



Escritório da
Organização
Internacional
do Trabalho

Perfil do Trabalho Decente no BRASIL



Perfil do Trabalho Decente no BRASIL

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2009

1ª edição 2009

As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas a Publicações OIT (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por e-mail: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

Bibliotecas, instituições e outros usuários registrados no Reino Unido - Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], nos Estados Unidos – Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] ou em outros países com a Associated Reproduction Rights Organizations (fotocópias são permitidas desde que em acordo com as licenças usuais para esses propósitos).

ILO Cataloguing in Publication Data:

Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. – Brasília e Genebra: OIT, 2009.

xiii + 57 v.

ISBN 978-92-2-822949-3 (print); 978-92-2-822950-9 (web pdf).

International Labour Office

decent work / employment opportunity / working conditions / social security / social dialogue / Brazil

13.01.1

Também disponível em inglês: Decent work country profile Brazil / International Labour Office. – Geneva and Brasilia: ILO, 2009 – ISBN 978-92-2-122949-0 (print); 978-92-2-122950-6 (web pdf).

Coordenação: Janine Berg, José Ribeiro e Malte Luebker.

Revisão do documento: Laís Abramo.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

Este documento foi elaborado com o apoio financeiro da Comissão Européia. As opiniões e comentários expressos não refletem necessariamente a opinião oficial da Comissão Européia.

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

Visite nossa página na Internet: www.oitbrasil.org.br

Impresso pela Escritório da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça.

Prefácio

Em 1999, a OIT desenvolveu o conceito de trabalho decente, com o intuito de promover o acesso ao emprego produtivo lastreado na igualdade de oportunidade e nos direitos ao trabalho, na proteção social e na promoção do diálogo social. Os Governos e os Estados-membros da OIT, assim como as organizações de empregadores e trabalhadores, reconheceram a importância de monitorar o progresso do trabalho decente e em 2008, a Conferência Internacional do Trabalho, adotou a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008)* que recomenda entre outras medidas, que os Estados-membros considerem “o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de trabalho decente]”.¹

Em setembro de 2008, uma Reunião Tripartite de Peritos especialistas em medição do trabalho decente forneceu as diretrizes para que o Escritório da OIT compilasse um conjunto de indicadores. Os indicadores cobrem dez áreas temáticas, variando desde oportunidades de emprego, jornada de trabalho e conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar até diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores. Adicionalmente, também é objeto de análise o contexto econômico e social que condiciona o trabalho decente. Além de dados estatísticos, o conceito também inclui informação qualitativa sobre direitos do trabalho e marco legal e institucional para o trabalho decente.

Em Novembro de 2008, o corpo diretivo da OIT concordou em aplicar essa metodologia sob a forma de um teste-piloto em um número limitado de países. O Governo do Brasil manifestou interesse em colaborar com a iniciativa e sugeriu que o país integrasse o teste-piloto, juntamente com a Áustria, Malásia, Tanzânia e Ucrânia. O governo brasileiro já vinha compilando uma lista de indicadores para avaliar seu progresso no alcance das metas da Agenda do Trabalho Decente no Brasil, implementada pelo governo em maio de 2006. Sua inclusão como país piloto representou uma oportunidade para avaliar os avanços obtidos durante a última década.

Nos dias de 11 e 12 de agosto de 2009, o Escritório da OIT no Brasil organizou uma Oficina Tripartite de Indicadores de Trabalho Decente com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil além de considerar a possibilidade de incluir outros, levando-se em conta a disponibilidade de informações e aqueles principais já homologados no âmbito da OIT durante a Reunião Tripartite de Peritos especialistas em medição do trabalho decente. A Oficina contou com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, organizações de empregadores e trabalhadores, IBGE, IPEA e academia. Além de propor indicadores adicionais, discutiram-se as fontes estatísticas que poderiam ser usadas por medir o progresso no trabalho decente no país, assim como alguns resultados preliminares.

Após a realização da Oficina, o Escritório da OIT no Brasil preparou um relatório sobre o Perfil do Trabalho Decente no País, que avalia o progresso em matéria de trabalho decente no Brasil desde o ano de 1992. O relatório inclui alguns, mas não todos, dos indicadores propostos no âmbito da Oficina de agosto de 2009. Além de representar uma primeira tentativa sistematizada para medir o progresso, o objetivo é que esse modelo de relatório possa se constituir num instrumento de monitoramento e avalia-

¹ Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão em Genebra no 10 de junho de 2008, e disponível no link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

ção anual - ao contemplar as dez dimensões de trabalho decente, assim como o contexto econômico e social - além de realçar os principais avanços e mudanças decorrentes das políticas.

O presente relatório aponta progressos encorajadores nas mais diversas áreas, a exemplo do declínio do trabalho infantil, aumento do número de trabalhadores com contrato formal de trabalho e ampliação da proporção de idosos que recebem aposentadoria ou pensão. Por outro lado, evidencia a permanência de muitos desafios, como a discrepância salarial entre homens e mulheres e entre trabalhadores brancos e negros, o elevado número de adolescentes e jovens que não trabalham nem estudam e a existência de trabalho forçado.

Agradecemos à União Européia por financiar parte destas atividades no âmbito do Projeto OIT/CE “Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente” (MAP), na expectativa de que, num prazo relativamente curto, obtivemos sucesso na elaboração de um realístico e expressivo perfil do trabalho decente no Brasil, que é objeto de interesse de leitores de dentro e de fora do país.

Laís Abramo
Diretora, Escritório da
OIT no Brasil

Stephen Pursey
Assessor Sênior do Diretor-Geral
do Escritório da OIT
Diretor, Departamento
de Integração de Políticas

Agradecimentos

O *Perfil do Trabalho Decente no Brasil* foi elaborado pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil. Nós gostaríamos de agradecer a contribuição do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para este esforço, particularmente, por liderar a iniciativa de compilar uma lista de indicadores do trabalho decente para o Brasil através de uma série de oficinas técnicas realizadas em 2008. Nós também gostaríamos de agradecer aos representantes das organizações de empregadores e trabalhadores brasileiros, que participaram da oficina técnica tripartite em agosto de 2009, com o objetivo de consolidar uma lista de indicadores do trabalho decente de interesse do Brasil. Também somos gratos aos representantes do IBGE, IPEA e academia, que participaram da oficina e forneceram assistência técnica quando necessário. Por fim, gostaríamos de agradecer à União Européia por financiar este estudo no âmbito do Projeto OIT/CE “Monitoramento e Avaliação do Progresso do Trabalho Decente” (MAP).

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

Introdução

O Brasil registra importantes avanços em algumas áreas importantes na promoção do trabalho decente no período 1992-2007. Foi mantida a trajetória de crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho e o nível de ocupação voltou a crescer durante a década de 2000, após o declínio experimentado durante os anos 1990. A retomada de um ritmo mais elevado e consistente do crescimento econômico aliada a uma maior elasticidade produto-emprego, após 2003, repercutiu direta e positivamente no mercado de trabalho e a taxa de desemprego declinou sistematicamente entre 2003 e 2007. Nesse mesmo período, acelerou-se o ritmo de expansão do emprego formal e, por conseguinte, a taxa de informalidade diminuiu. Impulsionados pelo controle da inflação (a partir de 1994, com a implantação do Plano Real) e pelo aumento real do salário mínimo, sobretudo a partir de 2003, os níveis de rendimentos dos trabalhadores expandiram-se e contribuíram para a redução da pobreza e da desigualdade e melhoria geral das condições de vida da população. O trabalho infantil experimentou um significativo declínio e cresceu exponencialmente o número de trabalhadores libertados de situações de trabalho forçado e/ou em condições análogas à escravidão.

O aumento da formalidade fez crescer a proporção de pessoas ocupadas que contribuem para a previdência social e foi ampliado o gasto social como proporção do Produto Interno Bruto (PIB). Ampliou-se também a proporção de idosos que fazem jus a uma aposentadoria ou pensão. Entre 1992 e 2007 reduz-se o percentual de trabalhadores com jornada de trabalho excessiva e cresce a proporção daqueles com maiores tempos de permanência no trabalho. Após experimentar declínio durante os anos 1990, a taxa de sindicalização voltou a crescer durante a década de 2000. A partir de 2003, aumenta de forma significativa a proporção de acordos coletivos que asseguram reposições e aumentos reais de salários.

Apesar da redução das brechas durante o período em análise, ainda perduram expressivas desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, que contribuem decisivamente para a persistência de significativos déficits de trabalho decente entre mulheres e negros.¹ O crescimento da participação das mulheres no mercado laboral não vem sendo acompanhada de uma redefinição das relações de gênero no âmbito das responsabilidades domésticas, o que vem submetendo as trabalhadoras a uma dupla jornada de trabalho.

Mesmo diante dos avanços obtidos, o desafio de erradicar o trabalho infantil é grande. O número de crianças trabalhando ainda é elevado e observou-se uma desaceleração na trajetória de redução do trabalho infantil nos últimos anos da série histórica. O desemprego juvenil continua em níveis bastante elevados (sendo mais do que o dobro em comparação aos adultos) e além de ser inquietante a proporção de jovens que não estudam e nem trabalham, a mesma vem apresentando grande resistência em declinar.

Vale ressaltar que o conjunto destas análises considerou a situação do mercado de trabalho até o ano de 2007 em função da disponibilidade dos dados da última PNAD divulgada, conforme será explicitado no tópico a seguir. Frente a essa situação, a maior parte das análises não trata das mudanças no mercado de trabalho provenientes da crise internacional, desencadeada a partir do último trimestre de 2008. Entretanto, de forma bastante concisa, pode se mencionar que os impactos mais perceptíveis da crise até o presente momento foram o aumento do desemprego e o arrefecimento da geração de empregos formais. Por outro lado, cabe evidenciar que a partir do segundo trimestre de 2009 os indicadores voltaram a melhorar em comparação com o período imediatamente

¹ No caso dos indicadores por cor ou raça, a categoria *Negros* inclui a população autodeclarada de pretos, pardos e indígenas e a categoria *Branco* inclui a população de brancos e amarelos.

pós crise, mas ainda sem recuperar os níveis experimentados anteriormente a mesma.

O presente relatório faz uma análise da evolução do Trabalho Decente no Brasil durante o período 1992-2007. A principal fonte de informação utilizada foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Vale ressaltar que mudanças metodológicas realizadas na PNAD no início da década de 1990, mais precisamente a partir do levantamento de 1992, impediram a comparabilidade dos indicadores de mercado de trabalho com as décadas anteriores. Os dados da PNAD referentes ao ano de 2008 foram divulgados pelo IBGE em 18 de setembro de 2009, e portanto não estavam disponíveis para uso neste relatório, até a data limite para a sua conclusão. Não obstante, os dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (PME) foram usados para analisar os principais efeitos da crise no emprego e nos rendimentos dos trabalhadores. A PME abrange as seis principais regiões metropolitanas do país – Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, e Porto Alegre – e corresponde a aproximadamente 25 por cento da população economicamente ativa nacional. Também foram utilizadas informações complementares, na forma de registros administrativos, dos ministérios do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Saúde, além de dados disponibilizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIE-ESE) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

A construção dos indicadores e as análises do mercado de trabalho levaram em consideração a população a partir de 16 anos ou mais de idade – em função da legislação nacional acerca da idade mínima para o exercício do trabalho no país, que o proíbe até os 16 anos, salvo em condições de aprendizagem a partir dos 14 anos – a exceção do trabalho infantil e de alguns indicadores cuja faixa etária foi delimitada no bojo da reunião de peritos em medição do trabalho decente, realizada em novembro de 2008, com o intuito de permitir a comparabilidade entre países. Sempre que possível, os indicadores foram desagregados por sexo e cor/raça e situação do domicílio (urbana e rural), objetivando elucidar as especificidades da evolução do trabalho decente entre distintos segmentos populacionais.

Nos dias 11 e 12 de agosto de 2009, foi realizada em Brasília uma oficina tripartite de indicadores de trabalho decente com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil além de considerar a possibilidade de incluir outros, levando-se em conta a disponibilidade de informações e aqueles principais já homologados no âmbito da OIT.² Estes indicadores serão desenvolvidos futuramente e, portanto, infelizmente, não foi possível incluir a maioria deles neste relatório.

² Vide OIT, «Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil», Relatório da Oficina (Brasília e Genebra, 2009).

Notas Técnicas

Com o intuito de garantir a comparabilidade das informações provenientes da PNAD ao longo da série histórica de 1992 a 2007, foram considerados, para os anos de 2004 a 2007, os dados para o conjunto do país sem a área rural da região Norte – a exceção da unidade da federação do Tocantins – já que a PNAD não apresentava cobertura da área rural desta região entre 1992 e 2003.

A comparação dos dados da PNAD da década de 2000 com a década de 1990 deve levar em conta que a classificação das áreas urbana e rural no Brasil é feita de acordo com a legislação territorial-administrativa vigente por ocasião dos censos demográficos. Diante deste contexto, ainda que a legislação tenha alterado a classificação de determinadas áreas no período intercensitário, a definição estabelecida por ocasião do Censo Demográfico 1991 foi mantida para as pesquisas da PNAD realizadas de 1992 a 1999 e, também, a classificação vigente por ocasião do Censo Demográfico 2000 permaneceu para as pesquisas da PNAD de 2001 a 2007. Consequentemente, as estatísticas por situação urbana e rural não captam integralmente a sua evolução, sendo que as diferenças se intensificam à medida que os resultados obtidos se afastam do ano de realização do

censo demográfico que serviu de referência para a classificação da situação do domicílio (urbana e rural). Ademais, as significativas alterações na legislação observadas entre um censo demográfico e outro dificultam a comparação de áreas urbanas e rurais entre distintas décadas.

A partir do ano de 2002, a Classificação Brasileira de Ocupações – Domiciliar – CBO Domiciliar e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – Domiciliar – CNAE-Domiciliar passaram a ser adotadas para a classificação das ocupações e atividades investigadas na PNAD. Frente a essa situação, em diversas categorias não foi possível estabelecer comparações entre as décadas de 1990 e 2000, limitando-se, portanto, a análise para o período de 2002 a 2007.

No caso dos indicadores por cor ou raça, a categoria *Negros* inclui a população autodeclarada de pretos, pardos e indígenas e a categoria *Branços* inclui a população de brancos e amarelos. Em 2007, a composição da população brasileira por raça e cor apresentava a seguinte distribuição: brancos (49,4%), pardos (42,3%), pretos (7,4%) e amarelos ou indígenas (0,8%).

1 Oportunidades de Emprego¹

O trabalho é um dos principais vínculos entre o desenvolvimento econômico e o social, uma vez que representa um dos principais mecanismos por intermédio dos quais os seus benefícios podem efetivamente chegar às pessoas e, portanto, serem melhor distribuídos. Cerca de 80,0% da renda total das famílias latino-americanas, ou seja, grande parte da renda familiar e, por conseguinte, das condições de vida dos indivíduos, depende primordialmente dos rendimentos gerados no mercado de trabalho². Por esse motivo, as oportunidades de emprego representam um dos principais pilares para a promoção do trabalho decente. Os principais indicadores utilizados para analisar as oportunidades de emprego, no âmbito deste relatório, são as taxas de participação, o nível de ocupação e a taxa de desemprego.

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

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho. No entanto, é importante ressaltar o fato de que, em geral, o conceito de trabalho é baseado em uma

definição de atividade econômica que não abarca um conjunto de atividades mais comumente realizadas pelas mulheres. Sendo assim, várias trabalhadoras são enquadradas na condição de economicamente “inativas”. Em virtude dessa “invisibilidade do trabalho feminino”, um significativo aporte laboral das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação. Com base nas informações da PNAD é possível constatar a real dimensão deste processo de subestimação do efetivo trabalho feminino. No Brasil, em 2007, do contingente total de 23,1 milhões de mulheres “inativas” com 16 a 64 anos de idade cerca de 92,0% (21,2 milhões de pessoas) realizavam afazeres domésticos³. Já entre os homens inativos, tal proporção era de apenas 49,1%. Esta invisibilidade do trabalho feminino fica ainda mais evidente ao se constatar que as mulheres brasileiras “inativas” economicamente despendiam em média 33 horas semanais de trabalho com os afazeres domésticos.

Apesar disso, as taxas de participação femininas vêm crescendo a um ritmo bastante superior às masculinas. Com efeito, a participação feminina no mercado de trabalho cresceu de 56,7% em 1992 para 64,0% em 2007, ou seja, cerca de sete pontos percentuais em 15 anos. Por outro lado, a participação masculina apresentou declínio ao passar de 89,8% para 86,3% durante o mesmo período. Como resultado dessas tendências opostas diminuiu o diferencial de participação entre homens e mulheres e a taxa de participação total apresentou um ínfimo crescimento ao passar de 72,8% em 1992 para 74,8% em 2007. Em decorrência

¹ Autores principais dos capítulos 1 a 11: José Ribeiro e Janine Berg. Autor dos indicadores normativos: Lee Swepston.

² CEPAL, *Cohesión social: inclusió y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, LC/G.2335/Rev.1 (Santiago de Chile, 2007).

³ Afazeres domésticos englobam a realização, no domicílio de residência, de tarefas não econômicas (ou seja, que não atendem as condições estabelecidas no conceito de trabalho), de: arrumar ou limpar a moradia, cozinhar, lavar roupa, cuidar de filhos ou de menores de idade, orientar ou dirigir trabalhadores domésticos etc.

Tabela 1. Oportunidades de Emprego

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Taxa de Participação (16 a 64 anos), em %	72,8	72,6	..	73,2	71,2	72,1	72,1	72,9	..	72,4	73,4	73,6	74,3	75,2	75,0	74,8
Mulheres	56,7	56,6	..	58,3	56,2	57,5	57,8	59,6	..	59,5	61,1	61,6	62,8	64,3	64,2	64,0
Homens	89,8	89,6	..	89,0	87,2	87,7	87,3	87,2	..	86,3	86,6	86,3	86,7	87,0	86,5	86,3
Negros	73,8	73,5	..	73,7	71,7	72,7	72,7	73,2	..	72,3	73,6	73,5	74,3	75,1	74,6	74,5
Branco	72,0	72,0	..	72,8	70,8	71,7	71,6	72,7	..	72,5	73,3	73,6	74,3	75,4	75,3	75,0
Rural	81,2	81,4	..	81,6	77,7	79,8	78,8	80,6	..	79,2	80,0	79,9	80,5	81,2	80,1	79,0
Urbano	70,7	70,5	..	71,2	69,7	70,4	70,6	71,2	..	71,3	72,3	72,5	73,3	74,2	74,1	74,1
Ocupados/PIA (16 a 64 anos), em %	68,1	68,3	..	68,8	66,4	66,6	65,7	65,9	..	65,6	66,7	66,3	67,6	68,1	68,5	68,6
Mulheres	52,2	52,5	..	54,1	51,4	51,8	51,1	52,3	..	52,3	54,0	54,0	55,4	56,3	57,0	57,0
Homens	85,0	85,0	..	84,4	82,4	82,3	81,1	80,3	..	79,8	80,2	79,5	80,7	80,7	80,8	81,0
Negros	68,5	68,5	..	68,9	66,5	66,5	65,7	65,4	..	64,5	65,9	65,4	66,6	67,0	67,4	67,6
Branco	67,8	68,1	..	68,8	66,3	66,7	65,6	66,3	..	66,5	67,3	67,1	68,4	69,1	69,5	69,5
Rural	79,9	80,1	..	80,2	76,0	78,0	76,4	78,1	..	77,0	77,8	77,7	78,2	78,8	77,5	76,6
Urbano	65,2	65,4	..	66,1	64,2	64,0	63,2	63,1	..	63,6	64,8	64,4	65,8	66,3	67,0	67,3
Taxa de Desemprego (16 a 64 anos), em %	6,4	6,0	..	6,0	6,8	7,7	8,9	9,7	..	9,4	9,2	9,9	9,1	9,5	8,6	8,3
Mulheres	8,0	7,3	..	7,2	8,6	9,8	11,5	12,2	..	12,0	11,7	12,4	11,9	12,4	11,2	11,0
Homens	5,4	5,1	..	5,1	5,5	6,1	7,1	7,9	..	7,6	7,3	7,9	7,0	7,2	6,5	6,1
Negros	7,2	6,8	..	6,6	7,3	8,4	9,6	10,8	..	10,9	10,4	11,0	10,3	10,8	9,6	9,3
Branco	5,8	5,4	..	5,5	6,3	7,1	8,3	8,8	..	8,3	8,2	8,9	8,0	8,3	7,6	7,3
Rural	1,6	1,5	..	1,7	2,1	2,3	3,0	3,1	..	2,7	2,7	2,7	2,9	3,1	3,2	3,1
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,9	9,0	10,4	11,4	..	10,7	10,4	11,2	10,2	10,7	9,6	9,2
Taxa de Formalidade, em %¹	46,4	45,7	..	45,5	46,0	45,5	44,8	43,9	..	45,2	44,5	45,7	46,3	46,9	48,1	49,5
Mulheres	40,8	40,2	..	40,8	42,5	42,2	42,4	41,4	..	43,1	42,7	43,7	43,9	44,3	45,5	46,7
Homens	50,0	49,2	..	48,6	48,3	47,6	46,4	45,6	..	46,6	45,9	47,1	48,1	48,7	50,0	51,6
Negros	36,6	35,9	..	36,0	37,2	36,3	35,8	34,7	..	36,7	36,1	37,0	38,2	39,2	40,5	42,5
Branco	54,2	53,3	..	52,8	52,7	52,6	51,9	51,1	..	51,9	51,4	52,9	53,2	53,8	55,0	56,0
Rural	15,3	15,7	..	15,8	17,8	16,5	17,2	17,7	..	15,5	15,5	16,5	17,4	18,0	19,3	20,5
Urbano	56,4	55,0	..	54,4	54,1	53,8	52,7	51,6	..	51,7	50,8	51,9	52,3	52,9	53,8	55,1
Proporção de jovens que não estudam e nem trabalham (15 a 24 anos), em %	21,1	20,2	..	19,3	19,9	19,6	19,6	18,9	..	19,4	18,9	18,9	18,7	18,7	18,8	18,8
Mulheres	31,4	30,1	..	28,2	28,5	28,2	28,2	26,9	..	27,5	26,1	26,4	25,8	25,9	25,8	25,8
Homens	10,8	10,2	..	10,4	11,5	11,0	11,0	11,0	..	11,1	11,6	11,6	11,5	11,6	11,8	12,0
Negros	22,7	21,5	..	21,0	21,9	21,5	21,2	20,6	..	21,5	20,8	21,1	20,6	21,0	21,0	21,2
Branco	19,6	19,0	..	17,7	18,2	17,9	18,1	17,3	..	17,3	16,9	16,8	16,7	16,3	16,5	16,2
Rural	17,8	17,3	..	17,4	19,2	17,5	17,3	15,9	..	16,9	15,7	16,0	15,7	15,7	16,9	16,9
Urbano	22,0	21,0	..	19,7	20,1	20,1	20,1	19,7	..	19,8	19,4	19,5	19,2	19,3	19,2	19,2
Taxa de desemprego juvenil (15 a 24 anos), em %	11,9	11,5	..	11,4	12,6	14,4	17,2	18,3	..	17,9	18,0	19,0	18,4	19,6	18,0	17,0
Mulheres	15,0	14,2	..	14,1	16,1	18,4	22,3	23,0	..	22,4	22,8	24,5	23,5	25,1	23,1	22,1
Homens	9,9	9,8	..	9,7	10,3	11,8	13,8	15,1	..	14,6	14,6	15,1	14,5	15,5	14,0	13,2
Negros	12,3	12,0	..	11,8	12,9	14,8	17,5	18,9	..	19,2	18,9	19,7	19,5	21,0	19,0	18,0

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Branco	11,5	11,1	..	11,1	12,4	14,1	17,0	17,7	..	16,6	17,1	18,3	17,2	18,1	16,8	15,9
Rural	3,1	3,1	..	3,3	4,1	4,5	6,2	6,2	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,9	7,1	7,1
Urbano	14,7	14,3	..	13,9	15,1	17,3	20,3	21,7	..	20,5	20,7	21,7	20,9	22,2	20,1	18,8

Nota:

¹ Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

da maior incorporação ao mercado de trabalho, as mulheres passaram a representar 44,0% da PEA nacional em 2007, contra 40,0% em 1992.

A análise do nível de ocupação⁴ total demonstra que as taxas vigentes (em torno de 68,0%) nos primeiros anos da década passada (1992 e 1993) eram praticamente as mesmas dos anos de 2006 e 2007 (68,6%). Entretanto, vale ressaltar que, ao longo dos últimos anos da série histórica, a taxa de ocupação evoluiu 2,3 pontos percentuais, ao passar de 66,3% em 2003 para 68,6% em 2007. Mediante uma perspectiva de gênero as taxas apresentaram comportamentos bastante diferenciados. Com efeito, o período de 1992 a 2007 foi marcado por um crescimento do nível de ocupação das mulheres (de 52,2% para 57,0%) *vis a vis* uma diminuição da ocupação masculina (de 85,0% para 81,0%), refletindo a mesma tendência já apontada em relação à taxa de participação. Em consequência, reduz-se o diferencial entre os níveis de ocupação de homens e mulheres: de 32,8 pontos percentuais, em 1992, para 24,0 em 2007, ou seja, de 8,8 pontos percentuais em 15 anos. Tratando-se do atributo cor/raça, observa-se que o nível de ocupação dos trabalhadores brancos aumentou ligeiramente de 67,8% para 69,5% entre 1992 e 2007, ao passo em que entre os ocupados negros foi observado um ligeiro declínio (de 68,5% para 67,6%).

A trajetória do desemprego ao longo do período em análise foi bastante sensível aos períodos de crise econômica e de maior intensidade do crescimento do PIB. A taxa de desocupação declinou de 6,4% para 6,0% entre 1992 e 1995, beneficiando-se da recuperação do crescimento econômico

durante o triênio 1993-95 (média de crescimento do PIB de 4,8% ao ano), em função, sobretudo, da implementação do Plano Real e da conseqüente redução da inflação. Já durante o triênio 1997-99 o desemprego voltou a subir de maneira significativa, alcançando 9,7% da PEA em 1999. Entre os fatores que explicam esse resultado estão os fortes impactos das crises asiática (1997) e russa (1998) sobre a economia brasileira, que forçaram o país a desvalorizar o Real no início de 1999 e arrefeceram o ritmo de crescimento do PIB.

Durante a primeira metade da década de 2000 a taxa de desemprego permaneceu elevada, chegando a quase dois dígitos (9,9%) no ano de 2003. Vale ressaltar que, além das baixas taxas de incremento do PIB, o desemprego foi também impulsionado pela maior oferta de trabalhadores no mercado de trabalho durante esse período. Com efeito, a taxa de participação evoluiu de 72,4% no ano de 2001 para 75,0% em 2005, apesar da redução do ritmo médio de crescimento da população em idade ativa em comparação com a década de 1990. Mediante a aceleração do crescimento da economia a partir de 2005, aliada a uma maior elasticidade produto-emprego e os sucessivos incrementos do emprego formal, o desemprego volta a diminuir de 9,5% para 8,6% entre 2005 e 2006 e posteriormente para 8,3% em 2007.

Por outro lado, ao contrário do que ocorreu com a taxa de participação e o nível de ocupação, ampliaram-se as diferenças entre as taxas de desemprego de homens e mulheres, brancos e negros. Entre 1992 e 2007, a taxa de desemprego masculina cresce de 5,4% para 6,1% (0,7 ponto percentual) e a feminina expande-se em 3,0 pontos percentuais (p.p.) ao passar de 8,0% para 11,0%. Entre os trabalhadores brancos a taxa aumenta de 5,8% para

⁴ Número de ocupados de 16 a 64 anos de idade sobre a População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária.

Indicador Normativo 1. Compromisso com o Pleno Emprego

Legislação, políticas ou instituições: Uma série de iniciativas visando à criação de empregos e ao crescimento econômico são citadas em comentários do Comitê de Peritos. O Comitê parece aceitar que “os objetivos de pleno emprego produtivo e trabalho decente, expostos em relatório do Governo, constituem objetivos fundamentais da política governamental”. As observações dos Peritos em 2008 (publicadas em 2009) solicitam informação a respeito das providências da Agenda Nacional do Trabalho Decente para reduzir a taxa de desemprego e a duração média do desemprego. “Em particular, o Comitê pede informação a respeito das medidas implementadas para promover o desenvolvimento local, fortalecer as microempresas, as empresas de pequeno porte e as cooperativas, e de iniciativas de economia social destinadas a continuar a criação do emprego produtivo.”

Em 1990 a legislação criou o Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT) para administrar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). O CODEFAT é um colegiado tripartite, em que os trabalhadores os empregadores e o governo são igualmente representados. Surge como o organismo central de promoção do emprego, embora não seja o único.

Evidência de efetiva implementação: Da Observação do Comitê de Peritos de 2008 (publicado em 2009): “De acordo com dados publicados pela OIT na *Labour Overview 2007*, o crescimento do PIB, que foi de 5,1%, incrementou 1,4% em 2007 relativamente ao ano anterior (3,7%), o que é relacionado com o alto nível de investimento público e privado em infra-estrutura, promovido pelo Governo através do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Os indicadores do mercado de trabalho também mostraram tendência ascendente. A taxa de desemprego urbano caiu de 10,2% em 2006 para 9,9% em 2007. Esses resultados positivos também se refletiram no incremento do emprego formal. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, 2,4 milhão de empregos formalizados foram criados em 2007, o melhor resultado para o período desde 1985. Os setores que apresentaram maiores taxas de expansão do emprego foram a Construção Civil (16,1%), o Comércio (8,1%) e a Indústria da Transformação (7,4%). Em termos absolutos, os setores que mais se destacaram, foram: Serviços (706 mil empregos), a Indústria da Transformação (487 mil) e Administração Pública (477 mil).

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Política de Emprego (No. 122), 1964, ratificada em 1969.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre a C.122.
2. Observações do Comitê de Peritos sobre a C.122 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/app/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=0&conv=C122&lang=EN>).

7,3% (1,5 p.p.) e entre os negros de 7,2% para 9,3% (2,1 p.p.).

Um dos principais traços estruturais do mercado laboral juvenil no Brasil (assim como em diversos outros países) é a prevalência de taxas de desemprego significativamente mais elevadas do que àquelas correspondentes à população adulta. Com efeito, enquanto que no ano de 2007 a taxa total de desemprego (referente aos trabalhadores de 16 a 64 anos de idade) era de 8,3%, entre os jovens (15 a 24 anos de idade) essa cifra alcançava 17,0%, ou seja, era mais do que duas vezes superior. A magnitude da taxa de desemprego juvenil contribui para que também seja expressivo o número de jovens entre o contingente total de desempregados. De fato, no ano de 2007, frente à população total desocupada de 7,8 milhões de trabalhadores, cerca de 3,6 milhões de pessoas (46,7% do total) tinham entre 15 e 24 anos de idade.

A taxa de desemprego entre os jovens elevou-se de 11,9% para 17,0% entre 1992 e 2007 (o correspondente a 5,1 p.p.), após ter alcançado um pico de 19,4% em 2005. A taxa de desemprego dos adultos também aumentou no período, porém com menor intensidade (1,9 p.p.) ao passar de 6,4% para 8,3%. Vale ressaltar que, entre 2005 e 2007, a desocupação caiu tanto entre os jovens quanto entre os adultos em função dos níveis de crescimento econômico e do conseqüente desempenho do mercado formal de trabalho. No entanto, os significativos diferenciais das taxas de desemprego entre esses grupos populacionais se mantiveram.

A incidência e o contingente do desemprego entre os jovens guarda relação direta com aspectos de natureza demográfica e estruturais associados ao mercado de trabalho. Pelo lado da oferta, a pressão de origem demográfica se fez fortemente presente durante toda a década de 1990 e primeira metade da atual década, fruto, sobretudo, da *onda jovem*,

Indicador Normativo 2. Seguro-desemprego

Legislação, políticas ou instituições: Lei do Seguro-desemprego (No. 8036 e No. 7.998 de 11 de janeiro de 1990 e emendas em 1994 e 2000). O Ministério do Trabalho e Emprego (<http://www.mte.gov.br>) é o responsável pela supervisão do benefício que é financiado com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador (CODEFAT), de natureza tripartite, delibera sobre o programa. *Tipo de programa:* Sistema de Assistência Social. *Condições de qualificação.* O benefício varia de acordo com as especificidades do segurado e é concedido em no máximo cinco parcelas, variando o número em função do tempo no vínculo empregatício: de 6 a 11 meses, de 12 a 23 meses ou de 24 meses, nos últimos 36 meses. O pagamento do benefício é suspenso em caso da admissão do trabalhador em novo emprego e ao início de percepção de outros benefícios da seguridade social.

Benefícios (nível e duração): A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem: Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses; Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses; Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração. O valor mensal do benefício varia de um salário mínimo até o máximo de R\$ 870. Em 2009, o valor médio do benefício tem sido R\$ 595, o equivalente a 1,3 salário mínimo. Em resposta a atual crise econômica, o governo ampliou, em caráter excepcional, o pagamento do benefício por mais dois meses para os trabalhadores dos setores mais diretamente afetados pela crise econômica.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados com carteira de trabalho assinada, pescadores profissionais durante o período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies e trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

que gerou efeitos de caráter duradouro. Isto ocorreu porque o crescimento da PIA e da PEA foi bastante condicionado pelos elevados níveis de fecundidade vivenciados no passado. Esse processo irá manter-se, embora com uma intensidade cada vez menor, até o final da próxima década. Ou seja, pelo lado da oferta, o desafio será o de conviver com uma pressão, de origem demográfica da *onda jovem*, por novos empregos pelo menos até o ano de 2020, apesar desse fenômeno já ter começado a se atenuar na segunda metade da atual década. De fato, os dados da PNAD demonstram que, em 2006, pela primeira vez ao longo das últimas décadas, reduz-se simultaneamente o número absoluto e o percentual de participação de jovens na estrutura da população, já anunciando a inflexão da chamada onda jovem. Em que pese a inflexão e mesmo diante do franco

processo de envelhecimento, aproximadamente 18,0% da população brasileira ainda era composta por adolescentes e jovens de 15 a 24 anos de idade no ano de 2007.

A análise da desocupação juvenil mediante uma perspectiva de gênero, raça/cor e situação do domicílio (urbana e rural) permite constatar que a intensidade do mesmo assume grande heterogeneidade. No ano de 2007, a taxa de desemprego das mulheres jovens (22,1%) era bastante superior (cerca de 9,0 p.p.) à dos homens jovens (13,2%), diferencial que era maior que o registrado em 1992 (5,1 p.p.). Os níveis de desocupação dos jovens negros (18,0%), também eram mais elevados que o dos brancos (15,9%) em 2007, tendo apresentado um ligeiro aumento do diferencial entre 1992 e 2007 (de 1,2 para 2,1 p.p.).

Tratando-se da situação do domicílio, observa-se que nas áreas classificadas como urbanas a taxa de desocupação atingia 18,8% dos trabalhadores jovens enquanto que nas áreas rurais a taxa era expressivamente menor (7,1%). Merece destaque o fato de que, apesar do menor nível de desemprego entre a juventude rural, a taxa mais do que dobrou ao longo do período analisado ao passar de 3,1% para 7,1% – variação proporcionalmente muito mais expressiva do que a registrada entre a juventude urbana, cuja taxa evoluiu de 14,7% para 18,8% no mesmo período.

Em 2007, um expressivo contingente de 6,4 milhões de jovens (18,8% do total) não estudava nem trabalhava. Isso significa que praticamente 1 de cada 5 jovens brasileiros de 15 a 24 anos de idade encontrava-se nessa situação. Apesar do percentual ter diminuído levemente em comparação com o ano de 1992 (quando estava situado em 21,1%) e não ter aumentado desde 2001 (19,4%), ainda é muito elevado. Ademais, a referida proporção vem apresentando grande resistência em diminuir mesmo num contexto de maior crescimento econômico, aumento do emprego formal e dos níveis de escolaridade, já que se manteve praticamente inalterada entre 2003 e 2007.

A análise deste indicador segundo uma perspectiva de gênero e cor/raça revela uma face ainda mais preocupante da situação juvenil. Em 2007, a proporção de mulheres adolescentes e jovens que não estudavam nem trabalhavam (25,8%) era mais do que o dobro (2,2 vezes) da proporção de homens na mesma situação (12,0%). Vale ressaltar que, em 1992, esse diferencial era praticamente o triplo: 31,4% para as mulheres e 10,8% para os homens. O percentual também é sistematicamente mais elevado (em torno de cinco p.p.) entre os jovens negros em comparação com os brancos (21,2% contra 16,2% em 2007) e foi ampliado ao longo do período em análise, já que nos primeiros anos da década de 1990 os diferenciais giravam ao redor de 3,0 p.p. Outro aspecto que merece destaque é que ao se entrelaçarem as dimensões de gênero e raça, as desigualdades ficam ainda mais evidentes; no ano de 2006, entre as jovens mulheres negras a proporção daquelas que não estudavam nem trabalhavam era de 29,2% e se situava num patamar de aproximadamente 7,0 p.p.

acima das jovens brancas (22,4%) e era cerca de três vezes superior a dos jovens brancos do sexo masculino (10,3%)⁵.

O expressivo diferencial entre a proporção de jovens homens e mulheres que não estudam e nem trabalham é bastante condicionado por questões de gênero. Apesar de possuir maiores níveis de escolaridade, as jovens apresentam maiores taxas de desemprego e menores taxas de participação. O afastamento das jovens da escola e do mercado de trabalho num percentual bastante superior ao dos homens é fortemente condicionado pela magnitude da dedicação das mesmas aos afazeres domésticos e às responsabilidades relacionadas à maternidade, sobretudo quando a gestação ocorre durante a adolescência. A análise do indicador referente à proporção de jovens que não estudam e nem trabalham excluindo-se os desempregados, corrobora essa questão. Com efeito, em 2007, a referida proporção era de 18,6% entre as mulheres jovens e de 6,9% entre os homens, isto é, 2,7 vezes superior entre a juventude feminina, contra 2,2 vezes ao utilizar-se o indicador tradicional que inclui os desempregados, evidenciando-se, portanto, que uma significativa proporção da “inatividade” das jovens é condicionada pelos afazeres domésticos e/ou dedicação à maternidade.

Uma dimensão fundamental da qualidade dos postos de trabalho é a disseminação dos contratos regulares, isto é, aqueles definidos segundo a legislação vigente e que propiciam acesso à proteção social. Diante deste contexto, a redução da informalidade é um elemento central para a promoção do trabalho decente. Em função das transformações ocorridas na esfera produtiva e seus respectivos desdobramentos no mercado de trabalho, a informalidade aumentou durante a década de 1990. A Taxa de Formalidade⁶ diminuiu de 46,4% para 43,9% entre 1992 e 1999. Já durante a década de 2000, a tendência é revertida e os níveis de formalidade passam a crescer sistematicamente a partir de 2002, com maior intensidade a partir de

⁵ OIT, *Trabalho Decente e Juventude no Brasil* (Brasília, 2008).

⁶ Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.

2004, quando a taxa, que já se situava em 46,3% aumenta para 49,5% em 2007. Esse desempenho esteve diretamente associado à expansão do emprego formal que aumentou 19,7% entre 2004 e 2007, segundo as informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁷, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Apesar dessa evolução positiva, é necessário enfatizar que a proteção social só alcança a metade dos trabalhadores brasileiros, sendo a informalidade ainda mais acentuada entre mulheres, negros e algumas categorias de posição na ocupação. Apesar do incremento de cerca de 6,0 p.p. entre 1992 e 2007, a taxa de formalidade feminina (46,7%) ainda era 5,0 p.p. inferior à masculina (51,6%) no ano de 2007. Mesmo diante da evolução de 36,6% para 42,5% entre 1992 e 2007 – que contribuiu para a redução da desigualdade – a proporção de trabalhadores negros com proteção social ainda era de 13,5 p.p. inferior à dos trabalhadores brancos.

A análise da formalidade por posição na ocupação⁸ revela que a taxa de formalidade entre os trabalhadores domésticos evoluiu de 19,4% para 28,1% entre 1992 e 2007. Em que pese a expansão de 8,7 p.p., observa-se que apenas pouco mais de um quarto dos trabalhadores domésticos contavam com proteção social. Em função da grande hegemonia feminina no trabalho doméstico (superior a 90,0%), a taxa de formalidade das trabalhadoras domésticas (27,2% no ano de 2007) era praticamente a mesma daquela referente ao conjunto total de trabalhadores desta categoria (28,1%). Mesmo tratando-se de uma posição na ocupação de amplo predomínio de mulheres, a taxa de formalidade masculina (42,2%) ainda era bastante superior em comparação com a feminina (27,2%) em 2007, apesar do crescimento mais intenso desta última ao longo do período 1992/2007. O baixo grau de formalidade nas relações de trabalho das domésticas, associado ao fato de que

essa posição na ocupação responde por cerca de 20,0% da ocupação total feminina no país, contribui decisivamente para que a taxa de formalidade total das trabalhadoras seja inferior a dos trabalhadores, conforme analisado anteriormente.

Entre os trabalhadores por conta própria chama a atenção o fato de que, durante todo o período que compõe a série histórica em análise (15 anos) a proporção dos que contribuem para a previdência social jamais chegou a 20,0%. Ademais, contrariamente à tendência geral, a referida proporção caiu de 19,4% para 16,6% entre 1992 e 2007. Essa contração ocorreu indistintamente, tanto por sexo como por cor/raça. A proporção de trabalhadores por conta própria que contribuíam para a previdência social era ainda menor entre as mulheres (13,7%) e principalmente entre os negros (9,3%) em comparação com os brancos (23,8%). O conjunto dos indicadores revela que os maiores níveis de informalidade vivenciados pelas mulheres e pelos trabalhadores negros guardam relação direta com a sobre-representação dos mesmos nas ocupações mais precárias e sem proteção social.

Vale ressaltar que o conjunto destas informações e análises referentes à dimensão *Oportunidades de Emprego* considerou a situação do mercado de trabalho até o ano de 2007 em função da disponibilidade dos dados da última PNAD divulgada. Frente a essa situação, não trata das mudanças no mercado de trabalho provenientes da crise internacional, desencadeada a partir do último trimestre de 2008. Entretanto, pode se mencionar que os impactos mais perceptíveis até o presente momento foram o aumento do desemprego e a diminuição do ritmo de geração de empregos formais. Por outro lado, cabe evidenciar que, a partir do segundo trimestre de 2009, os indicadores voltaram a melhorar mas ainda sem recuperar os níveis experimentados anteriormente à crise. Dados da PME mostram que a taxa de desemprego subiu a 8,1% em agosto de 2009, comparado com 7,6% em agosto de 2008. O emprego formal voltou a crescer em março de 2009, depois de perdas nos meses entre novembro de 2008 e fevereiro de 2009. A criação de emprego formal no período de janeiro-agosto 2009 foi de 680.000 empregos em comparação com 1,8 milhões de empregos formais para o mesmo período em 2008.

⁷ A RAIS é um Registro Administrativo, de periodicidade anual, criada com a finalidade de suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal.

⁸ Corresponde a proporção dos trabalhadores de cada categoria de posição na ocupação que tem carteira assinada ou que contribui para a previdência social.

2 Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo

Uma remuneração adequada é aquela que assegure a trabalhadores de ambos os sexos o sustento próprio e da família e que seja livre de quaisquer formas de diferenciação que tenham por base a discriminação. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, a renda média do trabalho principal para trabalhadores de 16 anos ou mais correspondia a R\$ 931 por mês, ou aproximadamente US\$ 460. Este valor representa um ganho real de 15% em comparação com 2004, mas está abaixo do nível registrado em 1995 (vide Tabela 2).

Existem muitas diferenças entre a renda média do trabalho recebida por diferentes grupos. Em 2007, a renda média das mulheres era de R\$ 745 e a dos homens R\$ 1.059. Isso significa que as mulheres recebiam 70,3% dos rendimentos dos homens. Ainda que essa diferença seja muito elevada, ela é inferior à registrada no início do período analisado (1992), quando as mulheres recebiam, em média, 61,5% dos rendimentos masculinos. As desigualdades de rendimentos entre os trabalhadores negros e brancos é ainda maior: em setembro de 2007 os brancos recebiam em média R\$ 1.184 e os negros R\$ 653, ou seja, apenas pouco mais da metade (55,2%) dos primeiros. Mesmo assim, houve avanços em comparação com 1992, quando essa porcentagem equivalia a 50,3%.

A renda média de setembro de 2007 (R\$ 931) está abaixo dos níveis logrados na segunda metade dos anos noventa, ainda que represente um ganho de 26,8% em comparação com os R\$ 734 alcançados em 1992. Após o Plano Real (1994) e o conseqüente controle da inflação, o rendimento médio

subiu a R\$ 978 em 1995, alcançando R\$ 1.041 em 1997. A partir dessa data, os rendimentos caíram de forma sistemática até chegar a R\$ 807 em 2004. Desde 2004, os rendimentos começaram a recuperar-se, devido à recuperação do poder de compra do salário mínimo e à retomada do crescimento econômico. A melhoria da conjuntura e a conseqüente diminuição do desemprego favoreceram aumentos salariais nas negociações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores, assim como uma melhoria da situação das mulheres e da população negra no mercado de trabalho.

Desde Setembro 2007, a principal fonte de dados disponíveis sobre remunerações é a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), cujo levantamento abrange as seis regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, e Porto Alegre, ou seja, aproximadamente 25 por cento da população nacional economicamente ativa. Segundo os dados da PME de julho de 2009, para o agregado das seis regiões, o rendimento médio real habitualmente recebido pelos trabalhadores foi de R\$ 1.323, o que representa uma elevação de 3,4% em comparação com julho de 2008 (R\$ 1.280) e de 6,5% em comparação com julho de 2007, quando o rendimento médio real habitual era de R\$ 1.242.¹

¹ Para o cálculo do rendimento real, o deflator utilizado é o Índice de Preços ao Consumidor (INPC) da respectiva região metropolitana, produzido pelo IBGE. Para o rendimento do conjunto das seis regiões metropolitanas usa-se a média ponderada dos índices de preços dessas regiões. Os dados são medidos a preços de julho de 2009 e, portanto, não são comparáveis com os dados da PNAD, que são medidas a preços de setembro de 2007 e que abrangem o total do país, sem a área rural da região Norte, à exceção do estado de Tocantins.

Tabela 2. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabalhadores pobres (linha de pobreza de PPP US\$ 1,25/dia), em %¹	16,2	15,7	..	12,6	13,9	14,6	..	13,8	..	13,5	12,0	12,8	14,2	9,4	8,9	6,2
Trabalhadores pobres (linha de pobreza de PPP US\$ 2,00/dia), em %²	30,5	30,6	..	27,0	28,1	29,1	..	29,0	..	27,9	26,5	27,2	25,9	22,7	20,1	15,4
Renda média mensal do trabalho principal (R\$ 2007)	734	814	..	978	1005	1041	990	914	..	899	935	811	807	842	903	931
Mulheres	522	562	..	707	754	780	752	711	..	705	740	636	637	673	725	745
Homens	850	952	..	1133	1150	1191	1130	1036	..	1021	1059	924	921	955	1025	1059
Negros	471	505	..	608	621	640	614	574	..	574	607	524	545	574	615	653
Branco	936	1050	..	1255	1285	1343	1275	1171	..	1152	1194	1047	1025	1080	1159	1184
Rural	368	434	..	450	487	485	472	458	..	421	436	425	428	432	467	508
Urbano	814	896	..	1088	1109	1154	1096	1009	..	972	1009	868	862	903	964	988
Proporção dos trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento médio real, em %	26,8	37,6	..	30,2	32,3	32,0	33,1	32,6	..	28,6	32,7	33,7	31,4	20,0	21,5	18,8
Mulheres	35,3	49,8	..	40,1	41,5	41,1	41,8	41,2	..	36,5	40,7	41,5	39,1	24,9	26,2	23,5
Homens	22,2	31,0	..	24,5	27,1	26,8	28,0	27,5	..	23,7	27,6	28,7	26,2	16,8	18,4	15,5
Negros	37,7	51,1	..	43,1	45,6	45,2	46,3	45,5	..	40,4	44,5	46,1	42,6	27,4	29,1	25,3
Branco	18,5	27,3	..	20,5	22,6	22,1	23,1	22,9	..	19,5	23,3	23,5	22,0	13,5	14,8	12,8
Rural	53,5	61,8	..	56,4	59,6	60,0	60,9	59,6	..	57,5	61,7	60,7	57,4	44,8	47,2	43,2
Urbano	21,0	32,4	..	24,7	26,9	26,3	27,4	27,0	..	24,2	28,4	29,7	27,6	16,4	17,9	15,4
Trabalhadores não remunerados, em % dos trabalhadores ocupados	7,4	7,5	..	7,2	6,7	6,6	6,4	6,9	..	5,7	5,7	5,6	5,3	5,0	4,6	4,5
Mulheres	11,6	11,5	..	11,1	10,1	10,2	9,8	10,5	..	8,7	8,7	8,4	7,8	7,7	6,9	6,7
Homens	4,7	4,8	..	4,6	4,5	4,2	4,1	4,4	..	3,6	3,6	3,6	3,4	3,1	2,8	2,8
Negros	7,7	7,7	..	7,5	6,9	7,0	6,9	7,8	..	6,2	6,3	6,2	5,9	5,5	4,9	4,6
Branco	7,2	7,3	..	6,9	6,6	6,3	6,0	6,2	..	5,3	5,3	5,0	4,8	4,6	4,3	4,3
Rural	20,9	21,0	..	20,4	20,1	19,3	18,3	19,6	..	19,2	20,1	19,3	19,4	17,8	16,4	16,1
Urbano	3,1	3,2	..	3,2	2,9	2,9	3,0	3,2	..	2,8	2,6	2,6	2,3	2,4	2,2	2,2
Evolução do salário mínimo real, mensal (R\$ April, 2009)³	277	287	297	211	242	250	255	269	263	275	294	278	314	320	358	404

Notas:

¹ Refere-se as pessoas ocupadas que moram em domicílios cujos membros tem rendimentos abaixo de poder de paridade de compra (PPP) US\$1,25 por dia. Fonte: KILM, Sexta Edição.

² Refere-se as pessoas ocupadas que moram em domicílios cujos membros tem rendimentos abaixo de poder de paridade de compra (PPP) US\$2,00 por dia. Fonte: KILM, Sexta Edição

³ Valores em reais de fevereiro de 2008 para o município de São Paulo.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas); Evolução de salário mínimo real – DIEESE; OIT, Indicadores Chaves do Mercado de Trabalho (KILM, 6a edição).

Os rendimentos dos trabalhadores brasileiros sofreram uma pequena queda devido à crise econômica, baixando de R\$ 1.315 em setembro de 2008 a R\$ 1.298 em outubro do mesmo ano.

Desde então, esse dado tem oscilado devido a efeitos estacionais, mas também pelo fato de que os trabalhadores que perderam os seus empregos com a crise foram principalmente aqueles com

Indicador Normativo 3. Salário Mínimo Legal

Legislação, políticas ou instituições: O salário mínimo, regulado na Consolidação das Leis do Trabalho, foi incluído pela Constituição (art. 7º, inciso IV) como direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Tem abrangência nacional e é, ao mesmo tempo, a mínima remuneração legal do trabalho na iniciativa privada e o valor mínimo dos benefícios previdenciários. O valor do salário mínimo é fixado por lei ou por medida provisória (que tem força de lei, sujeita a posterior aprovação parlamentar). O reajuste mais recente foi feito por medida provisória e entrou em vigor no dia 1º de fevereiro de 2009. O Brasil tem um sistema complexo de fixação do salário mínimo. Além do salário mínimo nacional, os Estados e o Distrito Federal estão autorizados por lei complementar a instituir pisos salariais superiores ao mínimo, como previsto no inciso V do art. 7º da Constituição. Convenções e acordos coletivos podem estabelecer pisos salariais para categorias específicas de trabalhadores, desde que superiores ao salário mínimo.

Em abril de 2005 instituiu-se uma Comissão Quadripartite para formular política de longo prazo para a valorização do salário mínimo. Todavia, a Comissão suspendeu seu trabalho em 2006, de acordo com os comentários mais recentes do Comitê de Peritos (2008).

Valor do salário mínimo: O valor mensal do salário mínimo para 2009 é de R\$ 465,00, que correspondem a 163 euros ou 228 dólares. O salário mínimo semanal é de R\$ 108,50 (52,50 dólares) e o salário mínimo diário é de R\$ 15,50 (7,60 dólares).

Evidência de efetiva implementação: Existe discrepância considerável entre o salário mínimo e o custo de vida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados são cobertos.

Cobertura de trabalhadores na prática: Entre 1992 e 2006 a porcentagem de pessoas ocupadas, com rendimento, que ganhava menos que um salário mínimo se reduziu de 29,8% para 21,6%.

Ratificação das Convenções da OIT: Convênio sobre a Fixação de Salários Mínimos, 1970 (n. 131), ratificada em 1983.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.131 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C131&Lang=EN>).
2. Legislação trabalhista nacional.

menos antiguidade no trabalho e, portanto, menores remunerações. Não obstante, o aumento nos rendimentos registrada em julho de 2009 indica uma superação dessa situação.

É útil comparar o rendimento médio com a renda mediana, já que a renda média não revela possíveis diferenças de comportamento entre as diferentes faixas de renda e pode inclusive crescer em uma situação de aumento da desigualdade. A renda mediana equivale ao teto de remuneração dos 50% que ganham menos no mercado de trabalho. Em 2007, a renda mediana no trabalho era de R\$ 520, ou seja, correspondia a 56% da renda média do país. Em 1992, a renda mediana era R\$ 405, ou 55% da renda média. O aumento na participação de 55% para 56% mostra um avanço, ainda que muito pequeno, na redução de desigualdade de rendimentos.

Outra maneira de medir a evolução da desigualdade é o indicador “taxa de remuneração baixa”,

definida como a porcentagem de trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento mediano real. Este indicador mostra um importante avanço a partir de 2004, devido aos aumentos no salário mínimo. Em 2007, 18,8% dos trabalhadores ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, uma cifra significativamente inferior aos 31,4% registrados em 2004, aos 32,6% registrados em 1999 e 26,8% em 1992. Não obstante, continuam existindo importantes diferenças entre mulheres e homens, negros e brancos, e trabalhadores rurais e urbanos. Em 2007, 23,5% das mulheres ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em comparação com 15,5% dos homens. Da mesma forma, 25,3% dos negros em comparação com 12,8% dos brancos ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real. Mas a diferença mais notável é a existente entre os trabalhadores rurais e urbanos, onde 43,2% dos trabalhadores rurais ganhavam abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em comparação com 15,4% dos trabalhadores urbanos.

Como já mencionado, um dos fatores que contribuíram a elevar os rendimentos nos últimos anos foi a recuperação do salário mínimo. Em fevereiro de 2009, o salário mínimo no país foi fixado em R\$ 465, o que representa um ganho real de 75% em comparação com o nível de fevereiro de 2000, quando o seu valor estava fixado em R\$ 263 (medido em reais de fevereiro de 2009). Ao longo da década dos anos noventa não houve incremento real no valor do salário mínimo – o valor real de fevereiro de 1992 correspondia a R\$ 277. O aumento real do salário mínimo na década dos 2000, particularmente a partir de 2003, significou uma melhoria significativa nas condições dos trabalhadores de baixa renda e menos qualificados, que muitas vezes tem pouco poder de barganha ou pertencem a categorias com reduzido nível de sindicalização. Como há grande proporção de mulheres e negros nestes trabalhos, ao ter impacto positivo na base da pirâmide salarial, a valorização do salário mínimo contribuiu também para diminuir as desigualdades de gênero e raça em termos de rendimentos (vide Indicador Normativo 3 – *Salário mínimo legal*).

Outro avanço importante no país foi à redução do número de trabalhadores pobres, medido como aqueles com rendimentos abaixo do poder de paridade de compra (PPP) US\$ 1,25 e US\$ 2,00.

As melhorias no mercado de trabalho na segunda metade da década do 2000 resultaram numa redução substancial da proporção de trabalhadores pobres no país. Em 1992, 16,2% dos trabalhadores brasileiros moravam em famílias cujos rendimentos diários per capita eram menores que US\$1,25; em 2007, a porcentagem foi reduzida a 6,2%. Da mesma maneira, em 1992, 30,5% dos trabalhadores moravam em famílias cujos rendimentos diários per capita eram menores que US\$2,00; em 2007, o número foi reduzido quase na metade, a 15,4%. Como conseqüência, o Brasil está bem próximo de alcançar a Meta do Milênio para reduzir à metade, até 2015, o número de trabalhadores pobres no país.

Nas áreas rurais também existe uma alta incidência de trabalhadores não remunerados: 16,1% em 2007 em comparação com 2,2% nas áreas urbanas, devido à alta incidência destes trabalhos no âmbito da agricultura familiar. Mesmo assim, houve importantes avanços na redução de trabalhadores não remunerados, equivalente a 3,1 pontos percentuais entre 2001 e 2007.² Não existe muita diferença nas taxas de trabalhadores não remunerados entre negros (4,6%) e brancos (4,3%), mas sim entre as mulheres (6,7%) e os homens (2,8%).

² A cifra para 1992, era 23,2%, mas não é recomendável comparar com a década de 2000 já que a classificação das áreas urbana e rural no Brasil é feita de acordo com a legislação territorial-administrativa vigente por ocasião dos censos demográficos.

3 Jornada de Trabalho Decente

A jornada de trabalho é uma dimensão importante da qualidade de emprego, com repercussões em outros elementos do trabalho decente, como o ambiente de trabalho seguro (vide Capítulo 8) e a combinação entre a vida pessoal e familiar (vide Capítulo 4). A primeira convenção da OIT, *Convenção sobre as horas de trabalho (Indústria), 1919 (No. 1)*, estabelece uma jornada máxima de oito horas diárias e 48 horas semanais na indústria, que foi estendida também aos trabalhadores

do comércio em 1930, pela Convenção 30. Em 1935, no meio da Grande Depressão, a OIT adotou uma nova convenção, a *Convenção sobre as quarenta horas, 1935 (No. 47)*, que estabelece um limite de quarenta horas semanais para a jornada de trabalho, e cujo objetivo foi expresso como “um padrão social a ser realizado em etapas se for necessário”, na *Recomendação sobre a redução da duração do trabalho, 1962 (No. 116)*.

Indicador Normativo 4. Duração Máxima do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O art. 7º, inciso XIII, da Constituição, e o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem as normas básicas.

Número máximo de horas permitido: Nos termos da Constituição, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais. Compensação de horários e redução da jornada podem ser estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Constituição determina que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. A CLT estatui que a duração normal do trabalho em qualquer atividade privada não excederá de oito horas diárias, a não ser que se fixe expressamente outro limite. O art. 59 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, estabelecendo-se obrigatoriamente o valor da remuneração da hora suplementar, pelo menos 50% superior à normal. A duração máxima do trabalho semanal para os servidores públicos é de 40 horas.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: De acordo com o disposto no parágrafo único do art. 7º, da Constituição, os trabalhadores domésticos não estão cobertos pelos incisos XIII e XIV do mesmo art. 7º. A CLT se aplica a toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Excluem-se da proteção da CLT, salvo determinação expressa em contrário, *a)* os empregados domésticos; *b)* os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; *c)* os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; *d)* os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. Os trabalhadores domésticos são objeto de legislação especial: Lei n. 5.859, de 1972, regulamentada pelo Decreto n. 71.885, de 1973.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma extensa economia informal no Brasil.

Ratificação de Convenções da OIT: Convênio sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n. 1), não ratificada.

Fontes: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Tabela 3. Jornada de Trabalho Decente

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
População ocupada com jornada de trabalho semanal acima de 44 horas, em %¹	43,3	43,1	..	42,2	43,5	42,6	43,1	41,3	..	42,1	40,9	40,6	38,9	37,7	37,4	35,5
Mulheres	28,1	27,6	..	27,7	29,9	28,3	29,0	27,7	..	29,0	28,0	28,1	27,2	26,4	26,8	25,2
Homens	53,1	53,1	..	52,0	52,4	52,1	52,4	50,5	..	51,2	50,2	49,6	47,5	46,0	45,2	43,2
Negros	44,1	43,6	..	42,6	43,8	43,2	43,6	41,9	..	42,7	41,8	41,2	39,6	38,3	37,5	35,9
Branco	42,7	42,7	..	41,9	43,2	42,2	42,7	40,7	..	41,6	40,3	40,1	38,3	37,1	37,2	35,2
Rural	45,1	43,0	..	41,5	44,1	41,4	42,0	39,2	..	40,2	38,5	38,4	36,1	34,1	33,4	32,3
Urbano	42,7	43,1	..	42,4	43,3	43,0	43,4	41,9	..	42,5	41,5	41,1	39,5	38,4	38,1	36,2
População ocupada com jornada de trabalho semanal acima de 48 horas, em %²	25,7	24,5	..	24,3	25,6	24,9	25,5	23,7	..	24,4	23,7	23,1	21,7	21,1	20,9	20,3
Mulheres	16,4	15,0	..	15,4	16,9	16,0	16,4	15,3	..	16,0	15,4	15,1	14,3	14,0	14,3	13,7
Homens	31,7	30,7	..	30,3	31,3	30,9	31,6	29,4	..	30,2	29,6	28,9	27,1	26,4	25,8	25,2
Negros	24,6	23,6	..	23,2	24,4	24,0	24,6	22,8	..	23,5	23,2	22,4	21,0	20,4	19,9	19,2
Branco	26,5	25,2	..	25,2	26,5	25,7	26,3	24,3	..	25,1	24,1	23,7	22,2	21,8	21,8	21,3
Rural	29,7	28,1	..	26,7	28,3	26,7	26,7	23,9	..	25,7	24,7	24,9	23,0	21,2	20,9	20,6
Urbano	24,4	23,4	..	23,6	24,8	24,4	25,2	23,6	..	24,1	23,5	22,7	21,4	21,1	20,9	20,2
Média de horas semanais trabalhadas da população ocupada (todos os trabalhos)	42,8	42,3	..	42,2	42,9	42,5	42,5	41,9	..	42,4	41,9	41,7	41,4	41,0	40,9	41,0
Mulheres	36,2	35,6	..	35,9	37,1	36,4	36,7	36,2	..	37,0	36,4	36,4	36,5	36,0	36,2	36,4
Homens	47,0	46,6	..	46,5	46,7	46,6	46,4	45,8	..	46,1	45,7	45,4	45,1	44,7	44,5	44,4
Negros	42,3	41,7	..	41,6	42,3	42,0	41,9	41,3	..	41,9	41,3	41,1	40,8	40,4	40,2	40,4
Branco	43,1	42,7	..	42,7	43,4	42,9	43,0	42,4	..	42,8	42,3	42,2	42,0	41,5	41,5	41,5
Rural	41,2	40,0	..	39,6	41,0	39,8	39,7	38,7	..	39,3	38,6	38,5	37,9	37,2	36,8	36,8
Urbano	43,3	42,9	..	43,0	43,5	43,3	43,3	42,9	..	43,1	42,5	42,4	42,2	41,8	41,7	41,8

Notas:

¹ Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos.² Horas habitualmente trabalhadas por semana em todos os trabalhos.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

A jornada semanal de 48 horas de trabalho foi estabelecida no Brasil em 1943 através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. Em 1988 essa jornada foi reduzida a 44 horas, pela Constituição Federal de 1988 (vide Indicador Normativo 4 – *Duração máxima do trabalho*). Em 1998 foi aprovada a Lei 9.601 de 1998, que estabelece um “banco de horas”, um sistema de compensação de horas-extras mais flexível, que possibilita à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em momentos de grande atividade da

empresa, a jornada de trabalho pode ser ampliada (a um máximo de duas horas extras por dia), durante um determinado período, sem que essas horas sejam remuneradas, mas sim compensadas posteriormente em momentos de retração da produção, através de folgas ou de redução da jornada diária, até a “quitação” das horas excedentes.¹

Segundo os dados da Pesquisa Nacional para Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, 35,5% dos ocupados trabalharam uma jornada superior

¹ Ver http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/banco_horas.htm.

Indicador Normativo 5. Férias Anuais Remuneradas

Legislação, políticas ou instituições: Férias anuais, remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal, estão dispostas na Constituição do Brasil (1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Períodos de férias: Nos termos do art. 130 da CLT, após cada 12 meses de trabalho o empregado terá direito à férias de 12 a 30 dias corridos, dependendo do número de dias em que tiver faltado ao trabalho no decorrer do período aquisitivo. Terá 30 dias corridos (se não tiver faltado mais de cinco vezes), 24 dias, 18 dias ou 12 dias (neste último caso se houver tido de 24 a 32 faltas). Na modalidade do regime de tempo parcial de trabalho (art. 130-A), os períodos de férias variam de 8 a 18 dias, dependendo da duração do trabalho semanal, reduzindo-se o período a metade se o empregado tiver mais de sete faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Respondendo a um Requerimento Direto de 2005 sobre C.132, o Comitê de Peritos assinalou que a CLT exclui de seu campo de aplicação diversas categorias de trabalhadores, nomeadamente os trabalhadores rurais não empregados em atividades classificadas como industriais ou comerciais; os servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios; e os servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos servidores públicos. Observou, ainda, que, segundo a legislação, o período mínimo de serviço para que o trabalhador adquira o direito a férias anuais remuneradas é de 12 meses, ao passo que, pela Convenção, esse período deve ser de seis meses.

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma extensa economia informal no Brasil.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Férias Remuneradas (revisada) (n. 132), 1970, ratificada em 1998. Duração das férias especificada: 30 dias de trabalho.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.132 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C132&ctry=0090&hdroff=1&lang=EN>).
2. Legislação nacional.

às 44 horas semanais e 20,3% trabalharam uma jornada superior às 48 horas semanais. Isso significa que uma porcentagem importante dos trabalhadores no Brasil executa jornadas semanais longas, ou seja, superiores ao limite legal, ainda que essa porcentagem seja significativamente inferior à registrada em 1992, quando 43,3% dos ocupados trabalharam mais de 44 horas semanais e 25,7% mais de 48 horas semanais.

A carga excessiva de horas de trabalho afeta mais os homens do que as mulheres. Em 2007, 25,2% das mulheres e 43,2% dos homens trabalharam mais de 44 horas semanais. Da mesma forma, 13,7% das mulheres e 25,2% dos homens trabalharam mais de 48 horas semanais. A jornada média semanal de trabalho das mulheres foi de 36,4 horas e a dos homens 44,4.

Não obstante, é necessário assinalar que o número de horas semanais dedicadas pelas mulheres aos afazeres domésticos é significativamente superior (em 12,5 horas) ao dos homens como mencionado no Capítulo 4 sobre “Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar” deste Relatório. Somando estas duas áreas de trabalho, as mulheres trabalharam em média cinco horas a mais que os homens.

A CLT e a Constituição do Brasil de 1988 estabelecem os direitos dos trabalhadores a férias anuais remuneradas de 30 dias após cada 12 meses de trabalho. As férias são compensadas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal (vide Indicador Normativo 5 – *Férias anuais remuneradas*).

4

Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar está intrinsecamente relacionada ao conceito de trabalho decente, principalmente no que tange à liberdade, inexistência de discriminação e capacidade de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. É uma dimensão central de uma estratégia de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e exige a articulação de ações nos mais diversos âmbitos – político, social, governamental, empresarial e individual – que possam conduzir a uma nova organização do trabalho e da vida familiar. Nesse contexto, urge romper os mecanismos tradicionais de divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo que perpetuam desigualdades e discriminações de gênero, fazendo com que o maior peso das responsabilidades familiares recaia fundamentalmente sobre as mulheres, com consequências negativas em relação às suas oportunidades de acesso a um trabalho decente, assim como sobre a vida familiar.

Apesar de constituir-se como dimensão de suma importância para o Trabalho Decente, o processo de definição dos indicadores para monitorar a temática ainda está em construção. O presente Capítulo faz um primeiro esforço de abordagem desse tema, incluindo os seguintes indicadores: licença maternidade, tempo dedicado aos afazeres domésticos e tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho.

A existência de mecanismos e dispositivos legais que assegurem aos trabalhadores as licenças maternidade e paternidade desempenha um papel fundamental para a combinação entre trabalho e vida pessoal e familiar. No Brasil, a Constituição

Federal concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, além de proibir a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ademais, uma nova Lei de 2008 (Lei 11.770), que criou o Programa Empresa Cidadã, que produzirá efeitos a partir de 2010, prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade para as empresas que aderirem ao Programa. Os dois meses de prorrogação da licença serão pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido, conforme Indicador Normativo 6 – *Licença-maternidade*. Esta prorrogação também já está efetiva na administração pública federal

A Constituição concede ainda licença-paternidade pelo período de cinco dias (PL no 3.935/2008). Atualmente tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei que objetiva estender a licença-paternidade de 5 para 15 dias (vide Indicador Normativo 7 – *Licença-paternidade*).

A partir de 2002, a PNAD passou a investigar o tempo dedicado aos afazeres domésticos. Em que pese ser essa uma forma de trabalho não valorada economicamente e, conseqüentemente, nem sequer figurar no conceito de trabalho ou atividade econômica da esmagadora maioria das pesquisas que geram estatísticas laborais, o produto do trabalho dos afazeres domésticos é de fundamental importância para a organização e funcionamento familiar e, por extensão, para viabilizar a própria inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Em função desta importância, entendemos o trabalho de reprodução social como aquele necessário à reprodução da sociedade, mas que

Tabela 4. Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Familiar

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tempo de deslocamento casa - trabalho, até 30 minutos, em %	67,0	67,6	..	68,2	69,1	69,0	69,7	68,9	..	69,0	68,6	68,3	68,6	67,9	68,5	67,7
Mulheres	71,8	71,9	..	72,2	73,2	72,5	72,6	71,7	..	71,9	71,4	71,0	71,4	70,8	70,9	69,7
Homens	64,4	65,3	..	65,9	66,8	66,9	67,9	67,3	..	67,2	66,8	66,5	66,6	66,0	66,8	66,3
Negros	63,1	64,4	..	65,2	66,0	66,0	67,3	66,0	..	66,4	65,7	65,5	65,9	64,8	65,9	65,3
Branco	69,9	70,1	..	70,4	71,4	71,2	71,5	71,1	..	71,1	70,8	70,5	70,8	70,6	70,8	69,9
Rural	67,9	68,8	..	70,7	69,9	70,5	72,7	71,9	..	70,9	71,0	69,8	71,4	69,5	70,6	71,4
Urbano	66,8	67,4	..	67,8	69,0	68,7	69,2	68,5	..	68,8	68,3	68,1	68,3	67,7	68,3	67,4
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais de 30 minutos até 1 hora, em %	23,6	23,5	..	23,3	21,8	22,0	22,0	22,3	..	21,9	22,4	22,7	22,8	22,3	22,1	22,7
Mulheres	21,2	21,3	..	21,3	20,2	20,4	20,3	21,0	..	20,4	21,1	21,3	20,9	20,7	20,8	21,7
Homens	24,8	24,7	..	24,3	22,8	23,0	22,9	23,1	..	22,9	23,3	23,6	24,0	23,5	23,0	23,5
Negros	25,5	25,2	..	24,9	23,3	23,4	23,4	24,0	..	23,2	24,1	24,1	24,2	24,0	23,5	23,9
Branco	22,0	22,2	..	22,0	20,7	21,0	20,9	21,1	..	20,9	21,1	21,6	21,6	20,9	20,9	21,7
Rural	23,3	22,7	..	21,4	22,4	22,1	20,8	21,8	..	20,5	22,0	22,1	21,6	22,6	20,8	20,0
Urbano	23,6	23,6	..	23,5	21,8	22,0	22,1	22,4	..	22,0	22,5	22,8	22,9	22,3	22,2	23,0
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais de 1 hora até 2 hora, em %	7,6	7,2	..	6,9	7,1	7,3	7,0	7,2	..	7,3	7,3	7,4	7,1	8,0	7,7	7,8
Mulheres	6,2	5,9	..	5,7	5,7	6,2	6,4	6,5	..	6,7	6,6	6,8	6,7	7,5	7,2	7,5
Homens	8,4	8,0	..	7,7	8,0	8,0	7,4	7,6	..	7,7	7,8	7,7	7,4	8,4	8,1	8,0
Negros	9,0	8,2	..	7,9	8,3	8,5	7,9	8,2	..	8,3	8,2	8,4	8,2	9,2	8,7	8,9
Branco	6,5	6,5	..	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4	..	6,5	6,6	6,5	6,2	7,0	6,9	6,8
Rural	6,3	6,5	..	5,8	6,2	5,9	5,3	5,1	..	6,8	5,4	5,9	5,4	6,0	6,6	6,5
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,3	7,5	7,3	7,5	..	7,4	7,5	7,5	7,3	8,2	7,8	7,9
Tempo de deslocamento casa - trabalho, mais 2 hora, em %	1,9	1,7	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,7	1,5	1,8	1,7	1,8
Mulheres	0,9	0,9	..	0,8	0,9	0,9	0,6	0,8	..	1,0	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1
Homens	2,4	2,1	..	2,1	2,4	2,2	1,8	2,0	..	2,2	2,1	2,2	1,9	2,2	2,1	2,2
Negros	2,4	2,2	..	2,1	2,3	2,1	1,5	1,8	..	2,1	2,0	2,0	1,8	2,0	1,9	1,9
Branco	1,5	1,3	..	1,3	1,6	1,4	1,3	1,4	..	1,5	1,4	1,4	1,3	1,6	1,5	1,6
Rural	2,5	2,0	..	2,1	1,5	1,5	1,1	1,2	..	1,8	1,7	2,1	1,6	1,8	2,0	2,1
Urbano	1,8	1,6	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7	1,7
Média de horas semanais gastas em afazeres domésticos (pessoas com 16+ anos)¹	23,2	22,7	21,9	21,2	20,9	21,5
Mulheres	28,8	28,2	27,0	26,8	26,4	27,2
Homens	10,9	11,0	10,9	10,1	10,3	10,6
Negros	23,5	23,1	22,4	21,6	21,2	21,9
Branco	23,0	22,3	21,5	20,7	20,6	21,2
Rural	24,0	23,2	22,9	21,8	21,3	22,2
Urbano	23,1	22,6	21,8	21,0	20,8	21,4

Nota: ¹ Informação investigada pela PNAD a partir do ano de 2002.
 Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

não se realiza para o mercado e cujo valor econômico não é reconhecido¹.

Independentemente do nível de desenvolvimento dos países, em praticamente todos eles o trabalho dedicado à reprodução social é predominantemente de responsabilidade das mulheres. No Brasil, em 2007, considerando a população masculina com 16 anos ou mais de idade, as mulheres dedicavam em média 27,2 horas semanais aos afazeres domésticos e os homens 10,6 horas semanais. Ou seja, as mulheres dedicavam a essas atividades um tempo duas vezes e meia superior ao dos homens. Quando são analisadas as especificidades referentes à dupla jornada, isto é, à conciliação entre os trabalhos de reprodução social e de produção propriamente econômica, as desigualdades de gênero se manifestam de forma ainda mais evidente. A massiva incorporação das mulheres ao mercado de trabalho não vem sendo acompanhada de um satisfatório processo de redefinição das relações de gênero, tanto no âmbito da vida privada, quanto no processo de formulação de políticas públicas e de ações por parte de empresas e sindicatos, especialmente no concernente as responsabilidades domésticas e familiares. Em outras palavras, a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho vem ocorrendo de forma expressiva sem que tenha ocorrido uma nova pactuação em relação ao trabalho reprodutivo, que continua sendo exercido fundamentalmente por elas, apesar dos avanços observados. Os dados da PNAD de 2007 chamam a atenção para a real dimensão desta problemática. Entre o conjunto das mulheres brasileiras ocupadas, uma expressiva proporção de 89,7% também realizava afazeres domésticos, enquanto que entre os homens tal proporção era expressivamente inferior (50,4%).

Merece destaque o fato de que essas trabalhadoras ocupadas – além da sua jornada no mercado de trabalho – dedicavam cerca de 22,3 horas semanais aos afazeres domésticos, ao passo em que entre os homens tal dedicação era de 9,7 horas semanais, ou seja, 12,6 horas a menos (vide Tabela 4.1).

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

Esses dados permitem aprofundar a discussão sobre as desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho quanto na vida privada. Com efeito, ao conjugarem-se as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas (reprodução social) com àquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho (produção econômica), constata-se que, apesar da jornada semanal média das mulheres no mercado de trabalho ser inferior a dos homens (34,8 contra 42,7 horas), ao computar-se o trabalho realizado no âmbito doméstico (os afazeres domésticos), a jornada média semanal total feminina alcança 57,1 horas e ultrapassa em quase cinco horas a masculina (52,3 horas).

Ainda não é possível analisar a evolução desse indicador no tempo sobretudo em função do exíguo número de anos que compõe a série histórica, já que as informações referentes à existência e tempo dedicado aos afazeres domésticos só começaram a ser coletadas no início da atual década, conforme mencionado anteriormente.

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

Segundo as informações da PNAD², no ano de 2007, no país como um todo, 67,7% dos trabalhadores gastavam até 30 minutos com o deslocamento entre a casa e o trabalho. Pouco menos de um quarto dos trabalhadores (22,7%) dispndiam

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

Tabela 4.1 População de 16 anos ou mais de idade ocupada no trabalho principal, que realiza afazeres domésticos por sexo segundo a média de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos, 2007

Sexo	Média de Horas Semanais no Mercado de Trabalho (A)	Média de Horas Semanais Gastas c/ Afazeres Domésticos (B)	Jornada Semanal Total (A + B)
Mulheres	34,8	22,3	57,1
Homens	42,7	9,6	52,3

Fonte: IBGE – Microdados da PNAD.

entre 30 minutos e 1 hora e 7,8% gastavam entre 1 e 2 horas. Apenas 1,8% consumia um tempo superior a 2 horas para deslocar-se entre a residência e o local de trabalho³.

Os indicadores referentes ao conjunto do país não permitem observar algumas importantes particularidades que merecem destaque. Considerando-se o conjunto das nove regiões metropolitanas⁴ investigadas pela PNAD é possível constatar que o tempo gasto com o deslocamento para o trabalho assume uma nova dimensão. Enquanto no Brasil como um todo, em 2007, 9,6% dos trabalhadores gastavam mais de 1 hora entre a residência e o trabalho, no conjunto das metrópoles esse percentual chegava a 17,9%. Ademais, tal proporção vem crescendo sistematicamente nas regiões metropolitanas já que nos anos de 1992 e 2002 as cifras eram de 15,3% e 16,5% respectivamente. Vale ainda ressaltar que nas metrópoles brasileiras de maior porte demográfico e econômico (São Paulo e Rio de Janeiro) a mobilidade dos trabalhadores exige ainda mais tempo: a proporção de trabalhadores que dispndia mais de 1 hora para realizar o deslocamento casa-trabalho se elevava a 22,8% (dados para 2007) (vide Tabela 4.2).

Nos grandes centros urbanos as dificuldades de locomoção assumem maior magnitude e afetam de forma mais contundente os trabalhadores de baixa renda, que costumam residir em áreas periféricas, comumente distantes das regi-

ões de maior dinamismo econômico e oferta de emprego, trabalho e renda. Frente a essa situação, esses trabalhadores necessitam, muitas vezes, conciliar diferentes linhas ou modalidades de transporte (ônibus e metrô ou trem, por exemplo) o que também impacta o orçamento doméstico. Além deste motivo, o gasto de tempo com a mobilidade da residência para o local de trabalho também aumenta em decorrência do exponencial crescimento da frota de veículos que não vem sendo acompanhada, na mesma proporção, de intervenções na infra-estrutura urbana e nem na adoção de soluções adequadas de engenharia de tráfego. De acordo com as informações do Departamento Nacional de Trânsito (DENATRAN) a frota de automóveis do município de São Paulo, por exemplo, cresceu de 3,1 milhões de unidades em 2001 para 4,2 milhões em 2008 (um incremento de 1,1 milhões de veículos em apenas sete anos). Já a frota de motocicletas aumentou de 229 mil para 600 mil unidades durante o mesmo período (crescimento de 162,0% ou de 370 mil unidades).

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

O auxílio para transporte é um mecanismo que colabora decisivamente para o deslocamento dos trabalhadores da sua residência ao local de trabalho. A PNAD investiga para os ocupados na condição de empregado ou de trabalhador

³ Vale ressaltar que as informações levantadas pela PNAD captam apenas o tempo gasto com deslocamento em apenas um trecho do percurso, ou seja, não considera o tempo total de ida e volta da residência ao trabalho.

⁴ Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre.

Indicador Normativo 6. Licença-maternidade

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição do Brasil, no art. 7º, inciso XVIII, concede à gestante licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário; e, no art. 10, inciso II, alínea b, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante até cinco meses após o parto. Nos termos do art. 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não constitui motivo justo para a rescisão do contrato de trabalho o fato de a mulher contrair matrimônio ou de estar grávida, não sendo permitidas em contratos coletivos ou individuais de trabalho quaisquer restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou gravidez. Os salários e direitos são garantidos à empregada durante a gestação. A licença-maternidade é também assegurada pela CLT em caso de adoção. O art. 131, inciso II, da CLT, estabelece que não será considerada falta ao serviço a ausência durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto (este se não criminoso). A CLT não atinge os empregados domésticos, porém a Lei 11.329 de 19 de junho de 2006 estendeu às empregadas domésticas o direito à licença-maternidade de 120 dias como ocorre para as empregadas urbanas, inclusive gozando de estabilidade, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em relação às empregadas do setor público ou que têm um status similar aos funcionários públicos, elas são regidas por um regime estatutário definido em lei específica, que é a L8112/90, que também dispõe sobre licença-maternidade.

Benefícios (nível e duração): De acordo com o art. 392 da CLT, a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, devendo o benefício ser requerido entre o 28º dia antecedente ao parto e a ocorrência deste. Mediante atestado médico, os períodos de repouso antes ou depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas cada um. Em caso de parto antecipado, a empregada tem direito aos 120 dias de licença. Lei de 2008 (Lei 11.770), que criou o Programa Empresa Cidadã, que produzirá efeitos a partir de 2010, prorroga por 60 dias a duração da licença-maternidade para as empresas que aderirem ao Programa. Os dois meses de prorrogação da licença serão pagos pelo empregador, que pode deduzir o gasto total do imposto de renda devido.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Os dispositivos constitucionais relativos à licença-maternidade se aplicam aos trabalhadores urbanos e rurais. Os da CLT sobre maternidade referem-se à empregada sem distinção da categoria de trabalhadora. Em geral, todavia, os preceitos da CLT não se aplicam a empregados domésticos, trabalhadores rurais, servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos servidores de autarquias paraestatais sujeitos a regimes próprios que lhes assegurem situação análoga à dos servidores públicos. Os trabalhadores domésticos são excluídos pelo Governo da cobertura da Convenção n. 103.

Cobertura de trabalhadores na prática: A restrição da concessão da licença-maternidade às assalariadas com contrato forma de trabalho (“carteira assinada”) e às contribuintes individuais, faz com que uma expressiva proporção de trabalhadoras não tenha acesso ao benefício. Em 2007, menos da metade das ocupadas (46,7%) contribuíam para a previdência social.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Proteção à Maternidade (revisada) (n. 103), 1952, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proteção à Maternidade (n. 183), 2000, não ratificada. Na ratificação da C 103 o governo excluiu da aplicação, nos termos do art. 7º, 1, a e c: a) certas categorias de ocupações não industriais; e c) trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares.

Fontes:

1. Legislação nacional;
2. Relatórios do Governo do Brasil sobre a C.103.

Tabela 4.2 Tempo de deslocamento gasto no percurso da residência para o local de trabalho Brasil, total das regiões metropolitanas e metrópoles de São Paulo e Rio de Janeiro, 2007

Tempo de Deslocamento	Brasil	Total das Regiões Metropolitanas	Região Metropolitana de São Paulo	Região Metropolitana do Rio de Janeiro
Até 30 minutos	67,7	51,0	45,6	42,9
Mais de 30 minutos até 1 hora	22,7	31,1	31,6	34,3
Mais de 1 até 2 horas	7,8	15,3	18,9	19,9
Mais de 2 horas	1,8	2,6	3,9	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE – Microdados da PNAD.

Indicador Normativo 7. Licença-paternidade

Legislação, políticas ou instituições: O Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal faz referência à licença-paternidade, mas não foi localizada nenhuma outra legislação que trate desta questão.

Benefícios (nível e duração): De acordo com o parágrafo único do Artigo 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, até que uma nova lei venha a disciplinar a questão, o prazo da licença-paternidade é de cinco dias.

Evidência de efetiva implementação: Informação não localizada pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Em princípio todos os trabalhadores masculinos empregados (inclusive os domésticos), mas a cobertura atual é desconhecida.

Cobertura de trabalhadores na prática: Vide acima.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família (n.156), 1981, não ratificada.

Fonte: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

doméstico⁵ a existência de auxílio para transporte⁶ como benefício do trabalho. Entre 1992 e 2002 aumenta de 29,8% para 36,1% a proporção de empregados e trabalhadores domésticos que recebiam algum tipo de auxílio para transporte. No ano de 2007, essa proporção se eleva para 39,3% (39,7% no caso das mulheres e 39,0% no caso dos homens).

⁵ Para a pessoa ocupada como trabalhadora doméstica em mais de uma unidade domiciliar, investiga-se o recebimento de auxílio para transporte em, pelo menos, um de seus serviços domésticos remunerados.

⁶ Segundo a definição adotada pela PNAD, entende-se como auxílio para transporte: o pagamento, total ou parcial, pelo empregador, do custo do vale ou tíquete transporte; o pagamento ou reembolso, total ou parcial, pelo empregador, da despesa com qualquer tipo de transporte (ônibus, trem, táxi, animal, etc.) ou combustível para transporte; ou a cessão de veículo para transporte. Não se considerou como auxílio transporte o pagamento de qualquer despesa com transporte, ou cessão de veículo, pelo empregador, para o exercício do trabalho do empreendimento.

5 Trabalho a ser Abolido

A definição da OIT de trabalho forçado é composta por dois elementos básicos: trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e executado involuntariamente, conforme explicitado nas Convenções nº 29 de 1930 sobre o Trabalho Forçado e nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado, ambas ratificadas pelo Brasil nos anos de 1957 e 1965, respectivamente (vide Indicadores Normativos 8 – *Trabalho Infantil* e 9 – *Trabalho Forçado*). É importante ressaltar que uma ameaça pode assumir múltiplas formas. A mais extrema delas implica violência ou confinamento ou mesmo ameaças de morte à vítima ou a seus familiares, ou aquelas que se valem da indefensão de uma criança, tal como prevê o Artigo 3 da Convenção 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil. Pode haver também formas mais sutis de ameaça, às vezes de natureza psicológica. Outras punições podem ser de natureza financeira, como penas econômicas ligadas a dívidas, o não-pagamento ou a perda de salários com ameaça de demissão, quando o trabalhador se recusa a fazer mais horas extras além do estipulado em seus contratos ou na legislação nacional. Há casos também em que a coação se faz por intermédio da retenção de documentos pessoais ou do aliciamento afetivo da pessoa em fase de desenvolvimento como a criança e o adolescente.

Por se tratar de um grave crime previsto no Código Penal Brasileiro, além de se constituir numa severa violação da legislação trabalhista, há grande dificuldade de se obter estatísticas regulares acerca do número de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão e, conseqüentemente, construir indicadores sobre trabalho forçado. Uma informação disponível e que permite fazer uma aproximação do problema é aquela referente ao número de trabalhadores resgatados pelo Grupo

Especial de Fiscalização Móvel¹ (GFEM), cujas ações são organizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. Entre 1995 e 2008 cerca de 33 mil pessoas foram libertadas de situações de trabalho forçado, sendo que um terço deste contingente (11 mil pessoas) foi libertado durante anos de 2006 e 2007 – 5 mil e 6 mil pessoas, respectivamente.

Em 2003, o MTE criou um Cadastro de Empregadores – formado por empregadores e empresas flagrados pelo GFEM submetendo trabalhadores a condições análogas a escravidão – que ficou conhecido como “Lista Suja”. Os infratores ficam impedidos de obter financiamentos nos bancos oficiais, dentre outras subvenções conforme pode ser observado no Indicador normativo 9 – *Trabalho forçado*. Com base na última atualização² realizada pelo MTE, a “Lista Suja” conta com 170 infratores³, entre pessoas físicas e jurídicas, localizadas em 17 unidades da federação das cinco grandes regiões do país.

Também merece destaque a atuação da Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), órgão colegiado coordenado pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que tem a função primor-

¹ O GFEM foi constituído em 1995 pelo governo brasileiro, frente a reiteradas denúncias feitas principalmente pela Comissão Pastoral da Terra e por sindicatos rurais quanto à existência de trabalhadores submetidos a condições análogas ao trabalho escravo. Vide CEPAL/PNUD/OIT, *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente*, (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

² Realizada em 26/08/2009.

³ Não computados os casos de exclusão por força de decisão judicial.

Tabela 5. Trabalho a ser Abolido

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabalho Infantil (10 a 14 anos), em %	20,5	19,6	..	18,7	14,9	15,0	14,6	14,9	..	11,6	11,3	10,4	9,5	10,3	9,2	8,5
Meninas	13,8	13,5	..	13,0	9,6	9,8	9,7	10,0	..	7,8	7,5	6,8	6,2	6,9	6,6	5,7
Meninos	27,0	25,7	..	24,2	20,1	20,1	19,4	19,7	..	15,3	15,0	13,8	12,6	13,6	11,7	11,2
Negros	23,2	22,2	..	21,7	17,0	17,8	17,4	18,1	..	13,9	13,2	11,9	11,0	12,0	10,3	9,6
Branco	17,7	17,0	..	15,6	12,8	12,0	11,7	11,6	..	9,2	9,2	8,6	7,8	8,4	7,8	7,2
Rural	45,8	44,3	..	43,6	35,6	35,1	36,3	37,3	..	32,6	31,7	29,3	27,4	29,4	26,0	23,4
Urbano	12,3	12,0	..	11,1	8,6	8,9	8,0	7,8	..	6,7	6,5	6,1	5,5	5,9	5,5	5,2
Trabalho Infantil (5 a 14 anos), em %¹	12,1	11,6	..	11,2	7,8	7,8	8,9	5,9	6,5	..	5,4	..	5,4	4,9
Meninas	8,0	7,9	..	7,8	5,0	5,0	6,0	4,0	4,3	..	3,5	..	3,8	3,2
Meninos	16,2	15,3	..	14,6	10,5	10,4	11,7	7,8	8,7	..	7,2	..	6,9	6,4
Negros	13,7	13,2	..	13,3	9,0	9,4	10,8	7,1	7,7	..	6,3	..	6,1	5,6
Branco	10,5	10,1	..	9,2	6,6	6,1	6,9	4,7	5,3	..	4,3	..	4,5	3,9
Rural	28,1	26,5	..	26,8	18,3	17,8	22,3	16,6	19,1	..	16,1	..	15,8	14,0
Urbano	6,9	6,8	..	6,3	4,5	4,6	4,6	3,4	3,6	..	3,0	..	3,1	2,9

Nota:

¹ Dados não disponíveis para 1994, 1999, 2000, 2003 e 2005.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

dial de monitorar a execução do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo⁴.

A atuação do empresariado também vem sendo enérgica em prol da erradicação do trabalho forçado. Desde maio de 2005, um grupo de aproximadamente 200 grandes empresas nacionais e transnacionais integra o Pacto Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, que prevê uma série de compromissos, dentre os quais a eliminação do trabalho escravo em suas cadeias produtivas.

A participação do Terceiro Setor também tem sido fundamental na luta contra a escravidão contemporânea. A Comissão Pastoral da Terra, que denuncia a existência de trabalho escravo desde os anos 1970, continua a prestar serviços fundamentais ao encaminhar denúncias ao MTE e ao prestar serviço aos trabalhadores resgatados. Algumas Organizações não Governamentais trabalham na

prevenção (a exemplo da Repórter Brasil, que capacita professores do ensino fundamental das zonas de aliciamento de trabalhadores para abordar o tema com seus alunos) e na reinserção de trabalhadores resgatados (como o Instituto Carvão Cidadão).

No ano de 1999 a Conferência Internacional do Trabalho aprovou por unanimidade a Convenção nº 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil. Até setembro de 2009, um expressivo contingente de 171 países, isto é, cerca de 93% dos 183 Estados-Membros da OIT) tinham ratificado a referida Convenção, proporção sem precedentes nos 90 anos de história da OIT. O Brasil ratificou a C. 182 no ano de 2000.

A Convenção nº 182 se aplica às pessoas menores de 18 anos de idade e define que as piores formas de trabalho infantil abarcam; a escravidão e práticas análogas, incluindo o trabalho forçado e o recrutamento para fins de conflitos armados; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, prostituição ou pornografia e formas de trabalho que,

⁴ Em setembro de 2008 foi lançado o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, elaborado pela Conatrae – o primeiro foi lançado em 2003 com foco na fiscalização e repressão. Composto por 66 metas, a nova versão do Plano enfatiza – além das ações de fiscalização e repressão – as ações de prevenção e reinserção.

Indicador Normativo 8. Trabalho Infantil

Legislação, políticas ou instituições: A legislação fundamental proibindo o trabalho infantil está prevista na Emenda Constitucional Nº 20 que determinou ser 16 anos, a idade mínima de admissão do trabalho ou emprego exceto na condição de aprendiz aos 14 anos, e o art. 403 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. O mais importante corpo legal que prevê as garantias da proteção integral da criança e do adolescente é o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), nele, os artigos. 61 a 69 tratam da proteção ao trabalhador adolescente. O ECA prevê também a implementação de um Sistema de Garantia de Direitos (SGD). Os Conselhos de Direitos, de âmbito nacional, estadual e municipal são responsáveis pela formulação das políticas de combate ao trabalho infantil, proteção ao trabalhador adolescente e pelo controle social. Os Conselhos Tutelares são co-responsáveis na ação de combate ao trabalho infantil, cabendo a eles cuidar dos direitos das crianças e adolescentes em geral, em parceria com o Ministério Público e o Juizado da Infância e da Adolescência. Outro corpo normativo que cuida das relações de trabalho envolvendo a pessoa menor de 18 anos é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no seu Título III, Capítulo IV, “Da Proteção do Trabalho do Menor”, alterada pela Lei 10.097/2000. Existem ainda outros instrumentos normativos infraconstitucionais no âmbito da saúde, educação, direitos humanos, trabalho e emprego, desenvolvimento agrário, desenvolvimento social, entre outros.

No tocante às políticas, esta é coordenada pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome em cooperação direta com os Ministérios do Trabalho e Emprego, Educação e da Saúde. Ao se tratar do trabalho infantil relacionado às piores formas de trabalho infantil na exploração sexual e no uso de crianças e adolescentes na comissão de ilícitos, esta coordenação se faz com a Secretaria Especial de Direitos Humanos. As diretrizes políticas são determinadas por planos nacionais setoriais que são elaborados de forma participativa por meio das Conferências Nacionais que são precedidas das estaduais e das municipais.

O Comitê de Peritos observou em 2008 que, no processo de adaptar a legislação nacional às Convenções n. 138 e 182, A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) estabeleceu um subcomitê especial para elaborar propostas de harmonização da legislação nacional com os preceitos das convenções mencionadas. A primeira tarefa concluída deste subcomitê foi a promulgação do Decreto 6481 de 12 de junho de 2008 que regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Existe ainda um corpo legal penal para proibir a utilização de pessoas menores de 18 anos para a comissão de ilícitos, assim como penalização de condução de abuso e violência contra crianças e adolescentes e o tráfico de pessoas.

Evidência de efetiva implementação: De 1992 a 2007, o Brasil tem reduzido de forma sustentável o trabalho infantil e tem implementado políticas universalizantes de proteção à criança e ao adolescente, entre as quais se destacam a acesso de 97% à escola, 11 milhões de famílias abaixo da linha de pobreza e da miséria sendo atendidas nos programas de transferência de renda condicionada, 780 mil crianças e adolescentes atendidas em programas de ações sócio educativas complementares à escola, programas de extensão da permanência extra turno nas escolas, ampliação das ações da inspeção do trabalho via Ministério do Trabalho e Emprego e via Ministério Público do Trabalho.

Por outro lado a nova conformação das características do trabalho infantil no país que se concentra no trabalho infantil doméstico, na agricultura familiar, e nas atividades informais do comércio e prestação de serviços urbanos, os chamados núcleos duros do trabalho infantil apresentam dificuldades de maior intervenção direta das políticas públicas por estarem mais invisíveis ou difusos nos centros urbanos. Para efeitos de um maior comprometimento da sociedade civil para com a política pública, se implementou o DISK 100 para a denúncia de violência e exploração contra crianças e adolescentes, amplamente divulgado.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Idade Mínima (n. 138), 1973, ratificada em 2001; Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (n. 182), 1999, ratificada em 2000.

Fontes:

1. Comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção 138 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C138&ctry=0090&hdoff=1&lang=EN>) e Convenção 182 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C182&ctry=0090&hdoff=1&lang=EN>).
2. Legislação Nacional obtida em Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=04&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).
3. Notas do Livro Legislação Comparada. OIT/ MERCOSUL. 2007 e notas dos Progres Report IPEC/Brasil

Indicador Normativo 9. Trabalho Forçado

Legislação, políticas ou instituições: O enquadramento legal para a persecução criminal do trabalho forçado e do “trabalho escravo” no Brasil está no art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei n. 10.803, de 2003. O novo texto do art. 149 criminaliza o ato de reduzir alguém a condição análoga à de escravo. Os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel (GEFM), compostos por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procuradores do Trabalho e Policiais Federais atua em conjunto com representantes, da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). Criado por decreto Decreto Presidencial de 31 de julho de 2003 formam a base para a maioria das estratégias de combate ao trabalho escravo, com várias ações decorrentes de sua eficácia em identificar instâncias do crime de reduzir trabalhadores a condições análogas à de escravo, como previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro. Composta por representantes de autoridades do Poder Executivo e de entidades privadas não-governamentais, a CONATRAE tem o objetivo de acompanhar todas as ações a serem adotadas no contexto do 2º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Ademais, pelo Decreto n. 5.948, de 2006, que aprova a Política Nacional do Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, foi criado no âmbito do Ministério da Justiça um Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de elaborar proposta do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – PNETP. O Grupo foi formado e iniciou suas atividades no decorrer de 2008. Previu-se dotação orçamentária para as atividades de combate ao tráfico, embora não se tenha recebido nenhuma informação a respeito da implementação. A Polícia Rodoviária Federal, que é responsável por uma parcela substancial da ação destinada a fazer cumprir a lei de combate ao tráfico, continua realizando o treinamento de seus agentes para localizar vítimas do tráfico e investigar crimes relacionados com essa atividade ilegal.

Evidência de efetiva implementação: O Governo informa que, como resultado das atividades dos GEFMs, foram libertados mais de 28.000 trabalhadores escravizados. Observou o Comitê de Peritos em 2008: “No entanto, apesar de todas as medidas, o fenômeno persiste. Nem a legislação, nem as atividades de monitoramento da fiscalização do trabalho, nem as decisões judiciais prolatadas parecem dissuasivas o bastante para pôr fim a uma prática que evidentemente permanece lucrativa. O Comitê solicita, portanto, que o Governo continue fazendo tudo o que está a seu alcance para dar combate a pessoas que submetem outras a trabalhos forçados, apesar dos obstáculos e resistência que continuam a existir no país”. “O Comitê considera efetivamente que o trabalho escravo será mantido enquanto for lucrativo. O pagamento de multas e indenizações em um montante dissuasório, junto com a impossibilidade de ascender as subvenções e o financiamento público e de vender sua mercadoria, assim como as medidas de expropriação, constituem os elementos de pressão econômica que se devem utilizar contra as pessoas que exploram o trabalho de outros”.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Trabalho Forçado (n. 29), 1930, ratificada em 1957; Convênio sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n. 105), 1957, ratificada em 1965; Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (n. 182), ratificada em 2000.

Fontes: 1. Observação do Comitê de Peritos sobre C.29 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplayAllComments.cfm?conv=C029&ctry=0090&hdroff=1&lang=EN>).

por sua natureza, possam comprometer a saúde, segurança e a moralidade das crianças. A prevenção e erradicação do trabalho infantil é um dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e, portanto, se constitui num aspecto central para a promoção do trabalho decente.

O Brasil também ratificou, em 2002, a Convenção Nº 138 sobre a idade mínima e estabeleceu na legislação nacional a proibição do trabalho infantil até os 16 anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, desde que não haja conflito com os demais direitos das pessoas dessa faixa etária, conforme quadro abaixo. Os trabalhos perigosos listados no Decreto 6481 de 2008 estão proibidos para menores de 18 anos e somente em casos

excepcionais, com autorização da autoridade competente, e após o laudo técnico definir que as condições de saúde e segurança do adolescente estão garantidas, se poderá dar uma autorização temporária de trabalho, que deverá ser monitorada e avaliada com frequência para garantir que as condições de proteção integral estão se efetivando.

A experiência brasileira de prevenção e eliminação do trabalho infantil é reconhecida internacionalmente. Desde o início da década de 1990, o Estado e a sociedade brasileiros têm desenvolvido ações contundentes na prevenção e erradicação do trabalho infantil. Os resultados alcançados são expressivos. Segundo a PNAD, o número de crianças e adolescentes ocupados, entre 05 e 17

anos de idade, reduziu-se de 8,42 milhões (19,6% do total) para 4,85 milhões (10,8%) entre 1992 e 2007, significando uma diminuição de cerca de 3,57 milhões de pessoas inseridas no mercado de trabalho – o correspondente ao conjunto de toda a população do Uruguai. Entre as crianças de 10 a 14 anos a redução da proporção daquelas que trabalhavam foi de 12 pontos percentuais ao declinar de 20,5% para 8,5% entre 1992 e 2007 (vide Tabela 5).

Desde 1992, o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC/OIT) iniciou no Brasil um processo de articulação, mobilização e fortalecimento de iniciativas nacionais para a prevenção e eliminação do trabalho infantil. Em 1996, o governo brasileiro criou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, o PETI. Resultado da mobilização da sociedade, o programa é voltado para retirar crianças e adolescentes de 7 a 15 anos do trabalho perigoso, penoso, insalubre e degradante, por intermédio primordialmente de transferência direta de renda do governo federal para famílias de crianças e adolescentes envolvidos no trabalho precoce com a condicionalidade de assistência escolar e nas atividades sócio educativas no contra turno escolar.

Apesar dos avanços, o desafio atual é grande. O número de crianças trabalhando ainda é elevado e, segundo os últimos levantamentos da PNAD, há uma desaceleração na trajetória de redução do trabalho infantil nos últimos anos. Essa desaceleração deve-se, principalmente, à manutenção no nível de ocupação de crianças entre 05 e 13 anos de idade (em torno de 4,5%), desde o ano de 2004, o que não ocorre com as demais faixas etárias (14 e 15 e 16 e 17 anos). Em termos absolutos e relativos, o trabalho infantil recruta mais meninos do que meninas, sendo que 66,0% do número de crianças trabalhadoras são do sexo masculino. Apesar das meninas estarem em menor número estão igualmente afetadas pelo trabalho infantil, em especial nas atividades do trabalho doméstico.

O suplemento de aspectos complementares do trabalho, aplicado no levantamento da PNAD referente ao ano de 2006, permite constatar os sérios riscos que o trabalho infantil proporciona à saúde das crianças. Com efeito, 5,3% das crianças

e adolescentes que estavam trabalhando durante a semana de referência da pesquisa sofreram acidente de trabalho ou apresentaram doença laboral⁵. Esse dado causa inquietação, pois entre os trabalhadores adultos com carteira assinada a proporção de acidentados no mesmo ano foi bastante inferior (2,0%)⁶. De fato, as crianças estão muito mais expostas aos riscos no trabalho do que os adultos, uma vez que seu particular processo de desenvolvimento suas capacidades ainda estão em processo de formação e a natureza e as condições em que as atividades laborais ocorrem são freqüentemente insalubres e inadequadas do ponto de vista ergonômico e proporcionam não só acidentes, mas também doenças osteomusculares, já que os instrumentos não foram dimensionados para elas. Estes dois elementos: processo físico, cognitivo, emocional e a natureza ou condição em que a atividade é realizada quando conjugadas no trabalho infantil impedem o real exercício da cidadania. Não é a toa que entre as crianças e adolescentes acidentados, o principal tipo de acidente foi *corte* (em 50,0% dos casos), seguido pela *fratura ou entorse* (14,0%) e *dor muscular, cansaço, fadiga, insônia ou agitação* (9,7%).

O trabalho infantil é um grande obstáculo ao trabalho decente e ao desenvolvimento humano não só por seus efeitos imediatos, mas também por seus reflexos no futuro. Um estudo elaborado pela OIT no ano de 2005, com base nos dados da PNAD, deixa claro que a incidência do trabalho infantil em geral resulta em menor renda na idade adulta – tanto quanto mais prematura é a inserção no mercado de trabalho. A pesquisa indica que pessoas que começaram a trabalhar antes dos 14 anos têm uma probabilidade muito baixa de obter rendimentos superiores aos R\$ 1.000 mensais ao longo da vida. A maioria daquelas que entraram no mercado antes dos nove anos tem baixa probabilidade de receber rendimentos superiores a R\$ 500 mensais⁷. Em média, quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos não chega aos 30 anos com uma renda muito diferente de quem ingressou

⁵ O período de referência considerado para a ocorrência de acidentes foi de 365 dias.

⁶ CEPAL/PNUD/OIT, *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a Experiência Brasileira Recente* (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

⁷ Dados em valores nominais de 2005.

com 18 ou 19 anos. Entretanto, à medida que a pessoa envelhece, há maior probabilidade de que, se começou a trabalhar entre os 18 ou 19 anos, consiga melhor renda do que quem começou a trabalhar entre 15 e 17 anos. As possibilidades de obter rendimentos superiores ao longo da vida laboral são maiores para aqueles que começam depois dos 20 anos. Um dos fatores que podem explicar essa relação é a probabilidade de que essas pessoas tenham níveis superiores de escolaridade e qualificação⁸.

No marco da Agenda Bahia do Trabalho Decente – experiência, em nível subnacional, pioneira no mundo – com o objetivo de tornar a Bahia o primeiro estado brasileiro livre do trabalho infantil, o Governo do Estado, em parceria com o IPEC/OIT, está desenvolvendo um conjunto de intervenções para prevenir e retirar crianças do trabalho, bem como para proteger os adolescentes e removê-los das piores formas de trabalho infantil.

⁸ CEPAL/PNUD/OIT (2008), *idem*.

6 Estabilidade e Segurança no Trabalho

O tempo de permanência no emprego é um indicador de estabilidade no mercado de trabalho, e depende da conjuntura econômica, do perfil demográfico do país, assim como também de elementos institucionais, tais como, a legislação trabalhista e os convênios coletivos de trabalho. Dado a relação positiva entre a regulamentação do mercado do trabalho e o tempo de permanência no emprego, o mesmo pode ser interpretado como um indicador da flexibilidade (ou estabilidade) numérica do mercado de trabalho.¹

Comparações internacionais mostram que a legislação sobre a proteção do emprego influi no tempo de permanência no mercado do trabalho. No Brasil, o empregador tem a faculdade da demissão arbitrária ou sem justa causa, mediante aviso prévio de trinta dias, e o pagamento de uma multa de 40 por cento do valor de depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. No caso de demissão por justa causa, o empregado não terá direito à multa referida (vide Indicador Normativo 10 – *Legislação sobre a proteção do emprego*).

Em 2007, no Brasil, a permanência média das pessoas de 16 anos ou mais no trabalho principal era de 8,0 anos, pouco mais do que a média de 7,5 anos registrada em 1992. Desagregando esse dado por sexo, evidencia-se a maior fragilidade do vínculo empregatício das mulheres, que têm em média 7,4 anos de permanência no emprego, ou seja, 1,1 ano menos que os homens (8,5 anos). Também é menor o tempo médio de permanência dos negros (7,8 anos) em relação aos brancos (8,2), ainda que essa diferença seja menor do que a observada entre as mulheres e os homens. O

tempo médio de permanência dos trabalhadores rurais (12,6 anos) é significativamente superior ao dos trabalhadores urbanos (7,1 anos).

Um indicador da flexibilidade no mercado do trabalho é a porcentagem da população com permanência no emprego inferior a um ano. Em 2007, essa porcentagem era de 18,2 por cento, levemente inferior à registrada em 1992 (20,0 por cento). Em 2007, essa cifra era superior para as mulheres (19,2 por cento) e negros (19,7 por cento), em comparação com os homens (17,4 por cento) e os brancos (16,8 por cento). A diferença de 2,9 p.p. entre negros e brancos é expressiva, e mostra a maior precariedade da situação dos negros no mercado do trabalho.

De ponto de vista da estabilidade no mercado de trabalho, é interessante considerar o indicador de permanência no emprego igual ou superior a cinco anos. A estabilidade no trabalho é importante para desenvolver o capital humano da força de trabalho e está vinculada com aumentos na produtividade.² Da mesma forma que em relação aos outros indicadores, registra-se aqui e uma melhora no período analisado: a porcentagem de ocupados com permanência igual ou superior a cinco anos aumenta de 45,0 por cento em 1992 para 47,4 por cento em 2007. A porcentagem de mulheres nessa situação (44,5 por cento) era, em 2007, 5,0 p.p. inferior a dos homens (49,5 por cento). Essa diferença era maior do que aquela registrada (2,8 p.p.) entre negros (45,9 por cento) e brancos (48,7). Por outro lado, a porcentagem de trabalhadores rurais com permanência no emprego igual ou superior a cinco anos (63,6 por cento) era significativamente

¹ P. Auer e S. Cazes (2003) *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Genebra, OIT.

² P. Auer, J. Berg and I. Coulibaly (2005) "Is a stable workforce good for productivity?" *International Labour Review* 124 (3).

Tabela 6. Estabilidade e Segurança no Trabalho

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tempo médio de permanência no emprego, em anos	7,5	7,8	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0
Mulheres	7,2	7,4	..	7,4	7,4	7,5	7,4	..	7,1	7,1	7,3	7,2	7,2	7,2	7,4
Homens	7,7	8,0	..	8,0	8,2	8,0	8,2	..	8,1	8,0	8,2	8,1	8,1	8,2	8,5
Negros	7,3	7,6	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,6	7,5	7,7	7,5	7,6	7,6	7,8
Branco	7,7	7,8	..	7,8	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,8	7,9	7,9	7,9	8,0	8,2
Rural	11,0	11,6	..	11,7	12,3	11,9	11,7	..	12,4	12,3	12,5	12,1	12,0	11,8	12,6
Urbano	6,4	6,6	..	6,5	6,6	6,6	6,8	..	6,6	6,7	6,8	6,8	6,8	7,0	7,1
Permanência no emprego inferior a um ano, em %	20,0	19,6	..	19,7	19,4	19,1	17,7	..	19,8	19,7	18,9	18,7	19,5	19,2	18,2
Mulheres	19,7	20,0	..	20,2	20,2	19,7	18,6	..	20,8	20,5	19,4	19,8	20,5	20,3	19,2
Homens	20,2	19,4	..	19,3	18,9	18,7	17,2	..	19,2	19,1	18,4	17,9	18,7	18,4	17,4
Negros	22,4	21,3	..	21,3	21,2	21,2	19,3	..	21,5	21,7	20,7	20,5	21,1	20,9	19,7
Branco	18,0	18,4	..	18,4	18,1	17,5	16,5	..	18,6	18,0	17,3	17,2	18,0	17,7	16,8
Rural	16,6	14,0	..	14,3	12,8	13,5	12,2	..	13,3	12,1	12,2	11,5	13,0	12,5	11,6
Urbano	21,1	21,4	..	21,3	21,3	20,7	19,3	..	21,3	21,3	20,3	20,2	20,8	20,6	19,4
Permanência no emprego igual ou superior a 5 anos, em %	45,0	46,5	..	46,1	46,5	46,4	47,3	..	45,6	45,9	46,4	46,2	46,4	46,5	47,4
Mulheres	43,8	45,0	..	44,5	44,1	44,7	45,4	..	43,0	43,5	43,9	43,5	43,7	43,7	44,5
Homens	45,8	47,5	..	47,2	48,1	47,4	48,6	..	47,4	47,6	48,2	48,2	48,4	48,6	49,5
Negros	42,9	45,0	..	45,0	45,5	45,3	46,3	..	44,4	44,3	45,1	44,9	44,9	44,8	45,9
Branco	46,7	47,7	..	46,9	47,2	47,2	48,0	..	46,6	47,2	47,5	47,4	47,7	48,0	48,7
Rural	57,8	60,9	..	60,2	62,2	61,3	61,0	..	62,6	63,3	62,6	62,9	62,7	62,0	63,6
Urbano	40,9	42,1	..	41,8	42,0	42,1	43,2	..	41,9	42,2	43,0	42,8	43,0	43,4	44,2

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

superior àquela registrada para os trabalhadores urbanos (44,2).

Indubitavelmente, a melhor maneira de proporcionar uma renda segura às pessoas em idade de trabalhar é o acesso ao trabalho decente. Entretanto, o seguro-desemprego é um instrumento fundamental para a segurança no trabalho, pois garante uma renda mínima nas situações de desemprego e de busca por emprego, além de contribuir para evitar que quem está momentaneamente sem ocupação entre na situação de pobreza. No Brasil, o direito ao acesso a esses recursos é garantido para os assalariados com carteira de trabalho assinada e contrato por tempo indeterminado que foram demitidos sem justa causa e que trabalharam no

mínimo por seis meses continuamente antes da data da dispensa. O prazo de concessão do benefício varia, regra geral, de três a cinco meses, dependendo do tempo de trabalho nos últimos 36 meses (vide Indicador Normativo 2 – *Seguro-desemprego* no Capítulo 1).

Já entre os trabalhadores informais, podem requerer o benefício apenas pescadores artesanais no período de defeso e aqueles resgatados de situações de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. Os trabalhadores domésticos têm direito ao seguro-desemprego se possuem carteira de trabalho assinada e contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Como a contribuição é facultativa, só 11.793 (0,2%) de

Indicador Normativo 10. Legislação sobre a Proteção do Emprego

Legislação, políticas ou instituições: O Capítulo II do Título II da Constituição é a fonte primária da legislação do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém normas de lei substantiva e processual sobre o término da relação de emprego. Fonte adicional da legislação trabalhista tratando sobre indenização compensatória pela extinção da relação de emprego por parte do empregador é a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, que estabelece o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Períodos de aviso prévio e níveis de indenização: No caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante aviso prévio de trinta dias, o empregado tem direito a sacar o montante, atualizado monetariamente, dos depósitos efetuados pela empresa em sua conta vinculada no FGTS no período de vigência do contrato de trabalho, além de fazer jus a indenização compensatória, limitada, até que se edite a lei complementar prevista no inciso I do art. 7º da Constituição, a 40% sobre o valor atualizado do referido montante de depósitos no FGTS, acrescido de juros. No caso de o empregado incorrer numa ou mais das formas de falta grave enumeradas na CLT, a relação de emprego pode ser rescindida pelo empregador por justa causa, caso em que, comprovada judicialmente a falta grave, o empregado não terá direito à multa referida, nem ao saque imediato dos depósitos. Existe ainda a hipótese, prevista na CLT, de rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca, com saque dos depósitos, mas com a redução da multa por metade. Representantes dos trabalhadores e empregadas grávidas são protegidos contra a despedida, exceto nos casos de falta grave por parte dos representantes dos trabalhadores.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação foi obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: O setor formal. Existe uma extensa economia informal.

Cobertura de trabalhadores na prática: Observa-se a existência de uma ampla economia informal que na prática não é coberta pela legislação.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador (n. 158), 1982, ratificada em 1995, mas denunciada em 1996.

Fonte: 1. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

um total de 6,7 milhões de trabalhadoras domésticas receberam este benefício no ano 2007.

Em 2007³, a cobertura do seguro-desemprego atingiu 80,0% dos trabalhadores que cumpriam todos os critérios acima mencionados. Em 2007, 65,7 por cento dos requerentes de seguro-desemprego formal eram homens, comparado com 34,3 por cento das mulheres, resultado da maior taxa de participação dos homens no mercado de trabalho, a mais alta incidência das mulheres no emprego informal, e seu menor permanência no emprego. Os critérios de elegibilidade para o seguro-desemprego (seis meses de trabalho nos últimos 36 meses) fazem com que a rotatividade tenda a reduzir a cobertura do benefício. Esse elemento é preocupante, já que o mercado de trabalho brasi-

leiro, inclusive o formal, é caracterizado por elevada rotatividade. De fato, segundo dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do MTE, as taxas de rotatividade se mantiveram elevadas (em geral, acima de 40,0%) entre 1997 e 2007.⁴

³ A mudança de metodologia de cálculo da cobertura do seguro-desemprego introduzida em 2007 possibilita uma medição mais precisa do indicador, mas impede a comparação com os anos anteriores.

⁴ CEPAL/PNUD/OIT *Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente* (Brasília, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

7 Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego

Um dos quatro pilares básicos da Agenda do Trabalho Decente é o respeito aos direitos no trabalho, em especial os expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, entre os quais se inscreve a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Além disso, a promoção da igualdade de gênero é um eixo transversal da Agenda do Trabalho Decente, o que significa que esse objetivo deve ser incorporado também no que se refere à promoção do emprego, à proteção social e ao diálogo social. Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 também é enfática nesta questão, conforme pode ser observado no Indicador Normativo 11 – *Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas*.

A segregação ocupacional com base no sexo se manifesta em todas as latitudes quaisquer que sejam os níveis de desenvolvimento econômico, sistemas políticos e entornos religiosos, sociais e culturais. É uma das características mais importantes e persistentes dos mercados de trabalho de todos os países. Há duas formas básicas de segregação ocupacional por sexo: uma horizontal e outra vertical. Segregação horizontal é a que estabelece barreiras de distintos tipos para que homens e mulheres se distribuam de forma mais equilibrada pela estrutura ocupacional. Segregação vertical é aquela que ocorre dentro de uma mesma ocupação, quando um dos sexos tende a se situar em graus ou níveis hierárquicos superiores em relação ao outro¹.

A existência e persistência da segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho está fortemente relacionada aos estereótipos de gênero – um conjunto de características comumente atribuídas às mulheres e suas presumíveis atitudes – existentes na sociedade. As ocupações nas quais elas se concentram majoritariamente e que são consideradas *tipicamente femininas* correspondem a esses os estereótipos, que podem ser divididos em três grupos: positivos, negativos e outros. Dentre os positivos estão a destreza e experiência nas tarefas domésticas, maior habilidade manual e aspecto físico considerado atrativo. Entre os negativos estão a menor força física, dificuldade em supervisionar o trabalho dos outros, menor aptidão para as ciências exatas e menor disposição para viajar e enfrentar riscos. No grupo dos outros estereótipos figuram maior disposição a receber ordens e maior docilidade, menor disposição em se queixar das tarefas, menor necessidade de renda, etc.

As informações da PNAD demonstram o quanto a segregação ocupacional entre os sexos ainda se faz presente no mercado de trabalho brasileiro. Em 2007, o grupo ocupacional de *trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção* respondia por 34,4% da estrutura ocupacional masculina e por apenas 9,1% da feminina (vide Tabela 7). Por outro lado, o grupo dos *trabalhadores dos serviços* – do qual fazem parte os serviços domésticos, de saúde e educação – respondia por 31,1% da ocupação das mulheres e por apenas 12,0% no caso dos homens. Tratando-se dos postos de comando/chefia, verifica-se a permanência de significativas barreiras e discriminações contra as mulheres. No grupo ocupacional *dirigentes em geral* as

¹ R. Anker, “La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías.” *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, v. 116, n.3, 1997.

Tabela 7. Igualdade de Oportunidade e de Tratamento no Emprego

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Distribuição percentual do grupo ocupacional Dirigentes em Geral^{1,2}																
Mulheres	23,7	43,4	21,8	34,0	29,5	29,0
Homens	76,3	56,6	78,2	66,0	70,5	71,0
Negros	12,5	13,4	19,8	28,0	18,8	12,0
Branco	87,5	86,6	80,2	72,0	81,2	88,0
Participação do grupo ocupacional Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção na estrutura ocupacional, em %¹																
Mulheres	23,7	23,1	23,3	23,2	22,9	23,6
Mulheres	9,2	9,1	9,3	9,2	9,0	9,1
Homens	34,0	33,2	33,5	33,6	33,3	34,4
Negros	24,7	24,1	24,1	24,1	24,4	25,3
Branco	22,9	22,3	22,6	22,5	21,5	22,1
Participação do grupo ocupacional Trabalhadores dos serviços na estrutura ocupacional, em %¹																
Mulheres	19,8	19,4	20,2	19,8	20,1	20,2
Mulheres	31,4	30,9	31,7	30,8	31,0	31,1
Homens	11,6	11,3	11,8	11,7	12,0	12,0
Negros	23,3	23,1	23,8	23,4	23,6	23,8
Branco	17,0	16,4	17,1	16,5	16,9	16,8
Hiato no rendimento médio mensal no trabalho principal recebido pelas mulheres em relação aos homens e pelos negros em relação aos brancos³																
Mulheres/Homens	38,5	41,0	..	37,6	34,4	34,5	33,4	31,4	..	30,9	30,1	31,2	30,8	29,5	29,3	29,7
Negros/Branco	49,7	51,9	..	51,5	51,7	52,3	51,8	50,9	..	50,2	49,1	50,0	46,8	46,8	46,9	44,9

Notas:

¹ As ocupações na PNAD foram classificadas utilizando a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-Domiciliar, que é uma adaptação da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO para as pesquisas domiciliares. Para esta adaptação às pesquisas domiciliares o IBGE utilizou a estrutura da CBO, que ainda estava sendo validada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em setembro de 1999. A CBO-Domiciliar mantém-se idêntica à CBO no nível mais agregado – grande grupo – e reagrupa algumas famílias ocupacionais, subgrupos e subgrupos principais, considerando as dificuldades de sua captação com precisão em pesquisas domiciliares. Desta forma, a PNAD adere às padronizações nacional e internacional de classificação de ocupações, uma vez que a Classificação Brasileira de Ocupação – CBO – tem como referência a Classificação Internacional Uniforme de Ocupação – CIUO 88.

² Refere-se ao Subgrupo principal 11 e 12 da CIUO-88.

³ Refere-se à diferença entre os rendimentos das mulheres e dos homens (e dos negros e dos brancos), expressado como porcentagem dos rendimentos dos homens (e dos brancos).

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

mulheres representavam apenas 23,7% e 29,0% em 2002 e 2007, respectivamente, enquanto que entre os homens tais proporções eram de 76,3% e 71,0% respectivamente. As desigualdades de raça também se fazem presente nos cargos diretos. Cerca de 88,0% dos dirigentes eram brancos e

apenas 12,0% eram negros tanto em 2002 como em 2007, ainda que 53% da população ocupada seja composta por negros.

A distribuição por setor de atividade econômica também permite constatar a segregação de gênero

Indicador Normativo 11. Igual Oportunidade e Tratamento

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei n. 9.799, de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso a emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional. O Decreto n. 5.390, de 2005, que aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, inclui o tema da equidade de gênero nas relações de trabalho. Em 2008, por meio do Decreto n. 6.387, foi promulgado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que manteve um capítulo dedicado ao tema do acesso das mulheres ao trabalho – Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. O Programa Nacional do Trabalho Decente, no Brasil, inclui em seus objetivos a aplicação efetiva da Convenção n. 111. Uma série de outros programas, políticas e iniciativas são mencionados nos relatórios do Governo sobre a Convenção n. 111.

Evidência de efetiva implementação: Persiste havendo discriminação com base em sexo e raça, mas o Governo está adotando medidas ativas para combatê-la. Diferenças salariais com base em raça, em particular, continuam acentuadas.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Nos termos do art. 7º, parágrafo único, da Constituição, “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como sua integração à previdência social”. Como resultado, os empregados domésticos não parecem estar cobertos pelo disposto nos incisos XXX e XXXI, que tratam da não-discriminação no trabalho.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n. 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (n. 111), de 1958, ratificada em 1965.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre C.111, 2005.
2. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdoff=1&ctry=0090&conv=C111&Lang=EN>).

vigente no mercado de trabalho – os homens ocupando predominantemente as atividades industriais e relacionadas ao ideário do “sexo forte” e as mulheres mais presentes nos serviços, sobretudo naquelas ocupações relacionadas às funções de cuidado. A indústria da construção civil ocupava 11,6% dos trabalhadores e apenas 0,5% das trabalhadoras em 2007 e essa estrutura era praticamente a mesma em 1992 (10,3% e 0,5% respectivamente).

O Índice de Dissimilaridade de Duncan permite medir e analisar as tendências na segregação ocupacional entre homens e mulheres em diferentes grupos ocupacionais. Esse indicador de segregação ocupacional por sexo é interpretado como a proporção de homens ou mulheres que teriam de mudar de grupos de ocupação de modo que a razão de sexo de cada setor ou grupo ocupacional fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação. Os valores assumidos pelo Índice de Duncan variam de 0 (zero), quando não existe diferença nas dis-

tribuições setoriais e ocupacionais entre homens e mulheres, ou seja, há uma integração completa, a 100, quando existe uma segregação completa. Este índice utiliza a definição implícita de integração como a situação na qual a representação proporcional de cada sexo (ou outro atributo) em cada setor ou ocupação é a mesma da força de trabalho total². Ao compararem-se as distribuições entre homens e mulheres ao longo dos grupos ocupacionais, o Índice de Duncan aponta que, no Brasil em 2002, um contingente de 32,6% de mulheres ou homens teria que mudar de grupos de ocupação para que a razão de sexo nos grupos ocupacionais fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, eliminando a segregação ocupacional por sexo. Este índice experimenta um ligeiro aumento em 2007, chegando a 33,3% .

² Por exemplo, se as mulheres representassem 40% da força de trabalho, o índice seria 0 se cada setor de atividade econômica ou grupo de ocupação fosse 40% feminino. Neste sentido, não têm importância os números absolutos de homens e mulheres na força de trabalho, mas sim a distribuição percentual de homens e mulheres dentro dos setores e ocupações.

Indicador Normativo 12. Igualdade de Remuneração para Trabalho de Igual Valor

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição, no capítulo dos direitos sociais, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (art. 7º, inciso XXX). Entre outros instrumentos legislativos, a Lei n. 9.799, de 1999, inclui dispositivos proibindo discriminação com base em sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, no que diz respeito ao acesso ao emprego e como variável determinante para fins de remuneração, treinamento e oportunidades de ascensão profissional. O Decreto n. 5.390, de 2005, que aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, inclui o tema da equidade de gênero nas relações de trabalho. Em 2008, por meio do Decreto n. 6.387, foi promulgado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que manteve um capítulo dedicado ao tema do acesso das mulheres ao trabalho – Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social. O Programa Nacional do Trabalho Decente, no Brasil, inclui em seus objetivos a aplicação efetiva das Convenções n. 100 e n. 111.

Evidência de efetiva da implementação: Dados estatísticos pormenorizados indicam que os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, continuam altos, porém sofreram diminuição no período. Em 1992, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 61,5% dos rendimentos masculinos, proporção que se elevou a 70,3% em 2007.

Existem pedidos de informação do Comitê de Peritos sobre a eficácia das medidas adotadas.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: não existem exclusões dos dispositivos constitucionais.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Igualdade de Remuneração (n. 100), 1951, ratificada em 1957; e Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (n. 111), de 1958, ratificada em 1965.

Fontes:

1. Relatórios governamentais sobre C.100 e C.111.
2. Comentários do Comitê de Peritos sobre C.100 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=R&conv=C100&lang=EN>) e C.111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2008&type=O&conv=C111&lang=EN>).

Os diferenciais de rendimentos do trabalho principal entre homens e mulheres, apesar de continuarem altos, diminuíram ao longo do período: em 1992, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 38,5% menos do que os homens, proporção que reduziu para 29,7% em 2007 (vide Tabela 7). Considerando-se a cor ou raça dos trabalhadores, observa-se que a diminuição do hiato foi menos expressiva, na medida em que a proporção na qual os rendimentos auferidos pelos brancos era superior ao dos negros declinou de 49,7% para 44,9% durante o mesmo período.

No que concerne ao emprego das pessoas com deficiência, os dados da RAIS referentes ao ano de 2008 indicavam a existência de 323 mil pessoas ocupadas com algum tipo de deficiência, correspondente a 1,0% do contingente total de vínculos empregatícios formais existentes no país. Mais da metade destes correspondiam a pessoas com deficiências físicas (55,2%), seguidas das auditivas

(24,7%), visuais (3,9%), mentais (3,4%) e múltiplas (1,1%). A remuneração média dos trabalhadores com deficiência era de R\$ 1.717, sendo superior à média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 1.494). Os assalariados com deficiência auditiva são aqueles que percebem a maior remuneração dentre os diversos tipos de deficiência (R\$ 2.162,02), o único valor acima da média de rendimentos entre todos os tipos de deficiência. Frente a essa situação, a renda superior das pessoas com deficiência em relação ao conjunto dos trabalhadores é bastante condicionada pelos níveis de remuneração daqueles com deficiência auditiva. O salário médio dos ocupados com deficiência mental, por exemplo, era de R\$ 690. As desigualdades salariais de gênero também se manifestam entre as pessoas com deficiência, mesmo entre aqueles que auferem maiores níveis de rendimento – caso dos deficientes auditivos – no qual as mulheres recebiam apenas 61,0% do salário masculino.

8 Ambiente de Trabalho Seguro

O preâmbulo da Constituição da OIT chama a atenção para o fato de que a “proteção do trabalhador contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho” é um elemento fundamental da justiça social. Esse direito a condições de trabalho decentes e a um entorno de trabalho seguro e saudável foi reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa, durante a 98ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2008.

A análise da dimensão referente ao Ambiente de Trabalho Seguro será realizada com base em duas fontes de informações. A primeira delas se constitui nos registros administrativos do Ministério da Previdência Social referentes aos acidentes e inspeção do trabalho. A segunda é um levantamento domiciliar oriundo de um suplemento de Saúde da PNAD aplicado em 1998 e 2003.

Com base no artigo 19 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Pode causar desde um simples afastamento, perda ou redução da capacidade para o trabalho e até mesmo a morte do segurado.

Pela legislação brasileira também são considerados acidentes do trabalho: a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado; b) a doença profissional, assim entendida como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condi-

ções especiais em que o trabalho é realizado e que com ele estejam diretamente relacionadas. Ademais, existem outras modalidades¹ que se equiparam a acidente de trabalho. Não são consideradas como doença do trabalho a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa; a doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região onde ela se desenvolva, salvo se comprovado que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. No âmbito da seguridade social brasileira há o auxílio-doença, que se constitui num benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho), conforme Indicador Normativo 13 – Auxílio-doença Acidentário e Indicador Normativo 16 – Auxílio-doença, no Capítulo 9).

A partir do ano de 2007 o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) instituiu uma nova sistemática de concessão de benefícios acidentários que

¹ I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou que tenha produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II – o acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, negligência ou imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior; III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e IV – o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa.

Tabela 8. Ambiente de Trabalho Seguro

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Inspeção do Trabalho																
Número de Auditores Fiscais do Trabalho	2.703	2.708	2.720	3.089	3.464	3.242	3.106	3.169	3.131	3.080	3.044	2.837	2.927	2.935	2.873	3.173
População Ocupada (mil pessoas)	60.387	61.578	..	64.829	64.250	65.646	66.451	69.793	..	73.272	76.215	77.626	82.066	84.513	86.837	88.442
Nº de Auditores por 10 mil ocupados	0,45	0,44	..	0,48	0,54	0,49	0,47	0,45	..	0,42	0,40	0,37	0,36	0,35	0,33	0,36
Tipos de acidentes de trabalho e taxas																
Total acidentes não-fatais																
Acidentes Típicos	395.455	421.343	414.341	387.820	363.868	340.251	393.071	399.077	465.700	499.680	512.232	514.135
Acidentes de Trajeto	325.870	347.482	347.738	326.404	304.963	282.965	323.879	325.577	375.171	398.613	407.426	414.785
Doenças do Trabalho	34.696	37.213	36.114	37.513	39.300	38.799	46.881	49.642	60.335	67.971	74.636	78.564
Incapacidade Permanente																
Número de óbitos	18.233	17.669	15.923	16.757	15.317	12.038	15.259	13.416	12.913	14.371	9.203	8.504
Taxa de Incidência (por 100.000 vínculos)	1,725	1,721	1,878	1,895	1,857	..
Taxa de Mortalidade (por 100.000 vínculos)	13,0	11,5	11,5	10,5	10,0	9,4

Nota: ¹ Refere-se a população com 16 anos e mais de idade.

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – MTE e IBGE-PNAD; DIEESE, Anuário dos Trabalhadores; Ministério da Previdência Social – Anuário Estatístico de Acidentes no Trabalho.

teve impacto direto sobre a forma como são levantadas e apresentadas as estatísticas de acidentes de trabalho². O principal desdobramento dessa medida foi que o conjunto dos acidentes registrados passou a ser a soma dos acidentes informados por meio da Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) e o conjunto de acidentes presumidos que deram origem a benefícios acidentários para os quais não há CAT informada.

Com o intuito de manter a comparabilidade da série histórica para que se possa analisar de forma consistente a evolução dos acidentes de trabalho,

serão considerados para o ano de 2007 apenas os acidentes com CAT registrada. Do mesmo modo, a análise dos Indicadores de Acidentes de Trabalho disponibilizados no Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – de responsabilidade do Ministério da Previdência Social – será realizada até o ano de 2006, já que os indicadores de 2007 foram calculados levando-se em conta também os acidentes com CAT registrada, o que impede, portanto, a comparabilidade com os anos anteriores.

O número de acidentes de trabalho no Brasil, com CAT registrada, aumentou de 395 mil no ano de 1996 para 514 mil em 2007, totalizando um incremento absoluto de 119 mil acidentes ao longo de 11 anos, que corresponde a uma expansão de 30,0%. Não se pode desprezar o fato de que o número absoluto de acidentes de trabalho notificados também vem crescendo devido à ampliação da proporção de empregos formais registrada principalmente a partir de 2004. Entre 2004 e 2007, segundo a RAIS, foram criados

² Uma das principais mudanças refere-se ao fato de que não é mais exigida a entrega de uma Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) e sua vinculação a um benefício para a caracterização desse benefício como acidentário. Embora a entrega da CAT continue sendo uma obrigação legal, o fim dessa exigência implicou alterações nas estatísticas sobre acidentes no trabalho, na medida em que passou-se a ter um conjunto de benefícios acidentários, presumidamente causados por acidentes de trabalho, para os quais não há CAT registrada. Em função disso, as informações referentes a Acidentes Registrados passaram a contar também com dados sobre os benefícios acidentários concedidos pelo INSS para os quais não foram registradas CAT.

Indicador Normativo 13. Auxílio-Doença Acidentário

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda em 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, em benefício de idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência; e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41), aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de seguridade social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): *Previdência Social:* Aos trabalhadores empregados, o benefício é pago depois de um período inicial de 15 dias, durante o qual cabe ao empregador o pagamento normal do salário. O valor do benefício corresponde a 91% do salário de benefício. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. Não existe período de carência para os trabalhadores rurais e o valor do benefício é equivalente a um salário mínimo mensal. O benefício mínimo mensal é equivalente ao salário mínimo (R\$ 465).

Evidência de efetiva implementação: Informação não localizada pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados. Os trabalhadores por conta-própria não são cobertos. Não existe período de carência. A cobertura abrange os acidentes de trabalho ocorridos no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa (típico) ou ocorrido no deslocamento casa-trabalho-casa (de trajeto).

Cobertura de trabalhadores na prática: Informação não localizada pela OIT. Observa-se a existência de uma ampla economia informal que na prática não é coberta por este sistema.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 121 – Benefícios por Acidente de Trabalho, 1964 (n. 121), ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

cerca de 6,2 milhões de novos vínculos empregatícios formais, o que ampliou o universo a partir do qual são notificados os acidentes de trabalho, e, portanto, também o número de acidentes registrados.

Vale ressaltar que desde o ano de 2004 vem arrefecendo o ritmo de crescimento do número de acidentes – entre 2004 e 2005 o crescimento foi de 34 mil, contra 12 mil entre 2005 e 2006 e 2 mil entre 2006 e 2007. Como consequência, a Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho (não-fatais)³ que era de 1.725 por 100.000 vínculos empregatícios no ano de 2002 e tinha aumentado para 1.895 em 2005, declina para 1.857 em 2006 (ver Tabela 8). Os registros de 2007 demonstravam que 76,5%

dos acidentes ocorreram entre trabalhadores do sexo masculino e 43,2% entre as pessoas com até 29 anos de idade.

Tratando-se da composição dos acidentes registrados, observa-se uma ampla primazia dos Acidentes Típicos, que representavam, em média, cerca de 80,0% do total ao longo da série histórica, sendo que a sua maior participação ocorreu no ano de 1999 (84,2%) e a menor em 2006 (79,5%). Já os Acidentes de Trajeto⁴ mais do que dobraram em termos absolutos (ao passar de 34 mil em 1996 para 78 mil em 2007) e, consequentemente, ampliaram expressivamente sua participação relativa – de 8,8% em 1996 para 15,3% em 2007. Por fim, a participação relativa das Doenças

³ São aqueles acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado.

⁴ Acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa.

Indicador Normativo 14. Inspeção do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: As principais normas sobre a fiscalização do trabalho dizem respeito ao processo de multas administrativas, objeto dos arts. 626 a 642 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-lei n. 5.452, de 1943), cujas alterações mais recentes foram determinadas pela Medida Provisória n. 2.076-35/2001). Ver em NATLEX dados sobre o país.

Evidência de efetiva implementação: O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho no Brasil contava no ano de 2008 com um corpo de 3.113 Auditores Fiscais do Trabalho/AFT com competência para atuar em todo o território nacional, no âmbito urbano, rural, portuário e aquaviário, abrangendo todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos e privados, os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como as embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras. São exemplos de suas inúmeras atribuições, também, a fiscalização do cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para a eliminação do trabalho em condição análoga à escravidão.

Observações do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 81: “O Comitê recebeu uma série de denúncias de sindicatos alegando deficiente implementação da Convenção n. 81, inclusive insuficiência de recursos, falha de procedimentos, ineficácia de julgamentos e de multas, e ausência de publicação de um relatório anual de inspeções, entre outros problemas. Outras reclamações de sindicatos versam sobre outras falhas do sistema de inspeção trabalhista (excesso de obrigações adicionais, falta de inspetores e violência contra inspetores)”. Para detalhes, ver em particular as observações de 2007 e 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>).

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Aplica-se aos trabalhadores empregados.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (n. 81), ratificada em 1989, exceto o protocolo. Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (n. 129), não ratificada.

Fontes:

1. Relatórios governamentais e comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 81.
2. Legislação nacional listada em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=07.01&p_origin=SUBJECT).

do Trabalho⁵ no total de acidentes diminuiu pela metade (de 8,7% para 4,0%) em função, sobretudo, da redução do número de casos (de cerca de 35 mil em 1996 para aproximadamente 21 mil em 2007).

O crescimento significativo dos acidentes de trajeto guarda relação direta com a violência no trânsito e, em certa medida, também com a violência urbana e aponta para a necessidade de se avaliar com maior profundidade as condições de segurança dos trabalhadores durante o deslocamento entre a residência e o local de trabalho. Os acidentes de trajeto ocorrem predominantemente entre os segmentos mais jovens de trabalhadores. Em 2007, cerca de 41,5% desse tipo de acidente ocorreu entre pessoas com 20 a 29 anos de idade, sendo que 70,0% deste grupo populacional acidentado era composto por homens.

⁵ Entende-se por doença profissional ou do trabalho aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade.

Ao longo do período em estudo diminuiu significativamente o número de acidentes que culminou em Incapacidade Permanente⁶. Em 1996, cerca de 18 mil trabalhadores ficaram permanentemente incapacitados de trabalhar. A partir da segunda metade da década de 2000 esse tipo de ocorrência passou a declinar sucessivamente – de 14,4 mil em 2005 para 9,2 mil em 2006 e para 8,5 mil em 2007.

Também se observa uma significativa redução dos óbitos decorrentes de acidentes de trabalho, comparando as décadas de 1990 e 2000. Em 1996, os acidentes laborais geraram 4.488 óbitos – contingente correspondente ao pico da

⁶ Refere-se aos segurados que ficaram permanentemente incapacitados para o exercício laboral. A incapacidade permanente pode ser de dois tipos: parcial e total. Entende-se por incapacidade permanente parcial o fato do acidentado em exercício laboral, após o devido tratamento psicofísico-social, apresentar seqüela definitiva que implique em redução da capacidade. O outro tipo ocorre quando o acidentado em exercício laboral apresentar incapacidade permanente e total para o exercício de qualquer atividade laborativa.

série entre 1996 e 2007. Em 1999, essa cifra se situava em 3.896. Durante a década de 2000, o número de mortes por acidentes no trabalho sempre esteve num patamar inferior a 3.000, tendo apresentado uma média de 2.800 óbitos durante os anos de 2005 a 2007.

O processo de declínio dos óbitos por acidente de trabalho fica ainda mais evidente por intermédio da análise de um indicador que relaciona as mortes com a população exposta ao risco. De fato, a Taxa de Mortalidade⁷ por acidentes de trabalho vem caindo sistematicamente ao longo da década de 2000; de 13,0 óbitos por 100 mil vínculos empregatícios em 2002, para 11,5 em 2004, até baixar de dois dígitos em 2007 (9,4 óbitos por 100 mil vínculos empregatícios).

O Suplemento de Saúde da PNAD⁸ aplicado em 1998 e 2003 investigou o principal motivo de saúde que impediu a pessoa de realizar suas atividades habituais no período de referência de duas semanas. Dentre os motivos apresentados, figura *acidente no local de trabalho*⁹. Com base nessas informações, em 1998 um contingente de 130 mil trabalhadores foi impedido de realizar suas atividades habituais em decorrência de acidente no local de trabalho. Esse motivo foi o principal apontado por 1,8% do total de pessoas ocupadas que teve que se afastar das atividades cotidianas. Já em 2003, cerca de 166 mil trabalhadores tiveram que se afastar por conta de acidente laboral e o referido motivo correspondeu a 1,9% dos ocupados com impedimento de atividades.

⁷ Mede a relação entre o número total de óbitos decorrentes dos acidentes de trabalho verificados no ano e a população exposta ao risco de se acidentar. O indicador é obtido por Intermédio do coeficiente entre o número de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho e o número médio anual de vínculos empregatícios.

⁸ O Suplemento de Saúde da PNAD é investigado desde 1998 e a cada cinco anos. O suplemento foi novamente aplicado na PNAD do ano de 2008, mas será divulgado durante o primeiro trimestre de 2010.

⁹ Considerou-se acidente no local de trabalho o caso em que a pessoa que ficou impedida de realizar suas atividades habituais, em um ou mais dias do período de referência de duas semanas, por ter sofrido lesões ou ferimentos acidentais no local em que trabalha, seja interno ou externo (como no caso de pessoa que trabalha em coleta de lixo, conservação de linhas telefônicas ou elétricas, construção ou conservação de estradas, transporte rodoviário, serviços de táxi etc.).

O levantamento suplementar da PNAD também investigou como um dos motivos para afastamento das atividades habituais a existência de *acidente no trânsito*¹⁰, sendo que essa modalidade de restrição foi a principal declarada por 88 mil pessoas em 1998 e por 115 mil em 2003. Em decorrência do fato de que entre as pessoas que sofreram acidentes de trânsito, 71,0% delas no ano de 1998 e 66,6% em 2003, eram trabalhadores ocupados de 16 anos ou mais de idade, é possível considerar boa parte destes eventos como uma *proxy* de acidentes de trajeto, o que, neste caso, aumentaria a incidência de afastamento por acidentes de trabalho.

O país conta com um Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) cuja atuação abrange todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho (públicos e privados) e os profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos. Além das inúmeras atribuições inerentes à inspeção do trabalho, cabe ao SFIT também fiscalizar o cumprimento de cotas para a inserção de aprendizes e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a fiscalização para a erradicação do trabalho infantil e para eliminação do trabalho exercido em condições análogas à escravidão (vide Indicador Normativo 14 – *Inspeção do Trabalho*).

Com base nas informações do SFIT e da PNAD, observa-se que a partir de 1997 o número de Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs) vem crescendo num ritmo menor do que a população ocupada. Como consequência, vem declinando a média de AFTs para cada grupo de 10 mil pessoas ocupadas, que passou de 0,54 em 1996 para 0,36 em 2007 (vide Tabela 8).

¹⁰ Para a pessoa que ficou impedida de realizar suas atividades habituais, em um ou mais dias do período de referência de duas semanas, por ter sofrido lesões ou ferimentos em consequência de atropelamento, batida ou desgoverno de veículo em que viajava.

9 Seguridade Social

A Seguridade Social é um direito fundamental do ser humano e supõe a todos, indistintamente, de cobertura contra os riscos ao longo da vida e no trabalho. Os mais importantes princípios que sustentam e conformam a seguridade social são a solidariedade, a universalidade, a igualdade, a cobertura plena e a obrigatoriedade. No âmbito do Trabalho Decente, essa dimensão está intrinsecamente associada a dois objetivos estratégicos da OIT: normas, princípios e direitos fundamentais do trabalho; e proteção social.

Os elevados níveis de desemprego e de precarização do trabalho vivenciados ao longo da década de 1990 proporcionaram severos impactos sobre a proteção social em toda a América Latina, levando a uma diminuição nos já limitados padrões de cobertura da população. A insuficiência de cobertura do sistema de proteção social – tanto em relação ao número de trabalhadores quanto à gama de riscos cobertos – e a baixa qualidade da proteção oferecida estão entre os principais desafios enfrentados para a promoção do trabalho decente e o fortalecimento da coesão social na região.

O acesso à Seguridade Social é um elemento chave para a promoção do trabalho decente, na medida em que promove a garantia de renda e serviços sociais aos trabalhadores, com efeitos positivos sobre as suas famílias. No Brasil, apesar da ligeira expansão em comparação com a década de 1990, apenas metade dos trabalhadores ocupados (52,6% no ano de 2007) contribui para a previdência. Há significativas diferenças nas taxas de contribuição entre os trabalhadores segundo sexo, cor/raça e situação do domicílio. Em 2007, a cobertura previdenciária era realidade para 53,8% dos homens e 50,9% das

mulheres, o que representa um aumento em relação a 1992, quando essas cifras eram, respectivamente, 49,8% (homens) e 41,7% (mulheres) (vide Tabela 9). A diferença observada na proporção de homens e mulheres com cobertura previdenciária se reduziu de 8,1 p.p. para 2,9 p.p. nesse período. Por sua vez, a taxa de cobertura dos brancos (59,4%) era significativamente superior à dos negros (45,2%) em 2007, ainda que a desigualdade em relação a esse indicador tenha se reduzido de 18,2 p.p para 14,2 p.p. entre 1992 e 2007. Entre os trabalhadores residentes em áreas urbanas a proporção de contribuintes (58,3%) era mais do que o dobro daquela referente aos trabalhadores rurais (23,2%), a despeito do maior avanço na cobertura destes últimos observada entre 1992 e 2007.

A proporção de idosos (65 anos ou mais de idade) que regularmente recebe aposentadoria ou pensão é outro importante indicador da cobertura previdenciária. Além de assegurar uma renda permanente para as pessoas que se retiraram do mercado de trabalho por aposentadoria (tempo de serviço ou invalidez) e para os pensionistas, essa cobertura é estratégica para a sobrevivência de diversas famílias no país. Uma parcela expressiva dos recursos previdenciários dos idosos é empregada no consumo de bens e serviços essenciais para o bem-estar e saúde do conjunto da família. Em decorrência das sucessivas crises econômicas, dos elevados níveis de concentração de renda, do crescimento do desemprego (sobretudo juvenil) e da instabilidade das uniões, um expressivo contingente de filhos adultos vem se tornando cada vez mais dependente dos recursos de seus pais idosos. Esses recursos também possuem grande capacidade de dinamizar a economia, sobretudo nos municípios de menor porte.

Tabela 9. Seguridade Social

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Proporção de gasto público federal da seguridade social em relação ao PIB¹	6,9	6,9	7,0	7,6	7,7	7,9	8,2	8,4	8,8	9,0	9,4
<i>Modalidade de gasto</i>																
Assistência social	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8
Saúde	1,8	1,5	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6
Previdência social	5,0	5,3	5,2	5,8	5,8	5,8	6,0	6,1	6,5	6,7	7,0
Proporção da população de 65 anos ou mais de idade que recebem aposentadoria ou pensão, em %²	80,7	83,4	..	84,1	84,5	84,2	85,1	85,8	..	85,9	86,7	87,1	86,6	86,8	85,4	85,4
Mulheres	74,5	78,3	..	79,2	80,5	80,2	81,7	82,5	..	82,9	84,2	84,1	83,2	83,7	82,2	82,0
Homens	88,4	89,6	..	90,3	89,6	89,3	89,4	89,9	..	89,9	90,0	91,0	91,2	91,1	89,5	89,9
Negros	81,5	84,0	..	85,3	85,3	85,6	85,8	86,0	..	86,6	87,6	88,1	86,4	87,0	84,4	84,9
Branco	80,2	82,9	..	83,3	84,1	83,4	84,6	85,6	..	85,5	86,1	86,5	86,7	86,7	86,0	85,7
Rural	80,4	87,4	..	88,4	88,8	89,8	89,8	89,8	..	92,0	92,1	93,2	92,3	92,6	91,4	89,7
Urbano	80,8	82,2	..	82,9	83,3	82,7	83,8	84,7	..	84,6	85,6	85,9	85,5	85,8	84,2	84,6
Proporção de trabalhadores de 16 anos ou mais de idade que contribuem para a previdência social, em %³	46,7	46,0	..	45,8	45,9	46,0	46,4	45,6	..	47,4	46,8	47,8	48,6	49,4	50,7	52,6
Mulheres	41,7	41,2	..	41,8	43,1	43,5	45,0	43,9	..	46,5	45,8	46,9	47,2	48,0	49,3	50,9
Homens	49,8	49,1	..	48,4	47,8	47,6	47,4	46,7	..	48,1	47,5	48,5	49,6	50,5	51,8	53,8
Negros	36,5	35,8	..	36,0	36,8	36,5	37,2	36,1	..	38,8	38,1	39,0	40,3	41,6	42,8	45,2
Branco	54,7	54,0	..	53,3	52,8	53,4	53,7	53,0	..	54,4	53,8	55,3	55,7	56,5	57,9	59,4
Rural	15,3	15,9	..	16,2	18,1	17,2	18,4	18,9	..	17,1	16,8	17,8	18,9	19,7	21,5	23,2
Urbano	56,7	55,4	..	54,6	53,9	54,3	54,5	53,5	..	54,1	53,2	54,3	54,7	55,7	56,6	58,3

Notas:

¹ Não inclui os gastos com a previdência de inativos e pensionistas da União (Regime Jurídico União).² Inclui os pensionistas, aposentados por tempo de serviço ou invalidez e trabalhadores rurais aposentados beneficiados pela Constituição Federal de 1988.³ Percentual de trabalhadores que contribuem para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), para Instituto de Previdência Social Estadual, Municipal (inclusive os servidores das forças policiais ou militares auxiliares) ou para o Plano de Seguridade Social da União (instituído com o Regime Jurídico único dos Funcionários Públicos Civis Federais).

Fonte: Diretoria de Estudos Sociais / IPEA; IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

Entre 1992 e 2007, cresceu de 80,7% para 85,4% a proporção de idosos que recebiam aposentadoria ou pensão (ver Tabela 9). A cobertura era maior entre os homens (89,9%) do que entre as mulheres (82,0%), mas praticamente não apresentava diferença entre brancos (85,7%) e negros (84,9%). Para todos os grupos a cobertura foi ampliada em comparação ao início da década de 1990, sendo mais expressiva entre as mulheres e os negros. Já entre os idosos residentes em áreas rurais a proporção (89,7%) era superior comparativamente à urbana (84,6%). O diferencial por situação do domicílio é influenciado pela Consti-

tuição Federal de 1988, que promoveu a ampliação dos benefícios da previdência social aos trabalhadores rurais.

A Constituição Federal de 1988 definiu a seguridade social como um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência Social. Considerando-se conjuntamente esses três componentes, observa-se que desde a segunda metade da década de 1990 vem aumentando sistematicamente a proporção do gasto público federal com seguridade social em relação ao PIB – de 6,9%

Indicador Normativo 15. Seguridade Social – Aposentadoria

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda de 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, com benefícios para idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência); e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41) aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de previdência social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios do regime geral. *Financiamento:* vários métodos.

Idades e requisitos para aposentadoria: *Aposentadoria por Idade (previdência social):* 65 anos (homens) e 60 anos (mulheres) para empregados e autônomos urbanos; 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres) para os trabalhadores rurais.

Período de carência: para o segurado inscrito na previdência social até 24 de julho de 1991 o número mínimo de contribuições mensais varia de 60 a 180, de acordo com tabela de transição levando em conta o ano em que implementou as condições para a aposentadoria; para os segurados inscritos a partir de 25 de julho de 1991, mínimo de 180 contribuições mensais.

Aposentadoria por tempo de contribuição (previdência social): o segurado deve ter no mínimo 53 anos de idade e 35 anos de contribuição (homens) ou 48 anos de idade e 30 anos de contribuição (mulheres). Aposentadoria especial é devida ao segurado que tiver trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física por período de 15 a 25 anos.

Aposentadoria proporcional por tempo de contribuição: para segurado filiado à previdência social até 16 de dezembro de 1998 com idade mínima de 53 anos e 30 anos de contribuição (homens) ou idade mínima de 48 anos e 25 anos de contribuição (mulheres), exigindo-se um período adicional de contribuição correspondente a 40% do tempo que, na data referida, faltar para completar 35 anos de contribuição (homens) e 30 anos de contribuição (mulheres).

Todas as aposentadorias baseadas em contribuições podem ser pagas no exterior, nos termos de acordos bilaterais ou multilaterais. Benefício da assistência social é devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso (65 anos de idade) que comprovem carência econômica para prover a subsistência, com rendimentos familiares inferiores a 25% do salário mínimo por pessoa (no momento, R\$ 116,25 por pessoa). Revisão a cada dois anos.

Valor dos benefícios: *Aposentadoria por idade (previdência social):* 70% do salário-de-benefício mais 1% deste por grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 100%. *Aposentadoria por tempo de contribuição (previdência social):* o benefício corresponde a 100% do salário-de-contribuição para os homens aos 53 anos de idade e 35 anos de contribuição e para as mulheres aos 48 anos de idade e 30 anos de contribuição, aplicando-se ademais o fator previdenciário (opcional no caso da aposentadoria por idade), fórmula que altera o valor do benefício levando em conta a expectativa de sobrevida, o tempo de contribuição e a idade (cálculo complexo – para detalhes consultar www.previdencia.gov.br). *Benefício assistencial:* um salário mínimo (no momento, R\$ 465,00).

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: *Previdência social:* pessoas empregadas na indústria, no comércio e na agricultura; trabalhadores domésticos; algumas categorias de trabalhadores avulsos; empregados do serviço público e servidores públicos sem vínculo efetivo; e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Sistemas próprios para os servidores públicos efetivos e os militares. *Assistência social:* Idosos carentes e pessoas portadoras de deficiência.

Cobertura de trabalhadores na prática: *Seguridade social.* Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social. (ver indicadores estatísticos). *Assistência social:* Informação não localizada pela OIT.

Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social; e 85,4% da população com 65 anos e mais recebia aposentadoria ou pensão. (ver indicadores estatísticos).

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificação de junho de 2009 (partes II a X) ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 128 – Benefícios por invalidez e velhice, e pensões para dependentes, 1967, não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Indicador Normativo 16. Seguridade Social – Auxílio-doença

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (seguridade social), com emenda em 1999; 1991 (previdência social); 1993 (assistência social, em benefício de idosos carentes ou pessoas portadoras de deficiência; e 1999 (regulamento da previdência social). Emenda Constitucional n. 41 (EC41), aprovada por ambas as Casas do Congresso Nacional no final de 2003, alterando o Sistema de Seguridade Social existente, composto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo regime geral de seguridade social, e pelo sistema próprio de seguridade social dos servidores públicos efetivos. O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): O valor mensal do auxílio-doença corresponde a 91% do salário de benefício; 100% do salário mínimo para os trabalhadores rurais. Aos trabalhadores empregados, o benefício é pago depois de um período inicial de 15 dias, durante o qual cabe ao empregador o pagamento normal do salário. Os trabalhadores autônomos e segurados voluntários recebem o benefício desde o primeiro dia. *Condições de qualificação:* o segurado deve ter contribuído nos últimos 12 meses. Não há período de carência no caso de acidente do trabalho ou de doença grave. Não será devido o auxílio-doença ao segurado que, ao se filiar, já é portador da doença ou lesão invocada como causa para o benefício, salvo no caso de progressão ou agravamento da doença. *Duração máxima:* não há limite.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: *Previdência social:* pessoas empregadas na indústria, no comércio e na agricultura; trabalhadores domésticos; algumas categorias de trabalhadores avulsos; empregados do serviço público e servidores públicos sem vínculo efetivo; e trabalhadores autônomos. Cobertura voluntária para estudantes, donas de casa, desempregados e outras categorias. Sistemas próprios para os servidores públicos efetivos e os militares.

Cobertura de trabalhadores na prática: *Seguridade social:* Em 2007, 52,6% dos trabalhadores ocupados com 16 anos ou mais de idade contribuíam para o sistema de previdência social. (ver indicadores estatísticos). *Assistência social:* Informação não localizada pela OIT.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 130 – Assistência Médica e Benefícios por Doença, 1969 (n. 130), ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

em 1995 para 7,9% em 2000 e 9,4% em 2005 (ver Tabela 9).

Apesar do crescimento do gasto como proporção do PIB, a análise desagregada dos componentes da seguridade social revela que essa tendência não foi generalizada. No caso da Saúde¹, o percentual do gasto praticamente não se alterou e entre 1997 e 2005, oscilando apenas entre 1,5% e 1,8% do PIB. No caso da Previdência Social², essa propor-

ção vem aumentando e com maior intensidade a partir da atual década, ao passar de 5,8% em 2000 para 7,0% em 2005. Por fim, a Assistência Social apresentou crescimento gradativo ao passar de 0,1% no ano de 1995 para 0,4% em 2000 e 0,8% em de 2005. Vale ressaltar que o crescimento da participação da Assistência Social³, sobretudo a partir dos anos 2000, foi diretamente influenciada pela adoção e ampliação da cobertura dos programas de transferência direta de renda, a exemplo do Bolsa Família.

¹ Inclui os gastos com Atenção Básica em Saúde, Atenção Hospitalar e Ambulatorial no Sistema Único de Saúde, Vigilância Epidemiológica e Controle de Doenças Transmissíveis e Vigilância, Prevenção e Atenção em HIV/AIDS e outras Doenças Sexualmente Transmissíveis.

² Inclui a Previdência Social Básica (Regime Geral de Previdência Social) – pagamento de aposentadorias, pensões e auxílios-doença.

³ Inclui as Transferências de Renda com Condiionalidades – Bolsa Família, Proteção Social à Pessoa com Deficiência (RMV e BPC/Loas), Proteção Social à Pessoa Idosa (RMV e BPC/Loas) e Erradicação do Trabalho Infantil.

Indicador Normativo 17. Incapacidade para o Trabalho Devido à Invalidez

Legislação, políticas ou instituições: *Legislação relevante:* 1991 (Lei No. 8212 de 24 de julho, da Seguridade Social), 1999 (Lei No. 9876 de 26 de Novembro) Emenda; 1991 (Lei No. 8213 de 24 Julho, da Seguridade Social); 1993 (Lei No. 8742 de 7 de dezembro, da Assistência Social); e 1999 (Decreto No. 3048 de 6 de Maio, Previdência Social). O Ministério da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>) exerce a supervisão geral. O Instituto Nacional do Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra o custeio e os benefícios.

Benefícios (nível e duração): *Aposentadoria por invalidez (previdência social):* Benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. A aposentadoria por invalidez corresponde a 100% do salário de benefício, caso o trabalhador não esteja em auxílio-doença. O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. O segurado especial (trabalhador rural) terá direito a um salário mínimo, se não contribuiu facultativamente. Se o trabalhador necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria será aumentado em 25% a partir da data do seu pedido.

Se o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez será paga a partir do dia imediatamente posterior ao da cessação do auxílio-doença. Se o trabalhador não estiver recebendo auxílio-doença: Empregados – a partir do 16º dia de afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e o pedido decorrerem mais de 30 dias. Demais segurados – a partir da data da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, quando solicitado após o 30º dia de afastamento do trabalho. Se a Previdência Social for informada oficialmente da internação hospitalar ou do tratamento ambulatorial, após avaliação pela perícia médica, a aposentadoria começa a ser paga no 16º dia do afastamento ou na data de início da incapacidade, independentemente da data do pedido.

Evidência de efetiva implementação: Nenhuma informação obtida pela OIT.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Empregados, inclusive os domésticos, trabalhadores avulsos contribuintes individuais e segurado especial (trabalhador rural).

Cobertura de trabalhadores na prática: *Previdência Social:* No ano de 2007, 52,6% dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade contribuíam para a previdência social.

Ratificação das Convenções da OIT: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952, ratificada em junho de 2009 – ainda não examinada pelo Comitê de Peritos. Convenção n. 128 – Benefícios de Invalidez, Velhice e Sobreviventes, 1967, ainda não ratificada.

Fontes:

1. ISSA base de dados principais sobre o país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislação nacional em NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

O Sistema Único de Saúde⁴ (SUS) assegura, por definição, cobertura e acesso irrestrito a toda população a atenção básica de saúde no Brasil. Já no que concerne ao acesso a plano ou seguro de saúde privado por parte dos trabalhadores,

segundo as informações da PNAD, referentes ao Suplemento de Saúde, apenas cerca de um quarto dos ocupados possuía plano de saúde nos anos de 1998 (26,7%) e 2003 (27,6%). Essa proporção era mais elevada entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada: em torno de 40,0%.

⁴ O Sistema Único de Saúde – SUS – foi criado pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pelas Leis n.º 8080/90 e n.º 8.142/90, Leis Orgânicas da Saúde, com a finalidade de alterar a situação de desigualdade na assistência à Saúde da população, tornando obrigatório o atendimento público a qualquer cidadão, sendo proibidas cobranças de dinheiro sob qualquer pretexto. O SUS é destinado a todos os cidadãos e é financiado com recursos arrecadados através de impostos e contribuições sociais pagos pela população e compõem os recursos do governo federal, estadual e municipal.

10 Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores

O exercício efetivo da liberdade de organização e associação sindical e da negociação coletiva é considerado um direito fundamental do trabalho, conforme a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotado pela OIT em 1998. A livre organização dos trabalhadores e dos empregadores e o diálogo aberto são também condições de fortalecimento da democracia e da coesão social e um dos fatores de avanço em direção a sociedades mais equitativas, nas quais todos podem desenvolver mais plenamente suas capacidades. No Brasil, há um marco legislativo que assegura o direito à liberdade de associação, conforme evidencia o Indicador Normativo 18 – *Liberdade de Associação e Direito a Organização*.

Segundo a PNAD, a taxa de sindicalização¹ apresentou oscilações ao longo do período em análise. Em função do aumento do desemprego, da precarização do trabalho e da informalidade essa taxa declinou ao longo da década de 1990, reduzindo-se de 18,0% a 16,7% entre 1992 e 1998. Essa queda atingiu com maior intensidade os homens (de 21,1% para 18,9%) e os trabalhadores brancos (de 20,7% para 19,5%) que predominavam nos postos de trabalho dos setores mais organizados da economia, justamente os mais afetados pela abertura comercial, especialmente na indústria. Entre os ocupados negros a taxa também se reduziu (de 14,5% para 13,7%), mas ela aumenta entre

as mulheres (de 13,1% para 14,7% entre 1992 e 1998), acompanhando a tendência de maior inserção feminina no mercado de trabalho e em ocupações dos setores mais organizados.

Durante a primeira metade da década de 2000, mais precisamente a partir de 2003, a proporção de trabalhadores sindicalizados volta a crescer de maneira sistemática (de 17,4% a 19,1% entre 2002 e 2006), em função, sobretudo, da intensificação do ritmo de crescimento do emprego formal e a consequente redução da informalidade, conforme analisado no Capítulo 1, ‘Oportunidades de Emprego’. Esse aumento da taxa de sindicalização ocorreu indistintamente entre homens, mulheres, brancos e negros. Já no ano de 2007, a taxa declinou um ponto percentual e ficou situada em 18,1%.

A negociação coletiva é um dos principais instrumentos da ação sindical e um dos mais importantes níveis do diálogo social entre empregadores e trabalhadores, sendo contemplada na legislação nacional, conforme Indicador Normativo 19 – *Direito à Negociação Coletiva*. É um espaço fundamental para a busca de melhores condições de trabalho e produtividade, constituindo-se, portanto, em um importante mecanismo para a promoção do trabalho decente. Um dos temas mais importantes da negociação coletiva é a discussão salarial. No Brasil, a reposição da inflação vem sendo intensamente debatida há muitas décadas. Os resultados dos reajustes salariais definidos em negociação coletiva desde 1996 indicam que

¹ Proporção de trabalhadores de 16 anos ou mais de idade associados a sindicato em relação ao total de ocupados da mesma faixa etária.

Indicador Normativo 18. Liberdade de Associação e Direito de Organização

Legislação, políticas ou instituições: A Constituição garante a liberdade de associação profissional ou sindical a todos os trabalhadores (art. 8º) e aos servidores públicos civis (art. 37, inciso VI), excetuando os militares (art. 142, inciso IV). Proíbe, no entanto, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município e estabelece o imposto sindical obrigatório para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; A criação de associações ou, nos termos da lei, de cooperativas, não está sujeita à autorização, vedando-se a interferência estatal em seu funcionamento; além disso, as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, com trânsito em julgado.

A Consolidação das Leis do Trabalho contém normas detalhadas tanto sobre a liberdade de associação quanto sobre a negociação coletiva. Assegura-se o direito de greve, com restrições relativas a atividades essenciais. O direito de greve dos servidores civis é garantido constitucionalmente, mas nenhuma lei foi até agora editada para permiti-lo. O Governo declarou em 2007 que um projeto de lei a esse respeito estava em preparação.

Evidência de efetiva implementação: Há dois casos sob exame do Comitê de Liberdade de Associação e três casos sobre cujo desenvolvimento o Comitê requereu seja mantido informado. As alegações dizem respeito a discriminações anti-sindicais por parte de empregadores.

Cobertura de trabalhadores e empregados pela legislação: O art. 5º da Constituição, em seu inciso XVII, garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. A Declaração de Peritos-Conselheiros da OIT observou que restrições a esse direito relativamente a determinadas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores em zonas francas e os servidores públicos, não são compatíveis com a liberdade de que se trata.

Cobertura de trabalhadores e empregados na prática: Trabalhadores e empregados vinculados à economia informal não são cobertos pela legislação de proteção.

Ratificação de Convenções da OIT: Convênio sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (n. 87), 1948, não ratificada. (O Governo declara que a Convenção é incompatível com a Constituição, mas que tem a intenção de ratificá-la, a depender do resultado de consultas e revisões.)

Fontes:

1. Base de dados principais do país sobre liberdade de associação embasada na Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/lang--en/docName--WCMS_091262/index.htm).
2. Legislação nacional.

a melhoria recente do desempenho do mercado de trabalho brasileiro mudou expressivamente a proporção de categorias que obtiveram correções iguais ou superiores à inflação.

O ano de 2007 foi o quarto consecutivo em que a porcentagem de acordos ou convenções coletivas de trabalho (96,0%) acompanhadas pelo DIEESE conseguiu pelo menos assegurar a recomposição das perdas salariais ocorridas desde a data-base anterior. Desde a criação do Sistema de Acompanhamento de Salários do DIEESE, em 1996, esse é o mais longo período em que predominam negociações que asseguram reposições e aumentos reais de salários. Entre 1996 e 2003, apenas por duas vezes essa proporção superou a casa

dos 50,0%. Em 2007, uma expressiva proporção de 88,0% dos acordos foram capazes de obter aumentos reais de salários – dois pontos percentuais mais que o registrado em 2006 (86,0%) – proporcionando também o melhor resultado desde 1996. Entre os setores econômicos, a maior porcentagem de acordos que obtiveram reajustes superiores à inflação registrou-se na indústria (94,0%), seguido pelo comércio (85,0%) e serviços (81,0%). Entre os reajustes que superaram a inflação, 70,0% dos acordos asseguraram no máximo até 2,0% de ganho real e 2,5% obtiveram ganhos superiores a 4,0%.

Outra importante dimensão do diálogo social e da concertação em prol da promoção do trabalho

Tabela 10. Diálogo Social e Representação de Trabalhadores e Empregadores

Indicador de Trabalho Decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Taxa de Sindicalização, em %¹	18,0	17,8	..	17,3	17,5	17,1	16,7	16,8	..	17,4	17,4	18,2	18,5	18,9	19,1	18,1
Mulheres	13,1	13,7	..	13,8	14,8	14,5	14,7	14,9	..	16,0	15,7	17,0	17,1	17,6	17,7	17,0
Homens	21,1	20,4	..	19,7	19,3	18,8	18,1	18,2	..	18,3	18,7	19,1	19,6	19,9	20,2	18,9
Negros	14,5	14,6	..	14,2	14,2	14,3	13,7	14,4	..	14,6	14,9	16,1	16,3	17,1	17,4	16,6
Branco	20,7	20,2	..	19,7	20,0	19,2	19,2	18,7	..	19,6	19,5	20,0	20,4	20,5	20,7	19,5
Rural	16,0	16,5	..	15,9	16,4	16,3	16,5	17,6	..	21,2	22,3	23,9	24,3	24,7	25,6	24,4
Urbano	18,6	18,2	..	17,7	17,8	17,3	16,8	16,6	..	16,5	16,4	17,0	17,3	17,7	17,8	16,9

Nota:

¹ Proporção de trabalhadores ocupados associados a um sindicato.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas).

decente ocorre por intermédio das consultas e instâncias tripartites constituídas por representantes do governo e das organizações de trabalhadores e empregadores. Conforme pode ser observado no Indicador Normativo 20 *Consultas Tripartites*, o Brasil possui diversas iniciativas do gênero. Neste contexto, uma das experiências de maior abrangência e capilaridade territorial foi à criação e reconhecimento (durante os anos de 1994 e 1995) das Comissões de Emprego (estaduais e municipais) por parte do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). A criação e homologação das Comissões de Emprego representaram um importante avanço para viabilizar a participação da sociedade organizada na administração e execução do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), conforme prevê a Convenção nº 88 da OIT. Além de assegurar a participação da sociedade, essas

instâncias tripartites colaboraram decisivamente no processo de descentralização e execução das políticas públicas integrantes do SPETR.

As Comissões de Emprego são órgãos ou instâncias colegiadas, de caráter permanente e constituídas de forma tripartite e paritária, compostas de no mínimo seis e no máximo 18 membros, devendo contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo. As principais competências das comissões são: gerar conhecimento sobre o mercado de trabalho local; orientar e controlar a execução local das políticas e promover a articulação institucional. Em 2008, todas as 27 unidades da federação contavam com Comissões (ou Conselhos) Estaduais de Emprego e um contingente de 3.110 municípios (56,0% do total) possuía comissões locais homologadas.

Indicador Normativo 19. Negociação Coletiva

Legislação, políticas ou instituições: Constituição, art. 8º. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 611 e seguintes.

Evidência de efetiva implementação: Em sua mais recente observação (2007), o Comitê de Peritos solicitou ao Governo informações a respeito de alegados atos de violência contra sindicatos relatados pela Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC, sigla em inglês). Pediu também ao Governo prestar informações sobre a questão do “dissídio coletivo” (decisão judicial), sobre as providências adotadas para assegurar o direito de negociação coletiva aos servidores públicos e sobre declaração de nulidade de acordos coletivos se em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Todos os trabalhadores, exceto os servidores públicos. O Comitê de Peritos critica a exclusão de servidores públicos não engajados na administração do Estado. Embora a Constituição, no art. 37, garanta ao servidor público o direito à livre associação sindical e o direito de greve (este nos termos e nos limites definidos em lei específica, que não existe), não lhes assegura o direito de negociação coletiva. O art. 8º, inciso VI, da Constituição, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. No Brasil o sindicato representa todos os empregados de uma categoria profissional e a negociação se realiza com o sindicato dos empregadores e não com um empregador específico. Nos termos do art. 611 da CLT, uma Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada entre sindicatos representativos de categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores). No entanto, pelo § 1º do mesmo art. 611, a legislação trabalhista brasileira estabelece diferença conceitual entre a Convenção Coletiva, resultado de negociação entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores, e o Acordo Coletivo, celebrado entre um sindicato representativo de categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. *Limites ao espaço para negociação coletiva:* O Comitê de Peritos há longo tempo reivindica a anulação do art. 623 da CLT que permite ao Governo declarar nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo se estiver em conflito com a orientação da política econômico-financeira do Governo ou com a política salarial vigente.

Cobertura de trabalhadores na prática: Não disponível para trabalhadores da economia informal.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (n. 98), 1949, ratificada em 1952. Também foi ratificada a Convenção sobre Negociação Coletiva (n. 154) em 1992. A Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública (n. 151) está em processo de ratificação.

Fontes: 1. Comentários do Comitê de Peritos sobre a Convenção n. 98 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2007&type=0&conv=C098&lang=EN>).

Indicador Normativo 20. Consultas Tripartites

Legislação, políticas ou instituições: Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), estabelecida por uma portaria de agosto de 2004 do Ministério do Trabalho e Emprego. Inclui representantes de diversos ministérios e de organizações de empregadores e trabalhadores. Também existem outras instâncias de participação e consulta que são citadas na Agenda Nacional de Trabalho Decente: o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES); Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO); Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo; Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP); Conselho Nacional de Imigração (CNIG); Conselho Nacional de Previdência Social; Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP), Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), além das Comissões de Emprego Estaduais, Distrital ou Municipais (Tripartite e Paritária) estabelecidas e reconhecidas por resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Evidência de efetiva implementação: O Governo refere-se, em relatórios mais antigos sobre a Convenção n. 144, a consultas tripartites levadas a efeito tanto em comitês constituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego quanto no âmbito do MERCOSUL. Em relatórios mais recentes, menciona consultas tripartites consentâneas com os objetivos da C.144. Comentários do Comitê de Peritos citam relatórios de envio ao exame das autoridades competentes e possível denúncia de uma Convenção da OIT.

Ratificação de Convenções da OIT: Convenção sobre Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (n. 144), ratificada em 1994.

Fontes: 1. Relatórios governamentais sobre a Convenção n. 144 e comentários do Comitê de Peritos a respeito deles (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C144&Lang=EN>).

11 Contexto

Econômico e Social do Trabalho Decente

Boa parte dos avanços no trabalho decente ocorridos no Brasil no período analisado e que foram registrados neste Relatório estão relacionados ao contexto econômico e social do país. Entre 1992 e 2007 o Brasil esteve marcado por fortes oscilações na conjuntura macroeconômica, com importantes repercussões no mercado de trabalho e no bem-estar dos brasileiros e brasileiras. No âmbito social, destacam-se avanços no perfil educacional da força de trabalho e o começo do bônus demográfico no país, no qual a pressão de novos entrantes ao mercado de trabalho tem diminuído.

Entre 1992 e 2007, a taxa média real de crescimento anual do PIB foi de 3,2%, o que se traduziu em um crescimento médio do PIB per capita de 1,7% ao ano. O principal aspecto do período, no entanto, foram as oscilações nas taxas de crescimento, devido aos impactos de uma série de crises econômicas. Os anos de 1990-1992 foram marcados por uma recessão, que foi seguida por dois anos (1993-1994) de recuperação econômica que conviveu com um processo hiperinflacionário até a introdução do Plano Real em 1994. Entre 1995 e 1998, as crises do México, da Ásia e da Rússia motivaram políticas monetárias cautelosas, que contribuíram para um baixo ritmo de crescimento econômico. Por sua vez, a crise brasileira do início de 1999, conjugada com políticas de ajuste fiscal e altas taxas de juros, restringiu a evolução da economia brasileira até 2003. A partir de 2004, a economia começa a crescer a taxas mais elevadas, até receber o impacto da crise financeira internacional no último trimestre de 2008. No período 2004-2007, a média anual real de crescimento do

PIB foi de 4,7%, seguido por um crescimento de 5,1% em 2008.

A crise financeira internacional interrompeu de maneira brusca o forte crescimento do ano 2008. O crescimento real do PIB acumulado até o terceiro trimestre do ano era de 6,4%, mas a crise provocou uma queda de 3,6% no quarto trimestre, seguido por uma queda de 0,8% no primeiro trimestre de 2009. Não obstante, a economia brasileira começa mostrar sinais de recuperação: o PIB cresceu 1,9% no 2º trimestre de 2009 em comparação com o trimestre anterior; entre janeiro e julho de 2009 registra-se um saldo acumulado de 438 mil empregos formais (com carteira de trabalho assinada), o que corresponde a uma expansão de 1,37%; a taxa de desemprego urbana¹ vem declinando sistematicamente desde março de 2009, passando de 9,0% nesse mês para 8,0% em julho e o rendimento médio real dos trabalhadores em julho de 2009 aumentou 3,4% em comparação com o mesmo mês do ano anterior.

O período abrangido por este relatório foi marcado por uma política monetária cujo objetivo principal é o controle da inflação. Analisando-se os dados de inflação para o período, é evidente que a política funcionou, mas com um custo elevado, já que foi promovida por taxas de juros extremamente altas, que afetaram negativamente os níveis de investimento no país.

¹ Referente ao conjunto das seis regiões metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) pesquisadas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE.

Tabela 11. Contexto Econômico e Social do Trabalho Decente

Indicador de Contexto	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Média de anos de escolaridade da população de 15 anos ou mais de idade	5,2	5,3	..	5,5	5,7	5,8	5,9	6,1	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	7,2	7,3
Mulheres	5,2	5,4	..	5,6	5,8	5,9	6,0	6,2	..	6,5	6,7	6,8	7,0	7,1	7,3	7,5
Homens	5,2	5,3	..	5,4	5,6	5,6	5,8	5,9	..	6,2	6,4	6,6	6,7	6,9	7,0	7,2
Negros	4,0	4,1	..	4,3	4,5	4,5	4,7	4,9	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,1	6,2	6,4
Branco	6,1	6,2	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	..	7,3	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1	8,2
Rural	2,6	2,8	..	2,9	3,1	3,1	3,3	3,4	..	3,4	3,6	3,8	4,0	4,1	4,3	4,5
Urbano	5,9	6,0	..	6,1	6,3	6,4	6,6	6,7	..	6,9	7,1	7,2	7,4	7,5	7,7	7,8
Taxa de alfabetização da população de 15 anos ou mais de idade, em %	82,8	83,6	..	84,4	85,3	85,3	86,2	86,7	..	87,7	88,2	88,5	88,6	88,9	89,6	90,0
Mulheres	82,2	83,2	..	84,3	85,2	85,2	86,2	86,7	..	87,7	88,3	88,6	88,8	89,2	89,9	90,2
Homens	83,4	83,9	..	84,5	85,5	85,4	86,2	86,7	..	87,6	88,0	88,3	88,4	88,7	89,4	89,8
Negros	74,3	75,2	..	76,5	78,1	77,8	79,2	80,2	..	81,8	82,8	83,2	83,8	84,6	85,4	85,9
Branco	89,4	90,0	..	90,5	90,7	91,1	91,6	91,7	..	92,4	92,6	92,9	92,9	93,0	93,5	93,9
Rural	64,1	65,5	..	67,3	68,8	68,0	69,8	71,0	..	71,3	72,3	72,8	74,2	75,0	75,9	76,7
Urbano	87,6	88,1	..	88,6	89,3	89,3	90,0	90,3	..	90,5	90,9	91,2	91,3	91,6	92,2	92,4
Taxa de Prevalência de HIV na população de 15 a 49 anos de idade, em %¹	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
PIB e crescimento do PIB																
PIB per capita, em PPP (constante internacional 2005 US\$) ²	7.022	7.238	7.510	7.724	7.771	7.913	7.799	7.704	7.920	7.911	8.010	7.994	8.344	8.505	8.745	9.146
Crescimento anual real do PIB (%)	-0,5	4,9	5,9	4,2	2,2	3,4	0,0	0,3	4,3	1,3	2,7	1,1	5,7	3,2	4,0	5,7
Crescimento anual real do PIB per capita (%)	-2,1	3,4	4,3	2,8	0,6	1,8	-1,5	-1,2	2,8	-0,2	1,2	-0,3	4,2	1,7	2,3	4,0
Taxa de investimento (FBCP/PIB)	18,4	19,3	20,7	18,3	16,9	17,4	17,0	15,7	16,8	17,0	16,4	15,3	16,1	15,9	16,5	..
Taxa de Inflação anual (INPC)	281,2	374,5	277,3	20,1	8,8	4,3	2,5	8,1	5,2	9,1	13,9	10,0	6,0	4,9	2,8	5,0
Distribuição da ocupação por setores econômicos, em %																
Agricultura	18,0	18,0	18,0	17,6	16,6	15,7
Indústria ³	22,0	21,4	21,8	21,9	22,0	22,6
Serviços	60,0	60,6	60,2	60,5	61,4	61,7
Distribuição de Rendimento⁴																
Índice de Gini – população ocupada com rendimento ⁵	57,1	60,0	..	58,5	58,0	58,0	57,5	56,7	..	56,6	56,3	55,4	54,7	54,4	54,1	52,8
Índice de Gini – população em idade ativa (10 anos e mais) ⁶	57,5	60,3	..	59,2	59,0	58,8	58,4	57,6	..	57,2	57,3	56,6	55,9	55,2	54,8	53,4
Índice de Gini – rendimento dos domicílios com rendimento ⁷	52,8	54,9	..	57,1	56,7	56,8	57,0	56,7	..	56,0	55,8	55,3	54,5	53,5	53,2	52,8

Indicador de Contexto	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Renda domiciliar per capita – % apropriado pelos indivíduos 10% mais pobres da distribuição	0,77	0,86	0,90	0,92	0,88
Renda domiciliar per capita – % apropriado pelos indivíduos 10% mais ricos da distribuição	43,8	44,7	45,1	45,3	46,2

Notas:

¹ Estimativas da UNAIDS/OMS.

² Refere-se a poder de compra paritativa em dólares constantes de 2005.

³ Inclui construção civil.

⁴ Exclui os rendimentos da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

⁵ Rendimento médio real de todos os trabalhos. Em porcentagem, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁶ Inclui o conjunto das fontes de rendimento captado pela PNAD. Em porcentagem, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁷ Exclui os rendimentos das pessoas cuja condição no domicílio era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico e os domicílios sem declaração de rendimento domiciliar.

Fonte: IBGE – PNAD (vide notas técnicas); IBGE, Contas nacionais; IBGE, Séries Históricas e IPEA, IPEADATA; Banco Mundial (Indicadores de Desenvolvimento Mundial); UNAIDS/WHO, Relatório Global sobre a Epidemia de Aids – 2008, julho de 2008.

Também se observa, ao longo do período em análise, uma diminuição da desigualdade de renda medida pelo Índice de Gini². Com efeito, o referido índice, referente à distribuição dos rendimentos da população ocupada, diminuiu de 57,1 para 52,8 entre 1992 e 2007. Vale ressaltar que esse processo de desconcentração de renda se inicia em 1995. Contribuíram para essa melhoria, durante a década de 2000, o comportamento favorável do mercado de trabalho, o aumento real do salário mínimo e as políticas de transferência condicionada de renda. A melhoria no índice de distribuição de rendimentos não teve, porém, correspondência na distribuição funcional da renda, que retrata a participação das diversas fontes de renda no PIB. A participação na renda nacional do ganho com lucros, juros, aluguéis e aplicações financeiras (chamado excedente operacional bruto) tem comportamento praticamente oposto ao da remuneração dos empregados – a primeira, com trajetória positiva, ao contrário da segunda. De fato, a participação do excedente operacional bruto se amplia de 38,0% para 43,0% entre 1992

e 2003³, enquanto a remuneração dos empregados diminui de 43,5% para 35,6%.

Durante a década de 2000, a proporção de trabalhadores ocupados na agricultura seguiu a sua trajetória de declínio ao passar de 18,0% para 15,7% entre 2002 e 2007. Em sentido contrário, aumentou a participação do setor de serviços na absorção da mão de obra (de 60,0 para 61,1%). A indústria manteve a sua representatividade ao responder por 22,0% da ocupação.

Durante as duas últimas décadas o Brasil vem passando por significativas transformações socio-demográficas, dentre as quais destacam-se o arrefecimento do ritmo de crescimento demográfico, fruto do significativo declínio da fecundidade, a continuidade do processo de urbanização e o rápido processo de envelhecimento populacional. Pelo lado da demanda do mercado de trabalho, o referido *momentum* demográfico vem ocorrendo num contexto marcado por expressivas transformações na estrutura produtiva e pelo enxugamento de postos de trabalho mais diretamente relacionados aos jovens. As oportunidades de inserção laboral juvenil, além de insuficientes em relação ao contingente que ingressa anualmente

² Este índice mensura a desigualdade de uma distribuição, variando de 0 (a perfeita igualdade) até 1 (concentração absoluta ou desigualdade máxima). Os coeficientes de Gini são expressos em porcentagem (multiplicado por 100).

³ Mudanças de metodologia no cálculo do PIB só, até o presente momento, comparações da série para esse período.

Indicador Normativo 21. Administração do Trabalho

Legislação, políticas ou instituições: O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável direto pelo gerenciamento das principais áreas referentes ao trabalho e emprego. Os indicadores demonstrados na maioria destes tópicos, quando tomados conjuntamente, revelam a existência de um sistema integrado de administração do trabalho.

Cobertura de trabalhadores pela legislação: Foi observada em vários indicadores. Entretanto, algumas categorias são excluídas da cobertura no âmbito da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): trabalhadores domésticos, trabalhadores do setor agrícola, funcionários públicos da União, Estados e Municípios e outros empregados de corpos administrativos autônomos que apresentam algum tipo de cobertura que lhes garantem um status similar ao de funcionários públicos. Trabalhadores domésticos são cobertos por legislação especial.

Ratificação de Convenções da OIT:

Administração do Trabalho: Convenção n. 150 – Administração do Trabalho (1978), não ratificada

Inspeção do Trabalho: Convenção n. 81 – Inspeção do Trabalho (1947), ratificada em 1989, mas não protocolada. Convenção n. 129 – Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969), ainda não foi ratificada.

Relações Industriais: Convenção n. 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical (1948), não ratificada; Convenção n. 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949), ratificada em 1952.

Estatísticas do Trabalho: Convenção n. 160 – Estatísticas do Trabalho (1985), ratificada em 1990.

Seguridade Social: Convenção n. 102 – Normas Mínimas de Seguridade Social (1952), ratificada em 2009.

Política de Emprego: Convenção n. 122 – Política de Emprego (1964), ratificada em 1969.

Segurança e Saúde no Trabalho: Convenção n. 155 – Saúde e Segurança no Trabalho (1981), ratificada em 1992; Convenção n. 187 – Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (2006), não ratificada

Orientação Vocacional e Treinamento: Convenção n. 142 – Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos (1975), ratificada em 1981.

Fontes: Vide outros Indicadores Normativos.

no mercado de trabalho, concentram-se geralmente no assalariamento sem contrato de trabalho e ocupações em tempo parcial e não-assalariadas. As taxas de rotatividade também são mais comuns entre os jovens em virtude, sobretudo, do menor aporte de capital humano acumulado, o que contribui mais facilmente para o processo de substituição e rotatividade da mão-de-obra, como ocorre através dos estágios⁴.

Apesar da queda da fecundidade e, conseqüentemente, da natalidade, a fecundidade adolescente vem apresentando resistência em declinar, em especial entre os mais pobres. No Brasil, as taxas específicas de fecundidade de todos os grupos etários diminuíram, a exceção do grupo de 15 a 19 anos,

⁴ A situação é ainda mais agravada pelos baixos níveis de instrução e atraso escolar da população juvenil. Em 2007, cerca de 31,0% dos jovens brasileiros tinham menos de oito anos de estudo, ou seja, não tinha completado o ensino fundamental. Diante deste contexto, o jovem vem enfrentando sérias dificuldades tanto para encontrar o seu primeiro emprego quanto para se manter num emprego regular.

que representava 9,2% da taxa de fecundidade total em 1980, 13% em 1991 e 19,9% em 2000.

O afastamento do sistema educacional, em especial no caso dos jovens do sexo masculino, e a conseqüente falta de perspectivas, associadas às dificuldades de inserção no mercado de trabalho pode levá-los ao envolvimento em atividades ilícitas, tornando-os mais suscetíveis aos efeitos da violência, sobretudo nos grandes centros urbanos. Com efeito, segundo os dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM) do Ministério da Saúde, mais de um terço (36,6%) dos óbitos por homicídios registrados no Brasil no ano de 2007, ocorreram entre jovens de 15 a 24 anos. Frente ao contingente de jovens vítimas de homicídios, cerca de 94,0% pertenciam ao sexo masculino. A Taxa de Mortalidade Específica por Homicídios entre os jovens de 15 a 24 anos de idade aumentou de 31,8 por 100 mil habitantes em 1992 para 49,0 por 100 mil habitantes em 2005. Já para o conjunto da população, ou seja,

considerando-se todas as faixas etárias, a taxa era bem inferior no ano de 2005 (26,1 por 100 mil habitantes). É importante ressaltar que entre algumas metrópoles, a incidência da mortalidade juvenil por homicídios assume proporções significativamente ainda mais alarmantes, a exemplo das regiões metropolitanas do Recife (162,4 p/100 mil hab.), Vitória (139,9) e Rio de Janeiro (116,2 p/100 mil hab.). Essa situação também apresenta um inquietante viés de raça. No Estado da Bahia – que possui a maior proporção de população negra do país – a taxa em 2006, referente a população de 15 a 29 anos, era de 8,8 homicídios/100 mil entre os brancos e de 44,5 homicídios/100 mil entre os negros, ou seja, cinco vezes superior.

No âmbito da educação, ocorreram avanços significativos ao longo período em análise, mas persistem as desigualdades raciais e de local de residência. A taxa de alfabetização da população de 15 anos ou mais de idade aumentou de 82,8% em 1992 para 90,0% em 2007. A proporção de alfabetizados no ano de 2007 era ligeiramente maior entre as mulheres (90,2%) comparativamente aos homens (89,8%) e cerca de sete pontos percentuais superior entre os brancos (93,1%) em relação aos negros (85,9%). Um dos principais traços estruturais dos índices de alfabetização no país é a magnitude das diferenças das taxas prevalentes na área rural (76,7%), que ainda era muito inferior em comparação com a urbana (92,4%) no ano de 2007. Em que pese o avanço ocorrido nos últimos 15 anos, esses indicadores revelam que o analfabetismo ainda é bastante elevado em algumas camadas da população.

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

que, obviamente, a situação é mais preocupante do que aquela revelada pelo indicador tradicional. No País, em 2007, a taxa de analfabetismo funcional total era de 21,7%, sendo de 42,9% na zona rural e de 17,8% na urbana.

A média de escolaridade da população de 15 anos ou mais de idade aumentou de 5,2 para 7,3 anos de estudo entre 1992 e 2007, revelando um ganho de dois anos. O nível de escolaridade das mulheres (7,5 anos em 2007) é ligeiramente superior ao dos homens (7,2 anos) e ainda são muito significativas as diferenças entre brancos (8,2) e negros (6,4) e entre a população residente em áreas urbanas (7,8) e rurais (4,5).

A frequência à escola por parte das crianças e adolescentes evoluiu rapidamente, sobretudo a partir dos últimos dez anos do período em análise. Entre a primeira infância (0 a 6 anos de idade) o percentual das que freqüentavam a escola passou de 29,2% em 1997 para 44,5% em 2007. Já entre as crianças de 07 a 14 anos de idade o percentual cresceu de 93,0% para 97,6% durante o referido período – entre esse conjunto, 87,0% freqüentavam estabelecimentos escolares da rede pública de ensino, revelando a importância do Estado em cumprir a sua obrigação constitucional de prover a oferta de educação para o ensino fundamental. Tratando-se dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade, a taxa de frequência à escola se expandiu de 73,3% em 1997 para 82,1% em 2007.

Para a análise da população em idade plena de trabalhar (15 a 49 anos) vivendo com o vírus HIV ou Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (Aids), foram utilizadas informações do Relatório Global sobre a Epidemia de Aids elaborado pelo Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS). Com base nessas informações a Taxa de Prevalência na população de 15 a 49 anos de idade, que era de 0,5% em 1992 e 1993 aumentou para 0,6% em 1995 e manteve-se constante até o ano de 2007. Cabe mencionar que a Aids no Brasil tem se configurado como subepidemia e que o seu tratamento é garantido gratuitamente no Sistema Único de Saúde (SUS) a qualquer cidadão com HIV ou Aids que viva no Brasil, incluindo estrangeiros.

Publicado pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho com apoio financeiro da União Européia no âmbito do projeto OIT/CE, "Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente" (MAP).



ISBN 978-92-2-822949-3



9 789228 229493