária ideal para o trabalhador(a), estipulando-se oito horas diárias. No Brasil, foi decretada esta lei apenas em 1932, (Decreto nº 21.365) e, em 1988, com a Constituição brasileira, a jornada de trabalho máxima permitida no país passou a ser de 44 horas semanais. Porém, independente das

regulações trabalhistas no que se refere a tais jornadas, é importante pontuar que na atual conjuntura do mercado de trabalho, tem-se acirrada competitividade e as empresas precisam cada vez mais otimizar sua operação para aumentar sua produtividade. Assim, o debate sobre a questão do tempo dedicado ao trabalho pelos(as) trabalhadores(as) e o tempo que eles(as) dedicam a suas vidas pessoais, se tornou muito relevante.

Para chegar a um consenso, que consiga definir o tipo de jornada de trabalho que se deve praticar nas empresas, é preciso que os empregadores e empregados, que possuem historicamente posições divergentes, conciliem seus interesses e que o Estado, no seu papel de mediador, regule as condições de trabalho.

### **5.3.1 Média de horas semanais trabalhadas**

De acordo com a Tabela 22, houve um pequeno declínio no tempo médio de horas semanais trabalhadas dos ocupados no Nordeste, de 1,54 horas (passando de 37,56 horas semanais em 2006 para 36,02 horas semanais em 2014). Entretanto, observam-se, ao longo desse período, diferenças significativas das jornadas de trabalho remunerado, cumpridas por homens e mulheres (39,72 horas contra 32,33 horas, em 2012). Em relação ao quesito raça/cor, não são observadas diferenças substanciais entre as jornadas de trabalho entre os trabalhadores brancos e negros (36,58 horas e 36,68 horas respectivamente, em 2014).

Tabela 22 - Média de horas semanal trabalhada por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 22 – Média de horas semanal trabalhada por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006  |        |          |        |       | 2014  |        |          |        |       |
|---------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------|--------|----------|--------|-------|
|                     | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro |
| Brasil              | 39,87 | 43,90  | 35,85    | 40,10  | 39,48 | 38,40 | 41,25  | 35,55    | 39,45  | 38,46 |
| Região Nordeste     | 37,56 | 42,12  | 33,01    | 37,08  | 38,16 | 36,02 | 39,72  | 32,33    | 36,58  | 36,68 |
| Maranhão            | 35,48 | 41,98  | 30,61    | 37,79  | 39,96 | 32,51 | 38,67  | 27,89    | 35,03  | 34,11 |
| Piauí               | 31,15 | 36,47  | 25,83    | 31,35  | 31,79 | 33,47 | 38,31  | 28,63    | 33,55  | 34,13 |
| Ceará               | 38,27 | 42,78  | 34,67    | 37,62  | 37,88 | 35,42 | 38,90  | 31,95    | 36,98  | 36,39 |
| Rio Grande do Norte | 37,87 | 43,49  | 32,24    | 37,51  | 38,70 | 37,88 | 41,08  | 34,67    | 37,20  | 39,46 |
| Paraíba             | 35,06 | 39,46  | 30,66    | 35,24  | 35,47 | 35,92 | 39,54  | 32,30    | 36,41  | 35,73 |
| Pernambuco          | 41,02 | 44,73  | 37,31    | 38,38  | 39,22 | 36,56 | 40,14  | 32,97    | 38,36  | 37,72 |
| Alagoas             | 38,78 | 43,07  | 34,49    | 38,05  | 41,84 | 36,47 | 39,44  | 33,49    | 37,44  | 36,61 |
| Sergipe             | 36,20 | 39,81  | 32,59    | 36,32  | 36,43 | 34,12 | 38,60  | 30,76    | 34,88  | 35,76 |
| Bahia               | 37,05 | 41,31  | 32,79    | 37,02  | 37,95 | 36,83 | 40,55  | 33,11    | 35,96  | 37,45 |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Entre 2006 e 2014, a jornada de trabalho semanal média recuou na maioria dos estados nordestinos, com destaque para Pernambuco com a maior variação positiva, em 4,46 horas (de 41,02 para 36,56 horas). Por outro lado, a jornada de trabalho semanal aumentou nos estados do Piauí, em 2,32 horas (de 31,15 horas a 33,47 horas) e da Paraíba em 0,86 hora (de 35,06 horas para 35,92 horas).

Em 2014, as maiores jornadas de trabalho eram encontradas no Rio Grande do Norte (37,88 horas) e Bahia (36,83 horas), estados esses que não obtiveram redução expressiva nos anos analisados, ou seja, ficaram praticamente estagnados. Já a menor jornada de trabalho foi encontrada em 2014 no Maranhão, com 32,51 horas semanais. No tocante ao gênero, entre 2006 e 2014, observa-se que a jornada de trabalho semanal média masculina recuou em oito estados, ficando a Paraíba estável e em relação à jornada média semanal feminina em apenas cinco houve redução. Ainda assim, como no Brasil e no Nordeste, a jornada de trabalho dos homens é bem superior à das mulheres em todos os estados, sendo tal diferença mais expressiva no Maranhão, onde a jornada masculina é superior à feminina em 10,78 horas e mais moderada no Alagoas (onde a masculina supera a feminina em 5,96 horas semanais).

Em 2014, as diferenças de jornadas de trabalho entre brancos e negros foram menos acentuadas. Nesse sentido, é importante destacar que em cinco estados a

jornada dos brancos são superadas pelos negros. Esse panorama é bem diferente dos dados obtidos no ano de 2006, onde em todos os estados os negros tinham jornadas superiores. Em 2014, destaca-se o estado de Alagoas, pois em 2006 um negro tinha uma jornada de trabalho 3,80 horas superior à de um branco e em 2014, o branco passa a ter uma jornada 0,83 horas maior.

Existe nesta análise um dado importante a ser ressaltado que é o fato de as mulheres ainda acumularem a função de cuidar dos afazeres domésticos e cuidar da família. Porém, essas tarefas ainda não são reconhecidas pela sociedade e nem são reconhecidas como uma parte produtiva da economia. Esse tipo de função também é responsável pelo afastamento da mulher do mercado formal de trabalho, bem como por sua submissão a contratos de tempo parcial de trabalho, que reduzem a carga horária e oferecem menores remunerações. É o necessário para que elas possam cumprir sua dupla jornada de trabalho.

Na Tabela 23, sob o ponto de vista dos setores econômicos, revela que as jornadas de trabalho oscilam de forma acentuada no Nordeste. Nesse sentido, têm-se, de um lado, o setor de alojamento e alimentação que, em 2014, assinalou uma jornada semanal média de 42,26 horas e, do outro, notabiliza-se a presença de jornadas de trabalho menores no setor agrícola (27,60 horas). Como se pode observar, as jornadas médias do Brasil (44,58 horas e 32,33 horas, respectivamente) foram mais intensas.

Tabela 23 - Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica — Brasil, Nordeste e Bahia — 2006/2014

Tabela 23 – Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica – Brasil, Nordeste e Bahia – 2006/2014

| Setor de Atividade Econômica                  | 2006   |          |       | 2014   |          |       |
|---|--------|----------|-------|--------|----------|-------|
|   | Brasil | Nordeste | Bahia | Brasil | Nordeste | Bahia |
| Agrícola                                      | 32,51  | 30,83    | 30,96 | 30,90  | 27,60    | 27,99 |
| Outras atividades industriais                 | 41,22  | 40,07    | 41,86 | 43,28  | 39,70    | 41,02 |
| Indústria de transformação                    | 41,95  | 39,69    | 39,62 | 40,41  | 38,89    | 39,38 |
| Construção                                    | 41,40  | 40,67    | 41,01 | 40,01  | 37,42    | 38,02 |
| Comércio e reparação                          | 42,68  | 42,25    | 40,92 | 42,80  | 41,02    | 40,85 |
| Alojamento e alimentação                      | 45,00  | 45,47    | 44,85 | 44,58  | 42,26    | 43,59 |
| Transporte, armazenagem e comunicação         | 44,39  | 43,49    | 43,36 | 42,39  | 42,05    | 41,94 |
| Administração pública                         | 38,20  | 37,48    | 38,09 | 37,80  | 36,92    | 38,13 |
| Educação, saúde e serviços sociais            | 37,08  | 32,95    | 33,75 | 35,76  | 33,62    | 34,85 |
| Serviços domésticos                           | 39,93  | 43,70    | 40,91 | 36,70  | 37,05    | 35,63 |
| Outros serviços coletivos, sociais e pessoais | 38,25  | 36,15    | 35,28 | 35,95  | 35,21    | 34,95 |
| Outras atividades                             | 41,36  | 40,13    | 39,83 | 40,03  | 39,09    | 38,76 |
| Atividades mal definidas ou não declaradas    | 35,53  | 35,30    | 35,57 | 32,33  | 32,74    | -     |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Um destaque importante a ser observado no Nordeste para o ano de 2014, que nenhum dos setores econômicos apresentou jornada acima de 44 horas semanais, que corresponde ao limite estabelecido pela legislação brasileira. Inclusive, o setor de alojamento e alimentação que em 2006 era responsável por uma jornada de 45,47 horas semanais obteve redução para 42,26 horas. No Brasil, este setor ainda apresenta uma jornada acima do limite estabelecido (44,58).

Mesmo ainda apresentando a segunda maior média de horas semanais trabalhadas em 2014, é importante ressaltar que o setor de serviços domésticos, figurava entre aqueles que apresentaram a maior redução da jornada laboral em comparação ao ano de 2006, de 6,65 horas (de 43,70 para 37,05 horas). As demais esferas apresentaram reduções acima de três horas, sendo elas: construção 3,25 horas, agrícola 3,24 horas e alojamento e alimentação 3,21.

Esses dados são de extrema importância, pois atestam que existe um esforço por parte dos setores da economia de cumprimento da lei da jornada, que automaticamente resulta em melhor qualidade de vida do indivíduo dentro e fora do ambiente de trabalho.

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

Ao analisar a região Nordeste, a Tabela 24 revela que entre 2006 e 2014, observou-se significativa redução da proporção de pessoas ocupadas com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas – de 30,95% para 21,12%. Inclusive a redução da jornada de trabalho nos anos analisados foi similar ao que ocorreu no Brasil (34,80% em 2006 e 24,82% em 2014).

Da análise desagregada por sexo, constata-se que os homens tendem a se submeter de forma mais frequente a jornadas de trabalho de maior duração: no ano de 2014. Na região, 25,54% dos trabalhadores do sexo masculino exerciam uma jornada de trabalho semanal média superior a 44 horas, enquanto 15,12% eram desempenhadas pelas mulheres. No que diz respeito ao quesito raça ou cor, as diferenças são menos acentuadas (21,35% brancos e 22,74% negros).

Tabela 24 - Proporção da população ocupada de 16 anos ou mais anos de idade com jornada de trabalho acima de 44 horas semanais — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 24 – Proporção da população ocupada de 16 anos ou mais anos de idade com jornada de trabalho acima de 44 horas semanais – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |        |        | 2014   |        |          |        |        |
|---------------------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  | Total  | Homens | Mulheres | Branco | Negro  |
| Brasil              | 34,80% | 42,56% | 24,42%   | 34,56% | 36,53% | 24,82% | 30,28% | 17,68%   | 25,12% | 25,18% |
| Região Nordeste     | 30,95% | 37,71% | 21,51%   | 30,27% | 33,56% | 21,12% | 25,54% | 15,12%   | 21,35% | 22,74% |
| Maranhão            | 34,79% | 40,96% | 26,23%   | 37,06% | 39,53% | 17,27% | 23,06% | 9,57%    | 18,29% | 18,31% |
| Piauí               | 17,47% | 22,97% | 10,75%   | 16,43% | 15,49% | 17,45% | 23,31% | 9,97%    | 17,55% | 17,85% |
| Ceará               | 31,54% | 38,55% | 21,97%   | 29,97% | 34,80% | 22,35% | 24,74% | 19,03%   | 22,65% | 24,84% |
| Rio Grande do Norte | 33,46% | 40,83% | 22,53%   | 32,18% | -      | 22,49% | 27,47% | 15,32%   | 21,15% | 30,56% |
| Paraíba             | 25,16% | 31,11% | 16,65%   | 23,51% | 25,23% | 22,73% | 29,71% | 13,13%   | 22,32% | 16,83% |
| Pernambuco          | 35,35% | 42,90% | 24,82%   | 34,50% | 38,21% | 23,89% | 28,06% | 18,10%   | 24,81% | 24,18% |
| Alagoas             | 36,37% | 44,83% | 23,82%   | 35,31% | 58,47% | 17,04% | 20,18% | 11,87%   | 18,70% | 9,68%  |
| Sergipe             | 24,02% | 29,86% | 16,20%   | 23,24% | 9,82%  | 21,38% | 27,61% | 13,32%   | 23,12% | 14,99% |
| Bahia               | 30,34% | 36,77% | 21,16%   | 28,96% | 31,38% | 21,01% | 25,31% | 15,33%   | 19,36% | 23,18% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

Na totalidade dos estados da região houve, nesse mesmo período, um declínio da proporção da população ocupada com 16 anos ou mais de idade com jornada de trabalho semanal superior a 44 horas, com destaques de variações positivas nos estados de Alagoas (10,33 p.p) e Maranhão (17,52 p.p). Os estados



com recuos menos expressivos foram a Paraíba (2,43 p.p) e Sergipe (2,64 p.p). O percentual do estado do Piauí ficou estável.

Em 2014, o percentual de trabalhadores submetidos a jornadas superiores a 44 horas semanais variava de 23,89% em Pernambuco a 17,04% em Alagoas. 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, em Alagoas, esse percentual obteve uma redução significativa de 24,65 p.p (de 44,83%, para 20,18%) e o único estado que exibiu um pequeno aumento no percentual de trabalhadores masculinos foi o Piauí (22,97% para 23,31%). Entre as mulheres, destacam-se o Maranhão com a maior variação positiva da região, com 16,66 p.p (de 26,23% para 9,57%) e a menor redução de 0,79 p.p no Piauí (de 10,75% para 9,97%).

No que se refere à proporção de trabalhadores brancos que praticam jornadas superiores a 44 horas, no ano de 2014, destacam-se com variação mais positiva o estado de Pernambuco (24,81%) e menos positivo o Piauí (17,55%). Entre os negros que trabalhavam mais de 44 horas semanais, observou-se um expressivo declínio em Alagoas (9,68%), enquanto no Rio Grande do Norte se encontrou o maior percentual (30,56%), em 2014, não havendo informação para o ano de 2006.

Segundo a Tabela 25, entre os setores de atividade econômica observou-se, entre os anos de 2006 e 2014, na região Nordeste, que houve declínio nas proporções de trabalhadores (as) com jornadas de trabalho semanais acima de 44 horas na maioria dos setores, com destaque para o de serviços domésticos, que obteve a mais expressiva redução, 23,7 p.p (saindo de 46,0% em 2006, para 16,8% em 2014), inclusive acima do índice nacional para este setor (15,1 p.p). No Brasil, o setor que obteve o maior declínio foi da construção civil, 17,6 p.p (saindo de 43,7% em 2006 para 26,0% em 2014). As menores proporções foram observadas nos setores de educação, saúde e serviços sociais, de 2,8% p.p (passando de 10% para 7,2%) no Nordeste.

Tabela 25 - Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica — Brasil, Nordeste e Bahia — 2006/2014

Tabela 25 – Média de horas semanais trabalhadas por pessoas ocupadas de 16 anos ou mais anos de idade, segundo o setor de atividade econômica – Brasil, Nordeste e Bahia – 2006/2014

| Setor de Atividade Econômica                  | 2006   |          |       | 2014   |          |       |
|---|--------|----------|-------|--------|----------|-------|
|   | Brasil | Nordeste | Bahia | Brasil | Nordeste | Bahia |
| Agrícola                                      | 30,1%  | 21,5%    | 21,9% | 22,8%  | 12,8%    | 13,4% |
| Outras atividades industriais                 | 31,0%  | 29,3%    | 12,1% | 24,4%  | 17,6%    | -     |
| Indústria de transformação                    | 35,1%  | 36,1%    | 36,3% | 23,7%  | 24,5%    | 22,2% |
| Construção                                    | 43,7%  | 38,6%    | 41,0% | 26,0%  | 19,9%    | 19,3% |
| Comércio e reparação                          | 47,0%  | 44,6%    | 44,2% | 35,7%  | 34,2%    | 34,7% |
| Alojamento e alimentação                      | 55,9%  | 54,9%    | 54,2% | 41,8%  | 39,6%    | 43,7% |
| Transporte, armazenagem e comunicação         | 51,5%  | 51,2%    | 46,3% | 38,1%  | 37,3%    | 35,8% |
| Administração pública                         | 16,4%  | 15,7%    | 9,9%  | 10,4%  | 9,9%     | 3,3%  |
| Educação, saúde e serviços sociais            | 13,9%  | 10,0%    | 7,7%  | 10,1%  | 7,2%     | 4,5%  |
| Serviços domésticos                           | 34,1%  | 46,0%    | 43,4% | 18,9%  | 22,2%    | 16,8% |
| Outros serviços coletivos, sociais e pessoais | 32,2%  | 29,4%    | 25,4% | 25,3%  | 22,4%    | 20,8% |
| Outras atividades                             | 29,3%  | 29,8%    | 26,6% | 18,2%  | 17,0%    | 11,3% |
| Atividades mal definidas ou não declaradas    | 27,5%  | 11,0%    | -     | -      | -        | -     |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2017.

#### 5.4 TRABALHO A SER ABOLIDO

A dimensão Trabalho a ser abolido envolve estudos sobre todos os tipos de trabalhos que precisam ser eliminados e, dentro do conceito de TD da OIT, foram estipulados dois indicadores a serem perseguidos: o trabalho infantil e adolescente e o trabalho análogo ao escravo. Para fins desta pesquisa, elegeu-se apenas a abordagem do trabalho infantil e adolescente, que contempla a faixa de 5 a 17 anos.

O trabalho infantil é um indicador social que já vem sendo combatido pelo governo brasileiro, desde o começo da década 1990, através de ações e políticas, na tentativa de preveni-lo e erradicá-lo. A OIT, dentro da proposta do TD, remete à abolição do trabalho infantil como uma de suas grandes preocupações. Em 2001, o Brasil formalizou a lei que proíbe a contratação de pessoas na faixa etária de 10 a 13 anos, permitindo apenas na faixa de 14 anos a 17 anos de idade, conforme já abordado na seção 5.1.3.3 deste capítulo, quando abordado o tema Aprendizagem.

Apesar de a sociedade ter convivido por muito tempo com o trabalho infantil e adolescente, principalmente em determinados postos informais de trabalho, é um

tema de suma importância a ser analisado, pois existem prejuízos latentes, principalmente no que se referem ao desenvolvimento físico, psicológico e intelectual da criança e adolescente. E esse tipo de sequela é levado para sua vida adulta, seja em forma de uma doença ocupacional ou de seu desempenho intelectual, uma vez que o tempo despendido com o trabalho acaba afastando a criança do convívio escolar. Com isso, restam-lhe ofertas de empregos, com baixas remunerações e em condições precárias de trabalho.

#### 5.4.1 Trabalho Infantil

De acordo com os dados obtidos na Tabela 26, pode-se observar que no número de crianças e adolescentes ocupados no Brasil, entre 05 e 17 anos de idade, houve uma redução de 9,1% para 4,5% entre 2006 e 2014, significando um decréscimo de 4,6 p.p de indivíduos dessa faixa etária inseridos no mercado de trabalho. E esta redução comparada aos dados brasileiros é ainda mais expressiva, tendo o Nordeste obtido um declínio de quase o dobro do atingido pelo Brasil (2,6 p.p).

Tabela 26 - Distribuição relativa do número de crianças e adolescentes, ocupadas na semana de referência, por grupos etários — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 26 — Distribuição relativa do número de crianças e adolescentes, ocupadas na semana de referência, por grupos etários — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006       |              |              |              | 2014       |              |              |              |
|---------------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|
|                     | 5 a 9 anos | 10 a 13 anos | 14 a 15 anos | 16 a 17 anos | 5 a 9 anos | 10 a 13 anos | 14 a 15 anos | 16 a 17 anos |
| Brasil              | 0,3        | 1,4          | 1,6          | 2,9          | 0,1        | 0,5          | 0,9          | 2,0          |
| Região Nordeste     | 0,6        | 2,6          | 2,4          | 3,6          | 0,1        | 0,9          | 1,3          | 2,2          |
| Maranhão            | 0,7        | 4,0          | 3,3          | 5,2          | 0,0        | 1,4          | 2,0          | 3,5          |
| Piauí               | 0,4        | 2,4          | 3,0          | 4,3          | 0,0        | 2,0          | 2,1          | 2,9          |
| Ceará               | 0,7        | 2,7          | 2,7          | 3,2          | 0,0        | 0,8          | 0,8          | 2,1          |
| Rio Grande do Norte | 0,0        | 1,8          | 1,4          | 2,9          | 0,0        | 0,0          | 0,8          | 1,5          |
| Paraíba             | 0,4        | 2,1          | 2,2          | 3,1          | 0,0        | 1,0          | 1,3          | 2,2          |
| Pernambuco          | 0,7        | 2,8          | 2,3          | 3,3          | 0,0        | 0,5          | 0,8          | 1,5          |
| Alagoas             | 1,1        | 3,3          | 2,2          | 3,7          | 0,0        | 0,8          | 0,6          | 2,4          |
| Sergipe             | 0,0        | 2,1          | 1,7          | 2,6          | 0,0        | 1,0          | 1,6          | 2,5          |
| Bahia               | 0,5        | 2,1          | 2,2          | 3,5          | 0,0        | 0,8          | 1,5          | 1,9          |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Conforme também pode ser observado, houve uma redução do trabalho infantil em todos os grupos etários no Nordeste. Na primeira faixa - de 05 a 09 anos, comparando os anos de 2006 e 2014, a extensão de crianças em ocupação reduziu de 0,6% para 0,1%. Esses dados são promissores, pois indicam que a região, bem como o país (que também atingiu um percentual de 0,1% em 2014) está seguindo na direção da eliminação do trabalho entre as crianças dessa faixa etária. Porém, apesar deste declínio de 0,5% na região, ainda existiam em 2014 um contingente de 27.641 mil meninos (as) que ainda trabalhavam.

Ainda em relação a esta faixa etária, os estados nordestinos merecem destaque, pois não contemplam na Tabela 26 valores efetivos. Isso ocorre, principalmente por esta pesquisa ser amostral e a quantidade não ter sido suficientemente expressiva para compor a tabela. Isso do ponto de vista da análise é muito positivo, pois demonstra que os estados possuem taxas mínimas no que refere ao trabalho de crianças nesta faixa. E dentre os estados analisados, Alagoas (1,1%), seguido de Ceará, Maranhão e Pernambuco (0,7%) merecem ênfase, pois eram os locais com maiores incidências de crianças ocupadas nesta faixa.

Em relação à proporção de crianças que trabalhavam no Nordeste, na segunda faixa, de 10 a 13 anos, houve uma redução de 2,6% para 0,9% entre 2006 e 2014, ou seja, de 1,7 p.p. Mesmo diante de uma redução expressiva, persiste o desafio de retirar do mercado de trabalho cerca de 353 mil crianças dessa faixa etária. Estes dados demonstram que no geral houve uma redução, na faixa de 05 a 13 anos, para a região Nordeste, de 2,3 p.p, o dobro do registrado no Brasil, de 0,9.

Em relação a faixa de 10 a 13 anos, em 2014, os estados que mais avançaram na redução do indicador foram o Maranhão (2,6 p.p) e Alagoas (2,5%). Os estados que menos avançaram foram a Bahia (1,3 p.p), Sergipe e Paraíba, ambos com (1,1 p.p). Dentre os estados, que em 2014, merecem destaque o Rio Grande do Norte (sem dados expressivos) e Pernambuco (0,5%). O estado do Piauí é o que apresenta maior percentual nesta faixa etária em relação ao trabalho infantil, 2%, seguido do Maranhão (1,4%) e a Bahia (1,3%).

O trabalho infantil reduziu nos dois primeiros grupos etários, conforme pode ser observado na Tabela 26. Como resultado dessa análise pode-se afirmar que os resultados foram expressivos e, que apesar, do quantitativo ainda existente, o

Nordeste, seguindo a tendência brasileira, já demonstra avanços em direção da extinção deste tipo de trabalho.

As informações da Tabela 27, para o ano de 2014, referente à distribuição de pessoas na faixa de 16 e 17 anos de idade ocupadas na região Nordeste, dos 52,49% que estavam ocupados na condição de empregado, 6,62% eram *trabalhadores doméstico*, 9,86% por *conta-própria*, 18,79% como *não remunerado* e 12,24% trabalhando para *consumo próprio*. Em comparação com o ano de 2006, as taxas referentes a conta própria (saindo de 9,36% para 9,86%) e próprio consumo (saindo de 9,78% para 12,24%) obtiveram aumentos. Houve redução nos índices do *trabalhador doméstico* (saindo de 9,82% para 6,62%) e dos empregados *não remunerado* (saindo de 33,84% em 2006 para 18,79% em 2014), porém este último teve o mais expressivo decréscimo, de 15,05 p.p. Esta informação merece uma atenção especial, pois demonstra que os adolescentes que estavam na condição de *não remunerado* foram absorvidos pelos demais grupos, recebendo o maior destaque o trabalho na condição doméstica.

Tabela 27 - Distribuição relativa do número de pessoas entre 16 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 27 — Distribuição relativa do número de pessoas entre 16 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico  | 2006      |                       |               |                |                              | 2014      |                       |               |                |                              |
|-------------------|-----------|-----------------------|---------------|----------------|------------------------------|-----------|-----------------------|---------------|----------------|------------------------------|
|                   | Empregado | Trabalhador doméstico | Conta-própria | Não Remunerado | Próprio Consumo <sup>1</sup> | Empregado | Trabalhador doméstico | Conta-própria | Não Remunerado | Próprio Consumo <sup>1</sup> |
| Brasil            | 55,93     | 10,14                 | 7,07          | 21,34          | 5,51                         | 69,91     | 4,66                  | 7,43          | 12,25          | 5,76                         |
| Região Nordeste   | 37,20     | 9,82                  | 9,36          | 33,84          | 9,78                         | 52,49     | 6,62                  | 9,86          | 18,79          | 12,24                        |
| Maranhão          | 36,24     | 16,11                 | 10,06         | 26,85          | 10,74                        | 45,24     | 12,70                 | 0,00          | 26,19          | 15,87                        |
| Piauí             | 41,17     | 0,00                  | 0,00          | 46,08          | 12,74                        | 40,80     | 14,47                 | 0,00          | 28,94          | 15,79                        |
| Ceará             | 44,22     | 10,80                 | 6,88          | 32,04          | 6,06                         | 60,07     | 8,27                  | 8,16          | 13,87          | 9,63                         |
| Rio Grande do Nor | 43,40     | 0,00                  | 0,00          | 56,60          | 0,00                         | 100,00    | 0,00                  | 0,00          | 0,00           | 0,00                         |
| Paraíba           | 32,94     | 0,00                  | 16,47         | 50,59          | 0,00                         | 100,00    | 0,00                  | 0,00          | 0,00           | 0,00                         |
| Pernambuco        | 40,66     | 7,63                  | 11,40         | 30,57          | 9,74                         | 72,11     | 0,00                  | 13,15         | 14,74          | 0,00                         |
| Alagoas           | 35,37     | 0,00                  | 0,00          | 39,03          | 25,61                        | 100,00    | 0,00                  | 0,00          | 0,00           | 0,00                         |
| Sergipe           | 58,82     | 0,00                  | 0,00          | 41,18          | 0,00                         | 75,52     | 0,00                  | 24,48         | 0,00           | 0,00                         |
| Bahia             | 37,74     | 9,91                  | 9,65          | 31,87          | 10,83                        | 54,86     | 0,00                  | 13,84         | 18,44          | 12,86                        |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em Nota(1): Trabalhador na produção para o próprio consumo.

De acordo com a análise dos estados nordestinos, apenas o Piauí (saindo de 41,17% para 40,18%) sofreu redução, mesmo que pouco expressiva, entre 2006 e 2014, do número de pessoas ocupadas na categoria empregados. Dentre os destaques de variações positivas tem-se Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas e Sergipe, com 100% de aproveitamento.

Uma preocupação recorrente para o grupo etário de 16 e 17 anos, quando inseridos no mercado laboral é que historicamente suas experiências são marcadas pela precariedade e por situações de trabalho não permitidos por lei. E esta Tabela 27 esclarece que o maior percentual de pessoas inseridas faz parte do grupo de Empregado. Esse é um dado interessante, mesmo não tendo como identificar aqueles que possuem um contrato formal.

Diante da Tabela 28, em uma análise de gênero, raça ou cor das pessoas dentro do grupo etário entre 10 e 17 anos de idade que estavam ocupadas, observou-se que na região Nordeste os índices reduziram, entre 2006 e 2014, seguindo a tendência nacional. Em 2006, as pessoas nessa idade ocupadas representavam (7,91%) do montante final e, em 2014 esta taxa chegou a 4,18%. Seguindo essa orientação, em todos os grupos (homens, mulheres, brancos e pretos) ocorreram reduções nas participações. Dentre os estados nordestinos, em 2014, onde todas as taxas ficaram abaixo dos 5%, destacam-se o Rio Grande do Norte (1,78% homens e 0,80 mulheres) e Pernambuco (1,94% homens e 0,78% mulheres) como as menores taxas na categoria gênero. No Piauí, foi encontrada a maior diferença em relação ao gênero, onde os garotos equivaliam a 4,83% do total e as garotas a 1,78%, ou seja, os rapazes participam três vezes mais do mercado de trabalho em relação às moças.

Tabela 28 - Distribuição percentual do número de pessoas entre 10 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 28 – Distribuição percentual do número de pessoas entre 10 e 17 anos, ocupadas na semana de referência, por sexo e raça/cor – Brasil, Nordeste e Unidades da Federação – 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006  |        |          |        |       | 2014  |        |          |        |       |
|---------------------|-------|--------|----------|--------|-------|-------|--------|----------|--------|-------|
|                     | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro | Total | Homens | Mulheres | Branco | Negro |
| Brasil              | 5,54  | 3,56   | 1,98     | 2,24   | 0,35  | 3,28  | 2,15   | 1,13     | 1,18   | 0,28  |
| Região Nordeste     | 7,91  | 5,26   | 2,65     | 1,94   | 0,52  | 4,18  | 2,90   | 1,27     | 0,85   | 0,40  |
| Maranhão            | 11,19 | 7,44   | 3,75     | 2,89   | 0,66  | 6,50  | 4,28   | 2,21     | 0,93   | 0,71  |
| Piauí               | 8,94  | 6,18   | 2,76     | 1,77   | 0,47  | 6,60  | 4,83   | 1,78     | 1,72   | 0,00  |
| Ceará               | 7,91  | 5,10   | 2,81     | 2,29   | 0,19  | 3,57  | 2,43   | 1,14     | 0,73   | 0,00  |
| Rio Grande do Norte | 5,69  | 3,75   | 1,95     | 2,41   | 0,00  | 2,57  | 1,78   | 0,80     | 1,02   | 0,00  |
| Paraíba             | 6,84  | 4,93   | 1,91     | 1,62   | 0,00  | 4,30  | 3,00   | 1,30     | 1,20   | 0,00  |
| Pernambuco          | 7,74  | 5,16   | 2,58     | 2,42   | 0,24  | 2,73  | 1,94   | 0,78     | 0,69   | 0,14  |
| Alagoas             | 8,51  | 5,55   | 2,96     | 1,79   | 0,65  | 3,68  | 2,48   | 1,19     | 1,06   | 0,00  |
| Sergipe             | 6,01  | 3,83   | 2,18     | 1,63   | 0,00  | 4,84  | 3,11   | 1,74     | 1,06   | 0,00  |
| Bahia               | 7,24  | 4,81   | 2,43     | 1,17   | 1,02  | 4,03  | 2,90   | 1,12     | 0,59   | 0,74  |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Em relação a cor ou raça no Nordeste houve queda dos percentuais de pessoas entre 16 e 17 anos ocupadas, sendo eles: brancos (saindo de 1,9% para 0,85%) e negros (saindo de 0,52% para 0,40%). Os estados nordestinos seguiram esta tendência, ficando de fora apenas o Maranhão, com um pequeno acréscimo, no período de oito anos, de 0,04%. Fazendo o comparativo com o ano de 2014, dos ocupados nesta faixa etária, apenas na Bahia o percentual de rapazes negros ocupados estava acima do percentual dos rapazes brancos ocupados, 0,59% e 0,74%, respectivamente.

#### **5.4.1.1 O Número e Representatividade dos Adolescentes Aprendizizes de 14 e 15 Anos de Idade em Relação à População Ocupada nessa Faixa Etária**

De acordo com a Tabela 29 será possível mensurar qual a parcela de ocupados na faixa de 14 a 15 anos de idade que estão em contrato de aprendizagem. No Nordeste, os adolescentes nesta faixa etária que estavam exercendo suas atividades a partir de um contrato na condição de aprendiz estavam na razão de apenas 1,57% do montante de ocupados. Em 2014 este montante subiu na razão de 19,34%, obtendo um crescimento alarmante de 737%, enquanto no Brasil, no mesmo período de análise, cresceu 423%.

Tabela 29 -Número ocupados e aprendizes de 14 a 15 anos de idade e percentual de aprendizes em relação total de ocupados — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 29 — Número ocupados e aprendizes de 14 a 15 anos de idade e percentual de aprendizes em relação ao total de ocupados — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006      |            |       | 2014     |            |        |
|---------------------|-----------|------------|-------|----------|------------|--------|
|                     | Ocupados  | Aprendizes | Razão | Ocupados | Aprendizes | Razão  |
| Brasil              | 1.329.969 | 85.525     | 6,43% | 851.509  | 361.290    | 42,43% |
| Região Nordeste     | 529.947   | 8.298      | 1,57% | 316.253  | 61.157     | 19,34% |
| Maranhão            | 82.850    | 448        | 0,54% | 59.030   | 3.177      | 5,38%  |
| Piauí               | 43.136    | 364        | 0,84% | 33.069   | 1.824      | 5,52%  |
| Ceará               | 95.595    | 1.589      | 1,66% | 32.024   | 14.838     | 46,33% |
| Rio Grande do Norte | 17.756    | 1.430      | 8,05% | 11.472   | 4.554      | 39,70% |
| Paraíba             | 34.680    | 430        | 1,24% | 22.418   | 2.438      | 10,88% |
| Pernambuco          | 79.106    | 1.163      | 1,47% | 29.781   | 11.137     | 37,40% |
| Alagoas             | 25.908    | 287        | 1,11% | 7.777    | 3.905      | 50,21% |
| Sergipe             | 14.979    | 374        | 2,50% | 16.626   | 3.101      | 18,65% |
| Bahia               | 135.937   | 2.213      | 1,63% | 104.056  | 16.183     | 15,55% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) — Relação Anual de Informações Sociais (MTE/RAIS), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Vale destacar, de acordo com os dados de 2014, os dois estados nordestinos com maiores proporções de ocupados, na faixa de 14 e 15 anos de idade, na condição de aprendiz: Alagoas (50,21%) e Ceará (46,33%). Os estados do Maranhão e Piauí apresentaram os piores índices de crescimento neste indicador, 5,38% e 5,53%, respectivamente (Tabela 29).

## 5.5 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO NO EMPREGO

O mercado de trabalho ainda discrimina, estratifica e oferece condições precárias de emprego de acordo com o gênero e raça ou cor do indivíduo. As mulheres e os negros, historicamente, são aqueles que detêm os piores indicadores no mundo laboral, restando-lhes empregos informais e precários, com redução de proteção social, além da oferta de menores remunerações. Claramente, as mulheres negras são aquelas que experimentam os indicadores mais desfavoráveis.

A promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação são alguns dos elementos fundamentais da (Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho e da Agenda do TD da OIT,



1999), além de condição *sine qua non* para o crescimento econômico. Afinal, os grupos sociais que sofrem de preconceitos são mais vulneráveis e encontram barreiras adicionais para superar a situação de pobreza.

Por conta disso, é de extrema importância levantar informações que deem conta da situação desses grupos vulneráveis no mercado de trabalho nordestino, região marcada por uma enorme desigualdade social, reflexo de um desenvolvimento mais atrasado em comparação a outras regiões do país. No Nordeste ainda se podem observar resquícios de um coronelismo vivenciado por muitas décadas, durante as quais a mulher era vista como secundária em relação ao homem. Na região também se encontram, em alguns estados, o reflexo da escravidão.

### **5.5.1 Disparidade de rendimentos**

Apesar de as mulheres terem conquistado o direito de ofertar sua força de trabalho no mercado laboral, inclusive em áreas que eram exclusivamente masculinas, ainda recai sobre elas a desvantagem no que se refere aos ganhos. Este é um dos temas mais instigantes, as disparidades salariais entre homens e mulheres. Segundo a OIT (2008), a maioria dos estudos que se propuseram a compreender as agentes dessa desigualdade, identificaram que um deles diz respeito ao estereótipo do preconceito sexista ainda muito presente na sociedade.

#### **5.5.1.1 Disparidade por sexo**

Segundo os dados da Tabela 30, mesmo com a redução ao longo do período analisado (2006 e 2014), nota-se que ainda existem diferenças de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres. Em 2006, as mulheres nordestinas recebiam aproximadamente 71,02% do valor do rendimento dos homens. Em 2014, esta proporção obteve um pequeno aumento, de 73,64%.

Tabela 30 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo e razão rendimento mulher/homem — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 30 — Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo e razão rendimento mulher/homem — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006       |            |        | 2014         |              |        |
|---------------------|------------|------------|--------|--------------|--------------|--------|
|                     | Rendimento |            | Razão  | Rendimento   |              | Razão  |
|                     | Homens     | Mulheres   |        | Homens       | Mulheres     |        |
| Brasil              | R\$ 903,42 | R\$ 584,51 | 64,70% | R\$ 1.800,45 | R\$ 1.271,12 | 70,60% |
| Região Nordeste     | R\$ 515,74 | R\$ 366,27 | 71,02% | R\$ 1.087,49 | R\$ 800,85   | 73,64% |
| Maranhão            | R\$ 478,09 | R\$ 376,12 | 78,67% | R\$ 899,46   | R\$ 602,66   | 67,00% |
| Piauí               | R\$ 423,83 | R\$ 265,62 | 62,67% | R\$ 917,72   | R\$ 616,93   | 67,22% |
| Ceará               | R\$ 484,65 | R\$ 326,02 | 67,27% | R\$ 990,16   | R\$ 795,83   | 80,37% |
| Rio Grande do Norte | R\$ 559,17 | R\$ 441,16 | 78,90% | R\$ 1.163,70 | R\$ 848,54   | 72,92% |
| Paraíba             | R\$ 504,82 | R\$ 364,41 | 72,19% | R\$ 1.094,02 | R\$ 798,51   | 72,99% |
| Pernambuco          | R\$ 546,59 | R\$ 366,04 | 66,97% | R\$ 1.177,49 | R\$ 917,19   | 77,89% |
| Alagoas             | R\$ 509,30 | R\$ 446,70 | 87,71% | R\$ 1.027,42 | R\$ 814,24   | 79,25% |
| Sergipe             | R\$ 581,91 | R\$ 427,49 | 73,46% | R\$ 1.115,48 | R\$ 756,76   | 67,84% |
| Bahia               | R\$ 537,08 | R\$ 373,13 | 69,47% | R\$ 1.200,41 | R\$ 864,25   | 72,00% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Porém, pode-se observar que não houve essa convergência em quatro dos seus estados, onde o diferencial de rendimento da mulher em relação ao homem obteve redução, quando comparado os anos de 2006 com 2014, sendo eles: o Maranhão (saindo de 78,67% para 67%); Alagoas (saindo de 87,71% para 79,25%), Rio Grande do Norte (saindo de 78,90% para 72,92%) e Sergipe (saindo de 73,46% para 67,84%). Os demais estados revelaram, de acordo com a Tabela 30, um aumento no seu diferencial, sendo o Ceará aquele que obteve não somente o maior acréscimo (saindo de 67,27% para 80,37%), mas foi a localidade com o menor diferencial observado na região em 2014, sendo que o valor médio do rendimento das mulheres ocupadas, correspondia em média, 80,37% do valor do rendimento auferido pelos homens, inclusive bem acima da média nacional (70,60%).

De acordo com esses dados pode-se observar que a disparidade salarial ainda é uma realidade, no Nordeste.

### 5.5.1.2 Disparidade por cor ou raça

De acordo com a Tabela 31, em 2006, o nível de desigualdade de rendimentos, quando analisado os indicadores cor ou raça na região, indica que os negros recebiam a razão de 62,59% em relação aos brancos e, em 2014, essa taxa teve um pequeno acréscimo, passando a 71,76%. O acréscimo neste período de oito anos foi acima do encontrado no país, de 7,11 p.p e 3,43 p.p, respectivamente.

Tabela 31 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por cor/raça e razão rendimento preto/branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 31 — Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por cor/raça e razão rendimento preto/branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006       |            |         | 2014         |              |        |
|---------------------|------------|------------|---------|--------------|--------------|--------|
|                     | Rendimento |            | Razão   | Rendimento   |              | Razão  |
|                     | Brancos    | Pretos     |         | Brancos      | Pretos       |        |
| Brasil              | R\$ 993,98 | R\$ 554,94 | 55,83%  | R\$ 2.008,62 | R\$ 1.190,39 | 59,26% |
| Região Nordeste     | R\$ 636,06 | R\$ 398,09 | 62,59%  | R\$ 1.257,53 | R\$ 902,38   | 71,76% |
| Maranhão            | R\$ 689,26 | R\$ 349,00 | 50,63%  | R\$ 1.140,88 | R\$ 663,58   | 58,16% |
| Piauí               | R\$ 486,84 | R\$ 266,96 | 54,84%  | R\$ 986,50   | R\$ 713,77   | 72,35% |
| Ceará               | R\$ 549,02 | R\$ 383,31 | 69,82%  | R\$ 1.189,85 | R\$ 813,15   | 68,34% |
| Rio Grande do Norte | R\$ 656,51 | R\$ 424,17 | 64,61%  | R\$ 1.183,38 | R\$ 1.181,78 | 99,86% |
| Paraíba             | R\$ 622,47 | R\$ 396,99 | 63,78%  | R\$ 1.096,86 | R\$ 972,80   | 88,69% |
| Pernambuco          | R\$ 643,30 | R\$ 404,52 | 62,88%  | R\$ 1.368,71 | R\$ 982,02   | 71,75% |
| Alagoas             | R\$ 835,32 | R\$ 365,05 | 43,70%  | R\$ 1.221,09 | R\$ 842,18   | 68,97% |
| Sergipe             | R\$ 596,27 | R\$ 646,44 | 108,41% | R\$ 1.185,40 | R\$ 1.129,57 | 95,29% |
| Bahia               | R\$ 667,88 | R\$ 413,17 | 61,86%  | R\$ 1.454,05 | R\$ 945,29   | 65,01% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Entre os estados nordestinos, no ano de 2014, o Rio Grande do Norte (99,86%) e Sergipe (95,29%) e Paraíba (88,69%) se destacaram na análise deste indicador, pois obtiveram as maiores razões de rendimento dos negros em relação aos rendimentos dos brancos, mesmo no caso de Sergipe que sofreu um pequeno declínio, 108,41% em 2006 e 95,2% em 2014. O Rio Grande do Norte também chama a atenção, pois além do expressivo crescimento da razão de 64,61% em 2006 para 99,86% em 2014, ele atingiu nesse último ano uma taxa que indica que a faixa salarial por cor ou raça nessa localidade caminhou de fato para a igualdade. Em relação às variações negativas, a maior disparidade observada em 2014, foi no

estado do Maranhão, no qual a população ocupada negra recebia em média cerca de 58,16% do rendimento médio da população branca ocupada, seguido da Bahia (65,01%) e Ceará (68,34%).

Fazendo uma análise das Tabelas 30 e 31, pode-se assegurar que a desigualdade por cor ou raça é ainda muito presente e significativamente superior ao nível observado entre homens e mulheres no país e no Nordeste. Inclusive, o estado do Maranhão possui as menores variações em relação aos dois atributos, mulheres (67%) e negros (58,16%).

### 5.5.1.3 Disparidade entre categorias selecionadas de sexo e cor ou raça (homens brancos e mulheres negras)

De acordo com a Tabela 32 e seus diversos tipos de cruzamento de informações, entre os atributos sexo e cor ou raça, em 2006, as mulheres negras nordestinas, em média, recebiam apenas 44,68% do rendimento dos homens brancos.

Tabela 32 - Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo, cor/raça e razão rendimento mulher preta/homem branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 32 — Rendimento nominal no trabalho principal das pessoas com 16 anos ou mais, por sexo, cor/raça e razão rendimento mulher preta/homem branco — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006         |            |        | 2014         |            |        |
|---------------------|--------------|------------|--------|--------------|------------|--------|
|                     | Rendimento   |            | Razão  | Rendimento   |            | Razão  |
|                     | H. Branco    | M. Preta   |        | H. Branco    | M. Preta   |        |
| Brasil              | R\$ 1.191,39 | R\$ 440,38 | 36,96% | R\$ 2.329,82 | R\$ 949,24 | 40,74% |
| Região Nordeste     | R\$ 709,93   | R\$ 317,20 | 44,68% | R\$ 1.390,17 | R\$ 703,22 | 50,59% |
| Maranhão            | R\$ 656,54   | R\$ 319,36 | 48,64% | R\$ 1.252,11 | R\$ 513,49 | 41,01% |
| Piauí               | R\$ 540,21   | R\$ 204,71 | 37,89% | R\$ 1.095,21 | R\$ 495,42 | 45,24% |
| Ceará               | R\$ 638,05   | R\$ 239,84 | 37,59% | R\$ 1.287,09 | R\$ 673,86 | 52,36% |
| Rio Grande do Norte | R\$ 736,65   | R\$ 300,66 | 40,81% | R\$ 1.345,16 | R\$ 651,63 | 48,44% |
| Paraíba             | R\$ 712,67   | R\$ 238,12 | 33,41% | R\$ 1.159,27 | R\$ 645,57 | 55,69% |
| Pernambuco          | R\$ 748,91   | R\$ 339,98 | 45,40% | R\$ 1.532,71 | R\$ 795,01 | 51,87% |
| Alagoas             | R\$ 844,21   | R\$ 265,91 | 31,50% | R\$ 1.297,43 | R\$ 667,03 | 51,41% |
| Sergipe             | R\$ 654,96   | R\$ 582,99 | 89,01% | R\$ 1.358,79 | R\$ 834,28 | 61,40% |
| Bahia               | R\$ 758,01   | R\$ 326,09 | 43,02% | R\$ 1.630,07 | R\$ 760,86 | 46,68% |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Em 2014, apesar de ter havido uma pequena redução na disparidade, esse percentual ficou ainda muito aquém do desejável, um pouco acima dos 50% (50,59%). No Brasil, esta disparidade era ainda maior (39,96% em 2006 e 40,74%).

Em relação aos estados da região, a diferença de rendimentos entre mulheres negras e homens brancos sofreu redução, comparando os anos de 2006 e 2014, em apenas duas localidades, sendo eles: o Maranhão com 0,63 p.p (saindo de 41,64% para 41,01%) e Sergipe com 27,61 p.p (saindo de 89,01% para 61,40%). Apesar de chamar atenção, a redução expressiva da razão de rendimento das mulheres negras em relação aos homens brancos demonstrada no estado de Sergipe, vale destacar que houve aumento no rendimento das mulheres negras (saindo de R\$ 582,99 em 2006 para R\$ 834,28 em 2014). O que ocorreu, neste caso específico, foi que houve um aumento substancial do rendimento dos homens brancos na localidade (saindo de R\$ 654,96 em 2006 para R\$ 1.358,79 em 2014).

O cruzamento dos atributos sexo e cor ou raça corrobora a magnitude da desigualdade que afeta as mulheres negras no país. Elas continuam fazendo parte do grupo que possui índices ainda mais precários em relação aos rendimentos médios de trabalho, principalmente, quando conexos aos homens brancos.

### **5.5.2 Trabalhadoras e Trabalhadores domésticos**

O trabalho doméstico remunerado é um dos principais núcleos do déficit de TD, por ser ainda muito marcado pela precarização das condições laborais e baixa proteção social. Por outro lado, é um tipo de trabalho que cresce em todo mundo e, por isso, é uma atividade laboral importante, pois contribui para o desenvolvimento da sociedade e das economias. Porém, este tipo de ocupação ainda é subvalorizado, muito por conta de suas particularidades, envolvendo inclusive questões relacionadas às desigualdades de gênero e raça, tornando-se uma posição marcada pelo preconceito, pela invisibilidade, pela precariedade e informalidade.

Apesar de suas variadas modalidades, podem ser consideradas como trabalho doméstico todas as atividades que compreendam o cuidado contínuo com o lar, realizadas por uma pessoa em troca de remuneração. De acordo com a legislação brasileira, compõem a categoria, as pessoas que trabalham como

“cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce sua atividade não possui finalidade lucrativa”.

Apesar dos avanços ocorridos recentemente nesse grupo, que lhe garantiram a regularização e complementação de seus direitos, é uma categoria que continua sendo um trabalho de predominância feminina, pobre e negra, muitas vezes, sendo a única possibilidade de primeiro emprego para muitas mulheres e, em geral, é responsável pela principal renda familiar. Esta é uma das ocupações mais precárias no mercado de trabalho, no qual se deparam com condições de informalidade, extensa carga horária, baixas remunerações, risco à saúde e, no qual os indivíduos se submetem à total disponibilidade dos domicílios onde trabalham, sem qualquer tipo de descanso remunerado.

Sendo este trabalho de extrema importância para o funcionamento dos mercados de trabalho em geral e dos domicílios em particular, principalmente em um local subdesenvolvido como a região Nordeste, é que se tornou relevante o conceito de TD. Através dele há a elaboração de um instrumento internacional de proteção ao trabalhador doméstico, tendo como prioridades a equiparação de seus direitos com o dos demais trabalhadores, bem como a inibição à discriminação histórica. Segundo a Tabela 33, em 2006, apenas 18,2% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) nordestinos tinham suas carteiras de trabalho assinadas. Nos dois anos deem foco nesta análise, houve um expressivo aumento do indicador para 29,0%, porém ainda muito baixo para a região. As taxas nacionais foram bem mais expressivas nos dois períodos, 44,2% e 52,4%, respectivamente.

Tabela 33 - Proporção de trabalhadores domésticos com carteira em relação aos que não tem carteira assinada, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 33 — Proporção de trabalhadores domésticos com carteira em relação aos que não tem carteira assinada, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006  |        |          |            |           | 2014  |        |          |            |           |
|---------------------|-------|--------|----------|------------|-----------|-------|--------|----------|------------|-----------|
|                     | Total | Homens | Mulheres | M. Brancas | M. Negras | Total | Homens | Mulheres | M. Brancas | M. Negras |
| Brasil              | 44,2% | 71,6%  | 42,6%    | 42,7%      | 42,1%     | 52,4% | 91,7%  | 49,7%    | 50,5%      | 47,8%     |
| Região Nordeste     | 18,2% | 27,4%  | 17,6%    | 15,6%      | 21,3%     | 29,0% | 45,2%  | 28,0%    | 26,6%      | 29,7%     |
| Maranhão            | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      |
| Piauí               | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      |
| Ceará               | 7,5%  | 0,0%   | 8,2%     | 9,6%       | 0,0%      | 16,3% | -      | 16,3%    | 21,0%      | 0,0%      |
| Rio Grande do Norte | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | -         | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | -         |
| Paraíba             | 14,1% | -      | 14,1%    | 16,7%      | 0,0%      | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      |
| Pernambuco          | 43,7% | -      | 38,8%    | 33,5%      | 64,0%     | 41,8% | -      | 41,8%    | 45,1%      | 33,6%     |
| Alagoas             | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | -         |
| Sergipe             | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | -         | 0,0%  | -      | 0,0%     | 0,0%       | 0,0%      |
| Bahia               | 17,5% | 0,0%   | 18,2%    | 11,2%      | 22,2%     | 30,3% | -      | 30,3%    | 25,7%      | 32,5%     |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Outro dado que chama a atenção é o diferencial da taxa de mulheres e homens que trabalham como domésticos com carteira assinada. Em 2006, enquanto a taxa das mulheres que tinham carteira assinada era de 17,6%, dos homens era de 27,4%. Em 2014, esta taxa para as mulheres teve um acréscimo, chegando a 28% e os homens a 45,2%. Estes índices foram bem abaixo do encontrado no Brasil, que em 2014, tinha quase duas vezes mais as taxas do Nordeste (91,7% homens e 49,7% mulheres).

Esses dados demonstram que apesar de a mulher ser maioria neste tipo de ocupação, ainda prevalece a discriminação em relação ao trabalho feminino. E quando comparados às informações do percentual de mulheres negras e brancas, em 2014, no Nordeste as mulheres negras tinham percentuais maiores, de 29,7%, e as mulheres brancas 26,6%. No entanto, mesmo as mulheres negras apresentando percentuais maiores em relação às brancas, este é um dado afrontoso, levando em consideração que o grande contingente de mulheres que ocupam esses postos de trabalho é formado de negras. Isso reforça as desigualdades de gênero e raça fortemente presentes, em que as mulheres negras continuam ocupando, em maior número, os postos de trabalho doméstico.

Em relação aos estados nordestinos só foi possível quantificar para comparação os dados de Pernambuco (de 64% em 2006 para 33,6% em 2014) e Bahia (de 22,2% em 2006 para 32,5% em 2014). Nos demais estados não foram

apresentados dados na Tabela, pois estes não foram suficientes para as amostras, sendo suprimidos. Esse fato é importante de ser analisado, pois o simples fato de a maioria dos estados não possuírem informações na Tabela 33, expressa que este tipo de ocupação ainda sofre com o preconceito e com a herança histórica escravagista no Brasil e Nordeste Sugere que a informação pode ter sido escamoteada por diversos motivos e, por conta disso, foram tão inexpressivos para serem quantificados.

Essas informações possibilitam afirmar que no Brasil e Nordeste, o trabalho doméstico continua sendo caracterizado pela precariedade e baixa proteção social, constituindo-se, portanto, num dos principais cerne do *déficit* de TD, que sugere a formalização deste grupo, a fim de garantir o pagamento do mínimo salarial, através da carteira assinada, que assegura o acesso a direitos trabalhistas já conquistados e regulamentados por lei.

De acordo com os dados anteriores, a baixa proporção de trabalhadores(as) domésticos com carteira de trabalho assinada representa, também, baixo percentual da categoria com acesso à Previdência Social. A Tabela 34, entre 2006 e 2014, demonstra bem esta proporção. No Nordeste, os índices de pessoas ocupadas como trabalhador(a) doméstico(a), entre 16 a 64 anos de idade que contribuíam para a Previdência Social era, em 2006, de 38,68% no Brasil e apenas 45,67%. As políticas de incentivos que vêm sendo desenvolvidas no Brasil para regulamentar este tipo de ocupação ainda são muito recentes e, por conta disso, ainda não houve tempo suficiente para refletirem melhorias mais expressivas no ano de 2014.



Tabela 34 - Proporção de trabalhadores domésticos de 16 a 64 que pagam a previdência social, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 34 — Proporção de trabalhadores domésticos de 16 a 64 que pagam a previdência social, semana de referência, por sexo e raça/cor — Brasil, Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Nível Geográfico    | 2006   |        |          |            |           | 2014   |        |          |            |           |
|---------------------|--------|--------|----------|------------|-----------|--------|--------|----------|------------|-----------|
|                     | Total  | Homens | Mulheres | M. Brancas | M. Negras | Total  | Homens | Mulheres | M. Brancas | M. Negras |
| Brasil              | 51,09% | 52,21% | 49,61%   | 57,2%      | 46,3%     | 63,42% | 62,85% | 64,16%   | 71,8%      | 60,2%     |
| Região Nordeste     | 32,93% | 32,70% | 33,24%   | 40,5%      | 33,8%     | 45,67% | 45,33% | 46,12%   | 53,3%      | 47,1%     |
| Maranhão            | 26,67% | 26,49% | 26,92%   | 33,6%      | 31,2%     | 34,20% | 33,11% | 35,64%   | 44,2%      | 38,6%     |
| Piauí               | 22,17% | 20,73% | 23,93%   | 33,2%      | 20,9%     | 36,76% | 36,57% | 37,00%   | 41,4%      | 45,8%     |
| Ceará               | 31,00% | 30,35% | 31,88%   | 39,1%      | 18,5%     | 44,90% | 44,07% | 46,03%   | 53,6%      | 37,4%     |
| Rio Grande do Norte | 41,03% | 39,71% | 43,02%   | 48,7%      | 0,0%      | 52,35% | 51,66% | 53,31%   | 58,7%      | 38,1%     |
| Paraíba             | 33,53% | 32,31% | 35,23%   | 42,9%      | 34,8%     | 46,69% | 46,79% | 46,55%   | 53,7%      | 43,2%     |
| Pernambuco          | 36,88% | 37,77% | 35,63%   | 40,2%      | 42,4%     | 52,77% | 52,73% | 52,82%   | 58,6%      | 48,7%     |
| Alagoas             | 33,63% | 34,20% | 32,78%   | 43,3%      | 25,4%     | 53,97% | 55,76% | 51,06%   | 58,1%      | 52,9%     |
| Sergipe             | 38,94% | 39,33% | 38,42%   | 45,8%      | 43,1%     | 43,63% | 44,85% | 42,11%   | 47,6%      | 53,4%     |
| Bahia               | 33,97% | 33,75% | 34,29%   | 41,0%      | 35,4%     | 46,12% | 45,20% | 47,32%   | 52,3%      | 50,2%     |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 04/2016.

No que se refere ao gênero, no período analisado, a proporção de contribuintes da categoria aumentou entre homens e mulheres, mas, em 2014, as trabalhadoras do Nordeste tiveram um aumento um pouco mais significativo (saindo de 33,24% para 46,12%) quando comparadas aos homens (saindo de 32,70% para 45,33%). Quando analisados os estados da região, os maiores aumentos, tanto para os homens quanto para as mulheres foram encontrados em Alagoas (de 34,30% para 55,76%) e (de 32,78% para 51,06%), respectivamente. Os menores aumentos também se concentraram em um único estado, Sergipe, onde as taxas dos homens (de 39,33% para 44,85%) foram um pouco mais significativas que as das mulheres (de 38,42% para 42,11%). Em 2014, somente os estados de Alagoas (55,76% homens e 51,06% mulheres) e Sergipe (44,85% homens e 42,11% mulheres) os homens obtiveram taxas acima das encontradas no núcleo feminino.

A partir da análise da mulher, levando em consideração o quesito cor ou raça, no ano de 2014, a proporção de contribuintes no Nordeste era maior entre as trabalhadoras brancas (53,23%) em relação às negras (47,1%). No Brasil essas taxas eram muito mais expressivas (71,8% mulheres brancas e 60,2% mulheres negras). Porém a evolução, apesar dos índices em 2014 demonstrarem que as trabalhadoras no Brasil contribuía muito mais que as do Nordeste, a evolução da mulher negra em relação à branca, comparando os anos em foco, foi maior no

Nordeste (14,62 p.p brancas e 13,84 p.p negras) que no Brasil (12,85 p.p brancas e 13,35 p.p negras).

Em relação aos estados da região, a expansão da cobertura previdenciária ocorreu de forma mais expressiva entre as mulheres negras, destacando-se o Rio Grande do Norte (38,09 p.p), Alagoas (27,55 p.p) e Piauí (24,90 p.p). Entre as mulheres brancas os destaques estão nos estados de Pernambuco (18,40 p.p), Alagoas (14,73 p.p) e Ceará (14,46 p.p). Em relação às menores variações, tem-se em relação às mulheres negras, no período de estudo, Pernambuco (6,25 p.p), Maranhão (7,31 p.p) e Paraíba (8,41 p.p). Para as trabalhadoras brancas, as menores variações ocorreram nos estados de Sergipe (1,81 p.p) e Piauí (8,2 p.p) e Rio Grande do Norte (10 p.p). De acordo com essas variações percebe-se que nos estados de Rio Grande do Norte e Piauí estão concentradas as maiores proporções de trabalhadoras domésticas negras que pagam a Previdência social, ao mesmo tempo em que se encontram as menores variações de recolhimento da previdência em relação as trabalhadoras domésticas brancas.

Entretanto, para o ano de 2014, no estado do Rio Grande do Norte, a taxa das trabalhadoras domésticas brancas (58,7%) que contribuía, ainda era quase duas vezes superior em comparação às negras (38,1%). E os únicos estados em que as trabalhadoras domésticas contribuintes para a Previdência Social tinham maiores percentuais que as brancas, no mesmo ano, foram Piauí (45,8% negras e 41,4% brancas) e Sergipe (53,4% negras e 47,6% brancas).

É importante ressaltar que o fato de os percentuais na Tabela 34 estarem acima do que foi apresentado na tabela anterior, ou seja, o percentual de contribuintes mais elevado que os trabalhadores com carteira assinada ocorre, devido ao contingente de trabalhadores(as) doméstico (as) autônomos(as) que contribuem por conta própria, a exemplo daqueles/as que ofertam sua força de trabalho em apenas alguns dias da semana e não possuem vínculo empregatício.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa é a de analisar em que medida houve avanços ou não nos indicadores do Nordeste brasileiro que expressam o TD, a partir de um comparativo entre os anos de 2006 e 2014. Para tanto, utilizou-se como base o estudo intitulado “Perfil do TD no Brasil: um olhar sobre as unidades da Federação”, realizado pelo escritório da OIT Brasil. Nesse sentido, para atender o objetivo dessa dissertação foram escolhidas cinco das dez dimensões utilizadas no relatório da OIT: oportunidade de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de TD; trabalho a ser abolido e igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

A partir das leituras que foram levadas a termo no contexto deste trabalho, pode-se admitir que, no período em questão, a partir dos indicadores levantados ao longo dela, constata-se melhoria na grande maioria daqueles que dão conta da noção do TD, porém em outros não houve avanços, verificando-se até mesmo retrocessos. Nota-se, assim que o Nordeste ainda tem bastante a avançar no sentido do TD. Para melhor compreensão, de acordo com as informações contidas na Tabela 35, é possível identificar as melhorias ocorridas nos indicadores analisados, bem como nota-se também que o Nordeste ainda ‘engatinha’ no sentido do TD. Isso revela — quando investigadas as cinco dimensões — que cerca de 60% delas apresentaram melhoria em todos os indicadores analisados. Registre-se também que, em cerca de 40% das dimensões analisadas, foi constatado um movimento ambíguo, ou seja, em alguns aspectos se apurou melhoria e em outros não.

Tabela 35 - Síntese das Dimensões que refletem o Trabalho Decente — Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

Tabela 35 — Síntese das Dimensões que refletem o Trabalho Decente — Nordeste e Unidades da Federação — 2006/2014

| Dimensão  | Avançou | Recuou | Destaques Negativos | Destaques Positivos |
|---|---------|--------|---------------------|---------------------|
| <b>Oportunidade de emprego</b>  |         |        |                     |                     |
| Taxa de participação  | X       |        | Alagoas             | Maranhão            |
| Taxa de ocupação  |         | X      | Alagoas             | Sergipe             |
| Taxa de desocupação   |         | X      | Alagoas             | Sergipe             |
| Taxa de desocupação juvenil   | X       |        | Rio Grande do Norte | Sergipe             |
| Taxa de jovens que não estudam e não trabalham  | X       |        | Alagoas             | Rio Grande do Norte |
| Aprendizagem  |         | X      | Rio Grande do Norte | Alagoas             |
| Estoque de emprego formal   |         | X      | Alagoas             | Maranhão            |
| Taxa de formalidade   |         | X      | Pernambuco          | Maranhão            |
| <b>Rendimentos adequados e trabalho produtivo</b>                                     |         |        |                     |                     |
| Rendimento laboral médio real total   |         | X      | Sergipe             | Ceará               |
| Rendimento laboral médio real do emprego formal                                       |         | X      | Sergipe             | Maranhão            |
| Índice de Gini - Concentração de rendimentos  |         | X      | Bahia               | Alagoas             |
| Trabalhadores pobres  |         | X      | Alagoas             | Piauí               |
| <b>Jornada do Trabalho Decente</b>  |         |        |                     |                     |
| Média de horas semanais trabalhadas   |         | X      | Piauí               | Pernambuco          |
| Média de horas semanais trabalhadas por setor de atividade                            |         | X      |                     |                     |
| Jornada de Trabalho Semanal Superior a 44 horas e 48 horas                            |         | X      | Paraíba             | Maranhão            |
| Jornada de Trabalho Semanal Superior a 44 horas e 48 horas por setor de atividade     |         | X      |                     |                     |
| <b>Trabalho a ser abolido - Trabalho Infantil</b>                                     |         |        |                     |                     |
| Número de crianças e adolescentes ocupadas  | X       |        | Bahia               | Alagoas             |
| Distribuição do número de pessoas entre 16 e 17 anos ocupadas por posição na ocupação |         | X      | Piauí               | Rio Grande do Norte |
| Distribuição do número de pessoas entre 16 e 17 anos ocupadas por sexo e raça ou cor  |         | X      | Sergipe             | Alagoas             |
| Percentual de Aprendiz de 14 a 15 anos em relação ao total de ocupados                |         | X      | Maranhão            | Alagoas             |
| <b>Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego</b>                             |         |        |                     |                     |
| Disparidade de rendimentos por sexo   |         | X      | Maranhão            | Ceará               |
| Disparidade de rendimentos por raça ou cor  |         | X      | Maranhão            | Rio Grande do Norte |
| Disparidade de rendimento nominal por de sexo e raça ou cor                           |         | X      | Sergipe             | Paraíba             |
| Proporção de Trabalhadores domésticos com carteira em relação aos que não a tem       |         | X      | Pernambuco          | Bahia               |
| Proporção de Trabalhadores domésticos que pagam previdência social                    |         | X      | Sergipe             | Alagoas             |

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), 2006/2014. Dados sistematizados em 12/2016.

Elaboração: Própria da Autora - 2017

Com esta síntese afirma-se que dentro das dimensões analisadas, houve avanços na maioria dos indicadores, assemelhando-se inclusive com o estudo realizado pela OIT. Porém, as evoluções ocorridas na economia brasileira ao longo do intervalo de oito anos (2006-2014) estão diretamente relacionadas ao crescimento econômico e às práticas adotadas no Brasil, a partir de 2003, na política econômica, em especial na ocupação da força de trabalho. No Nordeste, percebe-se um expressivo crescimento do número de pessoas ocupadas e no estoque de emprego, especialmente no tocante aos postos de trabalho formais. No que se refere a gênero, raça ou cor, seguiu-se a mesma tendência em relação à taxa de ocupação e estoque de emprego. No entanto, no que tange à taxa de formalidade houve recuos consideráveis.

Na região observa-se também um avanço positivo em direção ao TD no que

se refere ao aumento da proteção social e das condições de vida do indivíduo. Isso foi possível devido à expansão dos empregos formais, nos quais, inclusive, os índices do Nordeste superaram a média nacional. Entretanto, apesar do crescimento do vínculo empregatício formal nesse período, é necessário enfatizar que a informalidade ainda era uma realidade bastante presente, em 2014, tornando-se um grande desafio, principalmente pelo comportamento negativo no período analisado.

E, quando considerada a proporção dos trabalhadores domésticos que possuem carteira assinada e que contribuem para a Previdência Social, apesar dos avanços ocorridos, os dados revelam que é uma atividade laboral que ainda precisa de uma atenção especial, por ser uma ocupação marcada pela precarização das condições laborais e pela baixa proteção social, principalmente para as mulheres pobres e negras.

No tocante à juventude nordestina, houve dados que revelaram retrocessos, a exemplo dos indicadores do desemprego juvenil e do percentual de jovens que não se encontravam em condições de trabalho e nem estudavam no período analisado. Entretanto, destaca-se também, que ocorreu um grande avanço no estoque de emprego formal com vínculo de aprendizado, na faixa de 14 a 15 anos, inclusive quando comparado com o número de ocupados na mesma faixa etária.

No que se refere ao rendimento, observam-se importantes progressos na direção do TD, indicados pelo crescimento da renda real na região Nordeste e pela redução significativa das diferenças de renda verificadas entre a média da região em relação à média nacional. Comparando-se os rendimentos entre os trabalhadores negros e brancos, ambos sofreram redução. Porém, nota-se a necessidade de esforços que promovam aumentos mais expressivos da renda real do trabalhador nordestino e na redução da desigualdade ainda expressiva no que tange o gênero, raça ou cor.

Em relação à jornada de trabalho, os indicadores também demonstraram melhorias na direção do TD. A jornada média de trabalho no Nordeste diminuiu e também as jornadas de trabalho excessivas tiveram reduções sensíveis. Estas melhorias revelam que houve esforços por parte do poder público no cumprimento da lei da jornada de trabalho. Este é um fato importante na medida em que trabalhadores submetidos a jornadas de trabalho menos estafantes têm em tese uma melhoria nas respectivas qualidades de vida.

No tocante aos dados relativos ao trabalho infantil destacam-se expressivos

avanços na direção do TD para todas as faixas etárias, principalmente no que se refere as crianças entre 5 e 9 anos de idade, ressaltando-se o maior progresso na média da região em relação à média nacional. Estas melhorias muito provavelmente se devem ao empenho do Governo brasileiro na tentativa de erradicar este tipo de trabalho.

É evidente que esses avanços e retrocesso de alguns indicadores se mostraram com diferentes intensidades e ritmos nos diferentes estados nordestinos. Dentre os nove estados da região, Alagoas foi a localidade que mais obteve retração nos seus indicadores, seguido imediatamente de Sergipe. Ao analisar os estados que apresentaram maiores avanços nos indicadores que expressam o TD, estão o Maranhão e também Alagoas.

Apesar dos progressos sinalizados em determinados indicadores, os dados encontrados na região Nordeste ainda estão muito aquém de uma realidade que expresse de fato o TD, principalmente quando se trata das mulheres, dos negros e dos jovens. Por isso é oportuno o lançamento de outras iniciativas que busquem reduzir o hiato que ainda persiste na região, entre a realidade e a situação ideal.

Adverte-se também que há dimensões previstas no conceito de TD que não foram opções de análise nesta dissertação e que têm a ver com pesquisas relacionadas ao trabalho escravo, emprego formal para pessoas com deficiência, diálogo social, estabilidade e segurança no trabalho e a conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar. Estas dimensões não foram contempladas dado que tais indicadores especificamente não existem nas estatísticas oficiais. Recomenda-se, dada a importância social desses aspectos, que outras iniciativas investigativas busquem cobrir essas lacunas, para melhor compreensão do quadro laboral nordestino.

Por fim, a criação de uma agenda específica para o Nordeste, talvez para todo o país se faz necessária, pois aprofundará as discussões a respeito do mercado laboral nacional e regional, com atenção especial para os estados em que os indicadores mostraram situações mais sérias, principalmente neste momento de reformulação na legislação trabalhista, que traz uma nova configuração para os direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Trabalho decente: o itinerário de uma proposta**. Bahia Análise & Dados, Salvador, v.20, p.151-160, 2010.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Decente**. 2006. Ano 3. Edição 21 – IPEA. 2006

ABRAMO, Laís; SANCHES, Solange; COSTANZI, Rogério. **Análise preliminar dos déficits de trabalho decente no Brasil no período 1992-2006**. Coletânea do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambu-MG, 2008.

**AGENDA BAHIA DO TRABALHO DECENTE**. Salvador: Governo da Bahia, 2007. 17 f. Disponível em: <[http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda\\_bahia\\_do\\_trabalho\\_decente.pdf](http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2015.

ALVES, Giovanni. **Desemprego estrutural e trabalho precário na era da globalização**. Disponível em: <<http://www.economiabr.net/2003/10/01/desemprego.html>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

ALVES, M. A; TAVARES, M. A. **A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização**. In: Ricardo Antunes (org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo, SP. Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16.ed. São Paulo, SP: Cortez; Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2015.

\_\_\_\_\_. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estud. av. vol.28. no.8. São Paulo. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142014000200004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200004)>. Acesso em: 22 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i) materialidade e valor**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2013a. v. II.

\_\_\_\_\_. **A substância da crise**. In: MÉSZÁROS, I. A crise estrutural do capital. São Paulo: Boitempo, 2009b.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999 (2005).

\_\_\_\_\_. **O modo de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?** Revista Serviço Social & Sociedade: Condições de trabalho: saúde. 2005, n.107, p.110-205. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>>. Acesso em: 24 nov. 2016

\_\_\_\_\_. **Dialética do trabalho – escritos de Marx e Engels.** A Expressão Popular, 2004. p. 01 – 09.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal.** In: GENTILI, P.& FRIGOTTO, G. A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2001. p.35-45.

\_\_\_\_\_. **“Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas Repercussões no Sindicalismo Brasileiro”** In ANTUNES, Ricardo et alii, Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos – Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra, Editora Boitempo, São Paulo, 1997.

\_\_\_\_\_. **Adeus Ao Trabalho? – Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho.** Editora Cortez, São Paulo, 1995 (1998)

\_\_\_\_\_. **A Rebeldia do Trabalho (O Confronto Operário no ABC Paulista: As Greves de 1978/1980).** Editora ensaio, São Paulo. 1988

ANTUNES, R; DRUCK, G. **A Terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra.** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, p. 19-40. out/dez 2013. Disponível em: <[http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ\\_34\\_1\\_Antunes\\_Druck.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_34_1_Antunes_Druck.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2016.

AZEREDO, B. **Políticas Públicas de Emprego: A Experiência Brasileira.** São Paulo.: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABER, 1998.  
BAHIA. Governo da Bahia. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte.

BALTAR, P. E. A; SANTOS, A. L; KREIN, J. D et al. **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira.** Global Labour University Working Papers, 2010. Disponível em: <[http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Working/Papers/GLU\\_WP\\_No.9.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working/Papers/GLU_WP_No.9.pdf)>. Acesso em: 02 jan.2017.

BASTOS, R. L. A. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre: uma experiência marcada pela elevada incidência do desemprego.** In: BASTOS, R. L. A. (Coord.). Dimensões da Precarização do Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre: FEE, 2007. p. 153-192.

\_\_\_\_\_. **Grupos Vulneráveis.** Dicionário de Direitos Humanos. 2002. Disponível em: <<http://www.esmpu.gov.br/dicionario/tikiindex.php?page=Grupos+vulner%C3%A1veis>> Acesso em: 12 mai. 2017.

BARROS, R. et al. **Uma análise das principais causas da queda recente da desigualdade de renda brasileira.** Econômica, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, jul. 2006.

BOAVENTURA, Edivaldo M. (Edivaldo Machado). **Como Ordenar as Idéias.** 9 Ed. São Paulo: Ática, 2007. 59p.



BOURDIEU, P. **A precariedade está hoje por toda parte**. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998, p.119-127.

BRASIL. MTE; OIT. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; Escritório da Organização Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>. Acesso em 16 out. 2015.

\_\_\_\_\_. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2007**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2007/indic\\_sociais2007.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2007/indic_sociais2007.pdf)>. Acesso em 16 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/> Acesso em 12 de dez. 2016.

CANÇADO TRINDADE, A. A.. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

CASTEL, Robert. **A Insegurança Social: o que é ser protegido?** Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

\_\_\_\_\_. **As transformações da questão social**. In: Belfiore-Wanderley, Lucia; Yasbek, Maria (Org.) *Desigualdade e a questão social*, São Paulo: EDUC, 2000b. p. 249-250.

\_\_\_\_\_. **As Metamorfoses da Questão Social. Uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1995 (1998).

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **EMPREGO, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília, DF: CEPAL; PNUD; OIT, 2008. Disponível em: <<http://www.cep.org/brasil/noticias/noticias/3/34013/EmpregoDesenvHumanoTrabDecente.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

CERQUEIRA, João da Gama. **Sistema de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1961.

CONSTANZI, R. N. **Trabalho decente e juventude: Brasil**. Brasília, DF: OIT, 2009. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=402>>. Acesso em: 2 ago. 2015.

CORROCHANO, Maria Carla. **Jovens e Trabalho no Brasil - desigualdade e desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Ação Educativa, Instituto Ibi e Dieese. 2008

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil**. Revista de Economia Política, vol. 25, nº 1 (97), pp. 94-111, 2004. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/97-6.pdf>>. Acesso em: 02.nov.2015.

\_\_\_\_\_. **Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil.** Revista de Economia Política, São Paulo, v. 25, n.1 (97), jan./mar. 2005. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/PDF/97-6.PDF>>. Acesso em: 24 out. 2016.

DEDECCA, C.; BALTAR, P. **Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90.** Estudos Econômicos, v. 27, n. especial, p. 65-84, 1997.

DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH. Salvador. Volume 24. 2011. p. 35-55. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/viewFile/19219/12482>>. Acesso em: 12.out.2016.

\_\_\_\_\_. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical.** Caderno CRH. Salvador. 24-25. 1996. p. 21-40. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/viewFile/19219/12482>>. Acesso em: 09.out.2016.

DURKHEIM, É. **Da divisão do trabalho social.** São Paulo: Martins Fontes, 1988.

FILGUEIRAS, Luiz. **História do Plano Real.** São Paulo: Boitempo, 2000, 231p.

\_\_\_\_\_. **O Objeto de Estudo de Marx,** 1996, mimeo.

FRANCO. Tânia; DRUCK. Graça; SELIGMANN-SILVA. Edith. **Terceirização e Precarização social: uma questão política e multidimensional.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 35 (122): 230-233, 2010.

FURTADO, Celso. **A Formação Econômica do Brasil.** 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1997.

\_\_\_\_\_. **A Fantasia Desfeita.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2ª. Edição. 1989.

\_\_\_\_\_. **Uma Política de Desenvolvimento para o Nordeste,** in: Novos Estudos Cebrap, vol. 1, n. 1. São Paulo: Cebrap. 1981.

\_\_\_\_\_. **Pequena introdução ao desenvolvimento: enfoque interdisciplinar.** Editora Nacional. 1980.

GERMER, Claus M. **Marx e o papel determinante das forças produtivas na evolução social. Crítica marxista,** n. 29, p 75-95, 2009.

GHAJ, Dharam. **Trabajo decente: concepto e indicadores.** Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2, p. 125-160, 2003.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade.** São Paulo: Ed. UNESP, 1991.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, C. A. DE. C. **A Globalização da defesa do trabalho**. Salvador, Bureau, 2008.

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo, 2005.

\_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1993.

\_\_\_\_\_. **A Condição Pós-Moderna**. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – **Síntese de Indicadores Sociais 2006 e 2014**. Elaboração própria: 29.11.2016.

LACERDA, A. C. De. Et al. **Economia Brasileira**. 3 Edição. São Paulo. Saraiva, 2006.

LEVI, Giovanni. SCHMITT, Claude (org). Introdução. **In: História dos Jovens**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996. p. 1-15.

LUKÁCS, G. **Per uma Ontogia dell'Essere Sociale**. Vol. I, II. Roma: Riuniti, 1981.

\_\_\_\_\_. **Ontologia do ser social: Os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. 3. ed. v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. p. 201-224

\_\_\_\_\_. **Manuscritos econômico-filosóficos e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974. (Os Pensadores).

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: MTE, 2006. 19 p.

Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/298>>. Acesso em: 8 abr. 2016

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**. Editora Brasiliense, 1989 (1995).

\_\_\_\_\_. **A economia política do mercado de trabalho**. **In: Capitalismo desorganizado. Transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONU). **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em: 15 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – BRASIL. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/normas.php> e <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>. Acesso em 02 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília: OIT, mai. 2006

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Brasília: OIT, 2010.

\_\_\_\_\_. Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego. Lima: OIT, 2009b.

\_\_\_\_\_. Perfil do trabalho decente no Brasil. Genebra: OIT, 2009a.

\_\_\_\_\_. Conselho de Administração. 303<sup>a</sup> Reunião. Genebra: OIT, nov. 2008a. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em: 2 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Conselho de Administração. 303<sup>a</sup> Reunião. Genebra: OIT, nov. 2008a. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em: 2 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: *a experiência brasileira recente*. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008 (Projeto CEPAL/PNUD/OIT).

\_\_\_\_\_. Agenda Nacional do Trabalho Decente Brasília: OIT, 2006

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

POCHMANN, Marcio. **Desempregados do Brasil**. In: ANTUNES, R. (Org.) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

\_\_\_\_\_. **O Trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

RIBEIRO, J.; BERG, J. **Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios**. Bahia Análise e Dados, Salvador, v. 20, n. 2/3, 2010.

SACHS, I. **Inclusão social pelo trabalho: oportunidades, obstáculos, políticas públicas**. vol 18. ed. São Paulo, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200002)>. Acesso em: 21 ago. 2016.

SEMEGHINI, M. I. C. **Trabalho e ser social. Uma reflexão da Ontologia de Gyorgy Lukács**. Escola Superior de Administração e Gestão. V.2, n.1. p 75-100, 2009.

SEMERARO, Giovanni. **A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx**. Educação e Filosofia. Uberlândia, v. 27, n.53, p. 87-104, 2013. Disponível em:

[www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/download/14991/12680](http://www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/download/14991/12680)>.

Acesso em: 15.mai.2016.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: impactos pessoais no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Record, 2002.

SORJ, B. **Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros**. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. 2000, v.15, n.43, pp. 25-34.

SOUZA, A. R. S. **A globalização imperialista e a vulnerabilidade externa financeira do Brasil na década de noventa**. Antônio Renildo Santana Souza Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

SOUZA, Laumar Neves de. **Evolução do emprego formal na Bahia nos anos 2000: aproximações ao Trabalho Decente?** Bahia Análise & Dados, Salvador, v. 20, p. 403-421, set.2015.

\_\_\_\_\_. **Dinâmica econômica e seus impactos nas estratégias de inserção feminina no mercado de trabalho da RMS / Laumar Neves de Souza**. Tese (Doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, 2007. 286 f.

SEMEGHINI, Maria I. C. – **Trabalho e ser social – uma reflexão da ontologia de György Lukács**. In: Contradictio, vol. 2 (1), 2009.

SEMERARO, Giovanni. **Educação e Filosofia. A concepção de “Trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx**. Uberlândia, v. 27, n.53, p. 87-104, jan./jun. 2013. ISSN 0102-6801 87

VASAPOLLO, L. (2005) **O Trabalho Atípico e a Precariedade**, Ed. Expressão Popular, São Paulo.

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126 p. Dissertação de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento – FAE Centro Universitário Franciscano. Curitiba, 2009.

VIANNA, Segadas. Universalização da legislação de proteção ao trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. Ltr, 1991. vol. 1.

TEIXEIRA, G. **A questão do método na investigação científica**, 2005. USP. Disponível em: <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/ler.php?modulo=21&texto=1660>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. São Paulo: Petrópolis, 2002.