

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

N.1 – ABRIL 2024

REVISTA
**OBSERVATÓRIO DO
TRABALHO BRASILEIRO**

- 05 **APRESENTAÇÃO**
- 07 **ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**
PAULA MONTAGNER
- 13 **O DESENVOLVIMENTO REGIONAL BRASILEIRO E O NORDESTE**
TÂNIA BACELAR DE ARAUJO
- 23 **DESEMPENHO DO MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS**
LUDMILA GIULI PEDROSO
- 37 **DE DILMA A BOLSONARO: BREVE PANORAMA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NA PARAÍBA**
MARIO HENRIQUE GUEDES LADOSKY
- 47 **NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PERNAMBUCO (2014-2021)**
SIDARTHA SORIA
DARCILENE C. GOMES
- 53 **O MERCADO DE TRABALHO PARAENSE: ENTRE RIOS, MINÉRIOS, GRÃOS E SUOR**
JOSÉ RAIMUNDO BARRETO TRINDADE
- 67 **BREVE DIAGNÓSTICO E CONSIDERAÇÕES PARA MAIS EMPREGOS VERDES E SUSTENTÁVEIS NO BRASIL**
RENATA BELZUNCES DOS SANTOS
- 73 **APLICAÇÃO DO MODELO DE PROSPECTIVA PARA O MERCADO DO TRABALHO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS VERDES**
MARCELLO JOSÉ PIO
- 83 **LEVANTAMENTO DE DEMANDA E PLANEJAMENTO DA OFERTA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A EXPERIÊNCIA DA BAHIA ENTRE 2008-2016**
ANTONIO ALMERICO BIONDI LIMA



APRESENTAÇÃO

A Revista Observatório do Trabalho Brasileiro é o resultado de uma parceria do DIEESE com o Ministério do Trabalho e Emprego, resultante do TERMO DE FOMENTO Nº 01/2022 – produto da meta 1 – “Fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho”, celebrada pelo DIEESE e o então Ministério do Trabalho e Previdência. Sua publicação será mensal, com o objetivo de divulgar artigos, ensaios e resumos de livros que apresentem estudos, pesquisas e reflexões realizados pelas entidades ligadas à Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, mas também aberta a todos os pesquisadores e especialistas interessados na temática proposta pela revista.

A Rede Nacional de Observatórios do Trabalho foi retomada em 2023. Esta cooperação técnica busca o desenvolvimento metodológico para produção de conhecimento sobre o mundo do trabalho e aprimoramento das políticas públicas voltadas às trabalhadoras e aos trabalhadores. A publicação resultante dessas experiências busca circular textos relacionados aos diversos fenômenos presentes no mercado de trabalho brasileiro, considerando sua diversidade regional e setorial, sua heterogeneidade ocupacional, a diversidade dos segmentos populacionais e suas características de inserção, elementos econômicos e sociais que influenciam sua dinâmica, estudos comparativos nacionais e internacionais, bem como outros elementos ligados ao mercado de trabalho e, também, a divulgação de estudos e pesquisas sobre as metodologias para investigação e mensuração desses fenômenos.

Neste primeiro número, iniciamos com uma análise sobre a rotatividade de no mercado de trabalho brasileiro. Observamos a questão do desenvolvimento regional, particularmente da Região Nordeste, e os desafios sociais subjacentes a esse processo. Oferecemos algumas incursões sobre o comportamento do mercado de trabalho na Bahia, Paraíba, Pernambuco e Pará, além de realçar o debate sobre empregos verdes e sustentáveis. Finalizamos com um importante diagnóstico em torno da oferta de educação profissional e tecnológica a partir da observação das experiências no estado da Bahia.

Esperamos que com este periódico possamos dar publicidade aos debates realizados no âmbito dessa parceria e contribuir para o aprimoramento de políticas públicas voltadas para a classe trabalhadora. Vida longa à Revista Observatório do Trabalho Brasileiro!

Boa leitura.

ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

PAULA MONTAGNER

Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego.

Os dados atualizados do Novo Caged nos mostram a manutenção em patamar elevado de situações de admissão e de desligamento. Em 2023, foram contabilizadas 23,3 milhões de admissões, mas também 21,8 milhões de desligamentos, o que corresponde a 47,4% do total estimado de celetistas, que correspondia a 46 milhões de vínculos.

A rotatividade pode representar aspectos positivos - quando entendida como desligamento voluntário, em que o trabalhador ou a trabalhadora pede para ser desligada da empresa, seja por encontrar um outro trabalho mais bem remunerado ou que ofereça alguma outra vantagem não monetária, como a proximidade da residência ou da escola dos filhos, ou, no caso de jovens de maior escolaridade, em geral de nível superior completo, por descobrirem que o talento desenvolvido serve para outras formas de inserção no mercado de trabalho e irem em busca de situações melhores.

No entanto, essa situação frequentemente mostra aspectos desfavoráveis, quando envolve situações de demissão involuntárias, que a legislação tenta coibir, na medida em que esta situação não apresenta justificativa clara, isto é não é motivada por ação disruptiva do trabalhador em seu local de trabalho, ou por questões econômicas enfrentada pela empresa, no mais das vezes, refletindo alguma arbitrariedade do gestor em relação ao comportamento e não ao desempenho do empregado. Nas estatísticas que acompanham o se reflete no desligamento sem justa causa.

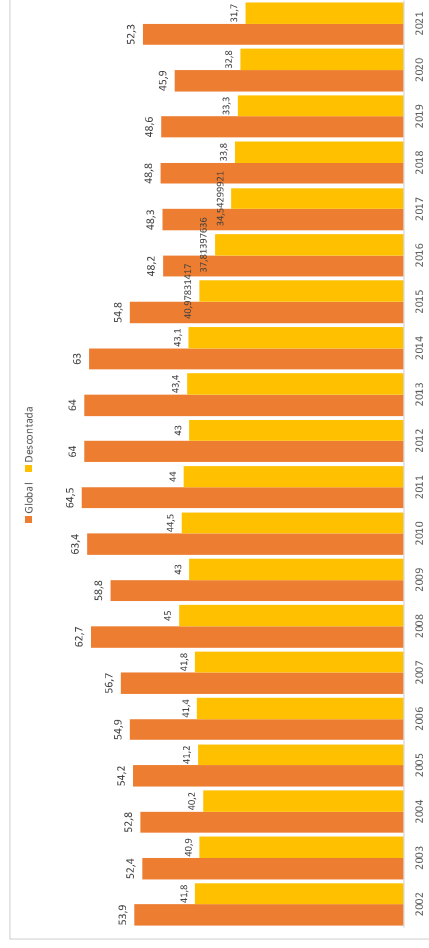
É possível ainda encontrar alguns tipos de desligamentos, por não refletirem a rotatividade não são considerados para esse tipo de estatística e que correspondem aos casos de falecimento, de aposentadoria dos trabalhadores e também situações de transferência entre matriz e filial ou várias filiais que uma empresa registra.



As definições de mensuração, no entanto, comportam metodologias diferentes. Este estudo utiliza para o debate sobre a rotatividade estatísticas globais produzidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o DIEESE. O indicador de rotatividade que considera o conjunto dos desligados sobre total de empregados celetistas foi denominado rotatividade global e que retira das informações a de demissão voluntária ou a pedido, além de excluir os casos de falecimento, aposentadoria e de transferência entre plantas da mesma empresa, foi denominado de rotatividade descontada. A partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), foi possível construir uma série relativamente longa, considerando o período de 2002 até 2021. As informações até para o período 2002 - 2011 já haviam sido trabalhadas em estudo realizado em 2014¹, que teve informações atualizadas para o período 2012 até 2021, utilizando conceitos os conceitos indicados na publicação.

1. DIEESE. MTE. Rotatividade e Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho. São Paulo, 2014. Ver <https://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>

TAXA DE ROTATIVIDADE DOS VÍNCULOS CELETISTAS, BRASIL, 2002-2021 (%)



Fonte: MTE. RAIS 2002-2021

Ao analisar as informações do novo Caged, considerando o período de janeiro de 2020 ao primeiro trimestre de 23, podemos observar um período ainda muito marcado pela crise sanitária da covid-19, e verificar a ocorrência de uma mudança nas tendências mais tradicionais, como aumento das pessoas que pedem demissão. Ocorreu elevação do número de admissões e desligamentos durante esse período, mas com diminuição do percentual de demissões sem justa causa. Este tipo de situação ainda é a predominante, mas diminuiu de 56% do total de desligamento em 2020, para 47% em 2023, patamar que não se alterou no primeiro trimestre de 2023 (47,6%).

Ao mesmo tempo constatou-se aumento do número de desligamentos a pedido dos empregados, que passou de 24% para 33,4% entre 2020 e 2022 e, no primeiro trimestre de 2023, verificou-se a manutenção e até alguma ampliação do percentual (34,5%) desse tipo de desligamento. Está é uma situação nova, em que as demissões sem justa causa ainda são a maioria das demissões, mas o segmento com maior aumento foi o de desligamentos que ocorrem a pedido das pessoas.

Outra situação recente, decorrente da reforma trabalhistas, é o crescimento significativo dos desligamentos que acontecem pelo término de contratos de trabalho a tempo determinado: 15% dos desligamentos verificados nesse período posterior a 2020 estão associados à variação desse tipo de contrato.

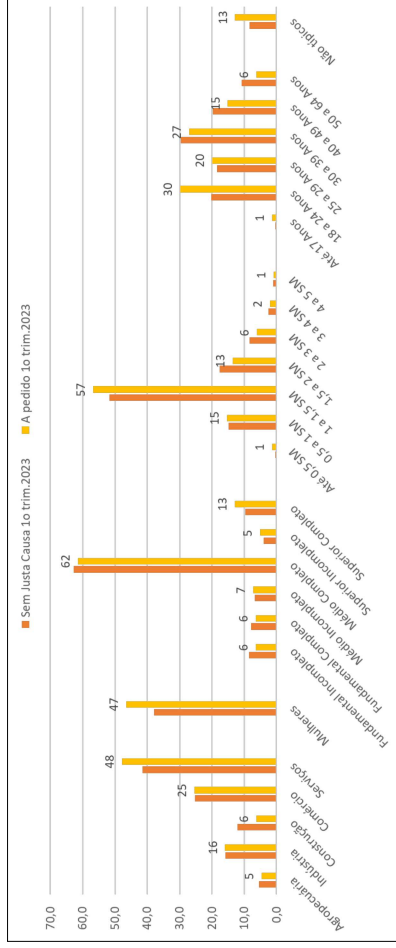
Analisamos características das pessoas desligadas, considerando dois grupos: desligados sem justa causa e desligados a pedido. Verificamos que:

A maior parte dos desligamentos a pedido está associada ao nível médio, mas isso decorre da predominância desse nível de escolaridade dos empregados celetistas. No entanto, no grupo de celetistas com escolaridade menor que o nível médio diminuiu o pedido de desligamento. Já aqueles com ensino superior incompleto ou superior completo, observou-se aumento do grupo. A principal hipótese para esse tipo de comportamento decorre da percepção dos jovens de que devem buscar melhores empregos, mais próximos à sua formação.

A primeira observação a fazer é que, embora numericamente a rotatividade alcance número elevado de trabalhadores no período mais recente, a série indica que, de forma proporcional, esta já foi muito maior. Se considerarmos principalmente os dados de 2008 a 2012, a rotatividade era mais elevada, tendo se mostrado menos intensa no período de 2015 até 2020. A taxa de rotatividade descontada mostra mudança de patamar: de cerca de 45% para um patamar que alcança em torno de 1/3 dos celetistas, mostrando ainda uma elevada rotatividade involuntária.

CARACTERÍSTICAS DAS PESSOAS DESLIGADA SEM JUSTA CAUSA OU A PEDIDO
1º TRIMESTRE DE 2023

Fonte: M.T.E. Novo Caged.



Considerando o valor dos salários, são os empregados com baixos salários que mostraram maior aumento. Nos primeiros cinco meses de 2023, as admissões majoritariamente ocorreram entre um e um e meio salário-mínimo. Nossa hipótese é que, embora haja a tentativa de recolocação, isto nem sempre tem levado a inserções em ocupações mais bem remuneradas.

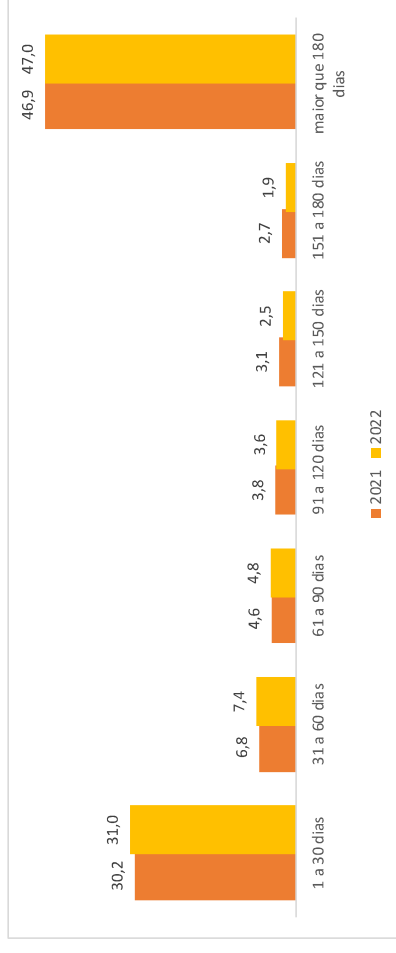
A maior parte dessas pessoas que estão buscando, ou de casos de pedido ou desligamentos sem justa causa ou um desligamento a pedido ocorreu em atividades do setor de serviços, que tem sido o mais importante setor em termos de geração absoluta de novos empregos.

Por faixa etária, os desligamentos têm ocorrido entre os mais jovens (18 a 24 anos de idade). Este segmento já havia alcançado 30% dos jovens que, de algum modo, fizeram seu pedido de desligamento e estão em busca de alguma outra colocação na medida em que aquele posto de trabalho encontrado não correspondeu às suas expectativas ou estava associado à necessidade de gerar renda para si mesmo ou sua família.

Outro aspecto a considerar é se aqueles que estão se desligando a pedido estão obtendo sua reinserção com empregados celetistas, por já terem em vista outro emprego ou pelo menos ter expectativas de obter uma inserção melhor. Segundo os dados disponíveis de 2021 e 2022, essa ainda não era uma situação muito disseminada. Nesse período, das pessoas que fizeram pedidos para serem desligadas, 47% delas não conseguiram se reinserir, considerando 180 dias iniciais do período em que fizeram essa solicitação.

Fonte: M.T.E. Novo Caged.

DIFERENÇA ENTRE DATA DE DESLIGAMENTO E DATA DE ADMISSÃO EM NÚMERO DE DIAS
BRASIL, 2021-2022



O grupo que obteve reinserção como empregados celetistas em períodos mais curtos foi menor: 31% dessas pessoas é que tinham conseguido uma reinserção em 30 dias, 7% entre 30 e 60 dias, 5% com 90 dias. Isto significa que 43% obtiveram reinserção em até 90 dias.

Os resultados apresentados merecem estudos mais detalhados, mas mostram que a parcela que obteve reinserção em prazos no primeiro semestre de 2023 corresponde apenas a uma parcela restrita do número que solicitou desligamento. Este é um tema importante e que merecerá continuidade nos estudos do mercado de trabalho, diferenciado a situações por região.

O DESENVOLVIMENTO REGIONAL BRASILEIRO E O NORDESTE

TÂNIA BACELAR DE ARAUJO

Sócia-diretora na
CEPLAN Consultoria
Econômica e
Planejamento.

O CONTEXTO

O Brasil vem experimentando mudanças muito relevantes nas últimas décadas. Primeiro, a tendência de desindustrialização, atingindo a medida da organização territorial do país no século XX. Até os anos 80, a industrialização funcionou como motor e, dos anos 80 para cá, o locus principal da indústria no país foi perdendo indústrias, e houve um transbordamento para o sul de Minas e para a Região Sul. Quem estuda muito bem este movimento é o professor Clélio Campolona, ao definir o novo “polígono do crescimento industrial”. Em paralelo, algumas outras regiões ganharam densidade industrial, como é o caso do Nordeste, mas esse movimento não tem força para comandar a dinâmica no Brasil. Assim, o Brasil rumou para a desindustrialização.

Outra mudança muito forte na dinâmica regional do país foi a que ocorreu no Centro-Oeste, onde o avanço do agronegócio mudou completamente o que era a presença dessa região no ambiente nacional, antes tratada pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, ao lado do Nordeste e do Norte.

O Nordeste também mudou, como pretendo mostrar aqui, assim como aconteceu com o Norte. Assim, mudança na época recente é, para mim, o movimento principal. Destaco mudanças na base produtiva, porque não dá para estudar o mercado de trabalho sem olhar para a base produtiva.

Antes de mergulhar no Nordeste, é preciso olhar para o contexto mundial e o nacional. O contexto mundial é marcado pela crise e pela passagem para uma “nova era”, que não é uma palavra das ciências so-

ciais, é uma palavra da geologia. Isso porque no ambiente mundial se experimenta momento de ruptura de padrões que prevaleceram no século XX e a emergência de novos padrões. Isso define a crise no sentido que Gramsci usava: “é aquele momento de passagem quando o velho está perdendo força e o novo ainda não é hegemônico”.

Experimenta-se pelo menos quatro grandes mudanças. Primeiro, é a crise ambiental, posto que o padrão do século passado não vai poder ser reproduzido. Isso coloca a Região Norte em grande destaque por conta da Amazônia. Em segundo lugar, vive-se tempo de revolução científica e tecnológica, ou seja, os padrões produtivos do século XXI são diferentes do século XX, destacando duas mudanças: a passagem da era analógica para digital e a mudança na base agrícola, em que a biologia está ocupando o espaço da química. E isso tem impactos tanto na vida econômica, como na vida social. A outra marca é a da financeirização, que é a hegemonia da acumulação capitalista na esfera financeira da economia e não na esfera produtiva. É um movimento que vem desde a década de 70 e que se firma ainda hoje, tendo o Brasil engatado nele, com muita força, nos anos 90. Hoje, não dá para entender o Brasil sem observar esse movimento. E, associada a esses novos padrões econômicos, há uma forte crise social, que não é apenas brasileira: é mundial, sendo a emigração em massa seu sintoma mais cruel.

No mercado de trabalho atual, o desemprego, o subemprego e a renda baixa são marcas relevantes, não sendo apenas problemas brasileiros, já são, também, mundiais.

Como se não bastasse, há uma reorganização geopolítica, visto que a potência hegemônica do pós-guerra está perdendo força e o Oriente está ganhando força, com destaque para a China. A hipótese é que se transita para um mundo mais multipolar. Portanto, a ideia - força aqui defendida é: «Atenção, no mundo e no Brasil, o momento é de mudanças profundas”.

No ambiente brasileiro, experimenta-se um momento de dificuldade que tem predominado desde a segunda década do século atual. Aqui também o país experimenta a financeirização da economia, com a economia e a sociedade reféns do rentismo e do extrativismo predador. Infelizmente, o Brasil hoje tem essas duas marcas muito importantes na sua base produtiva, com forte reflexo esfera social: o aumento da exclusão e das desigualdades.

Trata-se de situação difícil, com a desindustrialização em curso. Por sua vez, a dificuldade para inovar (o mundo está mudando, exigindo inovação) desafia o Brasil, que, quando resolveu se industrializar, resolveu também importar tecnologia, em vez de gerar tecnologia internamen-

te. Esta é uma marca muito importante que dialoga com a baixa prioridade que teve o sistema de ciência, tecnologia e inovação do país. É certo que ele melhorou nas últimas décadas, mas está longe de atender aos desafios que o Brasil enfrenta no presente.

A força do agronegócio e da mineração para exportação é uma marca dos tempos recentes, ao lado do agravamento da crise social e das desigualdades, apesar das melhorias experimentadas no início do século XXI.

Por sua vez, o Brasil engata na transição energética, que é mundial, o Nordeste lidera essa mudança, dado seu enorme potencial para energias limpas e renováveis.

Outra mudança muito importante é a consolidação das cidades médias no Brasil. Então, de um país urbanizado na costa, agora se experimenta um movimento de interiorização do crescimento urbano. O Nordeste também participou disso, como mostrei a seguir.

Um dado importante do movimento de financeirização no Brasil é que ele atinge de frente o Estado brasileiro, que precisa se financiar via dívida pública, tanto que, atualmente, mais da metade do orçamento federal é gasto com serviço da dívida, ficando todas as políticas públicas com a outra metade. Mesmo agora, quando se tenta retomar os investimentos, a situação é muito difícil. E, sem investimento, não se promove crescimento.

VISÃO SOBRE O NORDESTE

Tentarei destacar mudanças recentes e permanências herdadas.

O Nordeste mudou bastante: esta é a minha primeira afirmação. Mas a herança histórica ainda pesa muito. Portanto, é preciso olhar, também, para o que se herdou.

Uma herança estrutural no Nordeste, tem muito a ver com o mercado de trabalho. A região pesa 15% da economia brasileira, ganhou peso relativo nas décadas recentes, mas responde por cerca de 26% da população do país. Assim, alto desemprego, elevada informalidade e renda baixa sempre foram e continuam sendo características do mercado de trabalho do Nordeste. E isso tem a ver com a herança estrutural que a região carrega.

Mas na renda *per capita*, um indicador importante, o Nordeste vem melhorando. Era um terço da nacional no meio do século passado, chegou a 44% em 2000 e a 52% antes da pandemia. Assim, ainda é uma defasagem grande, mas há um movimento de melhoria, como quero destacar.

Por outro lado, o Nordeste foi afetado pela integração produtiva do país. Quando se estuda o passado do Nordeste, havia momentos nos quais o Nordeste estava péssimo, mas o Sudeste estava ótimo. Agora não é mais assim. Quando o Sudeste não vai bem, o Nordeste não vai bem, o resto do Brasil não vai bem. Isso resulta da “integração produtiva nacional”, que faz com que a dinâmica regional acompanhe de perto a dinâmica geral do país, o que alerta para que: não dá para promover crescimento brasileiro a partir de uma região apenas. É preciso que o conjunto vá bem.

No Nordeste, a herança do latifúndio ainda pesa muito na base produtiva regional. Essa marca terminou se transferindo para as cidades. O solo urbano, aqui também, tem sua propriedade muito concentrada, o que explica, em parte importante, a miséria urbana e a dificuldade de moradia, inclusive nas cidades que estão economicamente dinâmicas.

Como o Nordeste passa a acompanhar de perto a dinâmica da economia brasileira, a visão de que o Nordeste vai mal e o Brasil vai bem não é mais verdadeira. As duas curvas são muito semelhantes, com o Nordeste até um pouquinho acima em alguns momentos, como nesse período de 2005 até 2020. Entre 2002 e 2017, antes do momento de crise, a economia nordestina cresceu a uma taxa de 3,8% e a do Brasil, cresceu a 3,1%, portanto, um pouco acima da média nacional.

A base agropecuária do Nordeste também mudou muito. Primeiro, o Mato-piba, território no qual o Nordeste hoje é, em parte, Centro-Oeste. A região nordestina sempre teve uma porção de Cerrado, mas esse era um espaço pouco ocupado demográfica e economicamente. Ele foi ocupado, recentemente, com o mesmo padrão econômico do Centro-Oeste. O agronegócio avançou ali, de forma semelhante ao que avançou em Tocantins e no restante do Centro-Oeste. Isso sem falar na mudança na produção de algodão – sobre a qual vou falar adiante, no avanço da fruticultura irrigada, que é muito importante em determinados espaços do Nordeste.

No entanto, talvez a mudança mais importante que aconteceu no Nordeste é a da realidade do bioma Caatinga, que ocupa grande parte do amplo semiárido.

A estrutura econômica que se consolidou nesse bioma mudou. Antes, o latifúndio pecuário combinava, dentro dele, a produção de algodão “em regime de meia”, e a produção de alimento (sobretudo milho e feijão, base do alimento da população sertaneja). O que aconteceu é que o algodão desapareceu nos anos 90 do século XX, pela disputa com a importação e depois pelo impacto da praga do bicudo. Então, quando se vai numa fazenda pecuária hoje, no bioma Caatinga, não tem

mais algodão. O algodão sobrevive, agora, em fazendas especializadas nesse produto, com o empresário atento à bolsa de mercadoria mundial. O algodão não está mais “embutido” no latifúndio pecuário.

Esta é uma mudança importante, mas tem outra: o avanço do conhecimento que as universidades estão trazendo, ao destacar a importância do potencial da flora do bioma Caatinga, que é um potencial que não se valorizava. A imagem predominante do bioma Caatinga é aquela do “solo rachado cercado de plantas cinzentas”. Hoje, se tem uma leitura completamente diferente, dado seu potencial para novas atividades em tempos de avanço da bioeconomia.

Isso faz o bioma Caatinga dialogar com a Amazônia: os dois estão em um momento semelhante, no qual o padrão anterior vai tender a desaparecer e um novo padrão vai nascer. Para a Amazônia hoje, a proposta é: “Floresta em pé, população urbana concentrada em determinados territórios e um choque de bioeconomia”. Acho que essa trilogia se aplica ao bioma Caatinga: caatinga em pé (ou seja, não à desertificação), cidades médias se estruturando em certos pontos do território e a bioeconomia viabilizando a exploração de vários produtos na caatinga, sem falar do potencial para a agricultura de alimentos saudáveis. Essa é uma mudança não muito valorizada, mas que precisa ser.

Outra mudança é o Projeto de Integração do São Francisco (PISF) que está levando água para o Nordeste oriental, onde, de fato, há escassez relativa de água. Essa iniciativa é muito importante, pois está encontrando manchas férteis de terra que não eram usadas porque não tinham água, e agora têm. Portanto, há potencial latente também nessa região, o que abre novas oportunidades.

Por sua vez, o avanço da produção de energia limpa, sobretudo a eólica e a solar. O Nordeste passou a exportar energia (embora não deva se tornar uma “commodity” mas atrair investimentos na cadeia produtiva de energia).

Outra mudança se deu no padrão produtivo da Zona da Mata, que produzia açúcar, depois etanol (nos anos 70), e agora está indo para outros biocombustíveis, por exemplo, queimando bagaço de cana para produção de energia. Seus empresários chamam, hoje, o setor de bioenergético. Além disso, a Zona da Mata nordestina tem avançado na produção de alimentos, a cargo dos produtores familiares. Então, é uma tendência que não é fácil de conduzir no Nordeste, mas que está se firmando. A criação do Ministério de Desenvolvimento Agrário e a implementação de políticas públicas voltadas para esse segmento deram estímulo grande a esse movimento, embora tenha havido um arrefecimento desta mudança nos anos recentes.

No avanço da produção alimentar, observa-se um crescente protagonismo das mulheres, tanto que vários sindicatos de trabalhadores rurais do Nordeste, hoje, são presididos por mulheres. Portanto, além da mudança econômica, observa-se também uma mudança de protagonismo do agente econômico.

Em paralelo, se observam avanços na modernização da pecuária leiteira e na produção de laticínios, junto ao crescimento de uma avicultura moderna. A pecuária leiteira, por sua vez, tem sido muito dinâmica, e seu desdobramento para o laticínio e avicultura também tem sido muito dinâmico. Portanto, houve uma reconfiguração da base agropecuária.

A base produtiva urbana também mudou, e, neste caso, a mudança muito relevante é a da base industrial. O Nordeste ganhou peso no valor da transformação industrial (VTI) do Brasil: era de 7,4% em 1995, 10,5% em 2015 e, no primeiro ano da pandemia, caiu um pouco (para 9,5%).

Além disso, houve interiorização interessante da indústria na região, como mostra um estudo recente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que trata da desconcentração territorial e da reestruturação regressiva da indústria no Brasil. Por outro lado, houve a chegada de muitas novas indústrias na região. Um exemplo é o de Suape, em Pernambuco, que conseguiu trazer cerca de 150 empresas industriais para seu distrito industrial. Pernambuco passará quarenta anos construindo o Suape e, no primeiro governo Lula, em um momento favorável da economia nacional, Suape funcionou como uma vantagem competitiva importante.

O grande debate com o pessoal do mercado de trabalho é que o padrão produtivo dessas empresas é intensivo em capital, e, portanto, não tem o impacto no emprego que tem no PIB, muito maior do que no emprego.

Mas, a grande mudança no mercado de trabalho é a expansão da base terciária nordestina. A região é muito importante no emprego terciário, e nos últimos anos, essa base terciária se ampliou, tanto a pública como a privada. Com um destaque: os serviços de educação e saúde também cresceram e se interiorizaram.

Por sua vez, a infraestrutura de telecomunicações também se ampliou, criando potencial para o avanço rumo à era digital.

Portanto, se deram mudanças muito interessantes na base produtiva. Algumas tendências dialogam com o futuro. Primeiro, a produção de novas energias limpas, como destacado anteriormente. O Nordeste já lidera a nova oferta de energia limpa do Brasil, inclusive exportando para Sul e Sudeste. Em meados do século XX, o Nordeste era carente de energia.

Destaco ainda dois desafios: o primeiro é ampliar o sistema de transmissão, o que já ficou evidente. Outro é levar em conta os impactos sociais e ambientais dessa nova atividade, o que não está merecendo prioridade...Seremos cada vez mais cobrados pelos impactos socioambientais.

Por outro lado, o Nordeste liderou dois investimentos estratégicos nas últimas décadas: o do ensino fundamental e o do ensino médio. Não é à toa que o atual Ministro da Educação é cearense, visto que aquele Estado promoveu forte mudança no padrão de oferta no ensino básico. Pernambuco, por sua vez, fez algo semelhante no ensino médio, sendo hoje, também, referência nacional. Portanto, embora o Nordeste ainda tenha indicadores educacionais preocupantes, não se pode negar os avanços. Outro investimento importante vem sendo feito no ecossistema de inovação nordestino. A região tem cerca de 37 ecossistemas de inovação, e só perde para o Sul - que tem 60, um total dos 170 pesquisados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) recentemente. Isso se deu em paralelo à interiorização das instituições de ensino superior e do sistema de ciência e tecnologia.

Portanto, há novidades para as quais é preciso ter atenção, porque impactam o mercado de trabalho com muita força.

Do aspecto institucional, um destaque: a presença do “Consórcio Nordeste” (Consórcio Interestadual de Desenvolvimento Sustentável do Nordeste), criado pelos governadores da região, e que se fortaleceu muito na pandemia. Enquanto o presidente da República entrava em conflito com os estados, o Consórcio Nordeste uniu os governadores da região, criou uma comissão científica, e o Nordeste exibiu resultados positivos: segundo dados do Ministério da Saúde, no pior indicador da pandemia (número médio de mortes por 100.000 habitantes), o Nordeste apresentou resultado abaixo da média em todos os estados. Quem esperava um péssimo resultado no Nordeste se enganou.

Outra mudança relevante pode ser observada na rede urbana. Fortaleza, por exemplo, ganhou área de influência, enquanto o Recife encolheu. Em paralelo, vale destacar o dinamismo das cidades médias. A emigração rural do Nordeste deixa de ser para as regiões ricas do país e passa a crescer muito dentro do Nordeste. É um movimento rural-urbano, mas dentro da macrorregião.

A indústria também explica alguns casos de crescimento de cidades médias, o que ocorre também com os serviços, havendo casos explicados pelo avanço do agronegócio (que gera empregos nas cidades).

Uma novidade nessas cidades médias que o Nordeste demonstra é a presença de jovens qualificados no interior: um ativo que a região

nunca teve. A interiorização dessas estruturas de ensino tem a ver com o emprego. Não dá para trabalhar o emprego sem considerar essa mudança na oferta dos serviços educacionais e nos serviços de saúde também. Os economistas tendem a tratar os serviços de educação e saúde apenas a partir da dimensão social. Nas nossas cidades médias, ele se transformou em economia. Tais investimentos dinamizaram a economia das cidades, geraram emprego, trouxeram emprego qualificado: a mudança do mercado de trabalho é visível.

No entanto, os desafios sociais continuam, apesar de todas essas mudanças.

Em qualquer mapa de indicador social feito no Brasil, o Nordeste aparece negativamente. Isso não mudou, e a crise social se agravou nos anos recentes. A fome também se agravou. Portanto, a situação social do Nordeste continua desafiadora. O mercado de trabalho, por exemplo, exibe grande contingente de ocupados com vínculos informais. Explicaria esse quadro mais pela herança dos nossos déficits do que pelos acontecimentos recentes na região.

O Nordeste lidera a taxa de desocupação nos últimos 10 anos, com quase 11%, quando a média nacional é de 8%. A informalidade no Nordeste é muito mais alta (51% contra 39%, na média nacional). Dentre os desocupados, subocupados, desalentados, 41% do total do país estão no Nordeste, sendo que a região não tem 40% da população do Brasil (mas sim 26%). O rendimento médio também é bem mais baixo.

Portanto, o desafio na análise do mercado de trabalho é a necessidade de olhar para a herança e para as mudanças recentes, porque ao se olhar somente para as mudanças recentes, não é possível explicar esses padrões herdados que a região exibe.



DESEMPENHO DO MERCADO DE TRABALHO NA BAHIA: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

LUDMILA GIULI PEDROSO

Economista e técnica
do Observatório do
Trabalho da Bahia.

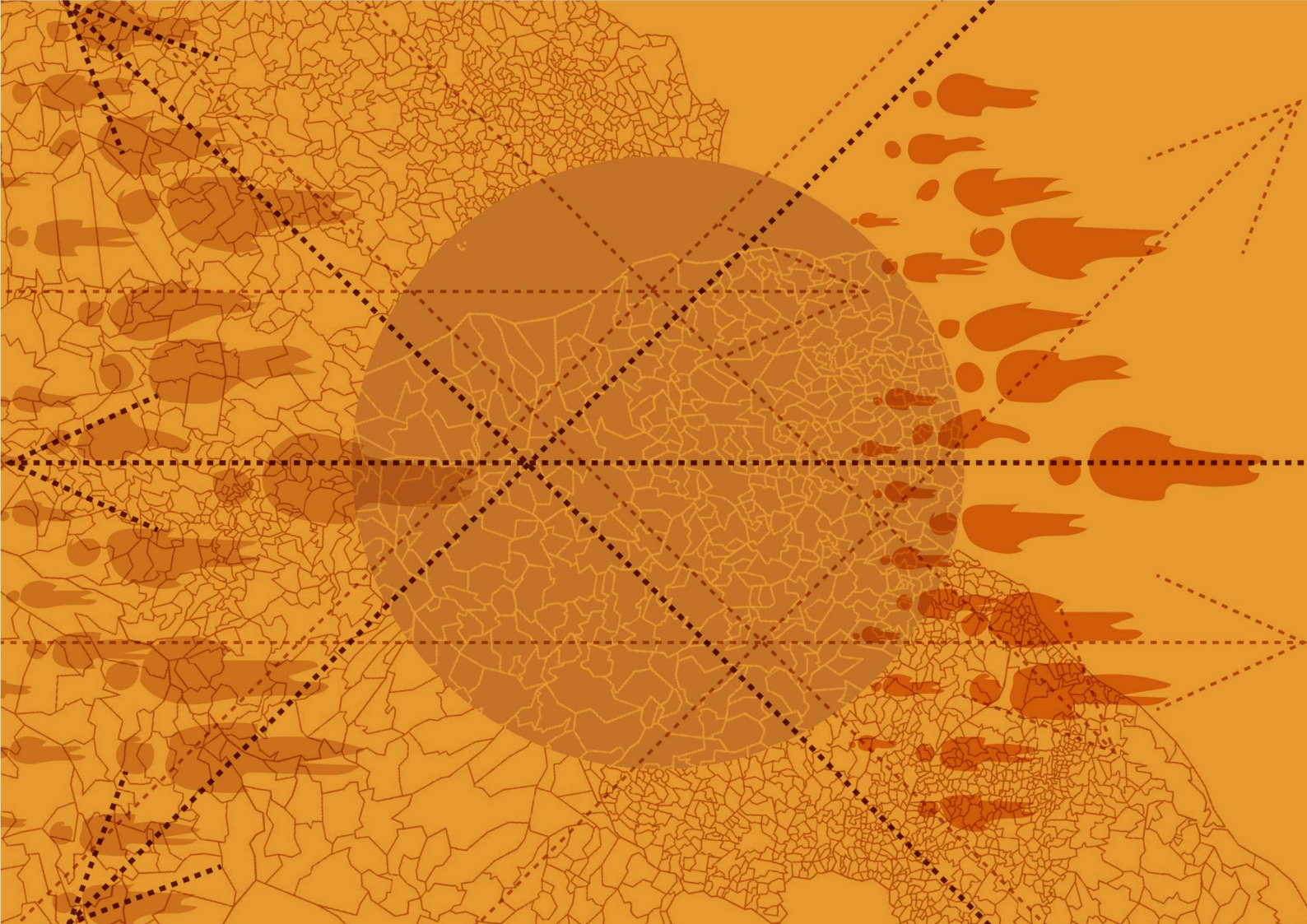
INTRODUÇÃO

A configuração do mercado de trabalho é resultado direto das relações que formam uma região. Não somente as relações humanas, como também as atividades econômicas desenvolvidas localmente, têm impacto direto sobre a estrutura do mercado de trabalho. Embora os traços de seu desenvolvimento histórico e a constituição do seu povo reforcem alguns indicadores de mercado de trabalho, é essencial que outros sejam fortemente minimizados como, por exemplo, casos de trabalhadores em situação análoga à escravidão.

A Bahia caracteriza seu mercado de trabalho com evidentes disparidades, não apenas salariais, de gênero ou raça, mas também na sua dinâmica econômica que, por conseguinte, reflete nas desigualdades sociais do estado e destaca a necessidade de políticas públicas efetivas para redução de desigualdades no próprio território. Logo, analisar os indicadores de mercado de trabalho é imprescindível para a compreensão da conjuntura econômica em que está inserido. No entanto, é necessário entender a estrutura econômica atual da economia baiana.

ESTRUTURA ECONÔMICA DOS TERRITÓRIOS DE IDENTIDADE

Para compreender a dinâmica do mercado de trabalho atual, é necessário entender que o desenvolvimento da economia baiana a partir da década de 1950 ocorreu em acelerado processo de industrialização, com o apoio de



medidas governamentais que impulsionavam a desconcentração regional no país. Portanto, foi possível que fossem desenvolvidas atividades produtivas que sustentassem uma economia menos dependente das oscilações do mercado primário-exportador. Com os benefícios fiscais e de infraestrutura, houve maior intensidade de atividades industriais na região metropolitana de Salvador (RMS) com a criação do Centro Industrial de Aratu (CIA), em 1967, e do Polo Petroquímico de Camaçari, na década de 1970¹.

No entanto, em consequência dos reflexos negativos da conjuntura econômica da década de 1980, o mercado de trabalho apresentou elevação da taxa de desemprego, contribuindo para que a indústria baiana perdesse espaço no agregado nacional. Para a retomada do desenvolvimento econômico no estado, na década de 1990, o governo estadual implementou alguns programas, entre eles: o Programa de Promoção do Desenvolvimento Econômico da Bahia (Probahia); o Programa Estadual de Desenvolvimento da Indústria de Transformação de Plásticos na Bahia (Bahiaplast); o Programa de Incentivo ao Comércio Exterior (Procomex) e o Programa Especial de Incentivo ao Setor Automotivo da Bahia (Proauto)².

Além de superar o período negativo anterior, tais políticas possibilitaram um dinamismo econômico maior, priorizando a interiorização da indústria e a diversificação produtiva para reduzir a vulnerabilidade da economia baiana frente às flutuações econômicas. Destaca-se também a implantação do Complexo Industrial Ford Nordeste, em Camaçari, além da instalação das indústrias do setor de calçados, intensivas em mão de obra, que foram atraídas para o Nordeste e, especialmente, para a Bahia³.

No início dos anos 2000, houve a promoção de políticas estaduais de atração de investimentos que contaram com incentivos fiscais para promover a desconcentração do parque produtivo através da interiorização dos investimentos e da diversificação dos parques industriais locais⁴. Como o Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia (DESENVOLVE), que ampliava a diversificação dos parques produtivos, fomentando a instalação de novos empreendimentos industriais ou agroindustriais e expandindo, reativando ou modernizando os já instalados, por meio de incentivos fiscais. Com ele, foi possível atrair empreendimentos de diversos segmentos industriais, como têxtil, químico, automobilístico, de calçados, eletrodomésticos, e papel e celulose, para o estado da Bahia⁵.

Para continuar a dinamizar a economia no estado, houve forte incentivo para a desconcentração agrícola na produção de grãos no oeste baiano, fruticultura irrigada no norte da Bahia, início da produção de papel e celulose no extremo sul do estado. Desse modo, um novo período de investimentos produtivos foi promovido na Bahia⁶.

Outro destaque nas políticas de estaduais foi o alinhamento com as políticas de esfera federal, principalmente na integração de grandes obras de infraestrutura, com o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) em dois períodos, um de 2007 a 2010, denominado PAC-1 e outro em 2010, denominado PAC-2, buscando estimular a retomada de planejamento e execução de grandes obras de infraestrutura social, urbana, logística e energética do país. Apesar da pouca execução do PAC no território baiano, percebe-se que o programa impactou o produto interno bruto (PIB) do estado, pois, em média, 23% dos empreendimentos do PAC foram finalizados (22,22% na área logística, 23% na área social e urbana, e 24% na área energética). Os empreendimentos não concretizados foram agregados ao planejamento do PAC-2.

Com a crise econômica de 2015 e 2016 e a redução dos programas de desenvolvimento econômico no país, o Brasil enfrentou de forma heterogênea e lenta a retomada do crescimento econômico. O impacto da crise econômica do biênio 2015/2016, mensurado pela variação do PIB no Nordeste, foi bem acima da variação nacional. Ou seja, em 2016, o PIB nordestino decresceu -4,6%, enquanto o PIB nacional se reduziu em -3,3%. Logo, esse tipo de cenário contribuiu para o agravamento da desigualdade de renda regional, mesmo com o apoio de programas como o Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE), uma vez que a região é fragmentada e desigual, em termos intrarregionais. Neste aspecto, o estado da Bahia se destaca⁷.

Historicamente, mesmo com a adoção de políticas de desenvolvimento regional, sobretudo a partir da integração com o Governo Federal, a trajetória da economia baiana tem sido marcada pela concentração econômica tanto do ponto vista setorial, quanto empresarial e espacial, gerando grandes desigualdades dentro do território estadual, o que evidencia a disparidade tanto em relação à dinâmica econômica quanto demográfica no estado.

Para se ter ideia do estoque de emprego formal nos Territórios de Identidade (TI)⁸, o Gráfico 1 aponta a distribuição percentual dos vínculos ativos ao final de 2021. É notória a maior participação de participação no total de vínculos na administração pública em relação à participação dos vínculos formais ativos nos territórios, o que revela a fragilidade da economia baiana no mercado de trabalho celetista nesse ano.

Pois, após o impacto da pandemia de covid-19 no estado, grande parte do emprego formal celetista nos territórios ficou a cargo da capacidade de financiamento de recursos municipais, principalmente nos territórios da Bacia do Parnamirim, Semiárido Nordeste II e Velho Chico. Tais TI caracterizam-se, de forma geral, por indústrias de pequeno porte, agropecuária de subsistência e comercial.

1. Cf. DIEESE, Observatório do Trabalho da Bahia. Identificação de Aglomerados Produtivos e possíveis Cadeias Produtivas na Bahia. Salvador: Estudo Temático, 2019. Disponível em: <<https://observatorios.dieese.org.br/ivs2/producao-tecnica/arquivo/2/9702/>>. Acesso em 22/02/2024.

2. Cf. ALMEIDA, Paulo Henrique. Passado e futuro dos serviços: o caso da RMS. Bahia Análise & Dados-leituras da Bahia II, Salvador, v. 10, n.º 1, p. 68-86, jul. 2000.

3. Ibidem.

4. Cf. PESSOTTI, Bruno Casseb; PESSOTTI, Gustavo Casseb. A economia baiana e o desenvolvimento industrial: uma análise do período 1978-2010. Salvador: Revista de Desenvolvimento Econômico, ano XII, n.º 22, dez./2010. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rde/article/view/1514/1199>>. Acesso em 20/02/2024.

5. Ibidem 1.

6. Cf. CABRAL, Bernardo Pereira; OLIVEIRA, Rodrigo Carvalho. Indústria baiana: um estudo a partir de índices de localização e especialização. 2012. Disponível em: <200.251.138.109/8001/snaber/lista_artigos.aspx>. Acesso em 20/02/2024.

7. Cf. LOPES, Thiago Henrique Carneiro Rios; RIBEIRO, Luiz Carlos de Santana. O Estado da Bahia na Recessão: Uma Análise Shift-Share Multifatorial dos Municípios Entre 2014 e 2017. Revista Portuguesa de Estudos Regionais, n.º 58, 2.º quadrimestre, 2021, p. 101-116. Disponível em: <<https://www.revista-rper.com/index.php/rper/article/view/154>>. Acesso em 20/02/2024.

8. Espaços físicos, geograficamente definidos, geralmente contínuos, caracterizados por critérios multidimensionais, tais como o ambiente, a economia, a sociedade, a cultura, a política e as instituições, e uma população com grupos sociais relativamente distintos, que se relacionam interna e externamente por meio de processos específicos, onde se pode distinguir um ou mais elementos que indicam identidade, coesão social, cultural e territorial.

O setor de serviços também contempla significativa participação nos empregos celetistas nos TI, em destaque nos territórios metropolitanos de Salvador e no Portal do Sertão, ressaltando que o processo de desconcentração das atividades relacionadas aos serviços ocorre em locais onde há proximidade entre oferta e demanda, aumento da renda e ampliação da população dos municípios⁹.

Os empregos na indústria ocorrem de forma bastante concentrada, especialmente no TI metropolitano de Salvador, com os ramos químico, petroquímico e metalúrgico entre os mais significativos. O TI Médio Sudoeste da Bahia destaca-se devido ao maior dinamismo da indústria calçadista instalada na região. Outros territórios têm como principal atividade o extrativismo mineral (Bacia do Paramirim, Chapada Diamantina), a agricultura (Bacia do Rio Corrente, Chapada Diamantina) e os minerais não-metálicos (Semiárido Nordeste II).

Assim, os impactos no mercado de trabalho no estado não ocorrem de forma homogênea, pois o processo de desenvolvimento econômico da Bahia decorreu de eventos espalhados por todo o território, sem uma dinâmica de interdependência, de maneira que as extremidades do estado concentram grande parte do emprego e da riqueza estadual, enquanto a região central do estado deteve menor dinamismo e desenvolvimento econômico¹⁰.

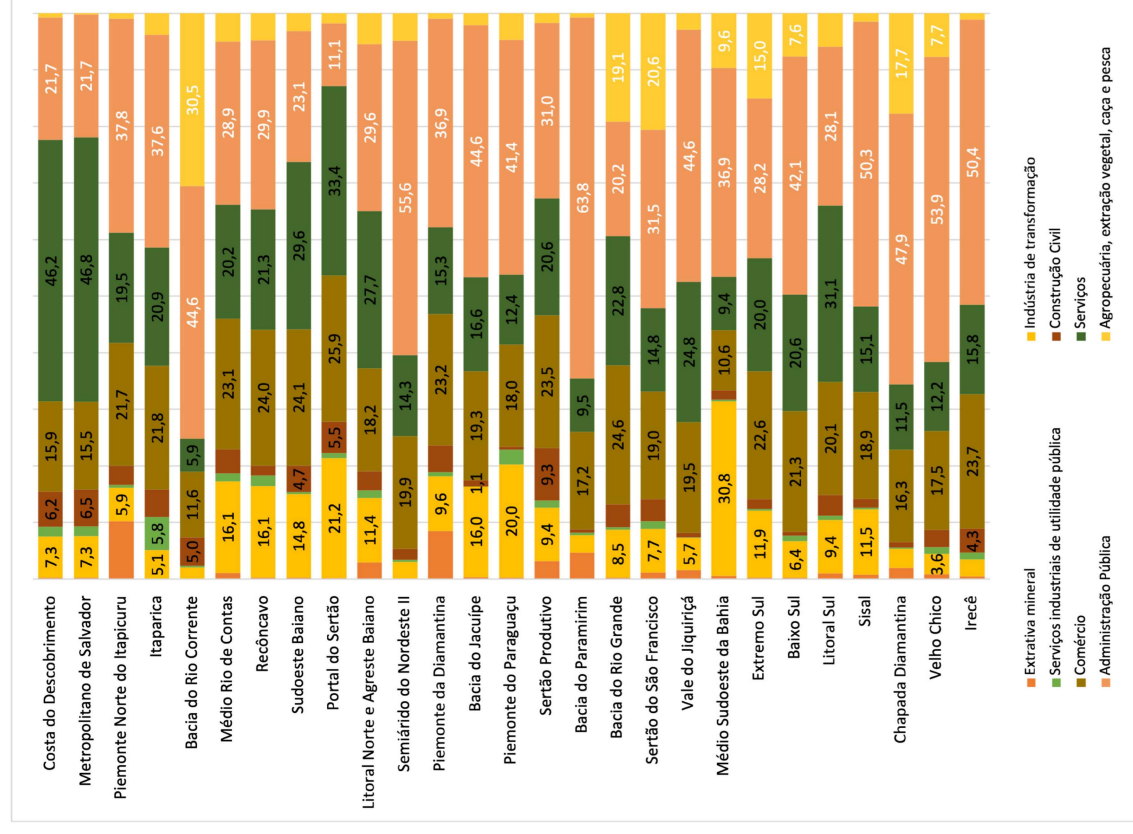
9. Cf. MERELLES, A. E. F.; SANTOS, J. P. C. A dinâmica do setor de serviços na Bahia e seus impactos

sobre os municípios e o mercado de trabalho entre os anos de 2006 e 2015. Dados, v. 27, n. 2, p. 87-103, jul-dez. 2017. Disponível em: < <https://publicacoes.sei.ba.gov.br/index.php/bahiaanaliseados/articledoi/view/108/121>>. Acesso em: 21/02/2024.

10. Cf. TEIXEIRA, F.; GUERRA, O. 50 anos da industrialização baiana: do enigma a uma dinâmica exógena e espasmódica. Salvador: Bahia Análise & Dados, v.10, n.1, p. 87-98, 2000. Disponível em: < https://www.academia.edu/download/69619886/Anos_de_Industrializao_BahiaDo_Enigma_a20210914-18597-1vmsdow.pdf>. Acesso em: 22/02/2024.

Fonte: RAIS (MTE). GRÁFICO 1

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS VÍNCULOS ATIVOS NOS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA, BAHIA, 2021, EM %



INDICADORES DE MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho da Bahia detém características estruturais marcantes que remontam ao seu processo de colonização e povoamento. Assim, até os dias atuais, o estado apresenta resquícios da configuração de exploração do trabalho que se tornaram obstáculos ao desenvolvimento econômico local.

Conforme sintetizado na tabela 1, a Bahia apresentou 11 milhões de pessoas em idade de trabalho (PIA), dos quais 6,9 milhões estavam na força de trabalho no início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) em 2012. Portanto, o resultado dos indicadores de 2012 de mercado de trabalho no estado refletiu um período (2004-2013) de menor desigualdade de renda e ampliação da formalização dos trabalhadores que ocorria em todo o país, impulsionado pelo crescimento econômico – aliado a uma situação internacional favorável –, com melhoria na distribuição de renda e ampliação do crédito¹¹. Portanto, observa-se que, das 6,8 milhões de pessoas na força de trabalho do estado, cerca de 88,6% estavam ocupadas e 7,7% das pessoas que estavam fora da força de trabalho encontravam-se desalentadas em 2012.

TABELA 1

SÍNTESE DE INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO, BAHIA, 2012, 2015, 2018 E 2022, (1.000 PESSOAS)

| Indicadores | 2012 | 2015 | 2018 | 2022 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Força de trabalho | 6.887 | 7.213 | 7.000 | 7.293 |
| População em Idade de Trabalho | 11.028 | 11.367 | 11.725 | 12.052 |
| Ocupados | 6.105 | 6.398 | 5.835 | 6.252 |
| Informais | 3.496 | 3.459 | 3.222 | 3.343 |
| Desocupados | 782 | 815 | 1.165 | 1.041 |
| Fora da Força de Trabalho | 4.140 | 4.153 | 4.725 | 4.758 |
| Subocupação | 953 | 669 | 917 | 746 |
| Com contribuição previdenciária | 49 | 50 | 70 | 72 |
| Sem contribuição previdenciária | 773 | 537 | 751 | 592 |
| Desalento | 320 | 357 | 820 | 562 |
| Ocupados com rendimento até 1 SM | 3.480 | 3.304 | 3.043 | 3.714 |

Fonte: PNADC ANUAL (IBGE).
Elaboração da autora.

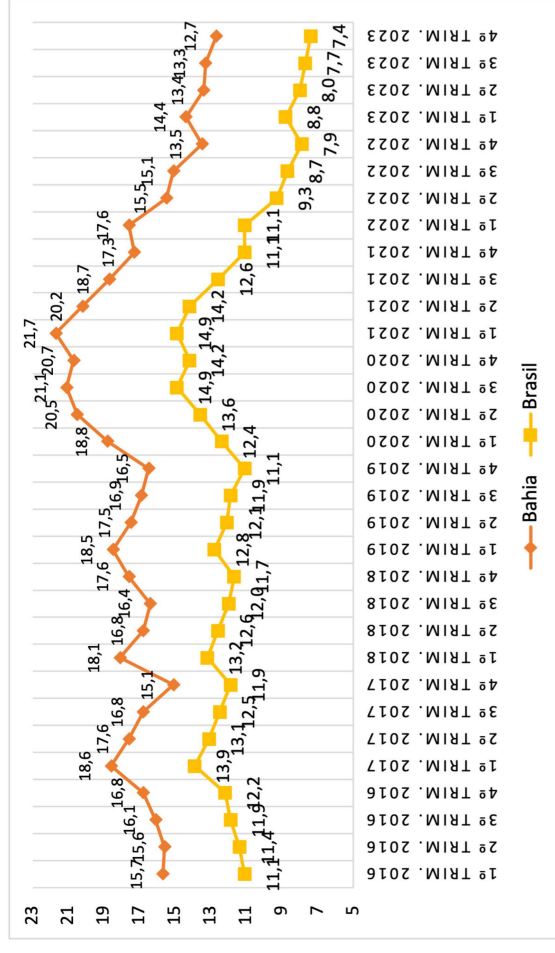
Com a crise política nacional em 2015 e 2016, houve queda da atividade econômica, o que também afetou a economia baiana. Consequentemente, o mercado de trabalho baiano passou a registrar aumento do número de pessoas desocupadas. Na tabela 1, ressalta-se a ampliação em 4,2% (ou 33 mil) do número de pessoas na desocupação e do número de pessoas desalentadas em 11,6% (ou 37 mil) entre 2012 e 2015 na Bahia. Assim como no país, a Bahia sofreu uma reversão de avanços sociais conquistados até 2014 com o período recessivo e a crise política que contribuiu para a manutenção de uma taxa de desocupação elevada em relação à de outras unidades federativas.

A aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 (Lei 13.467/2017), que tinha como promessa proporcionar maior dinamismo econômico com o aumento na geração de empregos via flexibilização trabalhista, não surtiu efeito no dinamismo econômico¹². O número de ocupados caiu 8,8% (ou 563 mil) em 2018 em relação ao contingente de ocupados em 2015 (tabela 1) na Bahia, além da taxa de desocupação ter apresentado níveis mais elevados do que períodos anteriores à reforma (gráfico 2).

12. MANZANO, M. P. F. Impactos Econômicos da Reforma Trabalhista, p. 56-77. In: Krein et al. O Trabalho Pós-reforma Cesit, v. 1, 516p., 2021. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wa-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf.

Fonte: PNADC Trimestral (IBGE).
Elaboração da autora.

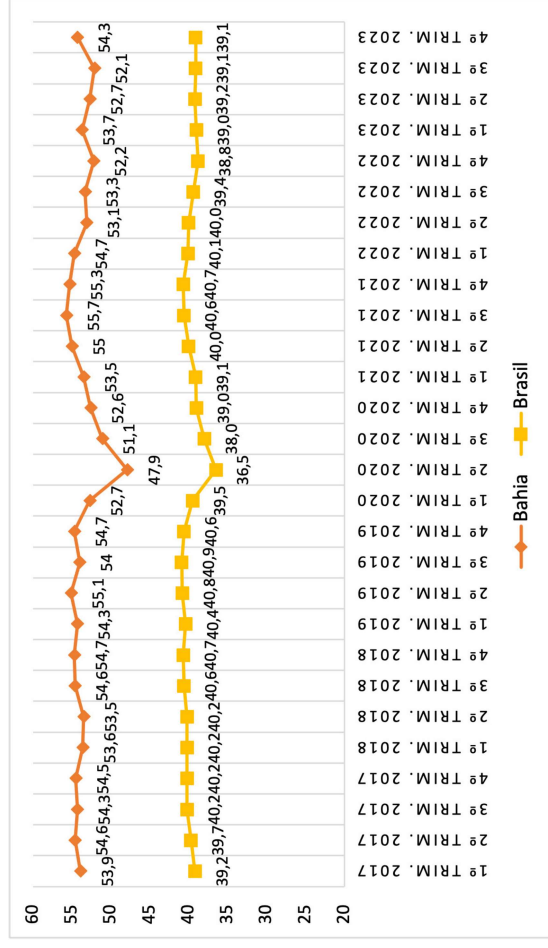
GRÁFICO 2
TAXA DE DESOCUPAÇÃO (%), BRASIL E BAHIA, 1º TRIMESTRE DE 2017 A 4º TRIMESTRE DE 2023



O aumento da taxa de desocupação e de estagnação econômica evidenciou a vulnerabilidade dos trabalhadores no país e, principalmente, na Bahia. Portanto, o número de trabalhadores que passaram a se submeter a ocupações informais, com contratos precários, sem proteção trabalhista e sem contribuição previdenciária para sobreviver passou a representar mais de 50% dos ocupados no estado. De modo que os maiores níveis de informalidade são observados no 2º trimestre de 2019 (55,1%) e no 3º (55,7%) e 4º trimestre de 2021 (55,3%), que não apenas refletiram o efeito pandêmico na Bahia (gráfico 3).

GRÁFICO 3
TAXA DE INFORMALIDADE (%), BRASIL E BAHIA,
1º TRIMESTRE DE 2017 A 4º TRIMESTRE DE 2023

Fonte: PNADC
Trimestral (IBGE).
Elaboração da autora.

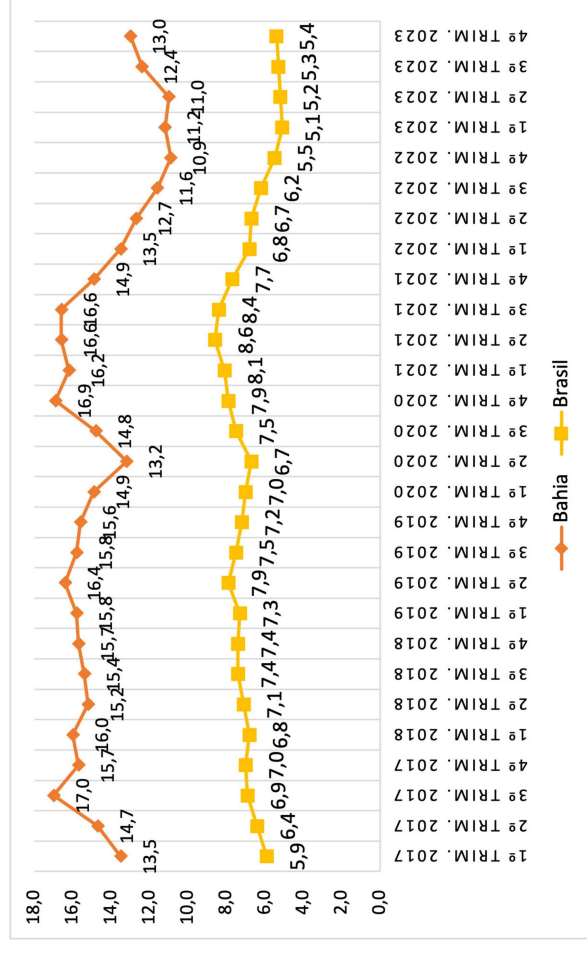


Esses seriam o conjunto de trabalhadores focalizado para serem inseridos nas novas modalidades de contrato previstos na reforma.

No entanto, mesmo que os subocupados com contribuição previdenciária hipoteticamente representassem os trabalhadores nas novas modalidades contratuais da reforma, a distribuição de subocupados com e sem contribuição previdenciária apontada na tabela 1 mostra que 7,6% (ou 70 mil) dos subocupados encontravam-se subocupados com contribuição previdenciária, em 2018, frente à participação dessa categoria em 2015 (7,5% ou 50 mil). Em 2022, o aumento foi apenas de 2,9% (ou 2 mil) no total de subocupados com contribuição previdenciária em relação ao registrado em 2018. Portanto, o impacto da Reforma Trabalhista pouco modificou o cenário do mercado de trabalho na Bahia em relação aos subocupados sem proteção social e na precariedade.

GRÁFICO 4
TAXA DE SUBOCUPAÇÃO (%),
BRASIL E BAHIA, 1º TRIMESTRE DE 2017
A 4º TRIMESTRE DE 2023

Fonte: PNADC
Trimestral (IBGE).
Elaboração da autora.



A trajetória da informalidade baiana, ao mostrar-se tão acentuada, em níveis mais elevados do que para os ocupados, expressa um mercado de trabalho heterogêneo e excludente, com grande reserva estrutural de força de trabalho. Com as mudanças proporcionadas com a Reforma Trabalhista, adicionou-se um volume considerável de pessoas subocupadas, como mostra o gráfico 4, e o crescimento do número de subocupados foi de 37,1% (ou 248 mil pessoas) entre 2015 e 2018, só na Bahia (tabela 1).

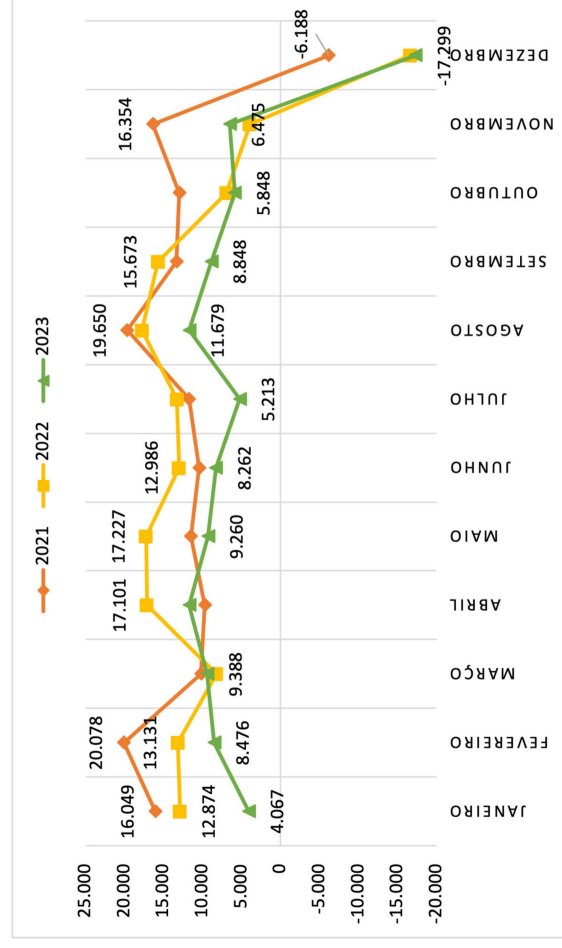
O desempenho do mercado de trabalho na Bahia foi ainda mais desafiador em 2020, devido às restrições de proteção à vida, dados os riscos iminentes da pandemia de covid-19 em todo o país. O mercado de trabalho na Bahia já não apresentava conjuntura favorável e, com os impactos das medidas de isolamento social e a diminuição do ritmo de atividade econômica, as perdas de postos de trabalho e renda foram inevitáveis, levando ao total de 5.745 mil pessoas fora da força de trabalho apenas no 2º trimestre de 2020. Portanto, foram essenciais as medidas de manutenção de emprego e renda¹³ para uma parte significativa da população no Brasil e, principalmente, na Bahia.

Com a retomada gradual das atividades econômicas no estado e repositição dos postos de trabalho encerrados devido à pandemia, a partir de 2021, o número de ocupados se ampliou, principalmente no mercado formal, e a taxa de desocupação decresceu. Porém, a trajetória de saldos elevados de emprego formal observada mensalmente no gráfico 5 decelerou-se ao longo de 2022 pois ficou dependente do desempenho e da dinâmica geral da economia no estado.

Acesso em: 28/02/2023.
13. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Medida Provisória nº 936/2020) foi um programa do governo criado em abril de 2020 com objetivo de mitigar os impactos econômicos da pandemia de covid-19 nas relações trabalhistas.

Fonte: Novo Caged (MTE).
 Elaboração da autora.

GRÁFICO 5
SALDOS MENSIAIS DE EMPREGOS FORMAIS, BAHIA, 2021 A 2023



Além de uma série de fatores que restringiram a possibilidade de crescimento continuado da formalização do mercado de trabalho naquele ano, foram extintos os programas de transferência direta de renda para a parcela mais vulnerável da população, que estimulam o consumo, como o auxílio emergencial e o Bolsa Família; o programa de manutenção de emprego e preservação da renda também foi encerrado no ano anterior; a renda do trabalho que estava em queda e a carestia dos produtos da cesta básica, sobretudo, dos preços administrados (combustíveis e energia elétrica) reforçam a corrosão do poder de compra dos trabalhadores pela alta da inflação. Consequentemente, a Bahia destacou-se ocupando as primeiras posições entre as unidades da Federação, com maior taxa de desocupação e informalidade do país, não se detendo apenas a um período exógeno da trajetória econômica.

No que se refere aos rendimentos, a crise da economia brasileira a partir de 2015, que impulsionou um processo de desestruturação e precarização do mercado de trabalho, não foi restrita apenas à Bahia ou ao Nordeste. No entanto, esses efeitos econômicos, somados aos causados pelas medidas de isolamento social durante a pandemia de coronavírus, aprofundaram o quadro de precarização do mercado de trabalho baiano, amortecendo parcialmente pelas políticas emergenciais de transferência de renda.

Em um cenário de elevado número de informais já no período pré-pandêmico, a trajetória dos rendimentos desses ocupados informais foi a que apresentou maior perda de rendimento durante o período mais crítico da pandemia no estado. No 4º trimestre de 2020, o valor rendimento efetivo dos ocupados informais foi 10% (ou R\$ 171,54) menor do que o valor mensurado no 4º trimestre de 2019 (R\$ 1.707,69). Diferentemente da perda de rendimento dos ocupados formais, que foi de 8,5% (ou R\$ 241,39) no 4º trimestre de 2020 (R\$ 2.604,86) frente ao mesmo trimestre de 2019 (R\$ 2.846,25). Reforçando a disparidade na composição do emprego formal e informal no estado.

Ainda em 2022, o cenário não mostrou melhora nos rendimentos reais médios no estado. No 2º trimestre de 2022, o rendimento real médio efetivo dos formais foi de R\$ 2.247,34 frente ao calculado no mesmo trimestre de 2021 (R\$ 2.613,80). Enquanto o rendimento dos informais foi reduzido em 6,2%, ao ter atingido patamar médio de R\$ 1.416,00 no 2º trimestre de 2022 em relação ao mensurado no mesmo trimestre de 2021 (R\$ 1.510,20).

Com a retomada da política de valorização do salário-mínimo como política pública¹⁴ e maior controle inflacionário em 2023¹⁵, a política torna-se uma ferramenta essencial, principalmente na Bahia, onde 59,4% (3,714 mil) dos ocupados declaravam obter rendimentos de até um salário-mínimo em 2022. Logo, vai além da ampliação do mercado consumidor, mas con-

14. Lei 14.663, de 28 de agosto de 2023.

15. Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado em 12 meses até novembro:

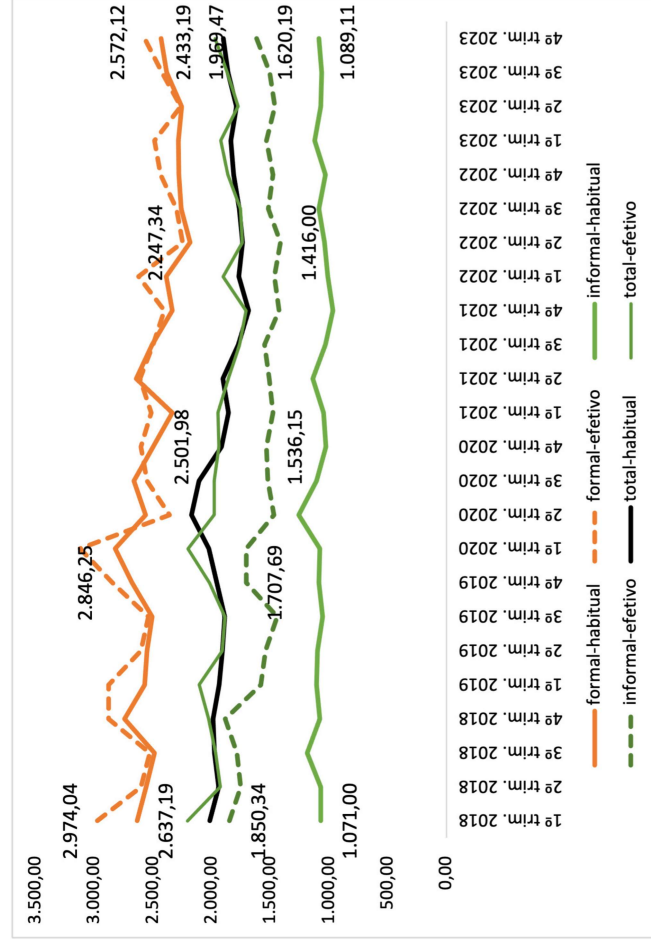
tribui para a redução de desigualdades, o combate ao aprofundamento de desigualdades e a melhora do rendimento, não apenas de trabalhadores formais, como também de informais, servidores públicos e beneficiários de programas sociais.

conjuntura desfavorável não se deve apenas a um efeito exógeno. Mas a precarização do mercado de trabalho e desarticulação de seus mecanismos de garantia de qualidade para o trabalhador antecederam esse evento.

Porém, brevemente, foi possível verificar que a ação de políticas públicas de desenvolvimento estaduais e federais foram factíveis para amortecer até mesmo os períodos mais desafiadores na Bahia. Portanto, avançar o desenvolvimento econômico e, conseqüentemente, a garantia de direitos sociais para toda a população advém de ações concretas e manutenção de tais políticas, ainda mais em um estado tão diverso quanto a Bahia.

GRÁFICO 6
RENDIMENTO MÉDIO REAL HABITUAL E EFETIVO DOS OCUPADOS
NO TRABALHO PRINCIPAL, BAHIA, 2011 A 2023

Fonte: PNADC
Trimestral (IBGE).
Elaboração da autora.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se na Bahia que o progresso econômico não ocorreu em toda parte e existem movimentos no sentido de provocar uma concentração espacial do crescimento econômico, o que acaba por impactar a dinâmica do mercado de trabalho no estado. O emprego formal apresenta-se em um cenário de arrefecimento, além de um elevado contingente na subocupação e informalidade ainda presente, mesmo após a retomada das atividades após a pandemia de covid-19 ter atingido o estado. Logo, a

DE DILMA A BOLSONARO: BREVE PANORAMA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NA PARAÍBA

MARIO HENRIQUE GUEDES LADOSKY

Professor da
Universidade Federal
de Campina Grande
(UFCG) e coordenador
do Observatório do
Mercado de Trabalho
e da Informalidade na
Paraíba (OMTI-PB).
E-mail:
mhladosky@gmail.com

INTRODUÇÃO

O Observatório do Mercado de Trabalho e da Informalidade na Paraíba (OMTI-PB) fez uma breve apresentação no III Seminário da Rede Nacional de Observatórios, realizado online em agosto de 2023¹, comparando dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) sobre Brasil, Nordeste e Paraíba em relação à taxa de participação, à taxa de desocupação e à condição na ocupação. Em síntese, os dados revelaram que, do primeiro trimestre de 2020 ao primeiro de 2023, o país teve taxa de participação maior que a do Nordeste; e este maior que na Paraíba. No mesmo período, a taxa de desocupação do Brasil sempre foi menor que no Nordeste. A Paraíba teve desocupação próxima à média do Nordeste. A condição na ocupação no estado concentrou-se em segmentos com maior informalidade quando comparada ao Nordeste e ao país: empregado sem carteira, trabalhador/a doméstico/a, conta própria e trabalhador familiar auxiliar tiveram uma participação maior.

Neste artigo, pretende-se complementar a análise esboçada no Seminário do Ministério do Trabalho e DIEESE, chamando atenção para uma correlação não causal entre a dinâmica política e econômica nacional em suas diversas conjunturas e o mercado de trabalho paraibano. Para isso foram utilizados os dados da RAIS entre os anos de 2011 a 2021², para analisar a evolução dos vínculos nos setores de atividade econômica.

O artigo está estruturado em três seções depois desta introdução. Na primeira o propósito é traçar breves linhas gerais do contexto socioeconômico e político nacional de 2011 a 2021. No segundo, a análise a partir dos dados da RAIS dão um panorama do mercado de trabalho paraibano

1. Gravação disponível em https://www.youtube.com/watch?v=OYxMvkf_NBw

2. Em Nota Técnica sobre a RAIS sobre o ano-base 2022, lançada em março de 2024, o Ministério do Trabalho afirma “a ocorrência de importante quebra na série histórica da RAIS. Por esse motivo, não se recomenda a comparação direta dos resultados desse ano com os resultados de anos anteriores. Isso ocorre devido ao processo de transição, ainda não concluído, da forma de captação dos dados da RAIS” (negrito no original). Essa é a razão pela qual este artigo utiliza dados da RAIS até 2021.

3. Temer assumiu interinamente a presidência em 12/05/2016.

no mesmo período. E, na última, o esforço será identificar correlações não causais entre a dinâmica político-econômica e a evolução do mercado de trabalho estadual. Conclui-se com algumas considerações finais.

O CONTEXTO SOCIOECONÔMICO E POLÍTICO NACIONAL DE 2011 A 2021

Os anos de 2011 a 2021 apresentaram grande turbulência nos campos político e econômico do país, incidindo fortemente nas oscilações de estoques de vínculos formais de emprego.

Em 2011 Dilma Rousseff (PT) assumiu a presidência da República e deu seguimento às políticas de crescimento de empregos formais e de valorização do salário-mínimo, que vinha de Lula, seu antecessor.

No entanto, o esgotamento do ciclo econômico e da expansão de emprego já se anunciava em 2014. E foi potencializado e aprofundado a partir de 2015 no Congresso, agravados pela parcialidade da atuação do meio jurídico e midiático que alimentaram as manifestações de massa nas ruas pelo afastamento da presidenta reeleita.

O golpe se consumou com a posse definitiva do então vice-presidente Michel Temer em 31/08/2016 pelo Senado³. O documento “Uma ponte para o futuro”, apresentado como projeto do novo governante para o país, afirma que as leis trabalhistas são um dos principais fatores responsáveis pela perda de 18 posições no ranking de países no Relatório Global de Competitividade 2015-2016⁴. Por isso, no final do documento, foi proposto “permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”⁵. No ano seguinte, a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) entrou em vigor em 11 de novembro, alterando mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁶. Com isso, cumpriria-se o designio do governo Temer quanto à flexibilização da norma, ao mesmo tempo em que direitos básicos se viram em risco com os seguintes efeitos da nova Lei: perda salarial, não pagamento das horas *in itinere*, dificuldades criadas de acesso ao Judiciário trabalhista, e exclusão dos sindicatos da homologação das rescisões de contrato de trabalho, entre tantas outras⁷.

A deterioração dos direitos trabalhistas se aprofundou no governo seguinte. Bolsonaro afirmou em seus primeiros meses de mandato: “é tanto direito que os patrões, os empreendedores, contratam o mínimo possível e pagam o mínimo possível”. Para ele, os trabalhadores deveriam escolher entre “menos direito e mais emprego ou todos os direitos e o desemprego”⁸.

quando o Senado aprovou a abertura do processo de investigação de Dilma por crime de responsabilidade, autorizado pela sessão extraordinária da Câmara realizada em 17/04/2016, com 367 votos favoráveis, 137 contrários e 7 abstenções. Em 21/08/2023 a 10ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF-1) manteve a decisão da Justiça Federal no Distrito Federal de anular ação de improbidade administrativa movida pelo Ministério Público Federal (MPF) contra a ex-presidenta. Essa decisão deu base para parlamentares do PT e outros partidos apresentarem projeto de resolução que pretende anular simbolicamente o processo de impeachment. No texto, pedem que se tornem nulas as decisões e sanções atribuídas nos autos sobre um suposto crime de responsabilidade (VELOSO; ALBERNAZ, 2023).

4. PMDB - PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. Uma ponte para o futuro. Brasília, 29/10/2015. Disponível em <https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em 10/07/2022.

5. Idem, p. 19.
6. Para além do documento do PMDB, o setor patronal, através da Confederação Nacional da Indústria (CNI), havia lançado em 2012 o documento “101 propostas para modernização

trabalhista”. Em grande medida, a posição da CNI estava na base da reforma trabalhista (CNI, 2012).

7. KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo - Organizadores (2019). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 222 p.

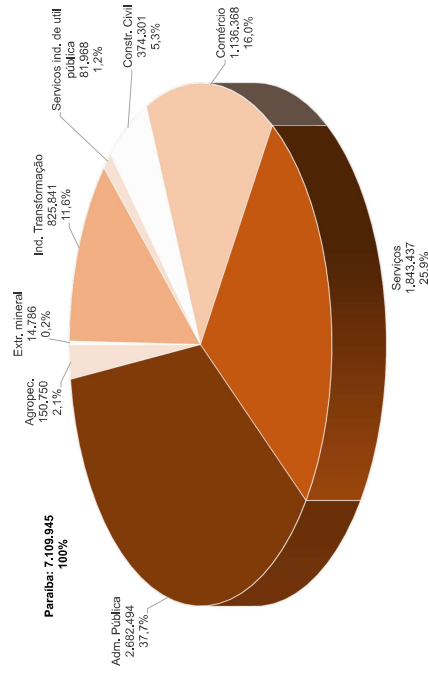
Fonte: RAIS
Elaboração: OMTI-PB

As promessas que justificaram as restrições ao direito trabalhista - promover desenvolvimento com geração de emprego - não se cumpriram, segundo Krein. O que se viu foi maior insegurança pelo aumento de formas atípicas de contratação e precarização do trabalho. Cenário agravado pelo efeito da pandemia do coronavírus sobre as atividades laborais através das medidas de isolamento social em 2020 e 2021.

Na próxima seção são apresentados os dados da RAIS para ter um panorama do mercado de trabalho na Paraíba entre 2011 e 2022.

UM PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO PELOS SETORES ECONÔMICOS DA PARAÍBA DE 2011 A 2021

GRÁFICO 1
DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS POR SETORES NA PARAÍBA (2011-2021)

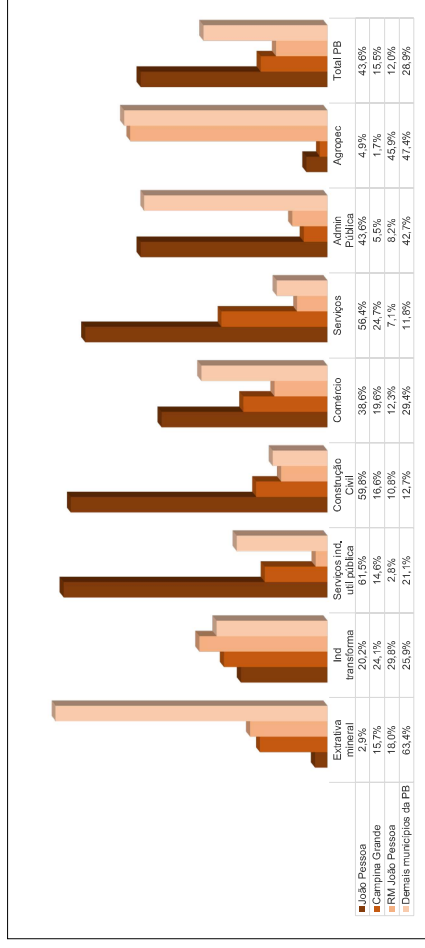


Um breve panorama do mercado de trabalho da Paraíba pode ser identificado no gráfico 1: ao longo de 2011 a 2021, o emprego formal somou 7.109.945 vínculos. A maior parte deles esteve na administração pública (37,7%), seguido do setor de serviços (25,9%), comércio (16,0%), indústria de transformação (11,6%), construção civil (5,3%), agropecuária (2,1%), serviços industriais de utilidade pública (1,2%) e extração mineral (0,2%).

8. BRASIL. Bolsonaro diz que no Brasil há direitos trabalhistas demais. Publicado em 05/08/2019. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/bolsonaro-diz-que-no-brasil-ha-direitos-trabalhistas-demais-29062022>. Acesso em 13/03/2024.

No gráfico 2 a coluna "total" mostra que só a capital do estado reteve, em média, 43,6% dos vínculos de 2011 a 2022. Se somarmos os 12%

GRÁFICO 2
DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS POR SETORES
NOS TERRITÓRIOS DA PARAÍBA (2011-2021)



Fonte: RAIS
Elaboração: OMTI-PB

dos municípios da região metropolitana (RM)⁹, tivemos concentração de 55,6% dos vínculos formais de emprego no período em apenas doze dos 223 municípios da Paraíba. Acrescente-se apenas os 15,5% do município de Campina Grande e se chega a 71,1% dos vínculos do estado. Nas demais 210 cidades, dispersam-se 28,9% dos vínculos. Portanto, vê-se que o mercado de trabalho paraibano foi (e ainda é) bastante concentrado em termos territoriais.

A administração pública, que o gráfico 1 mostrou ter a maior quantidade de vínculos (37,4%), concentrou 51,8% em João Pessoa e RM, mas chama atenção que esse setor representava 42,7% dos vínculos na soma-tória de 210 municípios, sendo, talvez, a principal alternativa de emprego formal no estado.

O setor de serviços, com o segundo maior número de vínculos (gráfico 1), também se concentrou na capital e entorno (63,5% somados), mas o destaque aí ficou para Campina Grande que, sozinha, deteve 24,7% do emprego neste segmento.

No comércio e na indústria de transformação, a distribuição foi um pouco mais equilibrada entre as regiões aqui consideradas, com presença sig-

nificativa de vínculos nesses setores em Campina Grande (19,6% e 24,1%, respectivamente) e no interior, como um todo, com 29,4% e 25,9%. A partir de tais dados pode-se considerar que o comércio, depois da administração pública, aparece com mais oportunidade de emprego nas pequenas cidades. Em Campina Grande, os serviços é que assumem a primazia na geração de vínculos formais, à frente da administração pública.

Diante desse panorama, o esforço na próxima seção será identificar correlações não causais entre a dinâmica político-econômica e o mercado de trabalho estadual.

A DINÂMICA POLÍTICO-ECONÔMICA NACIONAL E A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA PARAÍBA

TABELA 1
EVOLUÇÃO E CRESCIMENTO ANUAL DOS VÍNCULOS
POR PRINCIPAIS SETORES NA PARAÍBA (2011-2021)

Fonte: RAIS
Elaboração: OMTI-PB

| Ano / Período | Indústria de transformação | | Construção Civil | | Comércio | | Serviços | | Administração Pública | | Total PB | |
|-----------------------|----------------------------|-------|------------------|--------|----------|-------|----------|---------|-----------------------|----|----------|----|
| | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd | sd |
| 2011 | 77661 | 2,9% | 40827 | 8,3% | 91063 | 5,0% | 131202 | 250290 | 614813 | | | |
| 2012 | 79831 | 1,4% | 44011 | 6,9% | 95661 | 5,3% | 142532 | 244236 | 628047 | | | |
| 2013 | 81024 | 0,9% | 47028 | -1,4% | 100731 | 17,2% | 151454 | 266238 | 659242 | | | |
| 2014 | 81781 | 5,3% | 46387 | 14,2% | 100762 | 0,1% | 165984 | 255708 | 679160 | | | |
| Crescimento 2011-2014 | 320397 | -4,7% | 178053 | -21,3% | 394217 | 10,3% | 591052 | 1006472 | 2581282 | | | |
| 2015 | 77914 | -4,3% | 36506 | -9,8% | 106821 | 0,1% | 169551 | 225390 | 667030 | | | |
| 2016 | 74530 | -4,3% | 28589 | -21,7% | 103509 | -3,2% | 168568 | 237671 | 629136 | | | |
| 2017 | 71013 | -4,7% | 25800 | -9,8% | 103246 | -0,3% | 172936 | 243053 | 638270 | | | |
| 2018 | 70778 | -0,3% | 24595 | -4,7% | 104831 | 1,5% | 176981 | 239543 | 639404 | | | |
| Crescimento 2015-2018 | 294235 | -9,2% | 115490 | -32,6% | 418507 | -2,0% | 688016 | 974257 | 2579316 | | | |
| 2019 | 67918 | -4,0% | 22792 | -7,3% | 106303 | 1,4% | 188168 | 235214 | 643800 | | | |
| 2020 | 69584 | 2,5% | 28149 | 23,5% | 104645 | -1,6% | 181909 | 221707 | 629136 | | | |
| 2021 | 73707 | 5,9% | 29817 | 5,9% | 112696 | 7,7% | 194292 | 244844 | 676391 | | | |
| Crescimento 2019-2021 | 21209 | 8,5% | 80758 | 30,8% | 323644 | 6,0% | 564389 | 707165 | 1949327 | | | |
| Crescimento 2011-2021 | 623641 | -5,1% | 374301 | -26,6% | 1136368 | 23,8% | 1845437 | 2682494 | 7109945 | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

A coluna do total PB na tabela 1 mostra que o estado somou 7109.945 vínculos de 2011 a 2021, representando um crescimento de 10% no período como um todo. No cenário estadual, vê-se que no mandato de Dilma o crescimento do emprego formal foi de 10,5%. Contudo, a crise no primeiro ano do seu segundo mandato, o golpe e a posse do então vice-presidente se expressaram nos dados da RAIS com um impacto muito forte sobre o estado. Indica-se aqui que a política de ajustes neoliberais articulada à reforma trabalhista mergulhou a Paraíba em uma situação que, no período 2015-2018, levou à retração geral de 4,1% dos vínculos, refletindo-se em termos absolutos e relativos em praticamente todos os setores de ativi-

dade econômica. A exceção, conforme a tabela 1, foi o setor de serviços, que, por sua relevância, exerceu algum efeito anticíclico na tragédia que se vivia no emprego.

Ainda conforme a tabela, o período de Bolsonaro teve início em 2019 com leve crescimento de 0,7% nos vínculos de emprego do estado, puxado, sobretudo, pelo setor de serviços, o único que teve crescimento expressivo naquele ano, tanto em números absolutos (de 176.981 para 188.168 vínculos) como relativos, com crescimento de 6,3% em relação ao ano anterior. Os demais setores tiveram redução ou pequenos aumentos.

Em 2020, os dados da RAIS apresentaram os efeitos da pandemia de covid-19 no estado. A redução de 2,3% dos vínculos foi a maior desde 2014, visível nos três principais setores geradores de emprego: administração pública (-5,7% e o patamar mais baixo de vínculos na série histórica analisada, com 221.707 vínculos); os serviços (-3,3%) e o comércio (-1,6%). O crescimento na indústria de transformação (2,5%) e na construção civil (23,5%) não foram suficientes para reverter a situação. O cenário negativo do emprego na administração pública indica a gravidade vivida na Paraíba como um todo.

Ao iniciar a vacinação contra a covid-19 no país em janeiro de 2021, ainda que se tenha mantido níveis significativos de contágio naquele ano, foi possível a flexibilização das medidas de isolamento social e uma breve retomada dos níveis de emprego. Na Paraíba, isso se refletiu no crescimento geral de 7,5% de vínculos, observado em todos os principais setores (tabela 1).

Os percentuais de crescimento dos vínculos no triênio de Bolsonaro em todos os setores da Paraíba, em primeiro lugar, refletem mais o baixo patamar a que se chegou no período de Temer e que foi referência para o cálculo do emprego nos anos de Bolsonaro. O pequeno “salto” de vínculos ocorrido em 2021 garantiu um aumento geral de 5,1%, também verificado em todos os principais setores.

Contudo, na tabela 1 se observa que o crescimento nos três anos de Bolsonaro mal cobriu o “tombo” do período 2015-2018 na indústria de transformação (a redução de -9,2 não foi compensada pelo aumento de 8,5%), na construção civil (queda de 32,6% e aumento de 30,8%), e na administração pública (queda de 5,7% e aumento de 4,1%). Somente o comércio teve um saldo positivo entre a retração de 2,0% entre 2015-2018 e o aumento 6,0% no triênio (2019-2021). O setor de serviços foi o único que passou o período ao largo da crise de emprego, ainda que seu ritmo de crescimento venha perdendo robustez: aumento de 26,4% nos anos de Dilma; de 4,4% no de Temer; e de 3,3% no de Bolsonaro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a apresentação dos dados da RAIS nas seções anteriores, o que se pode afirmar sobre o estoque de emprego no mercado de trabalho paraibano durante os governos de Dilma, Temer e Bolsonaro?

Analisando os anos 2011-2021 como um todo pode-se afirmar que o mandato de Dilma representou o tempo de bonança no mercado de trabalho paraibano, quando ocorreu crescimento significativo nos principais setores de atividade econômica, seguido por uma queda prolongada durante os anos Temer; e um lento crescimento do triênio 2019-2021 que apenas repôs, em termos absolutos, o que havia sido o desempenho de 2014, aproximadamente.

A administração pública foi o setor com maior número de vínculos na Paraíba (gráfico 1) e se caracterizou por grande penetração na maior parte dos municípios do estado (gráfico 2). Contudo, seu decréscimo geral de 2,2% entre 2011 e 2021 (tabela 1) indica uma situação grave do emprego considerando o estado como um todo.

Os setores que asseguraram o desempenho positivo de emprego na Paraíba entre 2011 e 2021 foram os serviços e o comércio. Nos serviços, o aumento foi de 131.202 em 2011 para 194.292 em 2021 (crescimento de 48,1%); e, no comércio, foi de 91.063 para 112.696 no mesmo período (crescimento de 23,8%). Como mostramos no gráfico 1, esses dois setores estão entre os que mais geraram vínculos no estado e tem uma distribuição que, embora concentrada na capital e RM, tem presença significativa no emprego e Campina Grande e nas cidades pequenas do estado (gráfico 2). Em alguma medida, “compensou” a retração na administração pública

A indústria de transformação e da construção civil sofreram, ao longo de 2011-2021, retração de 5,1% e 26,6% em seus vínculos, respectivamente. O número absoluto de vínculos nesses dois setores chegou, em 2021, a um patamar muito abaixo ao do ano inicial da série histórica considerado neste artigo (2011). O efeito negativo da retração de vínculos na indústria de transformação se “dilui” igualmente entre João Pessoa, RM da capital, Campina Grande e os demais 210 municípios do estado (gráfico 2). A situação da construção civil pesa, principalmente, em João Pessoa, que deteve 59,8% dos vínculos desse setor entre 2011-2021.

Para além da quantidade de vínculos, os números da RAIS sobre o estoque de emprego na Paraíba precisam de uma interpretação bem mais aprofundada que a aqui esboçada. Afinal, qual o tipo de vínculo que prevalece no comércio e nos serviços? Qual a remuneração média desses trabalhadores e trabalhadoras? Qual sua faixa etária e sua escolaridade?

A RAIS oferece números sobre estas questões aqui não explorados, mas é preciso ir além da janela que os dados em si abrem para compreender os aspectos qualitativos do mercado de trabalho.

Por fim, a eleição de Lula em 2022 para seu terceiro mandato a partir de 2023 reacendeu a expectativa de uma inflexão na trajetória dos seis anos anteriores e, a julgar pelos dados de estoque do Novo CAGED em seu primeiro ano, os primeiros sinais são alvissareiros¹⁰, mesmo que não se possa chegar a conclusões definitivas. Espera-se que a continuidade da pesquisa e reflexões sobre o mercado de trabalho da Paraíba possa servir como uma vela de barco impulsionada pelos bons ventos que voltaram a soprar e, assim, ajudar a orientar os gestores e os segmentos empresariais e de trabalhadores a buscar o melhor rumo possível na questão do emprego no estado.

10. De acordo com os dados de estoque de emprego do Novo CAGED, em 2023, na Paraíba, houve aumento nos números de vínculos em relação à RAIS de 2022 nos setores: a indústria de transformação passou de 80.248 para 82.373; a construção civil passou de 40.781 para 43.879; e o comércio passou de 120.876 para 121.185. Nos serviços os vínculos caíram um pouco, de 209.301 para 208.376.

NOTAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PERNAMBUCO (2014-2021)

SIDARTHA SORIA

DARCILENE C. GOMES

Universidade Federal de Pernambuco/UFPE.

Fundação Joaquim Nabuco/FUNDAJ.

INTRODUÇÃO

Os últimos dez anos foram um período de abalos significativos na vida política, social e econômica do país, os quais se refletiram no mercado de trabalho brasileiro. Na especificidade da Região Nordeste e, em particular, no estado de Pernambuco, tais movimentos gerais foram também influenciados pelos aspectos próprios de uma dinâmica econômica e laboral sensivelmente mais vulnerável, própria de uma região ainda caracterizada por elevados índices de pobreza, desigualdade e menor dinamismo econômico relativamente a outras regiões do país.

Não obstante, desde os primeiros anos da década de 2000, o empenho dos poderes públicos, notadamente o federal, se refletiu na tentativa de enfrentar determinadas características estruturais e históricas da Região Nordeste. Em Pernambuco, aquele empenho resultou em ações que começaram a alterar razoavelmente o quadro econômico e produtivo do estado ou de algumas de suas regiões. Tais ações, por sua vez, acabaram interrompidas em função de turbulências que acometeram o país desde 2013-14. O objetivo deste trabalho é, pois, traçar um breve panorama do mercado de trabalho pernambucano no período.

Para tanto, a pesquisa fará uso de dados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, oportunamente, da Pnad Contínua, do IBGE. O recorte temporal é o intervalo entre 2014 e 2021 – último ano em que a RAIS foi disponibilizada em sua metodologia antiga¹. O artigo está subdividido em dois itens, além da introdução e das considerações finais. O primeiro deles descreve muito rapidamente alguns dos principais indicadores de oferta e de demanda do mercado de trabalho. O segundo item apresenta um panorama do emprego formal no estado de Pernambuco.

1. A RAIS foi substituída pelo E-Social como instrumento a ser alimentado pelas informações das empresas sobre seus vínculos empregatícios formais, o que implica em alteração na composição, forma e natureza dos dados prestados, e, consequentemente, na mudança de sua metodologia de sistematização (<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em 13/03/2024).

INDICADORES GERAIS DO MERCADO DE TRABALHO DE PERNAMBUCO

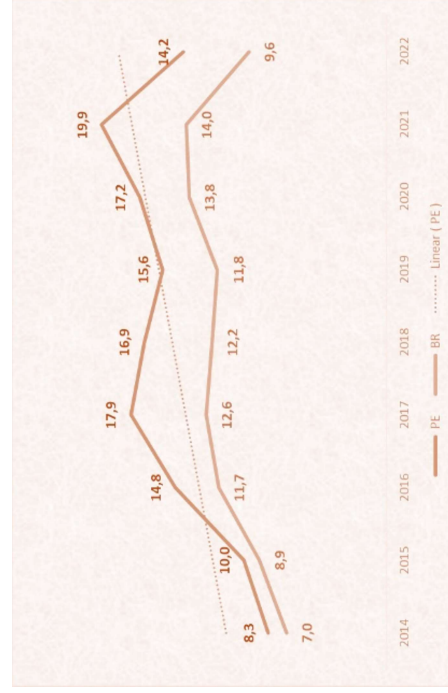
Entre 2014 e 2022 a população na força de trabalho cresceu 7,7%, representando um acréscimo de 370 mil pessoas no mercado de trabalho pernambucano. Nesse período, a taxa de participação da força de trabalho ficou praticamente estável, em torno de 55,6%, exceto no primeiro ano da pandemia, quando a participação da população em idade para trabalhar no mercado de trabalho caiu para 50,5%.

Em simultâneo, a população ocupada, formal e informal, cresceu apenas 3,3% no mesmo interstício, resultando em crescimento da taxa de desocupação. É importante mencionar que, entre os ocupados, menos da metade (49,7%) contribuiu para a previdência social no estado.

No último decênio, a taxa de desocupação de Pernambuco variou bastante, exibindo tendência altista (Gráfico 1). Entre 2014 e 2021, a desocupação mais que dobrou, passando de 8,3% para 19,9%, quase seis pontos percentuais acima da taxa nacional (de 14%). Em dois anos, 2017 e 2021, Pernambuco apresentou as maiores taxas de desocupação entre as unidades da federação da Região Nordeste.

Em 2022, a taxa de desocupação caiu em Pernambuco e no país como um todo, mas não retorna aos patamares observados em 2014. Naquele ano o número de pessoas em situação de desocupação no estado era de aproximadamente 607 mil, sendo 85% superior ao de 2014.

GRÁFICO 1
TAXA DE DESOCUPAÇÃO, PERNAMBUCO E BRASIL, 2014-2022 (%)



Fonte: IBGE - Pnad
continua.

A variação da taxa de desocupação reflete a instabilidade da atividade econômica do período, com alguma defasagem², especialmente considerando a recessão entre 2015-16, a tênue recuperação dos anos 2017-18, a estagnação de 2019 e o novo tombo da economia com a pandemia de covid-19 em 2020.

Vale ressaltar que a taxa de desocupação, todavia, só alcança parte da histórica subutilização da força de trabalho no estado. A estes, se fossem somados os subocupados³, seriam acrescentados pouco mais de seis pontos percentuais. Em outras palavras, em 2022 cerca de 1/4 dos trabalhadores no estado estavam ou desocupados ou subutilizados.

O EMPREGO FORMAL EM PERNAMBUCO⁴

Consoante ao crescimento da desocupação, indicado no item anterior, observou-se queda no estoque de empregos formais no estado. Entre 2014 e 2020, essa redução foi de 13,8%, o equivalente a 243 mil postos perdidos no intervalo de seis anos. Os empregos formais decresceram em todos os grandes setores da atividade econômica, porém, a construção civil (-53%) e a indústria (-16%) foram os segmentos mais afetados. A construção civil foi muito afetada pela recessão, pelas crises fiscal e política, além de paralisação de obras decorrentes da operação Lava Jato⁵. A crise econômica também atingiu a indústria, impactada pelo recuo de atividades recém-instaladas no estado, como a indústria naval, e de outros segmentos tradicionais da produção industrial.

Ainda que a estrutura produtiva da economia pernambucana tenha se modificado nas últimas décadas, destacando-se o crescimento da indústria de transformação moderna, a maioria dos empregos formais ofertados no estado ainda são os de baixa qualificação e baixos salários. Em 2014, cerca de 49% dos empregados formais ganhavam até 1,5 salários-mínimos; em 2020 o mesmo percentual era de 54,3%. No presente, os melhores salários, em média, são pagos no setor de serviços de maior produtividade.

Considerando as mesorregiões, a maior parte dos empregos formais está concentrada na região metropolitana de Recife (RMR), não obstante a perda de participação da área no total do emprego formal de Pernambuco. Em 2014, 66,4% dos vínculos formais foram computados na RMR, em 2020 a região concentrava 63,3%.

Não é possível discorrer sobre o mercado de trabalho pernambucano no período histórico aqui enfocado sem mencionar os casos de Suape e Goiana.

O Complexo Industrial Portuário Governador Eraldo Gueiros - o Polo de Suape -, situado no litoral sul pernambucano, começa a tomar sua atual

2. PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Problemas crônicos do mercado de trabalho no Brasil: diferenças regionais 2014-2019. In: LEONI, E.; PRONI, M. W. (org.) *Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo*. Curitiba: CRV; Campinas, SP: Unicamp, IE, 2021.

3. Que trabalhavam menos de 40 horas, mas estavam disponíveis e desejosos de trabalhar mais horas.

4. Todos os dados de emprego desse item foram retirados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego.

5. Trata-se, como é de conhecimento geral, de força-tarefa organizada no interior do Ministério Público Federal, que tinha por objetivo declarado (e outros não declarados) combater a corrupção em contratos celebrados com o setor público.

forma a partir de 2007, quando, entre 2007 e 2010, o volume de investimentos públicos (federais e estaduais) e privados (mais de 100 empresas ocuparam a área) foi dez vezes maior do que em toda a sua história⁶. Embora o complexo abranja administrativamente um conjunto de municípios, os investimentos se concentraram em dois municípios, Ipojuca e Cabo de Santo Agostinho, que juntos formam a microrregião de Suape. Os dados a seguir se referem a essa microrregião.

A trajetória do número de vínculos empregatícios formais em Suape pode ser disposta em uma etapa de crescimento agudo – entre 2003 e 2013 –, sendo seguida por outra de declínio substancial – de 2014 a 2021. Tomando-se por base os dados dos grandes setores de atividade como referência, a microrregião começa 2003 com um total de 35,5 mil vínculos, distribuídos principalmente nos setores de serviços (38% do total), indústria (34,6%), agropecuária (13%) e comércio (11,4%), com a construção civil mal aparecendo (3%).

Dez anos depois, em 2013, a região conheceu seu apogeu no número de vínculos, com pouco mais de 115 mil vagas (crescimento de quase 230%). Todos os setores cresceram em termos absolutos (indústria – de 12,3 mil para 34,6 mil; serviços – 13,4 mil para 38,7 mil –; comércio – 4 mil para 10,3 mil), com exceção da agricultura (4,6 mil para 1,4 mil), o que significa que a microrregião absorveu trabalhadores de outras áreas e regiões. O crescimento mais vertiginoso foi da construção civil, de 1 mil para quase 37 mil vagas (em 2011, ano de seu auge), refletindo o imenso esforço em erguer a infraestrutura industrial que constituiria o complexo industrial.

Dá para frente, a queda, com o total de vínculos decrescendo de 115 mil para 76,7 mil em 2021 (queda de 33,4%), com a construção civil sendo quase inteiramente desmobilizada (2,2 mil vagas em 2021), seguida pela indústria (19,5 mil). Comércio (13,1 mil) e serviços (40 mil) mantiveram seu fôlego.

Por sua complexidade inicial, Suape observou oscilações mais acentuadas no período observado, expressando com bastante acuidade os impactos que decisões político-econômicas – bem como a interrupção no encaminhamento delas, por fatores econômico-conjunturais e decorrentes também da turbulenta correlação política de forças vivida pelo país no período. A trajetória impressionante da construção civil na microrregião indicava um esforço inequívoco pela conversão da região em um pujante polo de desenvolvimento, correspondendo a um esforço monumental de erguimento da colossal infraestrutura necessária àquele propósito. Contudo, o passo lógico seguinte, em que as indústrias deveriam assumir o posto de locomotivas geradoras de postos de trabalho, não foi observado. A indústria teve um tombo de 43,6%, de modo que qualquer potencial

absorção, por este setor, do contingente liberado pela desmobilização da construção civil não se observou.

O município de Goiana, no litoral norte de Pernambuco, sediaria em 2015, após dois anos e meio de obras, a fábrica da Jeep⁷. A trajetória do emprego na cidade é mais estável em suas tendências, sem experimentar oscilações significativas, seja entre 2014 e 2021, seja em uma trajetória temporal mais longa, a partir de 2003.

Tal movimento pode ser assim sintetizado: a indústria cresceu continuamente até o último ano da série, passando de 9,8 mil 2014 para 14,6 mil vínculos em 2021 (em 2003, o setor tinha 4,1 mil vagas). A agricultura, entre 2014 e 2021, manteve-se com baixo número de vínculos – 346 para 478 (em 2003, o setor mobilizava 3,5 mil vagas, chegando a quase 5 mil em 2007). A construção civil perdeu bastante espaço no período, oscilando de 1,8 mil em 2014 para 380 em 2021. Comércio (de 2,5 mil para 2,6 mil) e serviços (5,3 mil para 5,8 mil) exibiram trajetórias de estabilidade.

Goiana, assim, conheceu uma trajetória mais consistente em direção à transformação de seu mercado de trabalho, com destaque para o contraste entre a queda contínua da participação da agricultura e a elevação contínua da participação da indústria na provisão de postos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se como Pernambuco e seu mercado de trabalho refletiram de modo geral não apenas as tendências observadas nacionalmente – ainda que de modo mais agudo – como também decisões de políticas de investimentos (e de desinvestimentos) voltadas para determinadas áreas eleitas para sediarem polos de desenvolvimento.

Do que foi exposto ao longo do texto, pode-se concluir que a heterogeneidade é marca indelével do mercado de trabalho em Pernambuco. Apesar dos avanços recentes de estruturação da economia local, fortemente impactados pela conjuntura econômica de 2013 em diante, há ainda um vasto passivo a ser enfrentado.

A resolução de tal passivo passa pela retomada do crescimento econômico do país e de Pernambuco, sem dúvida. Mas é fundamental importância a elaboração de políticas que estabeleçam outros propósitos e dialoguem com as comunidades já estabelecidas nos territórios e que, sobretudo, possam refletir estratégias inclusivas e sustentáveis.

6. Para mais detalhes, ver GODOY, J.H.A. (2014). "Novo desenvolvimento no Nordeste: Industrialização, crescimento econômico e equidade no Território Estratégico de Suape/PE". 38º Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais.

7. PIMENTEL, K.A.; MARTINS, G.N.; RIBEIRO, W. (2021). "Impactos da implantação da fábrica da Jeep/Fiat sobre o PIB per capita do município de Goiana/PE". *International Multilingual Journal of Science and Technology*, v. 6, issue 4, April - 2021.

O MERCADO DE TRABALHO PARAENSE: ENTRE RIOS, MINÉRIOS, GRÃOS E SUOR

JOSÉ RAIMUNDO BARRETO TRINDADE

Professor Associado 4
da Universidade Federal
do Pará e Coordenador
do Observatório
Paraense do Mercado
de Trabalho (OPAMET).

INTRODUÇÃO

O estado do Pará é marcado historicamente pela ocupação econômica a partir de atividades produtivas primárias destinadas à exportação, pela informalidade de vínculos empregatícios e presença de segmentos produtivos vinculados à demanda interna, como, por exemplo, a produção extrativista do açaí e outras frutíferas. Nas últimas décadas diversas modificações se processaram na economia e na sociedade locais, especificamente o avanço da indústria extrativa mineral e do agronegócio, porém, mantendo-se as condições de desigualdade e a baixa formalização da economia estadual como um todo.¹

O objetivo deste artigo é tratar de forma ampla as características econômicas e do mercado de trabalho atual do estado do Pará, buscando realizar uma primeira aproximação comparativa entre elas e identificar elementos de aproximação e distanciamento. Para realizar a análise, nos utilizaremos de três fontes de informações: I) a Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE); II) o censo demográfico e; III) contas regionais.

O artigo está dividido em quatro seções, em primeiro lugar abordamos alguns aspectos da atual demografia do estado do Pará, observando de forma breve sua rede de municipalidades; na seção seguinte, tratamos rapidamente dos padrões econômicos principais da atualidade paraense; a seção quarta e principal aborda os elementos do mercado de trabalho paraense, buscando visualizar sua diversidade e seus problemas; por fim, breves considerações finais.

1. BECKER, Bertha K.

Amazônia: mudanças estruturais e tendências na passagem do milênio e CASTRO, E. Transformações ambientais na Amazônia: problemas locais e desafios internacionais In: MENDES, Armando Dias. Amazônia, Armando Dias. Amazônia, trajetória de 60 anos. Belém: banco da Amazônia, 2004; COSTA, F. A. (2012). Formação rural extrativista na Amazônia: os desafios do desenvolvimento capitalista (1720-1970). NAEA, Trindade, J. R. B. & BORGES, G. T. O mercado de trabalho no Pará: Economia primário-exportadora e desigualdade social. Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, Campinas, v. 5, e023007, 2023.



DEMOGRAFIA E DESIGUALDADE SOCIAL DO TERRITÓRIO

A população do Pará, segundo o censo de 2022, é de 8,1 milhão de habitantes, espalhados por 145 municípios, sendo que a capital (Belém) tem aproximadamente 1,3 milhão de habitantes, em uma região metropolitana que chega a 2,3 milhão de habitantes, concentrando a maior parcela da população (34%) na faixa etária de 20 a 39 anos, sendo 50,1% do sexo feminino e 49,9% do sexo masculino.

Vale observar na sua rede de municipalidades uma composição demográfica com a importante participação de núcleos de cidades médias (entre 100 e 250 mil habitantes), compondo mais de 16% da população estadual. Contudo, a existência de um amplo conjunto de pequenas municipalidades, representam mais de 15% do produto interno bruto (PIB) estadual e mais de 29% da população, com características econômicas vinculadas à produção agrária, pesqueira e extrativa de subsistência, administração pública e pequena produção industrial.

Fonte: IBGE (2010, 2022). Censo Demográfico (2010, 2022). Acesso em: <https://sidra.ibge.gov.br/acervo#/S/CD/A/52/T/Q,10/01/2024>.
Elaboração própria.

TABELA 1
POPULAÇÃO E NÚMEROS DE MUNICIPALIDADES NO PARÁ, SEGUNDO CLASSES DE TAMANHO (2010/2022)

| Classes de Tamanho (Hab.) | 2010 | | | 2022 | | | Taxas anuais de crescimento Populacional 2010/2022 |
|---------------------------|-----------|------------------|----------------|-----------|------------------|----------------|--|
| | População | Nº de Municípios | % da Pop Total | População | Nº de Municípios | % da Pop Total | |
| < 20 mil | 518.010 | 42 | 6,8 | 513.224 | 40 | 6,3 | -0,08% |
| Entre 20 e 50 mil | 1.856.388 | 61 | 24,5 | 1.917.534 | 62 | 23,6 | 0,30% |
| Entre 50 e 100 mil | 2.002.499 | 30 | 26,4 | 1.733.519 | 27 | 21,3 | -1,30% |
| Entre 100 e 250 mil | 1.044.195 | 7 | 13,8 | 1.308.256 | 10 | 16,1 | 2,07% |
| Entre 250 a 500 mil | 766.560 | 2 | 10,1 | 1.345.089 | 4 | 16,6 | 5,24% |
| Entre 500 e 2.000 mil | 1.393.399 | 1 | 18,4 | 1.303.403 | 1 | 16,0 | -0,61% |
| Total Pará | 7.581.051 | 143 | 100,0 | 8.121.025 | 144 | 100,0 | 0,63% |

O índice de desenvolvimento humano municipal (IDHM) é um indicador desenvolvido pela Organização das Nações Unidas (ONU), através do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) com vistas a observar a relação entre condições de crescimento econômico e desenvolvimento social. O IDHM se utiliza de “três dimensões básicas do desenvolvimento humano: uma vida longa e saudável, o acesso ao conhecimento e um padrão de vida decente”.

Ao observarmos os indicadores do estado do Pará temos um forte distanciamento entre as condições de crescimento econômico, medidas pelo PIB e as condições básicas de desenvolvimento humano, medidas pelos indicadores da ONU. Os indicadores mostram um quadro bastante crítico, sendo que tanto referente à educação (IDH-E), quanto à renda (IDH-R), o Pará se encontra nas piores posições entre as unidades federais, sendo que o componente renda mostra um quadro de agravamento neste último período, também visível na piora do índice de Gini, que mede a concentração da renda.

Fontes: IBGE e de registros administrativos, disponíveis em: <http://atlasbrasil.org.br/acervo/biblioteca>.
Acesso: 22/11/2023.
Elaboração própria.

TABELA 1
ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO (2012/2021) – PARÁ

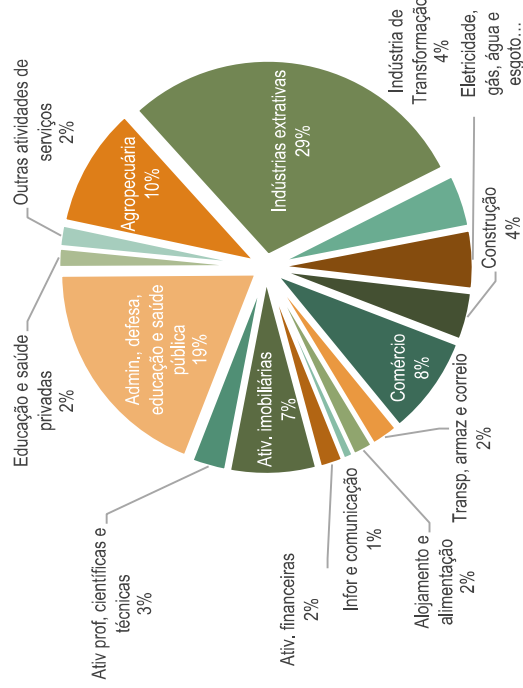
| Indicadores | 2012 | 2016 | 2019 | 2021 | Ranking |
|-------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| IDHM | 0,666 | 0,687 | 0,704 | 0,69 | 23 |
| IDH-E | 0,583 | 0,641 | 0,677 | 0,686 | 23 |
| IDH-R | 0,658 | 0,646 | 0,651 | 0,645 | 24 |
| IG | 0,533 | 0,51 | 0,528 | 0,529 | |

OS PRINCIPAIS PADRÕES ECONÔMICOS ESTADUAIS

O Pará é o segundo maior estado brasileiro em extensão territorial, com aproximadamente 1.247.954,666 km², uma área pouco menor que a do Peru, sendo a 13ª maior região subnacional do mundo, ligeiramente à frente do Tibete e da Mongólia Interior, na China. O PIB paraense foi, em 2020, o maior da Região Norte, com valor nominal de R\$ 197,9 bilhões, contribuindo com 2,6% do PIB nacional (R\$ 7,4 trilhões) e 42,4% do PIB da Região Norte (R\$ 473,1 bilhões). A economia paraense ocupou a 10ª posição no ranking nacional em 2020. Suas principais atividades econômicas são o extrativismo mineral, vegetal, agrícola e pecuária, além do comércio e da administração pública.

A atividade extrativa, principalmente mineral, correspondeu, em 2020, a 29% do valor adicionado bruto (preços correntes de 2010), em um longo período de expansão do ciclo exportador, fruto da elevação dos preços dos minérios no mercado internacional. Ressalta-se que a administração pública do estado representou, naquele ano, 19% (IBGE, 2020), já o comércio correspondeu a 8% do valor adicionado bruto da produção. Uma constatação é a de que a indústria de transformação corresponde a apenas 4% do valor adicionado (Gráfico 1), mostrando que a cadeia produtiva da extração mineral não é intensificada dentro do estado. Deve-se frisar também que as características econômicas centradas na extração e exportação de “commodities” minerais e agropecuárias estabelecem limites para geração de postos de trabalho, na medida em que são segmentos intensivos em capital e com baixa utilização de força de trabalho, como se verá mais à frente.

GRÁFICO 1
DISTRIBUIÇÃO SETORIAL DO VALOR ADICIONADO BRUTO (%) - ESTADO DO PARÁ: 2020



Fonte: IBGE - Contas Regionais do Brasil (2020). Elaboração própria.

sas transnacionais na região amparadas por apoio estatal, como o caso da Companhia Vale, Albrás- Alunorte (Norsk Hydro) e das UHE's de Tucuruí e Belo-Monte. Dessas associações, ressalta-se a Companhia Vale, uma estatal privatizada que detinha os direitos de exploração da reserva de ferro de Carajás, a maior província mineral do planeta².

O segundo componente que modela a economia estadual se refere à expansão agropecuária e a dinâmica de “plantation” de soja, milho e óleo de palma, além da pecuária. Resultante da expansão do agronegócio, a produção agrícola na Amazônia Legal cada vez mais é ocupada pela produção de commodities, como a soja, cana-de-açúcar, milho e o dendê, em detrimento de outras culturas de maior importância para a alimentação dos habitantes locais e abastecimento do mercado interno, como o arroz, a mandioca e o feijão. Analisando dados da Pesquisa Agrícola Municipal de 1990 até 2020 é possível observar o aumento tanto absoluto como relativo da ocupação de terras para a produção de commodities direcionados ao mercado externo. A agropecuária responde pela significativa participação de 10% do valor adicionado bruto, o que implica em expansão da fronteira agrícola e pecuária, principalmente de soja e gado no *hinterland* paraense.

Assim, a estrutura histórica e econômica do estado determinou seu perfil exportador, voltado para a indústria extrativa mineral e para a agropecuária, pouco intensivas em mão de obra e com grande aparato tecnológico, diferentemente da industrialização para fornecimento de bens duráveis para o restante do Brasil, como se verificou, por exemplo, no estado do Amazonas.

O terceiro modelo de organização econômica refere-se à importância da organização de núcleos urbanos e comerciais na estrutura paraense. Temos um estado com grande número de cidades médias e uma grande região metropolitana. Essas características da territorialidade paraense se revestem na presença de muitos micros e pequenos negócios, além de uma economia extrativista de subsistência baseada em fruticultura, como o açaí, e uma rede de comércio entre os núcleos urbanos e as comunidades ribeirinhas. A base de ocupação nessas localidades são as ocupações informais, o emprego público e de serviços de baixa tecnificação, cuja característica mais expressiva são os baixos rendimentos.

2. O Pará, em menos de três décadas, se tornou o segundo maior produtor mineral do Brasil, atrás somente de Minas Gerais, e que já desenvolve a mineração de grande escala há mais de um século. Aproximadamente 88% dos 15,8 bilhões de dólares oriundos das exportações totais do Pará, em 2013, se deveram à indústria da mineração e transformação mineral, o que torna o setor mineral o carro-chefe das exportações paraenses, sendo que o minério de ferro sozinho era responsável por 70,7% do total das exportações (SECOMEX/ MIDE). Conferir: Leal, A. L. Uma sinopse histórica da Amazônia (uma visão política). Revista de Estudos Paraenses, edição especial, 2010 e Costa, F. A. op.cit.

MERCADO DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA

A DISPOSIÇÃO SETORIAL DO EMPREGO E INFORMALIDADE OCUPACIONAL

A economia paraense apresentou, ao longo dos últimos quinze anos, um crescimento expressivo, por mais que isso não se reflita em melhoria de qualidade de vida da maioria de sua população. A evolução do PIB real do Pará, durante o período de 2002 a 2020, foi bem superior ao crescimento do PIB brasileiro, refletindo, em grande medida, o boom internacional de commodities minerais, em especial, o ferro e o cobre, minerais estratégicos, dos quais o estado do Pará concentra a segunda produção nacional, somente atrás de Minas Gerais. Porém, esse crescimento do PIB não se reflete no processo de geração de postos de trabalho, especialmente a expansão possível nos segmentos formais vinculados à grande produção mineral.³

3. TRINDADE, J. R. B. & BORGES, G. T. O mercado de trabalho no Pará: Economia primário-exportadora e desigualdade social. Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, Campinas, v. 5. e023007, 2023. Fundação Amazônia de Amparo a Estudos de Pesquisas (FAPESPA). (2022). Relatório PIB do Pará 2020. Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia, Educação Técnica e Tecnológica (SECTET). <https://www.fapespa.pa.gov.br/node/161>.

TABELA 3

PERCENTUAL DA PEA, POR SETORES DE ATIVIDADE E ANO (2012/2022)

| Pará | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Agropecuária | 18,2 | 19,1 | 17,3 | 18 | 19,2 | 15,5 | 15,4 | 17,1 | 18,8 | 14,8 | 13,1 |
| Indústria geral | 12,2 | 12,4 | 12,5 | 12,4 | 10,4 | 12,3 | 11,1 | 10,1 | 10,6 | 11,7 | 11,5 |
| Indústria de transformação | 10 | 10,5 | 11 | 10,9 | 8,7 | 10,9 | 9,7 | 8,4 | 9,1 | 10 | 9,8 |
| Construção | 10 | 9,7 | 9,8 | 9,2 | 8,2 | 7,3 | 8 | 7,9 | 8 | 7,5 | 7,5 |
| Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas | 21,2 | 21,5 | 20,7 | 21,3 | 20,7 | 21,6 | 21,8 | 22 | 20,9 | 21,3 | 20,3 |
| Transporte, armazenagem e correio | 4,2 | 4,4 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 5 | 4,9 | 4,7 | 4,4 | 4,5 | 4,6 |
| Alojamento e alimentação | 3,8 | 4,2 | 4,5 | 4,6 | 5,9 | 6,8 | 5,1 | 5,3 | 5,6 | 6,6 | 6,7 |
| Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas | 4,9 | 4,5 | 5,2 | 4,5 | 4,8 | 5,2 | 5,3 | 4,8 | 5,3 | 6,4 | 6,7 |
| Administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais | 14,8 | 15,1 | 15 | 15,3 | 16,4 | 16,3 | 16,9 | 18,1 | 16,1 | 16,5 | 17,9 |
| Outros serviços | 4,1 | 4 | 4,4 | 3,9 | 4,3 | 4,4 | 5,1 | 4,7 | 5,2 | 5,5 | 6,1 |
| Serviços domésticos | 6,5 | 5,3 | 5,9 | 6,2 | 5,4 | 5,6 | 6,3 | 5,1 | 5 | 5,2 | 5,7 |

Fonte: IBGE/PNAD-C (2012 a 2022). <https://sidra.ibge.gov.br/acervo#/S/DD/A/Q>.
Elaboração própria.

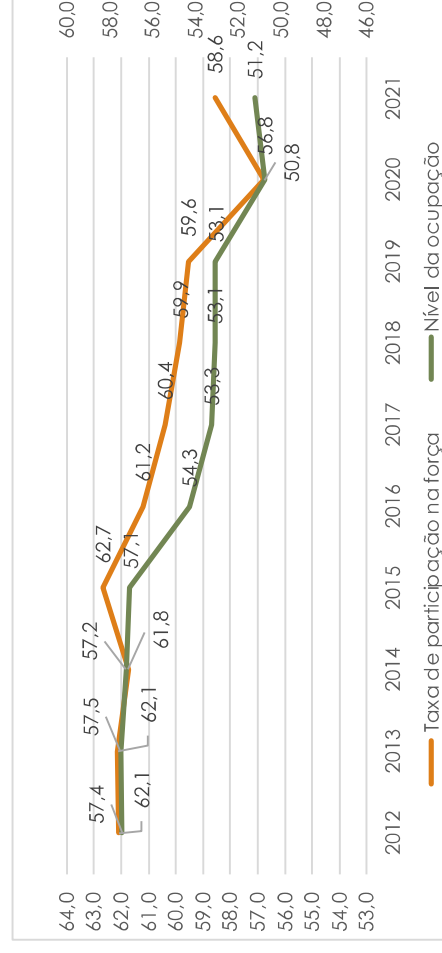
As características ocupacionais por grande setor da economia da população economicamente ativa (PEA) paraense podem ser vistas na tabela acima, notando-se as modificações ao longo dos últimos dez anos. Os pontos de observação mais importantes: i) três grandes setores absorvem quase 50% da PEA (agropecuária, comércio e administração pública); ii) a indústria de transformação, a exemplo da dinâmica nacional, tem reduzido seu peso ou, pelo menos, se mantém estagnada, sendo que em 2012 representava 10,0% da PEA e em 2022 representava 9,8% desta; iii) a agropecuária passa por uma paulatina redução (de 18,2% para 13,1%), o que estaria ligado às alterações internas no setor, especialmente o avanço do agronegócio, cuja característica de mecanização expulsa força de trabalho; iv) o peso do setor de comércio implica em maior urbanização das localidades territoriais amazônicas, como se observou nas características demográficas acima.

A evolução da taxa de participação no mercado de trabalho⁴ reflete nitidamente as condições deletérias nos últimos anos. Durante a última década, verifica-se uma tendência decrescente dessa razão, porém, com importantes alternâncias de momentos de elevado crescimento (anos de 2013 e 2014), mas, a partir de 2015, observa-se forte retração, refletindo o crescimento da população desalentada e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, como pode ser inferido no Gráfico abaixo.

4. Razão entre a população econômica ativa (PEA) e a população em idade ativa (PIA), que reflete o percentual da população em idade ativa que está ocupado ou à procura de trabalho.

Fonte: IBGE/PNAD-C. Elaboração própria.

GRÁFICO 2
TAXA DE PARTICIPAÇÃO (PEA/PIA) E NÍVEL DE OCUPAÇÃO (PO/PEA) (EM %).
PARÁ: 2012-2021



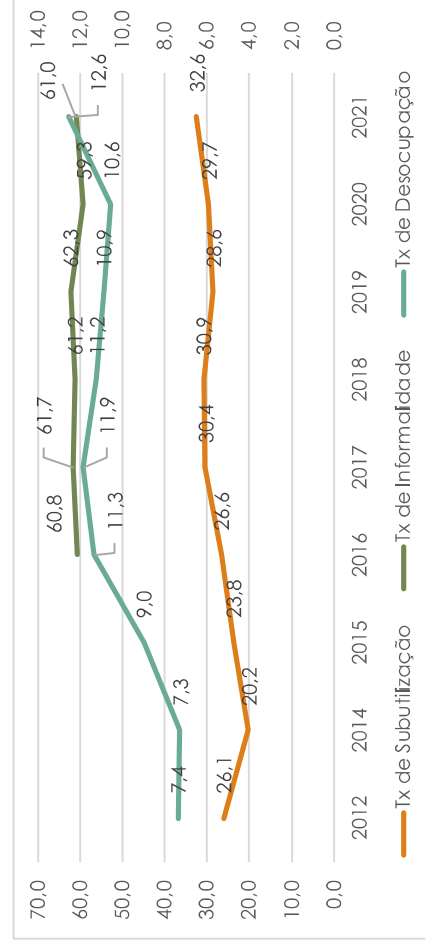
A evolução do nível de ocupação no estado do Pará, que indica a parcela da PEA que está ocupada, mostra comportamento heterogêneo ao longo do tempo, porém, com tendência média de declínio, expresso por variação negativa de mais de 6% entre os anos de 2012 e 2021. O comportamento da taxa reflete a profunda crise econômica do período, sendo visível uma tendência de permanência da retração, a despeito da crise sanitária de 2020, que acentuou o quadro preexistente, o que denota o forte ciclo recessivo do período, apesar das políticas de desregulamentação trabalhista de corte neoliberal⁵.

A análise da taxa de desocupação para o estado do Pará entre 2012 e 2021 demonstra trajetória semelhante ao quadro nacional, com forte estabilidade negativa dessa variável em boa parte do período. Entre os anos de 2012 e 2014, observa-se um característico declínio puxado ainda pelo ciclo anterior de crescimento da economia brasileira, a despeito das características de acoplamento da economia paraense nas condições primário-exportadoras. Porém, a partir de 2015, observa-se dificuldade de retomada macroeconômica e acentuação da desocupação.

Vale notar que a combinação entre elevada informalidade e precariedade nas relações de trabalho caracterizam a economia local. Assim, a taxa de informalidade (por aproximação) alcança quase dois terços da PEA (61%) e a subutilização da força de trabalho representa quase um terço desta (32,6%), o que denota tanto a informalidade entendida como traço estrutural das relações de trabalho, quanto as difíceis condições de reprodução do trabalhador paraense.

5. Vale destacar que esse quadro contrasta fortemente com o quadro observado nos números referentes à ocupação estável, com parcial avanço das relações com carteira de trabalho assinada e certa regulação social. Porém, o último período mostrou o quanto os ciclos econômicos são instáveis, evoluindo para a rápida desestruturação recente, a partir da crise de 2015, e que se agravou a partir da nova legislação neoliberal estabelecida em 2017 (LC 13.467/17).

GRÁFICO 3
TAXAS DE INFORMALIDADE, SUBUTILIZAÇÃO E DESOCUPAÇÃO (EM %).
PARÁ: 2012-2021



A distribuição de empregos formais por grande setor do IBGE pode ser vista na Tabela 2. A análise de diferença dos valores em cada período demonstra que: i) o emprego formal no setor privado teve forte retração, de quase 5,5%, reduzindo quase quarenta mil postos de trabalho entre os dois períodos (2020/2012); ii) observa-se forte crescimento do chamado conta-própria, eufemismo para formas muito precárias de emprego e obtenção de renda básica, com crescimento de mais de 10,6%, expandindo mais de 119 mil posições de ocupação, denotando o avanço da informalidade e de formas diversas de sobrevivência, inclusive na nova racionalidade dos empregos de plataforma; iii) vale observar o emprego generalizado sem carteira de trabalho assinada, inclusive no setor público.

Fonte: IBGE. PNAD-C. TABELA 4
Elaboração própria. CATEGORIA DE EMPREGO E POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (EM MIL).
PARÁ: 2012-2020

| Emprego e posição na ocupação | 2012 | 2015 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Empregado no setor privado com CTA | 719.855 | 726.330 | 640.899 | 639.438 | 680.069 |
| Empregado no setor privado sem CTA | 548.345 | 562.617 | 568.212 | 627.119 | 538.100 |
| Trabalhador doméstico com CTA | 38.583 | 37.372 | 39.444 | 32.100 | 15.017 |
| Trabalhador doméstico sem CTA | 187.184 | 167.804 | 177.610 | 168.191 | 153.914 |
| Empregado no setor público com CTA | 17.236 | 11.676 | 15.746 | 17.637 | 14.070 |
| Empregado no setor público sem CTA | 166.592 | 176.292 | 163.857 | 170.020 | 177.725 |
| Militar e servidor estatutário | 255.185 | 278.218 | 310.471 | 290.278 | 340.925 |
| Empregador | 119.874 | 146.154 | 157.762 | 121.189 | 122.400 |
| Conta própria | 998.991 | 1.119.518 | 1.121.478 | 1.257.644 | 1.117.584 |
| Trabalhador familiar auxiliar | 234.238 | 253.486 | 183.603 | 194.167 | 201.975 |
| Pessoas ocupadas na SR | 3.286.098 | 3.479.467 | 3.379.082 | 3.517.783 | 3.517.783 |
| Não aplicável | 2.361.218 | 2.521.705 | 2.986.465 | 3.015.297 | 3.345.213 |
| Pessoas não ocupadas na SR | 261.173 | 363.073 | 445.373 | 416.041 | 393.139 |
| População com 14 a ou + | 5.647.316 | 6.001.172 | 6.365.547 | 6.533.080 | 6.706.992 |

RENDA E JORNADA DE TRABALHO

A renda média paraense em 2021, considerando todas as fontes de renda, foi de aproximadamente R\$ 1.837,00 bem inferior à média nacional, sendo que a melhora do salário médio ao longo dos últimos vinte anos se deveu, centralmente, à política de valorização do salário-mínimo, porém, pouco se alterou em termos de concentração populacional nas faixas de menores salários. Assim, a melhora no salário-mínimo enquanto política nacio-

nal foi central para a recomposição da renda média, como pode ser visto nos dados seguintes, porém, nos anos recentes, observa-se a estagnação do rendimento médio, sendo que em 2021 o rendimento médio real se encontrava no mesmo patamar de dez anos atrás, caracterizando o atual momento de retrocessos sociais e impulsionamento da superexploração da força de trabalho, como tratado por Marini⁶.

GRÁFICO 3

TAXAS DE INFORMALIDADE, SUBUTILIZAÇÃO E DESOCUPAÇÃO (EM %). PARÁ: 2012-2021

| UF | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Pará | 1 818 | 1 834 | 1 689 | 1 804 | 1 899 | 1 837 |
| Brasil | 2 528 | 2 657 | 2 570 | 2 653 | 2 782 | 2 587 |

A Tabela 4 apresenta a remuneração média dos trabalhadores de diversas categorias de emprego. Vale denotar do quadro geral já observado em relação à renda média: i) independentemente da categoria de emprego, o rendimento médio estadual se encontra bem abaixo da média nacional, somente se estreitando a diferença nos segmentos de setor privado com carteira de trabalho assinada; ii) o segmento de conta própria que, como já observamos, foi o segmento de maior crescimento em número de trabalhadores, caracteristicamente apresenta rendimento médio muito baixo: em 2020, de aproximadamente R\$ 830,00, o que denota que a maior parte desses trabalhadores realizam ocupações de baixa produtividade e serviços precários.

Os dados denotam a importância da centralidade da política de valorização do salário-mínimo, considerando que a expansão da massa salarial se fez basicamente concentrada nas faixas menores, seja pelas características de baixa qualificação da força de trabalho, ou pela qualidade do emprego gerado ser vinculado a segmentos de baixa produtividade. No entanto, a manutenção de uma política nacional de salário-mínimo possibilitaria a melhora na distribuição de renda e expansão do poder de compra generalizado na economia. Assim como deve-se pensar políticas específicas de desenvolvimento para região, especialmente tratando a lógica urbana existente, inclusive com vistas a preservar as áreas de floresta nativas e o seu entorno.

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração própria.

6. MARINI, R. M. (2005). Dialética da dependência (1973). In J. P. Stedile, e R. Transpadini (Orgs.). Rui Mauro Marini: vida e obra. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2005.

TABELA 6

RENDIMENTO MÉDIO DE TODOS OS TRABALHOS HABITUAIS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (EM R\$). BRASIL E PARÁ: 2012-2020

Elaboração própria.

| Categorias de emprego | 2012 | | | 2020 | | |
|------------------------------------|-------|-------|-----------|-------|-------|-----------|
| | BR | PA | PA/BR (%) | BR | PA | PA/BR (%) |
| Empregado no setor privado com CTA | 1.463 | 1.230 | 84,1 | 2.430 | 2.128 | 87,6 |
| Empregado no setor privado sem CTA | 866 | 684 | 79,0 | 1.506 | 861 | 57,2 |
| Trabalhador doméstico com CTA | 783 | 648 | 82,8 | 1.377 | 1.168 | 84,8 |
| Trabalhador doméstico sem CTA | 450 | 365 | 81,1 | 724 | 545 | 75,3 |
| Empregado no setor público com CTA | 2.408 | 2.395 | 99,5 | 4.452 | 3.402 | 76,4 |
| Empregado no setor público sem CTA | 1.194 | 1.092 | 91,5 | 2.168 | 2.176 | 100,4 |
| Militar e servidor estatutário | 2.753 | 2.287 | 83,1 | 4.772 | 4.205 | 88,1 |
| Empregador | 4.293 | 3.294 | 76,7 | 5.947 | 3.468 | 58,3 |
| Conta própria | 1.153 | 764 | 66,3 | 1.559 | 830 | 53,2 |

A comparação evolutiva média entre a unidade federativa e o Brasil denota o padrão de baixos rendimentos regionais, pouco alterando-se em quase uma década. No segmento de trabalhadores com carteira de trabalho assinada, o rendimento médio do ano de 2020 representa 87,6% do rendimento médio nacional, sendo que, em alguns segmentos, como conta própria, chega a ser somente metade da média nacional (53,2%). Considerando que o rendimento médio brasileiro reflete as condições de superexploração da força de trabalho, algo visível quando se compara os referidos rendimentos médios com o padrão estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) referente ao chamado “salário-mínimo necessário”⁷, temos para o caso paraense uma condição ainda mais agravante que o quadro nacional, o que reflete as contradições e desigualdades regionais também.

Na Tabela 7, pode-se observar a distribuição por faixas de horas habitualmente trabalhadas, segundo a divisão por sexo. Nota-se que as faixas com maior quantidade de horas habitualmente trabalhadas são de grande predominância masculina (faixas entre 40 e 44 horas, entre 45 e 48 horas e 49 horas ou mais). No entanto, como já ponderado, as elevadas jornadas se relacionam à necessidade de complementação de renda, sendo que, no caso feminino, as menores jornadas (faixa de até 14 horas e faixa de 15

7. O salário-mínimo necessário é calculado com base na renda mínima que sustentaria dignamente uma família de quatro pessoas. <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>

a 29 horas) vinculam-se ao não retratamento por parte das pesquisas da chamada jornada doméstica, já que, dada a necessidade de reprodução do núcleo familiar, as mulheres tendem a ter a dupla jornada (doméstica e não doméstica).

TABELA 7
DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS POR FAIXAS DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS, POR SEXO (EM %). BRASIL E PARÁ: 2000, 2005, 2010 E 2014
 Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
 Elaboração própria.

| Faixas de jornada semanal | 2000 | | 2005 | | 2010 | | 2014 | |
|---------------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. | Masc. | Fem. |
| Até 14 horas | 49,3 | 50,7 | 61,4 | 38,6 | 53,4 | 46,6 | 61,6 | 38,4 |
| 15 a 29 horas | 50,0 | 50,0 | 29,7 | 70,3 | 48,5 | 51,5 | 31,8 | 68,2 |
| 30 a 39 horas | 59,5 | 40,5 | 43,6 | 56,4 | 54,4 | 45,6 | 50,5 | 49,5 |
| 40 a 44 horas | 70,8 | 29,2 | 69,2 | 30,7 | 65,1 | 34,9 | 68,7 | 31,3 |
| 45 a 48 horas | 75,8 | 24,2 | 78,0 | 21,8 | 70,5 | 29,5 | 74,5 | 25,5 |
| 49 ou mais | 74,6 | 25,4 | 73,1 | 26,9 | 70,2 | 29,8 | 74,6 | 25,4 |

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estado do Pará constitui um mosaico social e econômico bastante complexo, fruto de uma organização histórica que combina elementos do colonialismo, da base produtiva extrativista e, na conjuntura mais recente, a forte intervenção do estado, muito especialmente o ciclo que se inicia com a ditadura militar de 1964 e se intensifica com o neoliberalismo das últimas décadas.

As resultantes desse modelo econômico são visíveis no formato da organização do mundo do trabalho, seja pela precariedade dos empregos gerados, pela pequena base de trabalhos dignos e crescente informalidade, além de formas de subutilização da força de trabalho, como os dados observados demonstram.

Estabelecer um novo padrão de organização social e desenvolvimento constitui a única forma de tornar os amplos ganhos da exploração mineral e agrária em meios de vida digna aos ribeirinhos e, na atualidade, ampla população do médio urbano paraense.

BREVE DIAGNÓSTICO E CONSIDERAÇÕES PARA MAIS EMPREGOS VERDES E SUSTENTÁVEIS NO BRASIL

RENATA BELZUNCES DOS SANTOS

Técnica do DIEESE,
Economista e Socióloga
(UNESP), Mestre em
Desenvolvimento
Econômico (UNICAMP),
Doutora em Ciências
(PROLAM/USP).

*Ecologia sem luta de classes é jardinagem
(Chico Mendes)*

RESUMO

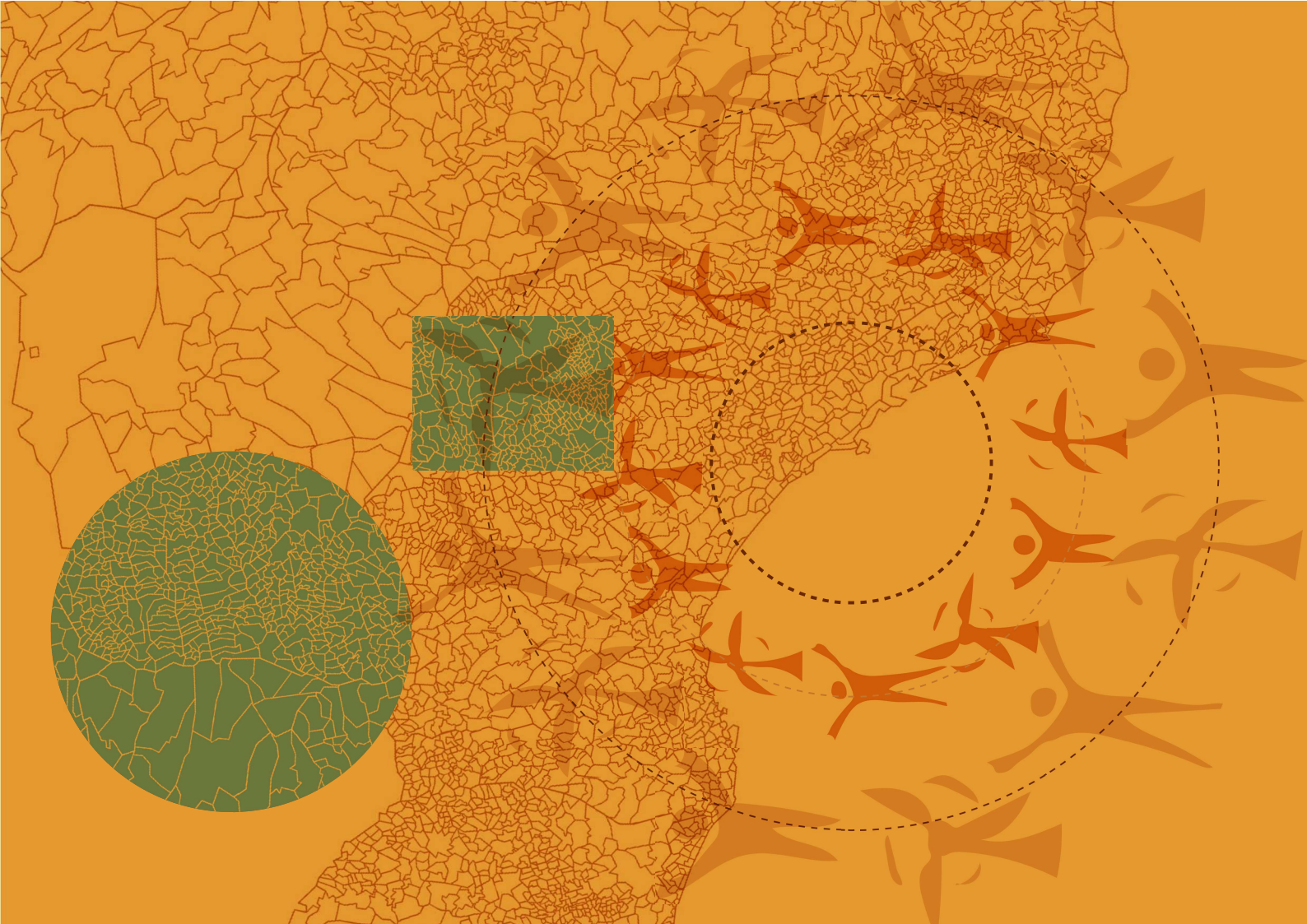
Este artigo aborda o conceito, a quantidade e as estratégias para promover mais empregos verdes e sustentáveis. A primeira parte ocupa-se da definição, quantificação e de um breve perfil desses empregos no país. A segunda parte considera o contexto atual do país, a partir do início do terceiro mandato do presidente Lula, e elenca sugestões para geração de mais empregos nessa modalidade.

EMPREGOS VERDES E SUSTENTÁVEIS: DEFINIÇÃO E BREVE PERFIL NO BRASIL

A aurora do século XXI não permite localizá-lo entre os períodos esperançosos da nossa história. O pano de fundo é a confluência das crises econômica e ecológica, que tornam imperativo um ponto de inflexão sobre como temos pisado nesta terra, para que as gerações futuras o continuem fazendo. Se estabelecermos como meta que nossos descendentes floresçam em condições ambientais mais saudáveis e com menos desigualdade social, o desafio é ainda maior. E nesse contexto que o tema dos chamados empregos verdes surge, buscam protagonismo e disputam o futuro no sentido da conservação e restauração do meio ambiente e da redução das desigualdades.

A definição de empregos verdes¹ está em construção e atualmente é objeto de debate por parte da academia, de representantes de diversos envolvidos e demais interessados. A Organização Internacional do Traba-

1. A banalização e o esvaziamento do conteúdo social e ambiental do termo verde é a origem de terminologias como empregos climáticos e empregos sustentáveis. Neste trabalho utilizaremos o termo verde e sustentável para incorporação do conteúdo social.



Iho (OIT) define esses empregos com três características: são decentes (adequadamente remunerados, exercidos em condições de liberdade, equidade e segurança, capazes de garantir uma vida digna), contribuem para a preservação ou restauração do meio ambiente e estão presentes tanto em setores tradicionais, como a manufatura e construção, quanto em setores emergentes como energias renováveis e eficiência energética.

A definição de empregos verdes envolve características relacionadas à ocupação e ao setor de atividade. A ênfase dada a uma ou outra característica implica em definições e resultados diversos para a quantificação e qualificação desses empregos. Em 2022, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)² contribuiu para essa discussão no Brasil por meio da revisão da literatura sobre o país, propondo uma metodologia e apresentando a trajetória e o perfil desses empregos entre os anos de 2006 e 2020. O Departamento valeu-se das seguintes características para definir empregos verdes e sustentáveis: emprego no mercado de trabalho formal que atenda à definição de trabalho decente e em setores econômicos que contribuam para a conservação e/ou melhoria do meio ambiente; dentro dos setores econômicos, foi realizada a identificação das ocupações principais e ocupações de apoio.

Assim, a opção metodológica adotada não permite a inclusão em empregos verdes e sustentáveis de uma trabalhadora na coleta de resíduos para reciclagem em condição de informalidade, o que também ocorre com biólogos marinhos que atuam no setor petrolífero. O primeiro exemplo não atende ao critério de emprego decente e o segundo tem o posto de trabalho inserido em setor relacionado diretamente à piora do meio ambiente.



3. As ocupações verdes e ocupações de apoio foram definidas com base nas características das famílias ocupacionais inseridas nos setores que contribuem para conservação e melhoria do meio ambiente. Para tomarmos um exemplo, temos que, em uma montadora de automóveis, a ocupação de montador é essencial e a ocupação de alimentador de linha de produção é ocupação de apoio. Em tempo: esse setor econômico não foi considerado verde e sustentável, ao passo que o transporte ferroviário foi incluído.

2. DIEESE. Empregos verdes e sustentáveis no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2022/empregos-VerdesSustentaveisBrasil092022.html>. Consultado em 15 de março de 2024.

Em 2020, apenas 6,7% dos empregos formais no Brasil poderiam ser considerados verdes e sustentáveis, totalizando 3,1 milhões de postos de trabalho. Destes, 61,4% eram ocupações de apoio³ e 38,6% eram ocupações verdes e sustentáveis. Sendo o tema relativamente novo, a comparação internacional ainda é restrita, está em curso um esforço de governança internacional impulsionado pela OIT e outras agências da Organização das Nações Unidas (ONU) para estímulo da mensuração dos empregos verdes pelos países.

A remuneração nos setores verdes e sustentáveis registou média 9,2% menor que o total do país. Dentro desses setores as ocupações verdes registraram valores 3,4% superiores à média nacional, por outro lado, a média das ocupações de apoio ficou 17,1% abaixo da média nacional. Nesse ponto há um claro desafio a ser enfrentado, que é a mais baixa remuneração nos setores de características mais sustentáveis na comparação com os demais.

A participação das mulheres nos setores verdes foi significativamente menor, com apenas 24,8%, enquanto no total do mercado de trabalho formal brasileiro foi de 43,6% em 2020. Nas ocupações verdes, que são aquelas com remuneração acima da média nacional, a participação das mulheres foi ainda menor, com apenas 10%. Os empregos verdes no Brasil que reduzem as desigualdades têm um enorme desafio a partir da perspectiva de gênero.

CONSIDERAÇÕES PARA MAIS EMPREGOS VERDES E SUSTENTÁVEIS NO BRASIL

Durante os anos de 2016 e 2022, as políticas públicas para o meio ambiente, desenvolvimento sustentável e geração de empregos foram negligenciadas. Desde o início do mandato presidencial atual, houve um retorno desses temas para a agenda prioritária do governo, como medidas como a criação de ministérios e concurso para órgãos ambientais e de fiscalização do trabalho, além de iniciativas como o Novo PAC, o Plano de Transição Ecológica e a Nova Indústria Brasil.

No entanto, esses anúncios ainda não incluem metas de emprego e metas de desenvolvimento sustentável baseadas nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que poderiam orientar investimentos para setores que conservam ou restauram o meio ambiente e direcionar requalificação profissional necessária.

É importante destacar a captura da transição justa ou transição ecológica ou transformação produtiva pelo setor de energia como uma ten-

dência mundial parcialmente justificada pela centralidade do tema nas cúpulas do clima, já que o setor de energia é o principal emissor mundial de gases de efeito estufa. Mas não se deve subestimar o apetite de investidores pela abertura de novos setores em meio a uma crise econômica mundial.

O Brasil, como produtor de petróleo, de carvão e de gás natural tem contribuição relevante para melhoria ambiental no contexto da transição energética justa, também pode contribuir – como já vem fazendo – enquanto gerador de energia renovável, em especial eólica e fotovoltaica.

Há oportunidades no país para além do setor de energia, que passam, por exemplo, pela reconstrução do aparato do Estado ligado ao meio ambiente e ao trabalho, por investimentos na infraestrutura da mobilidade urbana para transporte público de massas, por investimentos no saneamento básico para universalização do tratamento adequado de esgoto, pela diminuição da jornada de trabalho para 4 dias para diminuir a necessidade de mobilidade e gerar mais empregos, valorização dos trabalhos reprodutivo e de cuidados que geram pouco impacto ambiental, entre outros.

Um bom começo seria o estabelecimento de metas de emprego, metas sociais e ambientais claras e ambiciosas, cujos recursos não necessariamente devem ser restritos aos investidores ou à população brasileira por meio dos impostos. Outra oportunidade é a consideração dos países do chamado sul-global enquanto são credores ecológicos, exportaram e continuam exportando minérios, terra, água, energia e trabalho barato para sustentar o consumo dos países ricos.

Ninguém disse que seria fácil, mas a escolha entre viver, sobreviver ou perecer parece bem clara.



APLICAÇÃO DO MODELO DE PROSPECTIVA PARA O MERCADO DO TRABALHO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS VERDES

MARCELLO JOSÉ PIO

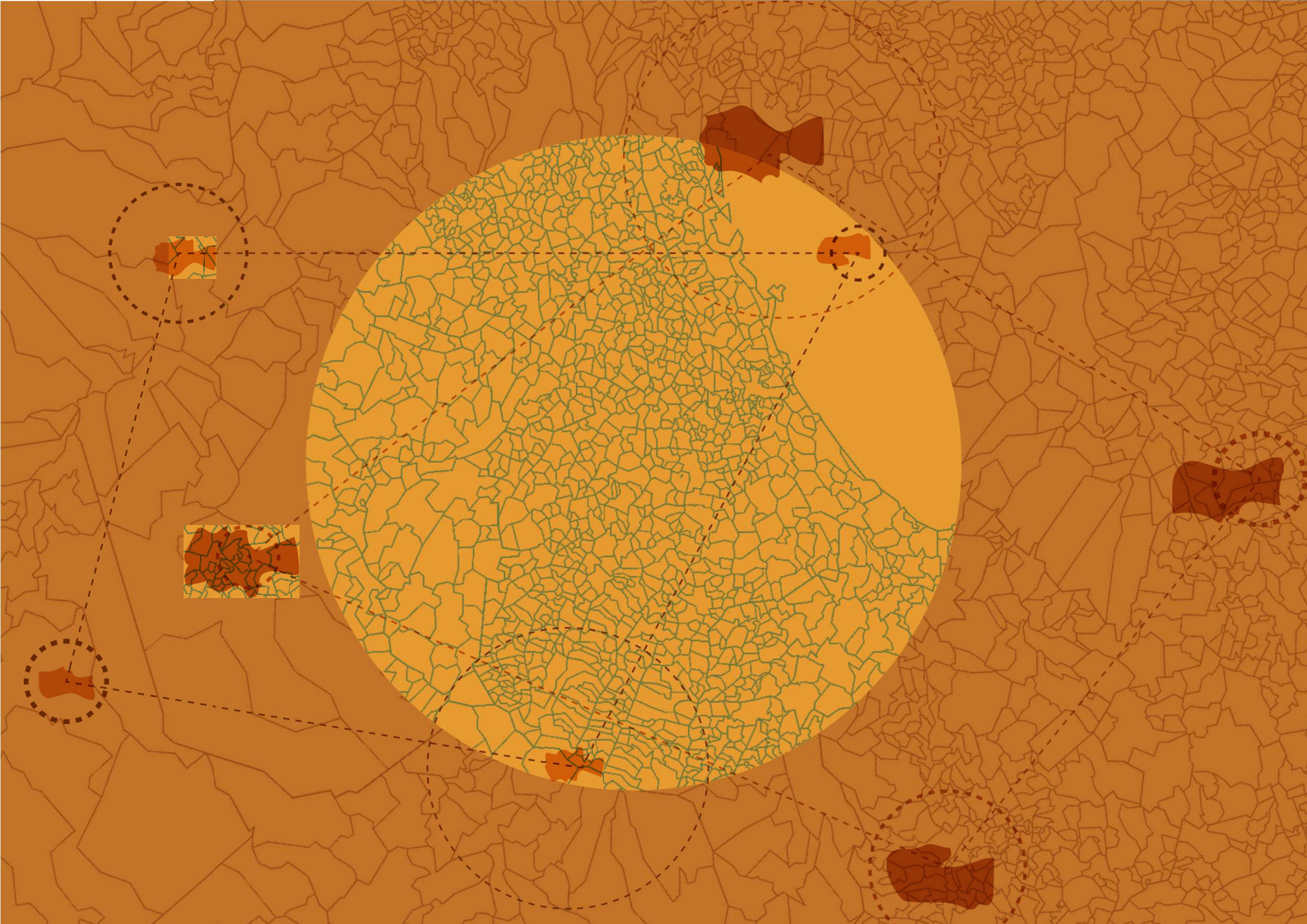
Coordenador do Núcleo de Estudos Prospectivos do Observatório Nacional da Indústria da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

INTRODUÇÃO

O atual, e provavelmente futuro, cenário de produtividade e competitividade tem interposto perfis profissionais que requerem, de forma geral, uso pleno dos sistemas de digitalização e automação, análise de dados, pensamento crítico e analítico, além de flexibilização das atividades (multitarefa). De forma sintética, considera-se que o moderno trabalhador deverá, cada vez mais, ser capaz de utilizar suas habilidades e capacidades (aptidões) profissionais de modo integrado às suas características pessoais e às vivências socioculturais. Vale lembrar que alterações mais expressivas nas necessidades de novas competências podem gerar desequilíbrios estruturais entre oferta e demanda por mão de obra qualificada. Esse desequilíbrio impacta a produtividade e a competitividade dos setores econômicos de países e regiões, uma vez que as empresas não encontram no mercado de trabalho os trabalhadores qualificados de que necessitam. Além do mais, esse desequilíbrio reduz a empregabilidade, trazendo maior risco de desemprego e menores salários para os trabalhadores¹.

Com o advento da transição verde, incluindo aí a transição energética, é fundamental, para aproveitar todas as oportunidades desta tendência global, estabelecer e ofertar perfis profissionais que acompanhem as evoluções tecnológicas e organizacionais no mercado brasileiro de energia.

1. Organisation For Economic Co-Operation and Development (OECD) -; World Bank; International Labour Office (ILO) -; Enhancing Employability. Paris: OECD; World Bank; ILO, 2016. (G20 Report).



OS EMPREGOS NO SETOR DE ENERGIAS RENOVÁVEIS

O setor de energias renováveis atingiu 13,7 milhões de trabalhadores em todo o mundo em 2022, um aumento de 1 milhão de empregos em relação a 2021 e um aumento significativo em relação aos 7,3 milhões em 2012. A maioria dos empregos está concentrada em alguns estados, especialmente na China, que representa 41% do total global. Brasil, países da União Europeia, Índia e Estados Unidos estão entre outros países que também têm participação significativa. Em relação à oferta energética, a energia solar fotovoltaica (FV) liderou a criação de empregos em 2022, com 4,9 milhões de empregos criados, mais de um terço da força de trabalho total no setor de energia renovável. Enquanto isso, a energia hidroelétrica e os biocombustíveis registraram números de emprego semelhantes aos de 2021, cerca de 2,5 milhões de empregos cada, seguidos pela energia eólica, com 1,4 milhões de empregos. Contudo, a criação de milhões de empregos adicionais exigirá um ritmo de investimento muito mais rápido em tecnologias de transição energética².

Na dimensão tecnológica, até o final da década de 2020, estima-se que a oferta de produção de energia irá se diversificar. A “eletricidade verde” e em especial a energia eólica provavelmente se tornarão mais baratas do que o carvão ainda nesta década. Além disso, presume-se que a tecnologia de células solares passe por um aumento na eficiência e experimente uma rápida diminuição no preço, bem como se torne utilizável de diversas maneiras. Espera-se que os mercados de tecnologias limpas continuem o seu crescimento anual a longo prazo de mais de 10%³. Contudo, o principal obstáculo para a introdução mais ampla da energia solar e eólica não será o preço de produção, mas a necessidade de demanda contínua pela sociedade.

O processo de transição verde, e mais especificamente a energética, tem interposto novos perfis profissionais que requerem, de forma geral, uso pleno dos sistemas digitais e de automação, aplicações dos conceitos de economia circular, interpretação e análise de dados, uso eficiente dos conhecimentos científicos e uma alta consciência ambiental.

MODELO DE PROSPECTIVA PARA O MERCADO DE TRABALHO

Para tratar das questões relacionadas às possíveis mudanças em perfis ocupacionais e à quantidade de profissionais que necessitarão de formação profissional, o Observatório Nacional da Indústria (ONI) desenvolveu

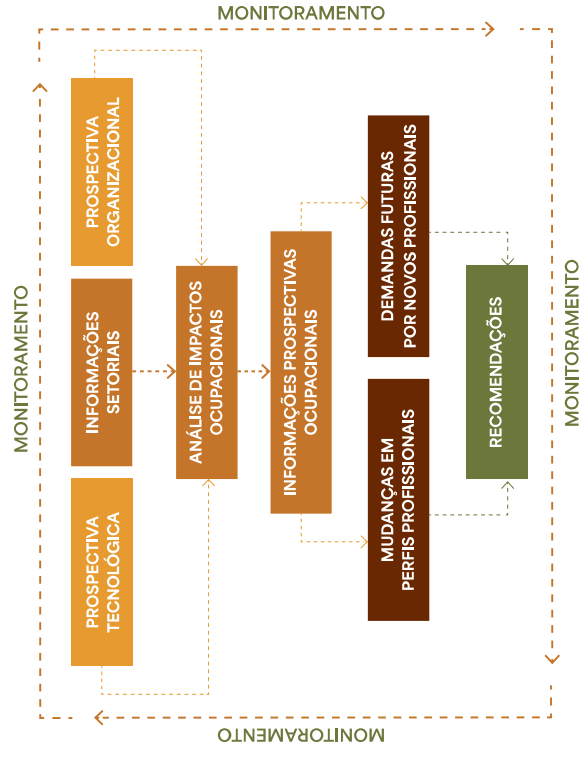
o *Modelo de Prospectiva para o Mercado de Trabalho* (figura 1), que tem como linhas de atuação estimar a necessidade futura de mão de obra qualificada na indústria, nas dimensões quantitativa e qualitativa.

Os resultados dos modelos possibilitam uma melhor preparação das instituições de formação profissional na oferta de mão de obra especializada, bem como uma orientação às empresas em seus processos de contratação, reduzindo os efeitos negativos trazidos por sua ausência. A necessidade de mão de obra qualificada para os próximos 5 e 10 anos é considerada nas seguintes dimensões:

- Identificação de prováveis mudanças no perfil de ocupações existentes geradas pela evolução tecnológica e organizacional dos setores estudados.
- Identificação de novos profissionais.
- Recomendações de ações para modernização tecnológica e organizacional de setores e de formação profissional.

Fonte: Observatório Nacional da Indústria (2023)

FIGURA 1
ESQUEMA GERAL DO MODELO DE PROSPECTIVA PARA O MERCADO DE TRABALHO



2. IRENA and ILO (2023), Renewable energy and jobs: Annual review 2023, International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi and International Labour Organization, Geneva.

3. Futures Platform. www.futuresplatform.com. Acessado em novembro de 2023.

RESULTADOS OBTIDOS PELO MODELO PARA O SETOR DE ENERGIAS RENOVÁVEIS

No presente estudo, a aplicação das atividades prospectivas do modelo se deu por meio da realização de painéis junto a especialistas representantes do meio produtivo (empresas), acadêmico (universidades e professores do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI). A pesquisa se baseou na aplicação de questionários e temas previamente concebidos, além do estabelecimento de regras específicas de trabalho. Durante a realização do painel, buscou-se a interação entre os especialistas participantes, para alcançar um determinado grau de consenso, por meio de debates e trabalhos em grupo.

TAXAS DE DIFUSÃO DAS TENDÊNCIAS TECNOLÓGICAS QUE SE FORTALECERÃO NOS PRÓXIMOS 5 E 10 ANOS NO SETOR BRASILEIRO DE ENERGIAS RENOVÁVEIS

Nos próximos dez anos, as empresas do setor de energias renováveis deverão adotar tecnologias mais complexas para enfrentar os desafios atuais e futuros e continuar a avançar na transição para a energia sustentável. A adoção dessas tecnologias inovadoras (tabela 1) irá capacitar as empresas de energia renovável a superar os desafios atuais e contribuir para o crescimento e a sustentabilidade do setor. A pesquisa, o desenvolvimento e a colaboração contínuos dentro da indústria serão essenciais para impulsionar esses avanços tecnológicos na próxima década.

TABELA 1
TECNOLOGIAS EMERGENTES E SEUS RESPECTIVOS GRAUS DE DIFUSÃO

| Tecnologia | Taxa de difusão (% do mercado) | Justificativa |
|--|--------------------------------|--|
| Blockchain para comércio de energia | 11 a 30% | Os desafios regulatórios podem abrandar a adoção generalizada, mas poderão surgir alguns pioneiros e projetos-piloto no comércio de energia. |
| Impressão 3D para componentes de turbinas eólicas | Até 10% | Adoção limitada inicialmente, pois a tecnologia necessitará comprovar sua confiabilidade e economia na produção de componentes de turbinas eólicas. |
| Redes inteligentes (<i>Smart Grids</i>) | 31 a 50% | A ênfase na modernização da rede e na integração de fontes de energia renováveis poderá impulsionar a adoção significativa de tecnologias de redes inteligentes. |
| Sensores avançados e dispositivos IoT | 31 a 50% | Adoção relativamente alta, pois a necessidade de monitoramento e otimização em tempo real impulsiona a integração de sensores avançados e dispositivos IoT. |
| Sistemas de Energia Renovável Interativos à Rede | 31 a 50% | O aumento dos esforços para melhorar a fiabilidade da rede e acomodar fontes renováveis variáveis provavelmente impulsionará a adoção significativa de sistemas interativos na rede. |
| Sistemas Híbridos de Energia Renovável | 11 a 30% | A atratividade de sistemas híbridos fiáveis pode impulsionar a adoção moderada, especialmente em regiões com diversas fontes de energia renováveis. |
| Eletrolise para produção de hidrogênio verde | Até 10% | Adoção precoce de tecnologias de produção de hidrogênio verde, com difusão limitada à medida que a tecnologia comprova a sua viabilidade e viabilidade econômica |
| Tecnologias para captura e reaproveitamento de CO ₂ | Até 10% | Projetos-piloto iniciais e adoção limitada à medida que as empresas exploram tecnologias CCU, com potencial de crescimento à medida que as preocupações ambientais se intensificam. |
| Realidade Aumentada (AR) para Manutenção | 31 a 50% | Adoção relativamente elevada de tecnologias AR, especialmente em atividades de manutenção, uma vez que as empresas buscam reduzir o tempo de inatividade e melhorar a eficiência. |
| Projetos avançados de turbinas eólicas | 11 a 30% | Adoção gradual à medida que as empresas investem em projetos de turbinas eólicas mais novos e mais eficientes, especialmente em regiões com potencial eólico substancial. |

COMPETÊNCIAS FUTURAS PARA OS EMPREGOS VERDES E NOVOS PROFISSIONAIS

Baseado na difusão das tecnologias emergentes inicialmente identificadas, o modelo identificou algumas habilidades, capacidades (aptidões), estilos de trabalho e conhecimentos que ganharão muita importância nos próximos 5 e 10 anos. Além disso, foram identificados alguns novos profissionais que poderão ser demandados pelas empresas deste setor.

ELEMENTOS DE COMPETÊNCIA

HABILIDADES

Análise de controle de qualidade - Realizar testes e inspeções de produtos, serviços ou processos para avaliações de qualidade e desempenho.

Análise de operações - Analisar requisitos e procedimentos para o projeto ou aprimoramento da produção, parâmetros e objetivos de operações, padrões de inspeções, materiais e formas de utilização, instalações, equipamentos, ferramentas, condições e métodos de trabalho.

Julgamento e tomada de decisões - Considerar os custos e benefícios relacionados a ações potenciais a fim de escolher a mais apropriada. Orientação ao cliente - Responder às necessidades dos clientes interpretando seus estados emocionais e motivacionais e determinando e fornecendo apoio ou intervenções apropriadas.

Pensamento crítico - Usar a lógica e o raciocínio para desenvolver atitudes, bem como identificar os pontos fortes e fracos de soluções alternativas, conclusões ou formas de abordar problemas. Analisar e confirmar a veracidade de informações.

Seleção de equipamentos - Especificar os tipos de ferramentas, instrumentos e equipamentos necessários para a execução de um trabalho.

CAPACIDADES (APTIDÕES)

Criatividade/originalidade - Gerar ideias inovadoras sobre um determinado assunto ou situação, ou desenvolver formas criativas para resolver problemas relacionados ao trabalho.

Fluência de ideias - Gerar várias ideias sobre um tópico (não importam a quantidade e qualidade das ideias).

Raciocínio dedutivo - Aplicar regras gerais a problemas específicos para gerar resultados que fazem sentido.

Raciocínio matemático - Demonstrar compreensão de termos e conceitos matemáticos e aplicar princípios e processos matemáticos básicos para interpretar dados e fatos.

ESTILOS DE TRABALHO

Liderança - Disposição para liderar, motivando um grupo de pessoas a atuar na busca de um objetivo comum, assumir o comando, oferecer opiniões e orientações, e direcionar seus esforços à consecução dos objetivos da organização.

Orientação a resultados - Estabelecimento e manutenção de metas cujo cumprimento implica desafios e exige esforços para dominá-las e realização de tarefas para atendimento às demandas de serviços.

Pensamento analítico - Exame de dados ou fatos para determinar ações ou recomendações apropriadas, comparação e avaliação crítica da credibilidade e confiabilidade das fontes de dados, além da realização e defesa de julgamentos com base em evidências internas e critérios externos para abordar questões e problemas relacionados ao trabalho.

CONHECIMENTOS COMUNS ÀS OCUPAÇÕES DO SETOR

Inglês técnico;

Técnica de vendas, negociação;

Princípios de circuitos eletrônicos;

Ferramentas 2D/3D;

Instrumentação eletrônica;

Gestão de custos e qualidade;

Lógica matemática aplicada;

Gestão de resíduos.

NOVOS PROFISSIONAIS

Os novos profissionais identificados refletem a evolução das necessidades do setor de energias renováveis à medida que este amadurece e se integra com mudanças sociais e tecnológicas mais amplas. Profissionais com competências interdisciplinares, incluindo uma combinação de capacidades técnicas, analíticas, políticas e sociais, serão muito procurados.

Especialista em armazenamento de energia;
Operador e mantenedor de usinas fotovoltaicas;
Especialista em monitoramento de desempenho de parques eólicos;
Técnico especialista em torres anemométricas;
Analista de dados de energia renovável;
Gerente de ativos de energia renovável;
Especialista em infraestrutura de carregamento de veículos elétricos (EV);
Especialistas em microrredes e sistemas de energia distribuída;
Analista de segurança ciberfísica de sistemas de energia renovável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados gerados pelo Modelo de Prospectiva do Mercado de Trabalho confirmam que o panorama tecnológico em evolução no setor de energias renováveis no Brasil pode criar uma demanda por trabalhadores com competências específicas e transversais, tais como conhecimentos em produção avançada, análise de dados, inteligência artificial e automação. Profissionais com competências em sistemas de armazenamento de energia, tecnologias de redes inteligentes e segurança cibernética também poderão ser demandados à medida que essas tecnologias se tornam parte da infraestrutura de energias renováveis.

Além dos resultados obtidos pelo Modelo de Prospectiva do Mercado de Trabalho anteriormente apresentados, as discussões junto aos especialistas indicam que, à medida que mais projetos de energia renovável sejam desenvolvidos, provavelmente haverá aumento nas oportunidades de emprego em diversas funções, incluindo desenvolvimento de projetos, engenharia, construção, operações e manutenção.

Também de acordo com os especialistas, as questões políticas e de regulamentações desempenham, e desempenharão, um papel crucial no estímulo à criação de emprego, enquanto a incerteza ou as mudanças políticas podem ter impacto no crescimento do setor.

LEVANTAMENTO DE DEMANDA E PLANEJAMENTO DA OFERTA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: A EXPERIÊNCIA DA BAHIA ENTRE 2008-2016

ANTONIO ALMÉRICO BIONDI LIMA

Educador popular,
Pedagogo e Doutor
em Educação
Professor Adjunto de
Didática e Currículo
da Universidade

Federal do Recôncavo
da Bahia - UFRB. Foi
Diretor de Qualificação
do Ministério do
Trabalho e Emprego,
Superintendente de
Educação Profissional
da Bahia e Coordenador
Executivo de
Acompanhamento de
Políticas Sociais da Casa
Civil da Bahia.

1. FRIGOTTO, G. Educação e
Trabalho: bases para debater a Educação Profissional
Emancipadora. Florianópolis/SC: Perspectiva, v19, n.1,
p.71-87, jan./jun. 2001.

2. GRAMSCI, A. Cadernos
do Cárcere, volume 3, Rio
de Janeiro/RJ: Civilização
Brasileira, 2000. BOURDIEU,
P. O poder simbólico. Lisboa: Difel/Rio de Janeiro/
RJ: Bertrand Brasil, 1989.

3. LIMA, A.A.B. As Mutações
do Campo Qualificação:
trabalho, educação e

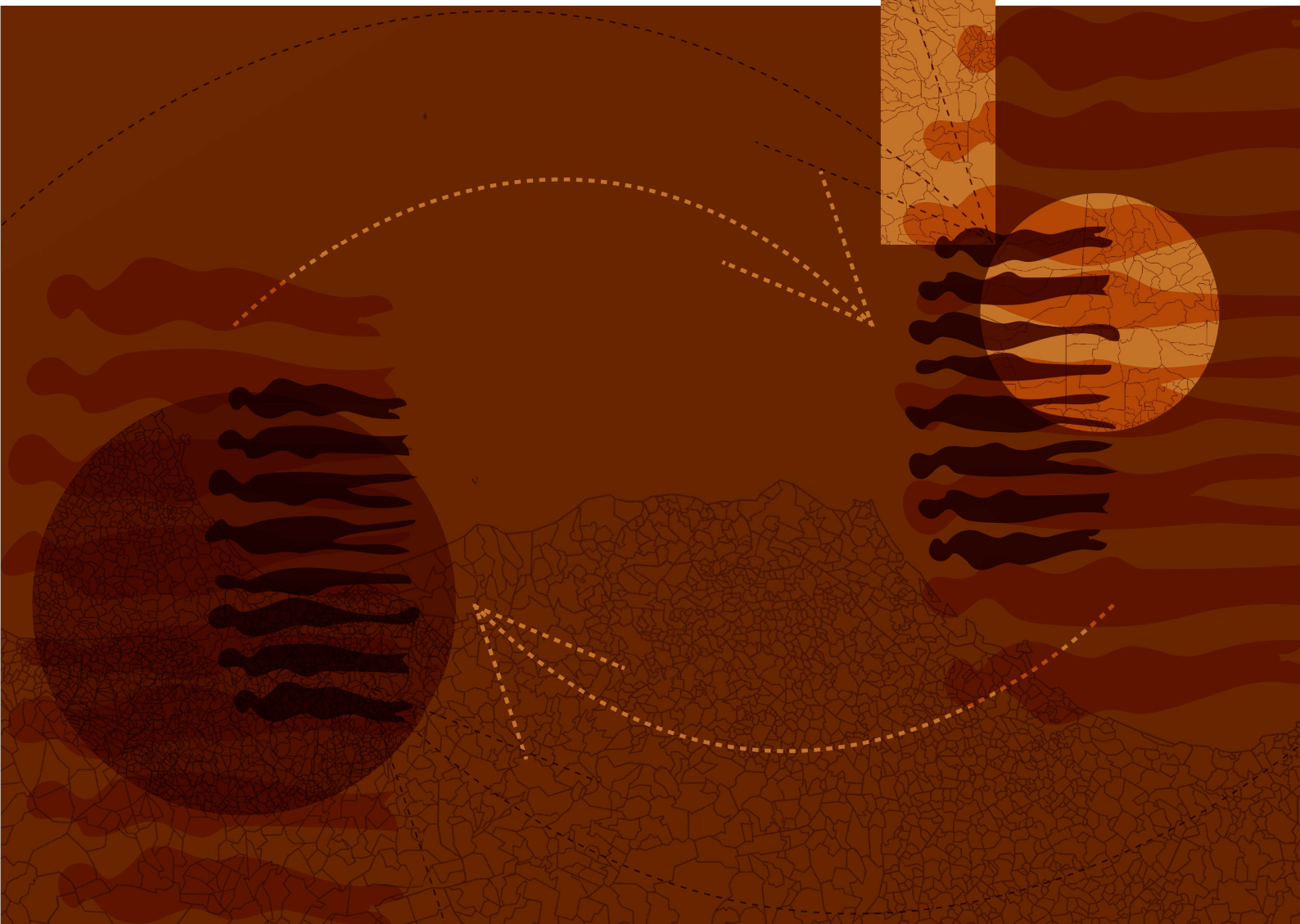
INTRODUÇÃO: ELEMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

As discussões sobre levantamento de demanda e formatação da oferta da educação profissional e tecnológica (EPT) são recorrentes no desenvolvimento das políticas públicas de formação profissional, na medida em que a correlação demanda-oferta constitui uma dimensão estratégica no campo de qualificação.

O presente artigo pretende esboçar os elementos conceituais, históricos e metodológicos que embasaram os processos de análise de demanda e definição de oferta na rede estadual de educação profissional da Bahia de 2008 a 2016, descrevendo os antecedentes e a metodologia adotada, que consideramos uma tecnologia social a serviço da democratização da política pública de educação profissional na sua perspectiva emancipatória¹.

Afinal, definir a demanda corresponde a legitimar o objetivo da formação a ser ofertada. Ou seja, para onde (no sentido setorial e territorial) serão direcionados recursos, para qual público, com qual conteúdo, etc. Em outras palavras, significa garantir a hegemonia nas disputas no campo².

Denominamos o campo “qualificação” como o espaço de lutas travadas em torno da formação de trabalhadores e trabalhadoras e as trocas simbólicas que ocorrem nesse espaço, interseção e ao mesmo tempo resultante (“vertente”) das lutas e respectivas trocas nos campos de produção, educação e Estado³. A nosso ver, esta perspectiva *bourdieusiana* de análise é fecunda para a compreensão e intervenção, em particular para revelar aos agentes sociais não hegemônicos o que está envolvido nas decisões relativas à demanda e oferta da EPT.



Deste modo, as discussões sobre a metodologia de levantamento de demandas não são meramente “técnicas”, “objetivas” ou “neutras”. A hierarquização, a classificação e a priorização de demandas de EPT (e as disputas em torno delas) sempre expressam os interesses hegemônicos e contra hegemônicos do campo de qualificação.

Uma disputa mais evidente está relacionada à legitimação dos interesses, expressa na identificação da demanda “objetiva”, quase sempre estabelecida por consulta às empresas (aqui se incluem as pesquisas de opinião, que são elevadas ao mesmo status de pesquisas acadêmicas) e corroborada por estatísticas selecionadas. Por outro lado, a demanda dos sujeitos individuais e coletivos é desqualificada como “subjetiva” e somente é considerada quando converge com a demanda do “mercado”. Entretanto, evitando a dicotomia, o par dialético da qualificação, “objetiva” (para o mercado) ou “subjetiva” (para as pessoas), precisa se desdobrar na perspectiva mais ampla de formar “para o mundo do trabalho e para a vida social”, ou seja, uma subjetividade objetivada.

Analisando o desenvolvimento do campo qualificação no Brasil, Lima⁴ aponta elementos que explicam os processos hegemônicos, em particular o vinculado à oferta de cursos de qualificação. Essa perspectiva de análise lança luz sobre uma peculiaridade do mercado da qualificação: neste, a oferta estrutura a demanda, ou seja, o levantamento de demanda “objetiva”, unilateral, pelo mesmo agente que oferta a qualificação, acaba por legitimar as ofertas existentes (em termos de conteúdos e metodologia), sem espaço para inovações e diversidade pedagógica.

A oferta, assim, se torna atemporal e extraterritorial, pairando além do tempo e do espaço. As modificações ocorrem, mas bem mais lentas que as mudanças no mundo do trabalho exigem. Aqui há uma convergência aparente com a crítica à qualificação exclusiva para atender ao mercado, que tem apontado o contrassenso e a impossibilidade de sincronizar *pari passu* os tempos da educação e do mercado do trabalho. A diferença é que os ofertantes hegemônicos afirmam em seus discursos que estão “alinhados com o mercado”, anunciando uma coincidência temporal inexistente. Nas dimensões metodológicas e na incorporação de temas, a oferta de qualificação hegemônica e *pur si muove*, acrescentando ferramentas digitais e temas sensíveis sem, contudo, alterar a concepção, o fundamento teórico e o objetivo estratégico. Também são incorporados arcabouços conceituais restritivos, ou seja, noções “inovadoras”, de forte conteúdo ideológico, que se tornam voz corrente nos discursos do campo, a exemplo de “empregabilidade”, “competências” e “empreendedorismo”, sinais evidentes da força simbólica do polo hegemônico.

sujeitos coletivos no Brasil contemporâneo (tese de doutorado), Salvador/BA: UFBA, 2006.)

Isto dificulta um levantamento mais assertivo, de bases conceituais mais sólidas e abrangentes, que permita observar a demanda de qualificação por diversos prismas. Um desses prismas é o temporal, com olhares no passado, presente e futuro, à medida que as diversas demandas apresentam temporalidade diferente. Por exemplo, algumas demandas são permanentes, as ocupações da base produtiva ou da gestão do trabalho (química, mecânica, administração, agropecuária, etc.), enquanto outras já não fazem sentido (exceto de uma perspectiva artesanal, como a de um fabricante de chapéus sob medida). Mesmo com atualizações necessárias pelo desenvolvimento de novas técnicas, esses cursos são demandados anualmente, repondo a força de trabalho que se retira (por aposentadoria, doença, mudança de área, etc.). Outras ainda são emergentes, como os “treinadores” de inteligência artificial, que podem apresentar picos de demanda e depois desaparecer ou se tornar demanda permanente. Por essas e outras questões, não podemos descartar ofertas ou abordagens, sem compreender a evolução tecnológica e social e suas implicações, as tradições e o *habitus* das categorias profissionais, em nome de uma modernização superficial, aplicada genericamente. Este é um procedimento recorrente, com consequências consideráveis sobre a qualidade da oferta e compreensão dos trabalhadores sobre a necessidade e profundidade das mudanças.

A nosso ver, outra dimensão negligenciada é a territorial. A oferta é pensada para os grandes centros urbanos, industriais e/ou comerciais do sul do país. A descon sideração da territorialidade significa, na maioria das vezes, não reconhecer especificidades históricas e culturais, qualificação prévia e escolaridade requerida dos sujeitos, sua composição étnica e étnica, entre outros elementos. Os sujeitos vinculados nos desenhos de demanda e oferta geralmente são adimensionais (ou as dimensões se expressam como pre-conceitos) e isto se choca com a realidade da multidimensionalidade das pessoas do tecido social vivo.

Deste modo, reiteramos as dimensões objetivas e subjetivas que permeiam o mundo do trabalho e seus condicionantes históricos que precisam ser levadas em conta tanto nos levantamentos de demanda quanto no planejamento da oferta de cursos EPT.

HISTÓRICO E PRÁTICAS RECENTES

No Brasil, as discussões sobre as novas demandas de qualificação oriundas da reestruturação produtiva microeletrônica ganharam força na indústria na primeira metade dos anos 90 (embora nos países desenvolvidos esses processos remontem a pelo menos uma década antes). Os conhecimen-

tos e habilidades “necessários” para as novas formas de produzir e gerir mudam de patamar a escolaridade exigida. Ocupações e suas vagas são eliminadas, surgindo outras em escala menor. Os sociólogos do trabalho mais otimistas comemoram o fim do *toyotismo-fordismo*, considerando que o denominado *toyotismo* exigiria mão de obra cada vez mais qualificada. Já os pessimistas reafirmam a tese da desqualificação dos trabalhadores como inerente ao capitalismo. Os estudos empíricos se multiplicam e é fortalecida a percepção de que, enquanto uma parcela da mão de obra se qualifica, a maioria continua submetida ao perfil anterior. Além disso, as qualificações são diversas para homens e mulheres, jovens ou maduros, negros e não negros, sendo reproduzidos os estereótipos machistas, etaristas e racistas. Mas que isto, que as relações trabalho e educação intra e interempresas são objetos de disputa permanente, revelando as contradições de um modelo que ao mesmo tempo qualifica e desqualifica⁵.

Não há dúvidas de que, nas últimas quatro décadas, os requisitos de escolaridade aumentaram (passando da exigência do ensino fundamental completo para o ensino médio completo). Porém, mais que a admissão da importância de uma educação básica sólida para a construção de conhecimentos tecnológicos, está também a estratégia da elevação da distinção com base nos certificados e diplomas escolares como forma de garantir patamares salariais mais baixos para a maioria não detentora da distinção. Em outras palavras, a redução do valor dos diplomas na composição do capital cultural é uma estratégia que responde à universalização do direito à educação⁶.

Assim, as demandas de qualificação no contexto neoliberal, mais especificamente em momentos de crise econômica, apontam para a formação de um sujeito flexível, multitarefa e “empregável”. Uma versão mais perversa da *keynesiana* teoria do capital humano⁷, que admite de forma unidimensional uma correlação direta entre o investimento em educação e a renda dos indivíduos, passa a dominar o debate. O próprio conceito de qualificação, conjunto de relações sociais entre trabalho e educação, há décadas utilizado e refinado no âmbito da sociologia do trabalho, é desconsiderado, com a ascensão da noção de competências⁸ no discurso hegemônico.

Deste modo, o foco da qualificação considera não só conhecimentos e habilidades técnicas para atender a demandas específicas, mas as capacidades de sobreviver ao desemprego, transitando do mercado de trabalho para fora dele e retornando, quando possível. Isto transfere a responsabilidade do Estado de criar oportunidades de trabalho, emprego e renda e a coloca sobre os ombros dos indivíduos. Nesta perspectiva, resta ao Estado oferecer uma qualificação compensatória, genérica, de cursos de curta ou curtíssima duração, não vinculados à elevação da escolaridade e muitas vezes nem à

5. BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro/RJ: Guanabara, 1987.

BURAWOY, M. “Manufacturing consent revisited” In Le Nouvelle Revue du Travail (En ligne), 1/2012, consulté le 20/12/2022. URL <http://journals.openedition.org/nrt/143>

CASTRO, N.A. “Qualificação, qualidades e classificações” in Revista Educação e Sociedade, Ano XIV, São Paulo: CEDES/Papirus, 1993.

LEITE, M de P. “Novas formas de gestão de mão de obra e sistemas participativos: uma tendência à democratização das relações de trabalho?” in Educação e sociedade (Rev. quadrimestral do CEDES), n°45, agosto, Campinas/SP: Papirus, 1993.

....., O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária, São Paulo/SP: Scritta, 1994.

LIMA, A. A. B. Rumo Ao Sindicato Cidadão? qualificação profissional e políticas públicas em tempos de reestruturação produtiva. (Dissertação de mestrado, Salvador/BA: UFBA, 1999.

6. BOURDIEU, P. A distinção: crítica social do julgamento. Porto Alegre/RS: Zouk, 2011.

..... Os três estratos do capital cultural in NOGUEIRA, M. A. e A. M. CATANI. Escritos de Educação: Pierre Bourdieu. Petrópolis/RJ: Vozes, 1998.

7. FRIGOTTO, G. A Produtividade da Escola Improdutiva. São Paulo/SP: Cortez, 1984.

8. RAMOS, M.N. A Pedagogia das Competências: autonomia e adaptação. São Paulo/SP: Cortez, 2011.

demanda territorial. A qualificação compensatória ganhou grande apelo popular, baseada no mito que “qualificação gera emprego”, e alguns bilhões de reais foram gastos na segunda metade dos anos 90 e no início dos anos 2000 em programas que só geravam empregos no âmbito do mercado de qualificação resultante (gestores/as e educadores/as das entidades executoras).

Com o retorno do crescimento econômico, aparece entre o empresário o discurso do “apagão de mão de obra”, incorporado rapidamente pela mídia, com a exigência que o Estado supra tal demanda. Em parte, esse pretense “apagão” corresponde ao resultado da não execução de uma política consistente de formação profissional anticíclica. Porém, analisando mais de perto, tanto as estatísticas, quanto o posicionamento de outros agentes sociais (por exemplo, os sindicatos), se verifica em diversos casos que existem pessoas formadas em número superior à demanda, mas que não se sujeitam aos salários que as empresas estão dispostas a pagar. Assim, aumentar o número de pessoas qualificadas em determinado setor é outra estratégia de rebaixamento salarial. Este é um ponto fulcral em uma metodologia democrática: a simples consulta ou levantamento da opinião ou tendência dos empresários não pode ser considerada a única, nem a principal, fonte do levantamento da demanda, embora seja um dado da realidade a ser considerada.

Partindo do pressuposto de que as demandas a serem atendidas devem estar vinculadas ao desenvolvimento socioeconômico e ambiental do território e que a sociedade e as pessoas devem se beneficiar de tal desenvolvimento, abre-se um leque amplo de possibilidades de formação para além das empresas, pois é percebida a necessidade de suprir as demandas de qualificação para as políticas sociais, entre elas educação, saúde, cultura e meio ambiente⁹.

Das diversas formas de realizar um levantamento multidimensional de demanda de qualificação, selecionamos duas. A primeira é baseada no planejamento amplo, porém centralizado e realizado pelo Estado. O planejamento da demanda de qualificação do setor petróleo no horizonte de 30 anos, realizado pelo Ministério de Minas e Energia e Petrobrás na segunda metade dos anos 2000, é um exemplo bastante interessante, mas difícil de ser replicado em pequena escala. Uma política industrial consistente, a liderança de uma forte empresa estatal investidora e a vontade política de seu controlador (o governo brasileiro) define públicos, conteúdos, metodologias e movimento recursos vultuosos para a execução. Poucos setores da economia (ainda mais se considerarmos as descontinuidades políticas) apresentam essa configuração ideal.

Por outro lado, o levantamento participativo baseado no princípio do tripartismo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)

pode ser aplicado nas mais diversas escalas, como comprovou a metodologia desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), por encomenda do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), aplicada a diversos setores produtivos e territórios no âmbito do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), entre 2003 e 2007. Antecedendo e em paralelo à sistematização desta metodologia, foram implantados planos setoriais de qualificação, exercício de concertação tripartite entre a representação empresarial, sindical e do governo para atender a demandas setoriais. As experiências não prosseguiram no plano federal, mas uma versão estadual foi colocada em prática na estruturação da rede estadual de educação profissional da Bahia, como veremos a seguir:

ELEMENTOS DA TECNOLOGIA SOCIAL DE LEVANTAMENTO DE DEMANDA DE QUALIFICAÇÃO NA BAHIA

O estado da Bahia vivenciou entre 2007 e 2016 uma experiência de construção da política pública de educação profissional na rede estadual de educação, na perspectiva emancipatória. Em linhas gerais, foram definidos princípios (relação entre trabalho, educação e desenvolvimento socioambiental), objetivo (implantação e gestão de uma rede estadual de EPT, com base nos 27 territórios de identidade da Bahia); metas, normativas básicas (lei, decretos, instruções normativas), financiamento (recursos do tesouro estadual e dos 25% destinados à educação, captação federal - Programa Brasil Profissionalizado), locus de gestão (Superintendência de Educação Profissional da Secretaria de Educação [SUPROF/SEC]). Assim, foi implantado o Plano Estadual de Educação Profissional (2008-2011), transformado em Programa do Plano Plurianual (PPA) em 2012, condição que se manteve nos PPA seguintes, incluindo o vigente (2024-2027) como política permanente. Às ofertas permanentes foram acrescentadas, na SUPROF/SEC, todas as ações estaduais e federais relacionadas à Educação Profissional EP: Projovem, Pronatec¹⁰, certificação profissional, entre outros.

Um dos resultados mais expressivos foi a ampliação da oferta e da rede, que passou de cerca de 4 mil matrículas em cursos técnicos de nível médio em 21 municípios de 11 territórios para cerca de 65 mil matrículas em 127 municípios de 27 territórios da Bahia. O foco da oferta foi a educação profissional integrada ao ensino médio (EPI, 51% das matrículas), integrada à educação de jovens e adultos - ensino médio (PROEJA, 25%) e subsequente ao ensino médio (PROSUB, 24%) em 88 habilitações diferentes, ofertadas em unidades estaduais específicas (os Centros Territoriais de

11. GRAMSCI, A. Cadernos do Cárcere, volume 2, Rio de Janeiro/RJ: Civilização Brasileira, 2000.

12. FREIRE, P. Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa. São Paulo/SP: Paz e Terra, 2023.

13. _____, Pedagogia da Indignação. São Paulo/SP: Paz e Terra, 2023.

14. HOFMANN, M. A. (ORG). Ciência, Tecnologia e Sociedade. Desafios para a construção do conhecimento. São Carlos/SP: Edufscar, 2023.

15. LIMA, A. A. B. (op. cit.). Apontamentos para a defesa da Educação Profissional Emancipatória em tempos de retrocesso. In: Baloghi, I. et al (orgs.). Educação Profissional na Bahia: pesquisa e formação docente. Salvador/BA: EDUFBA, 2019. Este texto também apresenta a dimensão simbólica na experiência em exame, não apresentada aqui.

Educação Profissional - CETEPs - e os Centros Estaduais de Educação Profissional - CEEP) e compartilhadas (escolas de ensino médio que também oferece cursos EPT integrados).

Entretanto, nos parece mais expressivos ainda os aspectos pedagógicos inovadores, com: a adoção do trabalho como princípio educativo¹¹; a educação integral, envolvendo a formação de pessoas, trabalhadores/as na sua diversidade e sujeitos direitos; a reforma curricular participativa; a consideração dos saberes prévios dos/as educandos, na perspectiva freireana¹²; a articulação de ciência, tecnologia e sociedade¹³, além da intervenção social como princípio pedagógico¹⁴.

No âmbito da gestão, foram instituídos nos CEEP e CETEPs conselhos com ampla participação social e realizadas reuniões periódicas temáticas de gestão com a equipe central, envolvendo diretores/as, vice-diretores/as técnico-pedagógicos, administrativos-financeiros e do mundo do trabalho (responsáveis pelo estágio e pela prospecção de demanda), além de coordenadores/as de curso. Além de formações continuadas específicas, foram realizados cursos de especialização em metodologia do ensino da EP e de especialização em gestão da EP (em parceria com a Universidade Estadual da Bahia [UNEB]) e o curso de especialização em gestão da EP e desenvolvimento sustentável (em parceria com a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia [UFRB] e o DIEESE).

Consonante com os princípios e objetivos foi desenvolvido um processo de levantamento de demanda contínuo, que levou em consideração:

- a) Análise de dados secundários: pesquisas, estatísticas, registros de trabalho, emprego e renda, incluindo diagnóstico da diversidade da força de trabalho em relação a gênero, raça/etnia, faixas etárias e quanto à escolaridade e ao nível de qualificação da população no território considerado (anual);
- b) Análise da demanda de qualificação levantada pelos gestores das unidades estaduais de EP no território (semestral);
- c) Análise das demandas pactuadas de forma bi ou tripartite (acordos entre governo-empresas e acordos coletivos empresas-trabalhadores) ou compromissos assumidos pelo estado com o governo federal ou com entidades supranacionais (Sistema ONU);
- d) Diagnóstico participativo envolvendo cada ator social coletivo e o debate entre eles (atividades quadrienais e escuta permanente via conselhos dos CETEPs e CEEP) e via demanda direta de movimentos sociais, instituições empresariais e outras);

10. PROJÓVEM - Programa Nacional de Inclusão de Jovens, PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego.

e) Diagnóstico das experiências anteriores e existentes de qualificação, para evitar ofertas “esgotadas” e superposições de cursos idênticos no mesmo território (idem);

Os processos participativos (seminários e oficinas), territoriais ou com agregação de territórios semelhantes e adjacentes, foram realizados em dois ciclos (2008-2009 e 2013-2014). Na sequência, foi elaborada uma matriz geral de oferta, com ajustes semestrais. A título de exemplo, o primeiro ciclo estabeleceu que os territórios deveriam ter cursos dos eixos tecnológicos: gestão e negócios; informação e comunicação; saúde e meio ambiente e recursos naturais¹⁵.

A partir desses ciclos de consulta, houve o planejamento da oferta a atender, de forma cruzada:

- Demanda permanente, estruturante e de reposição (inicialmente cursos técnicos de administração, agropecuária, enfermagem e informática e, no território metropolitano, cursos técnicos de mecânica, química, eletrotécnica, etc.);
- Demanda para atender aos diversos atores sociais, incluindo as parcerias;
- Demandas com base nas tendências das estatísticas de emprego;
- Demandas projetadas (investimentos públicos e atração de investimentos privados, planos plurianuais e decenais);
- Demandas inovadoras (cursos técnicos de nível médio experimentais).

A demanda de cursos de curta duração era encaminhada para a Secretaria do Trabalho (SETRE) e, em casos específicos, assumidos pela SUPROF ou encaminhados para outras secretarias, sempre verificando a possibilidade de articulação com a educação de jovens e adultos (EJA). O Fórum de Educação Profissional, previsto no Plano Estadual de Educação, foi recriado, com ampliação da participação social, a exemplo da representação indígena, sindical, além das universidades públicas. Também foi criado um grupo de trabalho com as principais secretarias que ofertavam qualificação além da SEC e SETRE, tais como Secretaria da Cultura (Escola de Dança), Secretaria da Saúde (Escola de Saúde Pública), Secretaria de Desenvolvimento Social (cursos para populações específicas: juventude negra e adolescentes em medidas socioeducativas). Esse GT se articulava com as secretarias demandantes, tal como a de Desenvolvimento Econômico e de Infraestrutura, propiciando mais alinhamento entre demanda e oferta de qualificação nos investimentos públicos.

O alinhamento da demanda dentro e fora do governo contribuiu que o planejamento extrapolasse a rede estadual. Em relação aos Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia na Bahia (IFBA e IFBAIANO), o esforço foi para evitar a superposição territorial e de cursos, além das discussões sobre concepção e docência na EPT, contribuindo com parcerias estratégicas. No âmbito do Pronatec, tal alinhamento fez que as pactuações com SENAI, SENAC, SENAT e SENAR atendessem a essa demanda, não se limitando ao portfólio de ofertas dessas entidades.

Esses processos levaram a rede estadual de educação profissional não só a ser a maior ofertante de cursos técnicos do estado (e a 2ª maior rede estadual do Brasil), mas a ser a provedora exclusiva de cursos técnicos em 8 territórios e de todo o eixo tecnológico de artes e *design* e de cursos específicos dos eixos tecnológicos de ambiente e saúde, recursos naturais e produção alimentícia.

A aplicação da metodologia descrita brevemente teve marchas e contramarchas, com acertos e erros, os quais constituíram um aprendizado coletivo, como se verá nos exemplos do próximo item.

LIÇÕES DA EXPERIÊNCIA

Dentre os aprendizados da aplicação da metodologia, destacamos os pontos relativos aos atores sociais, aos dados secundários, à diversidade e à subjetividade dos estudantes e à gestão da rede.

Em relação aos atores sociais, ao se verificar que, mesmo entre o empresariado (salvo grandes empresas) não havia clareza quanto à natureza da qualificação demandada, os processos educacionais e o próprio processo de concertação, foi necessário o desenvolvimento de processos formativos, a partir dos quais, embora os objetivos de cada ator estivessem preservados, pelo menos a “linguagem era a mesma”, o que permitiu avançar o debate. Muitas vezes, a demanda estava contida na matriz curricular dos cursos já ofertados ou eram solicitados conteúdos ou abordagens que não implicavam em um novo curso, mas sim em adequação/atualização dos existentes.

Quanto aos dados secundários, verificou-se a não compreensão da maioria dos atores sociais e gestores/as quanto ao significado das dimensões e do movimento das estatísticas de emprego e suas limitações, e também aquelas relativas à desagregação dos dados a nível territorial e municipal. Um dos fatores era a dificuldade de acesso a eles, que levou à produção de material de divulgação e consulta: anuários estatísticos e mapas, entre outros. Aqui ficou evidente o papel e a importância dos ob-

15. Neste último eixo, a exceção foi o Território Metropolitano de Salvador, que não apresentava demanda expressiva de cursos de agropecuária, agricultura, etc.

servatórios do trabalho para a produção inclusive de dados primários, via pesquisas setoriais.

A diversidade dos/as estudantes, em sua maioria mulheres e pessoas negras; a convivência de jovens, adultos e idosos, no PROEJA, e a opção por uma educação inclusiva das pessoas com deficiência se fez sentir também nas escolhas dos cursos técnicos. Determinadas ofertas muito procuradas levaram a filas de espera (caso do curso técnico em enfermagem), ao passo que outros cursos apresentaram baixa procura (caso do técnico em cuidado com idosos). Como ambos têm campo de trabalho amplo e forte demanda, matriz curricular semelhante e prevalência de mulheres, a hipótese da subjetividade, no caso o valor simbólico do curso, ganhou força. Uma pesquisa de campo com entrevistas com pessoas marginalizadas e da fila de espera comprovou que jovens “não queriam cuidar de velhos”. Ao modificar a modalidade de oferta para PROEJA e direcionar o curso para mulheres maduras, as turmas foram preenchidas, demonstrando a necessidade de se considerar faixa etária e gênero na oferta, o que foi reforçado por situações semelhantes. Superar o preconceito das “profissões de jovens” e a dicotomia de profissões “femininas”/“masculinas” é parte da percepção da subjetividade do/a jovem trabalhador/a e aumenta a efetividade social da política pública.

Deve ser ressaltada também a importância fulcral do acompanhamento e monitoramento permanente das ações, que, em diversos momentos, levaram a repactuações e à aprimoração do levantamento da demanda e sua oferta correspondente. A criação de núcleos macroterritoriais de monitoramento e os balanços participativos semestrais garantiram correções de rumo tempestivas e eficazes.

Finalizando, esperamos ter demonstrado com a experiência da educação profissional da Bahia que, sem participação, diálogo e controle social e sem a compreensão da complexidade e multideterminação das demandas e o planejamento cuidadoso das ofertas resultantes não há atendimento efetivo dos objetivos estratégicos ligados ao desenvolvimento socioeconômico ambiental do território. Embora não tenha precisão absoluta, os consensos obtidos (e a explicitação dos dissensos) e sua implementação, frutos da participação e controle social, são indicadores da democratização da política pública de educação profissional no estado da Bahia.