

N.2 – NOV 2024

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

DiEES
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

REVISTA OBSERVATÓRIO DO TRABALHO BRASILEIRO



Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício
Sede, Brasília - DF 70.059-900

Ministro do Trabalho e Emprego
Luiz Marinho
Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho
e Emprego
Francisco Macena da Silva
Secretaria de Inspeção do Trabalho
Luiz Felipe Brandão de Mello
Secretaria Nacional de Economia Popular
e Solidária
Gilberto Carvalho
Secretaria de Proteção ao Trabalhador
Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior
Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda
Magno Rogério Carvalho Lavine
Secretaria de Relações do Trabalho
Marcos Periotto

Equipe técnica
Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho
Paula Montagner
Coordenador Geral de Estudos e Estatísticas
de Trabalho
Ragner Rezende do Nascimento
Coordenadora do Observatório Nacional
do Mercado de Trabalho
Valeria Uchida



Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 - 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no
Estado de São Paulo - SP
Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo - SP
Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos
Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material
Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da
Grande Curitiba - PR
Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico
de Osasco e Região - SP
Diretor Executivo - Carlos Andreu Ortiz
CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores
Metalúrgicos
Diretora Executiva - Cecília Margarida Bernardi
Sindicato dos Empregados em Empresas de
Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas
e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS
Diretor Executivo - Claudionor Vieira do
Nascimento
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP
Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais
do Estado de Pernambuco - PE
Diretor Executivo - Gabriel Cesar Anselmo
Soares
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de
Energia Elétrica de São Paulo - SP
Diretor Executivo - José Carlos Santos Oliveira
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos
de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP
Diretora Executiva - Marta Soares dos Santos
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos
Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes
de Brito Costa
Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA
Diretora Executiva - Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial
do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica
Adriana Marcolino - Diretora Técnica
Victor Gnecco Pagani - Diretor Adjunto
Patrícia Pelatieri - Diretora Adjunta
Eliaana Elias - Diretora da Escola DIEESE
de Ciências do Trabalho

Equipe técnica responsável
Maria de Fátima Lage Guerra
Patrícia Pelatieri
Samuel Fernando de Souza

Preparação de texto
Adriana Seabra
Projeto gráfico e diagramação
Julia Contreiras

N.2 - NOV 2024

REVISTA
OBSERVATÓRIO DO
TRABALHO BRASILEIRO

CONSELHO EDITORIAL

Francisco Macena da Silva, MTE
João Hallal, IBGE
José Dari krein, UNICAMP/CESIT
José Ribeiro, OIT
Pedro Tourinho, FUNDACENTRO
Adriana Marcolino, DIEESE
Ricardo Terra, SENAI-S

Revista Observatório do Trabalho Brasileiro /
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos
Socioeconômicos; Ministério do Trabalho e Emprego - n. 02 (2024).-
São Paulo, SP: DIEESE; Brasília, DF: MTE, 2024.

ISSN 3085-5632 (Impressa)
n. 2, 2024.
83 p.
Semestral

1. Mercado de Trabalho 2. Emprego Formal 3.
Desemprego 4. Estatística I. Autor II. Título

CDU 331.5

SUMÁRIO

— 07

APRESENTAÇÃO

FRANCISCO MACENA DA SILVA

— 11

A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL
E A NOVA CLASSE TRABALHADORA

MÁRCIO POCHMANN

— 19

DINÂMICA RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO:
SINAIS DE RECUPERAÇÃO E MUDANÇAS ESTRUTURAIS

MARCELO MANZANO

— 33

ALGUNS ELEMENTOS SOBRE
A DISCUSSÃO DO “SALÁRIO DIGNO”

LEANDRO HORIE

— 43

A IMPORTÂNCIA DOS OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO E SUA
PARTICIPAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO,
EMPREGO E RENDA NO BRASIL

MAGNO ROGÉRIO CARVALHO LAVIGNE

— 49

A ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA COMO RESPOSTA
AOS DESAFIOS DO TRABALHO MODERNO

FERNANDO ZAMBAN

— 55

SECRETARIA DE RELAÇÕES
DO TRABALHO – MISSÃO

ANDRÉ GRANDIZOLI

— 61

TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES

CLEMENTE GANZ LÚCIO

— 71

A CONEXÃO ENTRE A ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DA INSPEÇÃO
DO TRABALHO E A REDE DE OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

LUIZ FELIPE BRANDÃO



APRESENTAÇÃO

FRANCISCO MACENA

Secretário Executivo
do Ministério do Trabalho
e Emprego.

Quero começar lembrando a todos que há, por parte da sociedade, grande expectativa sobre as respostas aos desafios que têm sido colocados sobre o futuro do mundo do trabalho. É uma nova situação que se apresenta.

No nosso cotidiano, nos deparamos com a necessidade de lidar com novas formas de trabalho, como o teletrabalho, e novas tecnologias que anunciam o futuro, mas ao mesmo tempo convivemos com heranças de exclusão de segmentos populacionais, com a desconexão entre a formação das pessoas e as competências demandadas pelas empresas, com as jornadas longas e os salários reduzidos, embora parte expressiva da população já tenha alcançado o nível médio.

O Ministério do Trabalho e Emprego deposita grandes esperanças no trabalho conjunto com todos os estados e as equipes da Rede de Observatórios do Trabalho. Esperamos que estes estudos possam nos ajudar com indicações sobre o que está ocorrendo no território, sobre as soluções adotadas nos diferentes territórios, para que juntos tenhamos elementos para encontrar boas respostas para todo o País. São os diagnósticos locais que podem inspirar políticas públicas melhores e mais justas.

Recentemente, representantes do Supremo Tribunal Federal nos perguntaram se a reforma trabalhista da gestão anterior aumentou o número de empregos formais. A partir das informações de que dispomos, pudemos apresentar como resposta que isso não havia ocorrido, pelo contrário, havia aumentado o número dos que foram contratados por prazos mais curtos, com menos direitos e menores salários.

As empresas perguntam se a política nacional de salário mínimo aumenta efetivamente a renda média do trabalhador ou gera mais informalidade e desemprego, mas novamente os resultados são expressivos. Não houve au-

mento do desemprego e houve aumento da contratação de trabalhadores por contratos a prazo indeterminado, sem que houvesse ampliação significativa dos trabalhadores autônomos. O aumento do número dos empregados sem vínculo formal, sazonais, continua presente, mas o valor de seus salários não parece estar abaixo do salário mínimo.

Essas dúvidas são antigas e têm, hoje, respostas similares às que tiveram ontem: a política do salário mínimo não gera mais desemprego ou informalidade. No entanto, permanece a necessidade de buscar saber as causas da persistência da informalidade vivida por parte importante da população, em especial nas regiões Norte e Nordeste.

Quanto à persistência da rotatividade nos empregos – que cresce a cada ciclo de crescimento, até porque o aumento do número de empregos amplia vagas com maiores remunerações e muitos buscam aproveitar esse momento para melhorar sua situação mudando de emprego –, há desconpassos entre as percepções das empresas e dos empregados. Qual a qualidade do emprego que está sendo criado? Quais os motivos que levam à rotatividade no mercado de trabalho? Como será possível ampliar a produtividade do trabalho se não houver investimento na qualificação e na confiança de que o emprego é mais duradouro?

Temos perguntas para os gestores municipais. Percorrendo municípios, que atuam na Rede Sine e com qualificação dos trabalhadores de seu território, enfrentamos quase sempre dúvidas e perplexidades em relação ao futuro. Qual é a política de qualificação efetiva que devemos desenvolver para preparar o trabalhador para os desafios que estão sendo colocados pela transformação tecnológica? Talvez os avanços não sejam tão intensos como em países menos jovens do que o Brasil, mas há avanços tecnológicos importantes e queremos avançar mais. No entanto, o passado do qual ainda não conseguimos nos desprender muitas vezes nos atrapalha, por não reconhecer no outro um cidadão que pode contribuir.

Não temos dúvidas sobre o fato de que nosso processo econômico reproduz mecanismos atrasados de geração de emprego e renda, enquanto novas tecnologias estão surgindo, mas gostaríamos de estabelecer padrões civilizatórios básicos. Para muitos representantes do Brasil em foros internacionais, é quase impossível admitir que existe trabalho análogo à escravidão no Brasil, mas o fato é que a terceirização ampliou o número de situações que assim se caracterizam, bem como o número de acidentes de trabalho decorrentes desse tipo de contratação. O debate sobre como dirimir esse problema é tão fundamental quanto discutirmos qual Inteligência Artificial queremos para nossa sociedade. São desafios que precisam ser enfrentados em cada território, por todos os entes federativos, para construirmos uma visão de desenvolvimento conjunto, que alcance a todos os brasileiros.

Esses desafios só serão superados se trabalharmos em rede, integrando todos os entes que atuam no Brasil. E, em “entes”, é preciso incluir todos os municípios, os estados, os institutos de pesquisa do setor público e do setor privado, e quem quer que efetivamente atue na sociedade para promover emprego decente, desenvolvimento e geração de renda.

Todo o esforço de construir e promover a Rede de Observatórios do Trabalho deve permitir, por um lado, o desenvolvimento de políticas públicas de Estado e, por outro, a sensibilização e o convencimento da sociedade sobre o caminho a ser tomado. Gostaria de desejar a todos uma boa leitura e reforçar que este trabalho em rede é visto com muita expectativa por todos no Ministério do Trabalho e Emprego. O desafio é grande, mas é possível buscar em conjunto caminhos de geração de emprego, de desenvolvimento, de nova industrialização, de ampliação da economia verde e do uso das novas tecnologias para incluir trabalhadores e todos os brasileiros com justiça social.

Muito obrigado a todos e boa leitura!



A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL E A NOVA CLASSE TRABALHADORA

MARCIO POCHMANN

Economista, Professor
Titular pela UNICAMP.
Atualmente é professor
colaborador voluntário
no Instituto de Economia
da Universidade Estadual
de Campinas e Presidente
do IBGE

RESUMO

Neste primeiro quarto do século XXI, o novo modelo de negócio – que emerge do ingresso das sociedades na era digital – aprofunda ainda mais o padrão do desenvolvimento capitalista desigual e combinado. Isso ocorre porque o curso da revolução informacional tem produzido inédita divisão internacional do trabalho. De um lado, há poucos países produtores e exportadores dos bens e serviços digitais e, de outro, uma maioria de nações importadoras dos mesmos bens e serviços. Nos locais determinados pelo patronato, a organização dos trabalhadores, sobretudo os homens, pelos sindicatos se dava nas lutas contra a opressão e exploração capitalista, exigindo direitos sociais e trabalhistas vinculados ao padrão de emprego fordista. Aos partidos políticos de base trabalhista, cabia a reivindicação pelo avanço do Estado de bem-estar social. A novíssima classe trabalhadora da era digital ganha dimensão em atividades sem a necessidade de haver local determinado, inclusive em casa. O que termina por comprometer a tradicional separação entre trabalho de produção e reprodução, bem como a situação de trabalho e não trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

revolução informacional; mundo do trabalho; sindicatos; nova classe trabalhadora.

Neste primeiro quarto do século XXI, o novo modelo de negócios – que emerge do ingresso das sociedades na era digital – aprofunda ainda mais o padrão do desenvolvimento capitalista desigual e combinado. Isso ocorre porque o curso da revolução informacional tem produzido inédita divisão internacional do trabalho. De um lado, há poucos países produtores e exportadores dos bens e serviços digitais e, de outro, uma maioria de nações importadoras dos mesmos bens e serviços.

Assim, há uma nova hierarquização do mundo, que desloca o seu centro dinâmico do Ocidente para o Oriente. Nessa emergente reconfiguração, as nações desenvolvidas apresentam-se como produtoras dos bens e serviços digitais. Por meio de suas grandes corporações transnacionais de *big data*, robótica, inteligência artificial, entre outras, a soberania das nações tem sido surrupiada pela ampliação dos dados, base do monopólio do poder das armas, tecnologia e da moeda de curso internacional.

Em consequência, assiste-se ao novo subdesenvolvimento, que se difunde aos demais países importadores de bens e serviços digitais. Essa gama de países está sofrendo a extração dos dados brutos pessoais, produto das decisões individuais dos usuários da internet, especialmente das redes sociais. Ao serem capturados livremente, pois impostos pela autorização da política de privacidade do oligopólio das corporações transnacionais, os dados pessoais são armazenados, sistematizados e aperfeiçoados na marcha da economia da datificação, cujos lucros são crescentemente extraordinários.

Das dez maiores empresas operando na bolsa de valores dos Estados Unidos (Microsoft, Apple, Amazon, Nvidia, Alphabet Class A, Meta, Alphabet Class C, Berkshire Hathaway, Tesla e UnitedHealth Group), sete, por exemplo, são *big data*. Consequentemente, ocorre o apequenamento da importância das grandes empresas da era industrial (siderurgia, química e demais indústrias de manufaturas como as automobilísticas), outrora difusoras dos vínculos do padrão fordista do emprego laboral.

A NOVA CLASSE TRABALHADORA DA ERA DIGITAL

A roupagem renovada do capitalismo vigente amplia a acumulação no plano territorial e financeiro. Com isso, concentra riquezas e, por conseguinte, aprofunda a exploração, que se dá, agora, a partir dos novos proprietários dos meios de produção, classe social que controla as novas multidões de sobrantes, identificadas por não ter outro destino que não o da dependência de subocupações gerais de subsistência.

Observa-se uma diferente forma de alienação, proveniente das novas possibilidades de dominação e assentada em uma espécie de empen-

dedorismo de si próprio. Estimulada por políticas governamentais, ancora-se na selvageria da competição, cuja ordem parece promover a lógica do “salve-se quem puder”, própria do ilusionismo meritocrático.

Nesse sentido, a nova classe trabalhadora emerge prisioneira de um novo tipo de dominação, caracterizado pela dependência das redes sociais e das práticas digitais associadas à captura de rendas. Essas podem ser extraídas tanto da tomada de decisão de natureza econômica que se realiza no interior da sociedade quanto da redistribuição operada por meios políticos do fundo público como a proposição da renda mínima. Sob o capitalismo digital sem freios, numa economia monetária, a extração do excedente pela exploração da força de trabalho, centrada no mercado de trabalho livre e com mão de obra privada dos meios de subsistência, ganha nova dimensão.

Pela expropriação própria de mecanismos políticos e coercitivos extra-econômicos, que se apoiam tanto no centro dinâmico como na despossessão periférica reconfigurada pelo centro dinâmico mundial, opera-se a requalificação da nova classe trabalhadora da era digital. As inéditas relações de trabalho disfarçam a subordinação direta entre capital e trabalho, fazendo crer que são vantajosas as oportunidades de ganhos flexíveis, decorrentes do surgimento de empresários independentes a acessar aplicativos e plataformas *online* gerenciados pelo taylorismo algorítmico digital.

Pela relação débito-crédito, o custo da vida termina aprisionando a nova classe trabalhadora à busca do seu financiamento variado em rendimentos laborais legais ou ilegais, endividamentos, benefícios públicos, filantropia, entre outros. Mesmo assim, parece haver certa ilusão a conferir flexibilidade do empoderamento e autonomia temporal de caráter pessoal.

Próprio da versão moderna das empresas de serviços sob demanda, contratando “independentes”, o trabalho eventual, temporário e provisório decorre de capitalistas que, sem necessitar investir nos meios de produção tradicionais, compram força de trabalho por novos meios. Esses capitalistas inovadores investem recursos em pesquisa e desenvolvimento, operam em atividades para incluir novas mercadorias na produção, ao mesmo tempo que obtêm excedentes, desorganizando (destruição criativa) setores econômicos consolidados, como os transportes, hospedagem, restaurantes e outros.

Com isso, a reconfiguração da antiga classe trabalhadora na era digital avança com a acumulação de riqueza cada vez mais concentrada, ampliada por investimentos que desorganizam a antiga economia da era industrial. Agora, e cada vez mais, proliferam ocupações gerais conectadas à economia da datificação, que controla as relações entre clientelas e obtêm, em contrapartida, parcela das receitas dos negócios, sobretudo com

a exploração econômica laboral e a expropriação extraeconômica decorrente da dominação dos acessos aos mercados.

O histórico processo de monopolização do capital se acelera com empresas ainda mais mobilizadas nas tarefas de criação destrutiva de concorrentes, com a eliminação das regulamentações e com aumento da pressão sobre clientes e trabalhadores. O progressivo desmonte do padrão fordista de emprego assumiu o elo principal tanto da monopolização capitalista como da destruição em massa dos direitos e conquistas laborais. Processo consoante com o receituário neoliberal de ação sobre relações sociais modificadoras da propriedade social dos meios de produção e aprisionamento do antigo Estado de bem-estar social.

Em função disso, a acumulação de riqueza por poucos capitalistas permite que utilizem o seu poder econômico cada vez mais na esfera política, o que é compatível com a intensificação da pobreza, desemprego e desigualdade. O resultado tem sido que o enfraquecimento privatizado da soberania avança pela submissão econômica da autoridade política, mesmo que eleita por processos democráticos de escolhas eleitorais.

As corporações transnacionais de *big tech* tendem a assumir posições como se fossem Estados soberanos, com interpenetração e dominação dos dados que materializam a riqueza crescentemente concentrada na maioria dos países em acelerado processo de subdesenvolvimento. Mesmo com o dinamismo econômico retraído, mobilizado pelo rentismo neoliberal, há a acumulação lucrativa, apoiada na maior exploração da força de trabalho e na despossessão extraeconômica.

A ANTIGA CLASSE TRABALHADORA DA ERA INDUSTRIAL

Ao final do século XIX, a passagem da livre competição para o capitalismo monopolista transformou profundamente a compreensão teórica acerca da classe trabalhadora. Com a emergência da grande empresa capitalista, portadora do conjunto das inovações de processos e produtos próprios da segunda revolução industrial, ocorreu o deslocamento do antigo trabalhador de ofício ocupado em pequenas unidades produtivas para a massificação do proletariado urbano.

Com essas transformações, os países pertencentes ao Norte Global consolidaram a centralidade geopolítica mundial, sobretudo pela liderança dos Estados Unidos. Em decorrência, o inédito conceito do emprego fordista da mão de obra se destacou pelas características da regularidade e estabilidade ocupacional, associadas à capacidade de englobar amplas massas de trabalhadores organizadas pelo novo sindicalismo e o Estado de bem-estar social.

A constituição do fenômeno das sociedades de massa urbanas, geralmente associadas ao avanço do letramento educacional, terminou transcorrendo acompanhada pelas ofertas da indústria cultural a invadir a esfera pública, sobretudo nos países desenvolvidos do Norte Global. No restante do mundo, a passagem para a sociedade de massas ocorreu, em geral, sem o pleno letramento educacional, o que gerou heterogeneidades pronunciadas e grau de alienação ainda mais profundo.

Isso, porque a partir da específica realidade do centro dinâmico do capitalismo mundial, os países periféricos buscaram pela via política internalizar o processo de industrialização tardia, tendo também, em consequência, significativa configuração de uma nova classe trabalhadora. Mas, como isso dependeria da capacidade de cada país alterar a sua posição relativa na divisão internacional do trabalho, mesmo com o avanço do movimento anticolonialista no mundo, pouquíssimas nações conseguiram, de fato, constituir projetos nacionais de desenvolvimento pela via da industrialização.

O importante, contudo, foram as alterações no entendimento daquilo que veio a ser reconhecido como trabalho na era industrial, em que se passou a separar o labor de produção nas atividades mercantis daqueles vinculados à reprodução humana e não mercantil. Na sociedade agrária, por exemplo, o labor, por ser compreendido como uma totalidade, não diferenciava, em geral, as atividades de produção material daquelas vinculadas à reprodução humana, tampouco havia separação do trabalho em relação ao não trabalho.

Com a passagem para a sociedade urbana e industrial, o labor terminou sendo reconceituado, com a separação cada vez mais nítida das atividades mercantis de produção material daquelas de reprodução humana, bem como com a distinção das condições de trabalho das de não trabalho. Nesse sentido, as pesquisas oficiais dos países que pretenderam retratar a realidade do mundo do trabalho tenderam a ser homogeneizadas pela centralidade da experiência dos países do Norte Global. Especialmente a partir do segundo pós-guerra, isso ganhou destaque com o protagonismo das divisões de estatísticas das agências multilaterais das Nações Unidas (FMI, BM, Unicef, Unesco, Pnud, OIT, FAO, entre outras) em detrimento dos sistemas de estatísticas nacionais.

Pela perspectiva de expansão dos trinta anos gloriosos do capitalismo no Norte Global, no segundo pós-guerra do século XX, a padronização metodológica se disseminou entre os países, mesmo que a realidade do mundo do trabalho dos países do Sul Global não estivesse em plena sintonia com a trajetória da era industrial. Dessa forma, o enquadramento do mundo a metodologias estatísticas próprias da realidade dos países do Norte Global gerou entendimentos e ações políticas como se fossem ideias fora de lugar.

NOVOS CONCEITOS DE TRABALHO E PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS DAS ESTATÍSTICAS OFICIAIS NA ERA DIGITAL SOB DOMÍNIO DA SOBERANIA IMPOSTA PELAS CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS

Na passagem para o século XXI, o deslocamento do centro dinâmico do Norte Global foi transcorrendo simultaneamente com o crescente poder das grandes corporações transnacionais a esvaziar a soberania de dados das nações posicionadas na divisão internacional do trabalho como importadoras de bens e serviços digitais. Com a ruína das sociedades urbanas e industriais, sobretudo no capitalismo ocidental, o desmonte do padrão fordista de emprego cedeu lugar à novíssima classe trabalhadora da era digital.

Com isso, as tradicionais separações entre o labor de produção e o de reprodução, bem como entre trabalho e não trabalho passaram a ser insuficientes para explicitar a nova realidade do avanço das múltiplas ocupações gerais e da inserção na digitalização e monetização das redes sociais e plataformas *online*. O labor remoto e híbrido, imposto pelo receituário neoliberal do capitalismo informacional desregulado, sem mais a necessidade de sua realização em local específico e determinado, concedeu novidades até então desconhecidas pelo plano metodológico das estatísticas oficiais.

Ao se desconhecer a profunda transformação em curso na classe trabalhadora, a reprodução do padrão internacional das estatísticas tradicionais, próprio do passado da era industrial, deve estar obscurecendo a revelação de outro mundo que não seja apenas a destruição do antigo mercado de trabalho ancorado no padrão de emprego fordista. E, com isso, favorecendo o desânimo das lutas, o cancelamento do futuro e o rebaixamento do horizonte das expectativas transformadoras e superiores.

Para o espectro político da extrema direita nada parece melhor, pois encontra o que a alimenta e fortalece no mundo, cada vez mais focado no individualismo do presenteísmo. Assim, o progressismo iluminista forjado na expectativa de que o amanhã poderia ser sempre superior ao presente, desde que desafiado pela coletividade consciente das lutas sociopolíticas, parece ficar com o passado, cujas iniciativas atuais se perdem nas reparações identitárias.

Por outro lado, o futuro segue em disputa. Na condição da tradicional classe trabalhadora da era industrial havia apenas os que laboravam fora de casa, o que dizia respeito majoritariamente aos homens.

Nos locais determinados pelo patronato, a organização dos trabalhadores, sobretudo os homens, pelos sindicatos se dava nas lutas contra a opressão e exploração capitalista, exigindo direitos sociais e trabalhistas vinculados ao padrão de emprego fordista. Aos partidos políticos de base trabalhista, cabia a reivindicação pelo avanço do Estado de bem-estar social.

A novíssima classe trabalhadora da era digital ganha dimensão em atividades sem a necessidade de haver local determinado, inclusive em casa. O que termina por comprometer a tradicional separação entre trabalho de produção e reprodução, bem como a situação de trabalho e não trabalho.

Outra realidade a demandar agenda laboral para os novos tempos, fundada na perspectiva de que o amanhã pode ser superior ao cotidiano, desde que a luta coletiva prevaleça. Um futuro em construção contra a exploração econômica e a despossessão extraeconômica.



DINÂMICA RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO: SINAIS DE RECUPERAÇÃO E MUDANÇAS ESTRUTURAIS

MARCELO MANZANO

Economista, professor
do Instituto de Economia
da Unicamp e diretor
do Centro de Estudos
Sindicais e de Economia
do Trabalho.
mmanzano@unicamp.br

Para que se possa fazer qualquer exercício de análise da dinâmica conjuntural do mercado de trabalho brasileiro a partir das bases de dados disponíveis, deve se ter em conta uma perspectiva mais estrutural que é, em última instância, a que melhor explica o porquê de o nosso mercado de trabalho estar reagindo desta ou daquela maneira no momento presente.

Desde logo, quero esclarecer que nesta breve nota não pretendo fazer uma análise exaustiva das possibilidades que as nossas duas principais bases de dados oferecem, seja a PNAD, seja o Novo CAGED. Vou me ater a alguns fatos estilizados que nos auxiliam a compreender melhor como está a temperatura do nosso mercado de trabalho, quais as razões de seus movimentos recentes e quais tendências esses movimentos parecem indicar.

Começo pelos dados da PNAD. Antes de mais nada, cabe lembrar que, vencida a pandemia,¹ temos visto o mercado de trabalho recuperar-se de maneira muito positiva em 2022, 2023 e 2024. É verdade que, curiosamente, para certos segmentos influentes da sociedade brasileira, desde que a taxa de desocupação caiu para menos de 7% (no segundo trimestre de 2024, a PNAD registrou uma taxa de desocupação de 6,9%), já teríamos alcançado um patamar de pleno emprego, o que seria um sinal de sobreaquecimento da economia, com riscos para o controle da inflação. Por exemplo, o presidente do Banco Central, ainda um indicado pelo governo de Bolsonaro, tem-se manifestado via grande imprensa dizendo que em seu entendimento o baixo patamar de desemprego implica tanto uma pressão de custos para as empresas quanto um excesso de demanda em face do nosso “PIB potencial”.

1. É sempre mais prudente não incluir os dados do período pandêmico em análises anuais comparativas, pois naqueles anos de 2020-2021 incidiram sobre a economia e o mercado de trabalho fatores muito disruptivos e ímpares.

Quero problematizar um pouco isso. O que significam esses números? Como devemos entender uma taxa de desocupação ou de “desemprego aberto” – como se denominava na PED do Dieese – relativamente baixa em um país como o Brasil? Muitos economistas têm o hábito de pensar o mercado de trabalho como qualquer outro mercado, onde oferta e demanda determinam um preço, e aquele preço seria a expressão do seu bom funcionamento. Só que o mercado de trabalho não é igual ao mercado de capitais, não é igual ao mercado de commodities, nem ao de laranjas. O mercado de trabalho, na verdade, nem sei se caberia ser chamado de “mercado”, no singular, porque ele é todo fragmentado. Na realidade, são vários mercados que se conectam mais ou menos entre si, porque envolvem diferentes públicos, diferentes demandas, diferentes perfis, diferentes regiões, necessidades individuais que se distinguem a depender da classe social, do tipo de ocupação ou do tipo de vínculo laboral. Não cabe, portanto, assumir a hipótese simplificadora de que estamos diante de um sistema de preços de mercadorias homogêneas, como se supõe nos esquemas simplificadores dos manuais de economia ou como está implícito nos modelos de Equilíbrio Geral Computável (EGC), que servem de baliza para o Banco Central e para os magos do mercado financeiros.

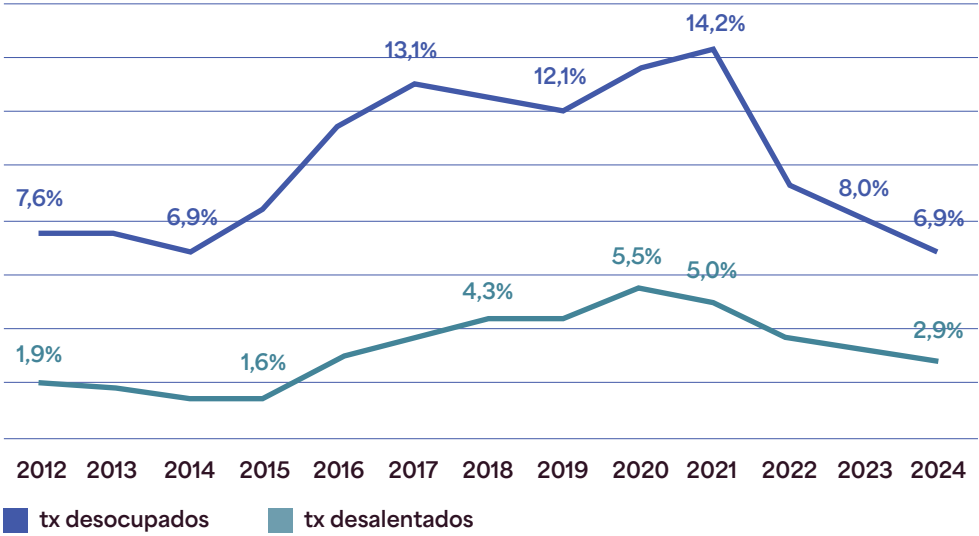
Então, desde logo, não é prudente imaginar que exista um número capaz de revelar, isoladamente, se o mercado de trabalho vai indo bem ou mal, se está equilibrado ou não. Principalmente em um país como o Brasil, com todos os problemas que decorrem de sua industrialização tardia e periférica² – sua heterogeneidade social, econômica e regional –, o mercado de trabalho é sempre muito mais difícil de ser analisado do que costuma ocorrer nos países desenvolvidos. Além disso, se considerarmos as transformações recentes que temos assistido tanto no nosso marco regulatório pós-reforma trabalhista de 2017 quanto em decorrência da disseminação das tecnologias digitais que fragmentam e diluem os vínculos laborais,³ temos que colocar no primeiro plano de análise que o nosso mercado de trabalho está mais heterogêneo do que nunca. Hoje temos atividades que nem sabemos como classificar, trabalhos que nem sabemos exatamente o que são. Basta mencionar, por exemplo, o que ocorre com os trabalhadores de plataforma, os intermitentes de jornadas irrisórias e descontínuas ou ainda os MEIs que se dedicam a prestar serviço apenas para um CNPJ.

2. Para uma análise sobre as especificidades da estruturação dos mercados de trabalho em países periféricos e que se industrializaram tardiamente, ver: TAVARES, M. da C. Problemas de industrialização avançada em capitalismos tardios e periféricos. RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, Campinas, SP, v. 6, n. 00, p. e024007, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/rbest.v6i00.19820>. Acesso em: 5 nov. 2024.

3. Ver: MANZANO, M. O que há por baixo do guarda-chuva das “plataformas digitais”? Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, n. 21, maio 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/290>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

FIGURA 1
TAXAS DE DESOCUPAÇÃO E DESALENTADOS
BRASIL, 2012 A 2024 (SEGUNDO TRIMESTRE DO ANO)



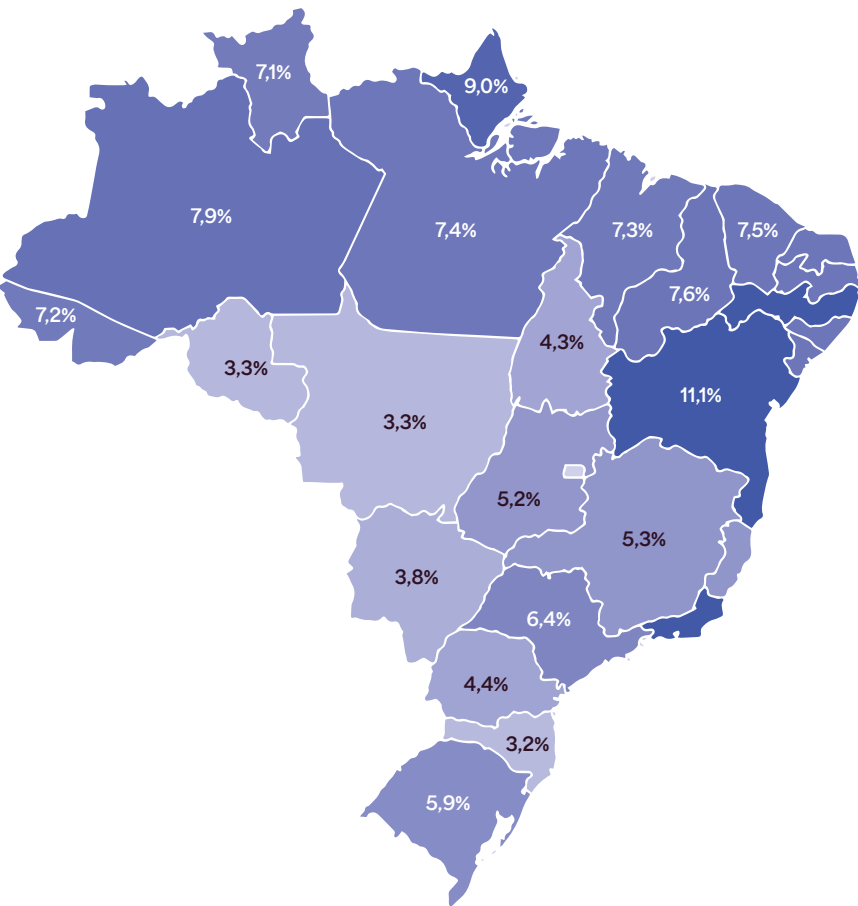
4. Ver: CARNEIRO, R. Navegando a contravento (Uma reflexão sobre o experimento desenvolvimentista do Governo Dilma Rousseff). Texto para Discussão nº 289, Instituto de Economia. Campinas, SP: Unicamp, 2017.

5. Entre outras, uma alternativa para contornar o problema provocado pela descontinuidade metodológica das pesquisas oficiais de desemprego é a utilização do método de retropolação estatística para a PNAD de 1992 a 2012 proposta pelos pesquisadores Bruno Vaz e Tiago Barreira (2021), tomando como referência a evolução da antiga PME/IBGE. Cf.: VAZ, B.; BARREIRA, T. Metodologia de retropolação da pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua de 1992 a 2012. Estudos Econômicos, São Paulo, vol. 51 n. 4, p. 759-782, out.-dez. 2021. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/1980-53575145botc>. Acesso em: 5 nov. 2024.

Dito isso, passemos então à análise de alguns fatos estilizados do período corrente. Observando-se a evolução da taxa desocupação dos segundos trimestres da série da PNAD Contínua Trimestral (figura 1), notamos que a marca atual (taxa de desocupação de 6,9%) se iguala ao melhor resultado da série iniciada em 2012, coincidindo com aquele momento difícil da nossa história política recente, a passagem de 2013 para 2014, um período marcado por grandes convulsões sociais e pressões econômicas de diferentes ordens⁴. Infelizmente, não temos como reconstituir com exatidão a série para os anos anteriores,⁵ pois a metodologia da pesquisa foi alterada – para melhor, diga-se de passagem, inclusive incorporando algumas características da PED/DIEESE. Entretanto, podemos afirmar com algum grau de certeza que estamos hoje, em meados de 2024, presenciando um dos melhores momentos da história do mercado de trabalho brasileiro, certamente o melhor desde a redemocratização. Superados os impactos das graves crises de emprego decorrentes da recessão de 2015-2016 e depois da pandemia da covid-19, parece que retomamos uma trajetória de consistente redução do desemprego aberto e, ao que tudo indica, caminhamos para uma taxa de desocupação ainda mais baixa que a registrada em 2014.

FIGURA 2
TAXA DE DESOCUPAÇÃO POR ESTADO
BRASIL, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024

Fonte: Microdados da
PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/
Unicamp.

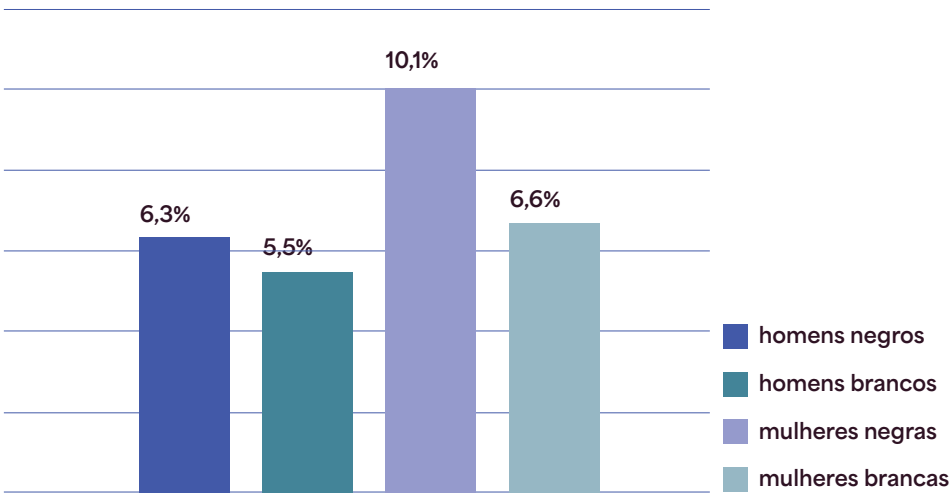


Note-se, porém, que certamente há ainda muito espaço para avançarmos e, principalmente, melhorar a qualidade dos postos de trabalho que estão sendo ofertados. Além disso, é preciso sempre estarmos atentos ao fato de que persistem disparidades regionais brutais. Apenas para frisar: enquanto a taxa de desocupação no segundo trimestre de 2024 era de 3,2% no estado de Santa Catarina, na Bahia registrava-se 11,1%, quase quatro vezes mais (ver figura 2).

Então, quando falamos de Brasil, estamos falando de um continente, com desigualdades e diferenças incríveis do ponto de vista da estrutura produtiva, das características demográficas, do tamanho das cidades etc. Esse é um dos elementos que deve sempre ser levado em consideração em qualquer análise de conjuntura.

Fonte: Microdados da
PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/
Unicamp.

FIGURA 3
TAXA DE DESOCUPAÇÃO POR RAÇA E GÊNERO
BRASIL, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024



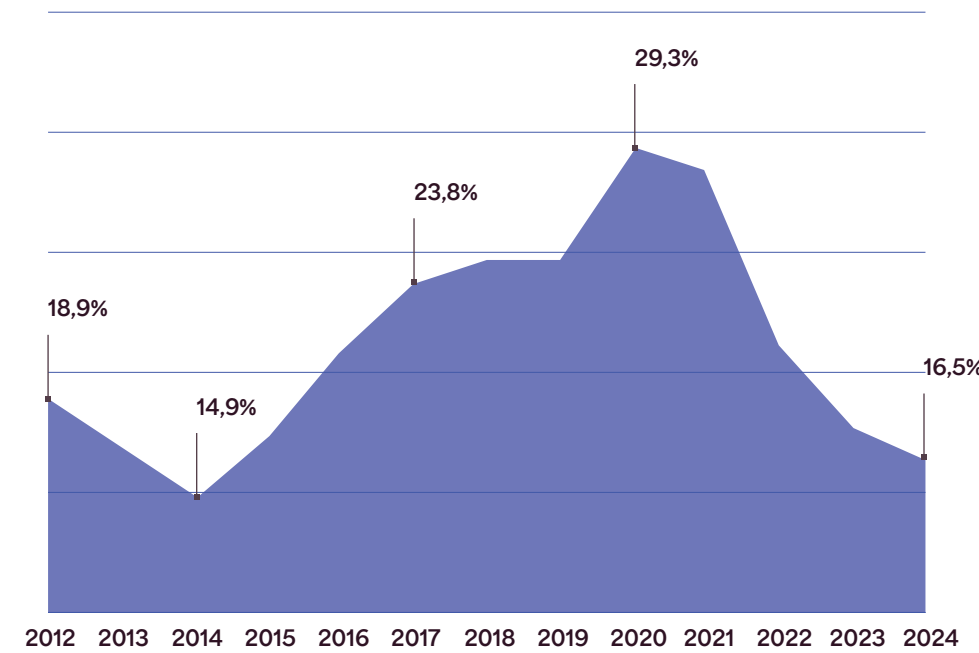
Vemos, também, que temos disparidades importantes em relação aos recortes por raça e gênero (ver figura 3). Por exemplo, para as mulheres negras registrava-se no segundo trimestre de 2024 uma taxa de desocupação ainda bastante elevada, de 10,1%, praticamente o dobro do que se observava para os homens brancos (5,5%), mas também muito superior à taxa das mulheres brancas (6,6%). Note-se, porém, que enquanto a diferença da taxa de desocupação por raça para as mulheres é de 3,5 pontos percentuais, entre os homens a diferença entre brancos e negros é bem menos expressiva, apenas 0,8 pontos percentuais.

De toda forma, todo nós em geral – e o Banco Central em particular – tendemos a focar muito na taxa de desocupação ou no “desemprego aberto”, como queiram, mas não damos a devida atenção a outras dimensões do desequilíbrio entre oferta e demanda por trabalho, como a permanência de um grande contingente de desalentados ou a persistência de trabalhadores subocupados. Essas outras dimensões do problema da inadequada oferta de postos de trabalho são fundamentais para uma análise mais precisa e realista do mercado de trabalho. Levando em conta esses demais indicadores, não me parece que seja correto dizer que o *desemprego total* (desocupados + desalentados) esteja excessivamente baixo a ponto de pressionar o sistema de preços relativos e servir, por exemplo, de justificativa para apertos monetários e o consequente esfriamento das atividades econômicas. Incorporando o desalento ao cálculo, ainda temos um desemprego total bastante alto, que alcançou 9,6% no segundo trimestre de 2024 (figura 1).

É claro que melhoramos muito em relação aos anos de auge da pandemia, quando chegamos a uma taxa de desemprego total que se aproximou de 20%. E ainda bem que avançamos, inclusive para além dos níveis anteriores à crise pandêmica. Porém, em grande medida, a percepção de melhora parece ser aumentada especialmente porque estamos comparando os dados recentes a um período particularmente ruim para o mercado de trabalho brasileiro, isto é, os anos que vão de 2015 a 2021.

O outro dado que precisamos sempre considerar é a taxa de subutilização da força de trabalho, a qual ficou em 16,5% no segundo trimestre de 2024. Ela também vem melhorando rapidamente desde seu pico no terceiro trimestre de 2020 – auge da pandemia – quando chegou a quase 30%. Mas, também nesse caso, ainda estamos longe de poder dizer que toda a demanda por mais trabalho está satisfeita, já que praticamente 1/6 da população ocupada se encontra com disponibilidade e interesse para trabalhar mais. Além disso, nesse caso ainda não é possível dizer que superamos a melhor marca da série, uma vez que no segundo trimestre de 2014 ela chegou a seu mínimo histórico ao registrar 14,9% (figura 4).

FIGURA 4
EVOLUÇÃO DA TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO BRASIL, 2012 A 2024 – SEGUNDO TRIMESTRE DO ANO



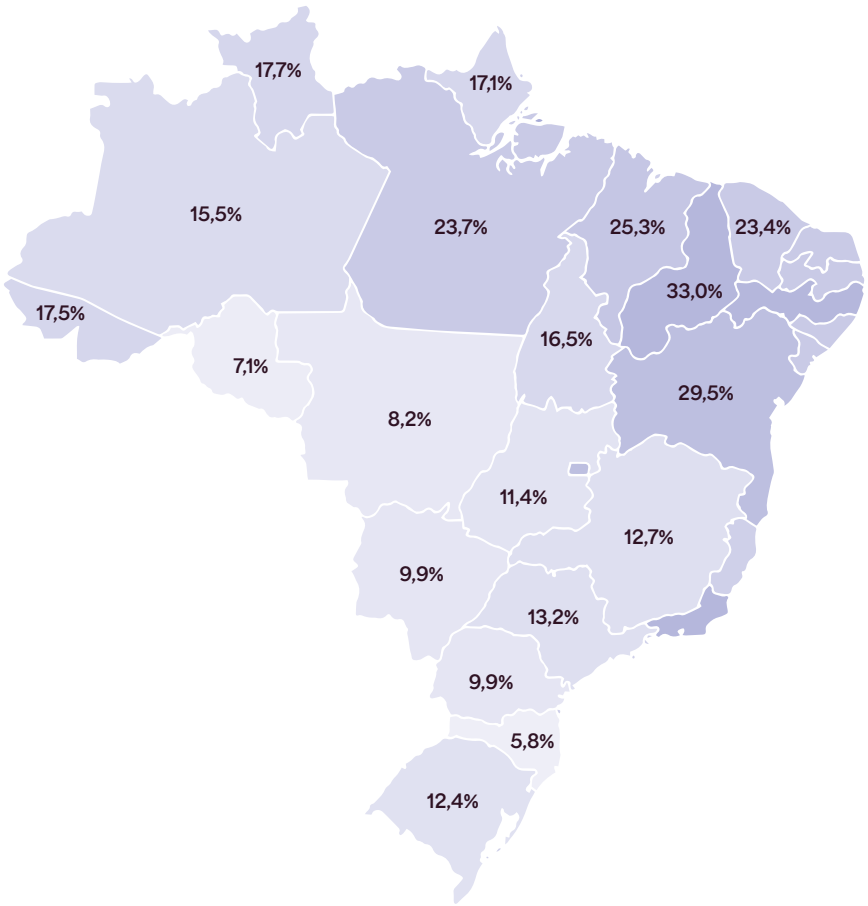
Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

Já na figura 5, podemos perceber com nitidez as diferenças regionais da taxa de subutilização no segundo semestre de 2024. Tais diferenças são ainda mais expressivas do que aquelas observadas no caso das taxas de desocupação ou desemprego aberto.

Por exemplo, na Bahia, a taxa de subutilização estava em 29,5% e no Piauí, chegou a 33%, a mais alta do país. Já nos estados de Santa Catarina e Rondônia, não por acaso os mesmos onde encontramos as menores taxas de desocupação, as taxas de subutilização da força de trabalho alcançaram, respectivamente, 5,8% e 7,1%, ou seja, aproximadamente um quinto do que se observa em alguns estados da região Nordeste. Apenas por este exemplo, podemos inferir como a taxa de desemprego aberto caminha *pari passu* com a taxa de subutilização, uma clara indicação de que constituem diferentes manifestações do mesmo fenômeno, isto é, da distância em que se encontra o mercado de trabalho em relação ao nível de pleno emprego.

Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

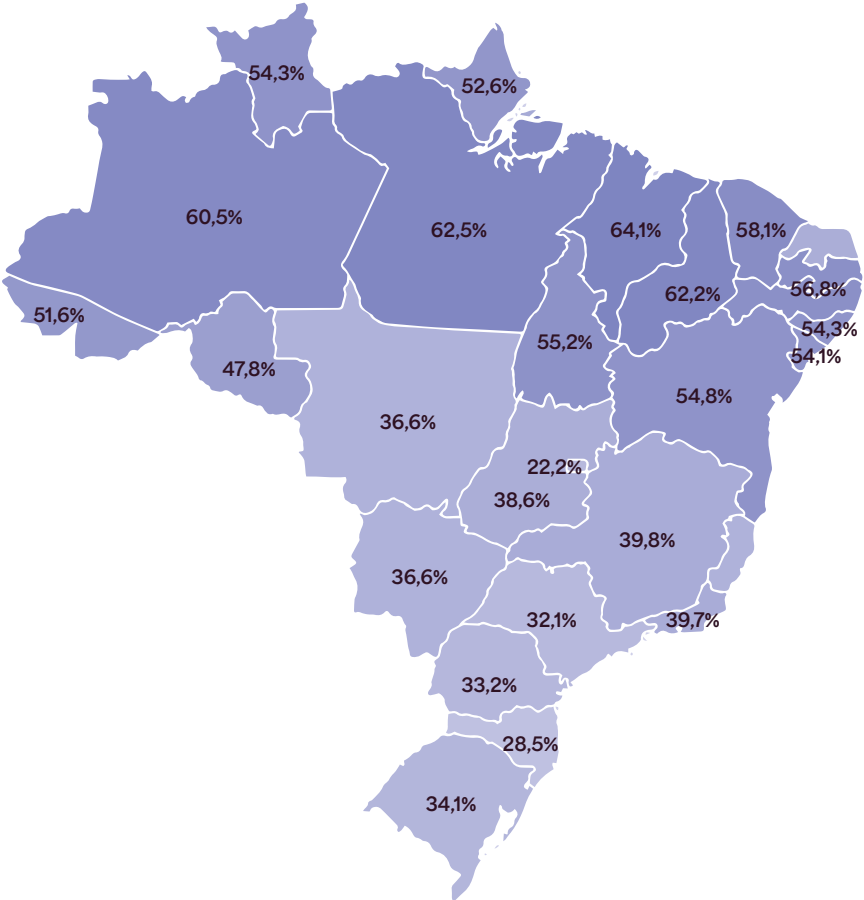
FIGURA 5
TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO POR ESTADO BRASIL, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024



Adicionalmente, mais um indicador que sempre devemos acompanhar com especial atenção, pelo seu significado qualitativo, é a taxa de informalidade medida pelo IBGE.⁶ Os dados da PNAD Contínua são bastante estáveis em relação a esse indicador ao longo do tempo. Com exceção de 2020 – quando por conta da pandemia muitos trabalhadores informais ficaram impossibilitados de trabalhar e a taxa caiu para 36,5% pelo chamado “efeito composição” – a taxa de informalidade tem se mantido próxima de 40%. Porém, mais recentemente, no pós-pandemia, ela vem apresentando uma tendência de melhora gradual, alcançando 38,6% no trimestre encerrado em junho de 2024. Contudo, se olharmos em separado para as unidades da federação, as disparidades, mais uma vez, são bastante acentuadas. Conforme demonstrado na figura 6, principalmente nos estados das regiões Norte e Nordeste, a informalidade segue em patamar muitíssimo elevado, alcançando mais da metade da população ocupada na maioria daqueles estados.

6. Corresponde à soma-tória das seguintes condições: empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ.

FIGURA 6
TAXA DE INFORMALIDADE POR ESTADO
BRASIL, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024



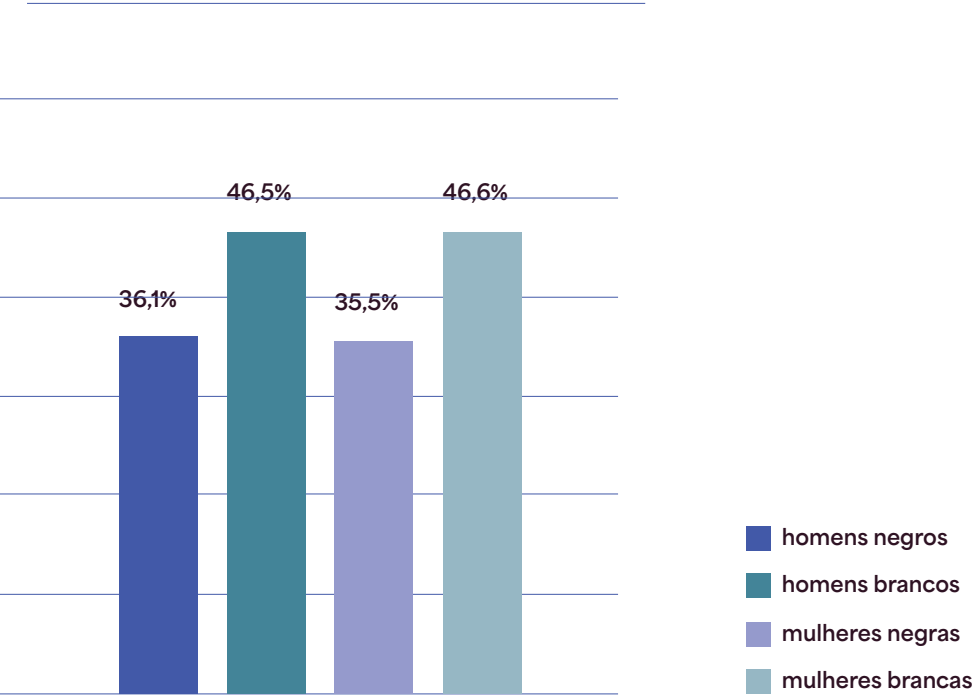
Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

Enquanto estados como Maranhão, Pará e Amazonas registram taxas que superam 60%, os estados do Centro-Sul do país registram taxas de informalidade bem mais baixas, que se aproximam dos 30%, sendo a de Santa Catarina a mais baixa, 28,5%.

Ainda em relação à informalidade, vale mencionar que, de acordo com a PNAD Contínua, ela ocorre de maneira mais elevada entre os trabalhadores negros, com quase dez pontos percentuais acima dos trabalhadores brancos, independentemente de sexo. Como indica a figura 7, entre homens e mulheres de ambas as raças a proporção de informais é muito semelhante (ver figura 7).

Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

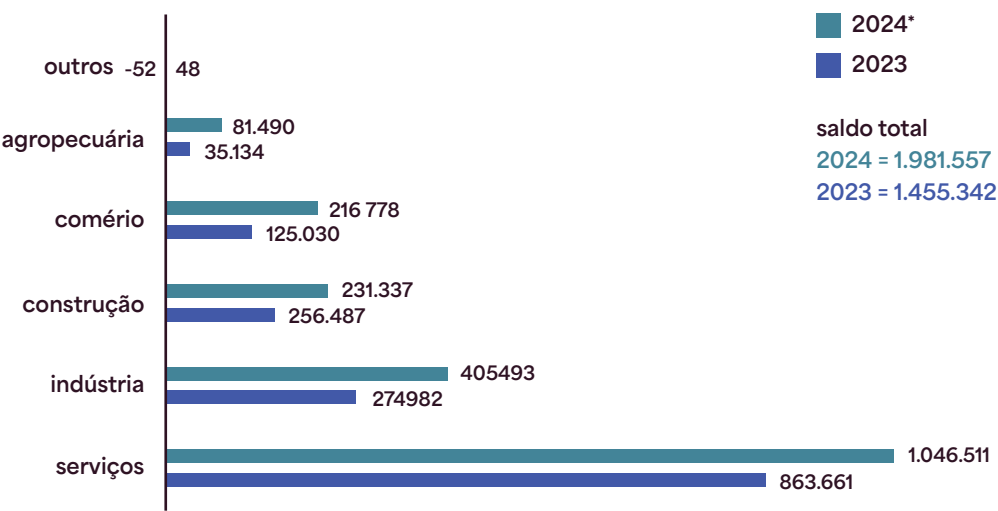
FIGURA 7
TAXA DE INFORMALIDADE POR RAÇA E GÊNERO
BRASIL, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024



Passando à análise dos dados do Novo CAGED, concernentes apenas às ocupações formais (ver figura 8), nota-se que, considerando o saldo acumulado nos nove primeiros meses do ano – nesse caso, portanto, já incluso o terceiro trimestre de 2024 – podemos ver que nesse período foram criados quase dois milhões de empregos, indicando assim um desempenho sensivelmente melhor que no ano anterior, quando em doze meses foram

criados 1,45 milhões de postos de trabalho formais. Também é digno de nota o fato de que uma fração substantiva dessa expansão do emprego formal tem sido registrada no setor industrial (405 mil), apenas superado pelo setor de serviços, cujo total acumulado chegou a 1,05 milhão de novos empregados com carteira.

FIGURA 8
SALDO DE EMPREGOS FORMAIS POR GRUPAMENTO DE ATIVIDADE
BRASIL, 2023 E 2024*



Por seu turno, os dados do saldo de emprego formal por grupamento de atividade nos permitem perceber uma mudança estrutural em curso em nossa economia, decorrente do processo de desindustrialização precoce que vem ocorrendo há mais de três décadas. Observamos que o setor de serviços responde hoje por quase 70%. Contudo, ao longo do ano de 2024, além de uma maior quantidade total de empregos formais criados, nota-se uma possível tendência de relativa melhora qualitativa dos novos postos de trabalho, com crescente participação dos empregos na indústria de transformação e nos serviços mais especializados. A título de comparação, no grupamento da indústria, o resultado acumulado ao longo dos primeiros nove meses de 2024 já indica um montante adicional de 130 mil postos de trabalho se comparado ao total gerado ao longo dos doze meses de 2023 (ver figura 8). Esse é um dado alentador e coincide com a divulgação do PIB do segundo trimestre de 2024, que mostrou uma reação forte da produção industrial após um longo período de estagnação.

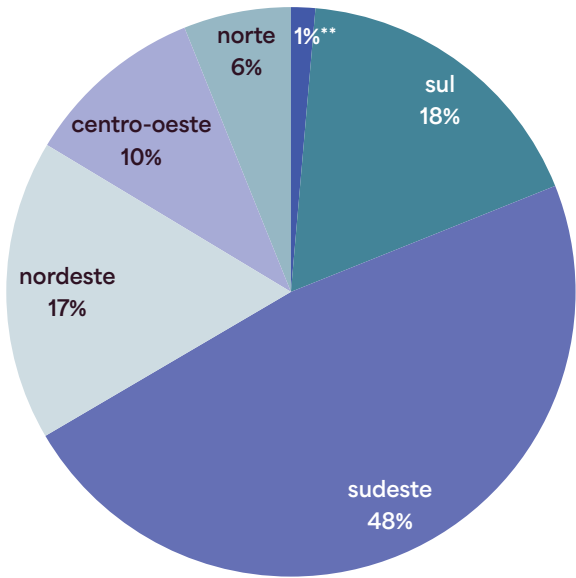
Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

(*) Resultado acumulado nos nove primeiros meses do ano.

Fonte: Microdados da PNAD Contínua (IBGE).
Elaboração: Cesit/IE/Unicamp.

(*) Resultado acumulado nos nove primeiros meses do ano.
(**) Não identificado.

FIGURA 9
DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGOS FORMAIS POR GRANDE REGIÃO
BRASIL, 2024*



Já na figura 9, podemos observar como estão distribuídos aqueles novos empregos formais que foram gerados ao longo dos nove primeiros meses de 2024. Como era de se esperar, a região Sudeste, onde se concentra uma fatia majoritária do PIB nacional,⁷ respondeu por quase metade dos novos postos de trabalho (total de 942,010), seguida com alguma distância pelas regiões Sul (18% ou 348.519) e Nordeste (17% ou 338.092). Já as regiões Centro-Oeste e Norte, menos urbanizadas e com menor peso relativo nos setores da indústria e dos serviços, registraram uma presença diminuta no cômputo geral, acumulando respectivamente 202.971 (10%) e 121,250 (6%) dos novos postos de trabalho formal gerados ao longo do ano.

Ainda com base no Novo CAGED – porém, atenção: nesse caso volto aos dados acumulados até junho de 2024, portanto, resultados até o segundo trimestre do ano – um indicador importante de ser analisado é o que diz respeito ao comportamento dos salários de admissão, considerando a distinção entre ocupações típicas e não típicas.⁸ Conforme revela com nitidez a figura 10, a diferença do salário de admissão entre trabalhadores típicos e não típicos é bastante expressiva (aproximadamente 15% em favor dos típicos). Além disso, outra característica distintiva que se pode observar no período é que os salários de admissão das ocupações típicas vêm crescendo lentamente, enquanto os dos trabalhadores atípicos parecem oscilar com maior frequência, claramente mais sujeitos à sazonalidade, retornando periodicamente ao mesmo patamar que era registrado em junho 2023.

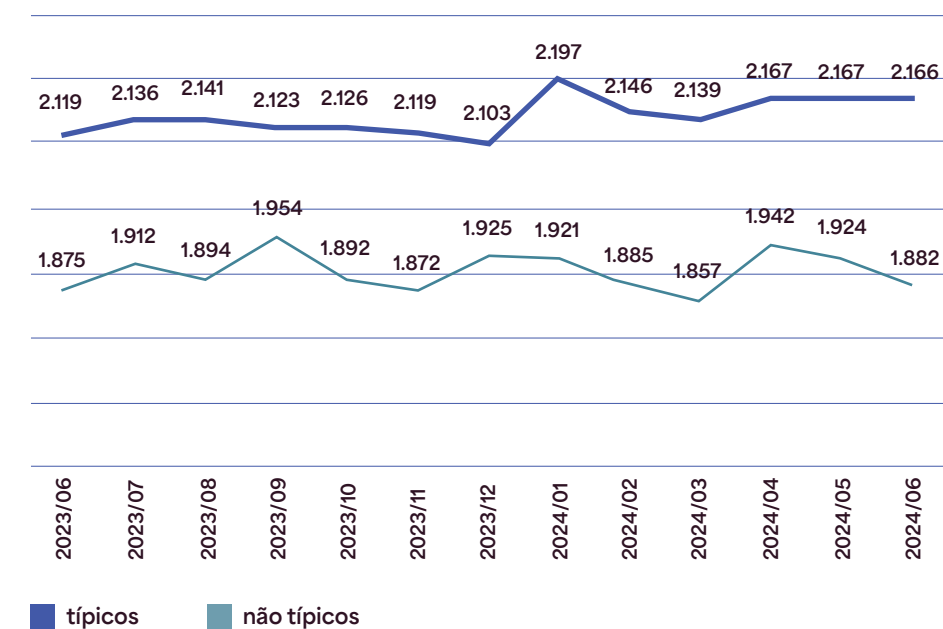
7. A região Sudeste responde por aproximadamente 55% do PIB brasileiro.

8. Lembrando que são considerados não típicos os trabalhadores aprendizes, intermitentes, temporários, contratados por CAEPF (pessoa física que atua como empregadora) e com carga horária até 30 horas.

FIGURA 10
EVOLUÇÃO DO SALÁRIO DE ADMISSÃO POR TÍPICOS
E NÃO TÍPICOS
BRASIL, JUNHO DE 2023 A JUNHO DE 2024

Fonte: Novo CAGED.

(*) Dados com ajustes
declarados até junho de
2024.



Para concluir, cabe salientar que esse conjunto de indicadores – que poderiam ser completados por vários outros, revelando outros recortes e muitas outras especificidades da conjuntura e da estrutura do nosso mercado de trabalho – convergem para o entendimento de que, de fato, estamos assistindo a uma recuperação nos últimos meses, não apenas do ponto de vista quantitativo, mas também um avanço qualitativo. E claro, isso é bom sinal. Finalmente, estamos conseguindo retomar uma trajetória positiva que vinha sendo percebida nos primeiros anos da década de 2010, mas que foi bruscamente interrompida pelos trágicos acontecimentos de 2015-2016 e, mais tarde, de 2020-2021.

No entanto, as desigualdades regionais, de gênero e raça continuam muito elevadas. Os números demonstram inequivocamente que temos grande dificuldades para reduzir essas desigualdades, que por isso podemos chamar de estruturais, apesar de termos conseguido minorá-las de forma insuficiente nos momentos de maior aquecimento do mercado de trabalho. Outro aspecto ainda crítico é a subutilização da força de trabalho, que embora tenha caído de forma importante, ainda é muito alta e impede qualquer especulação a respeito de estarmos chegando ao pleno emprego.

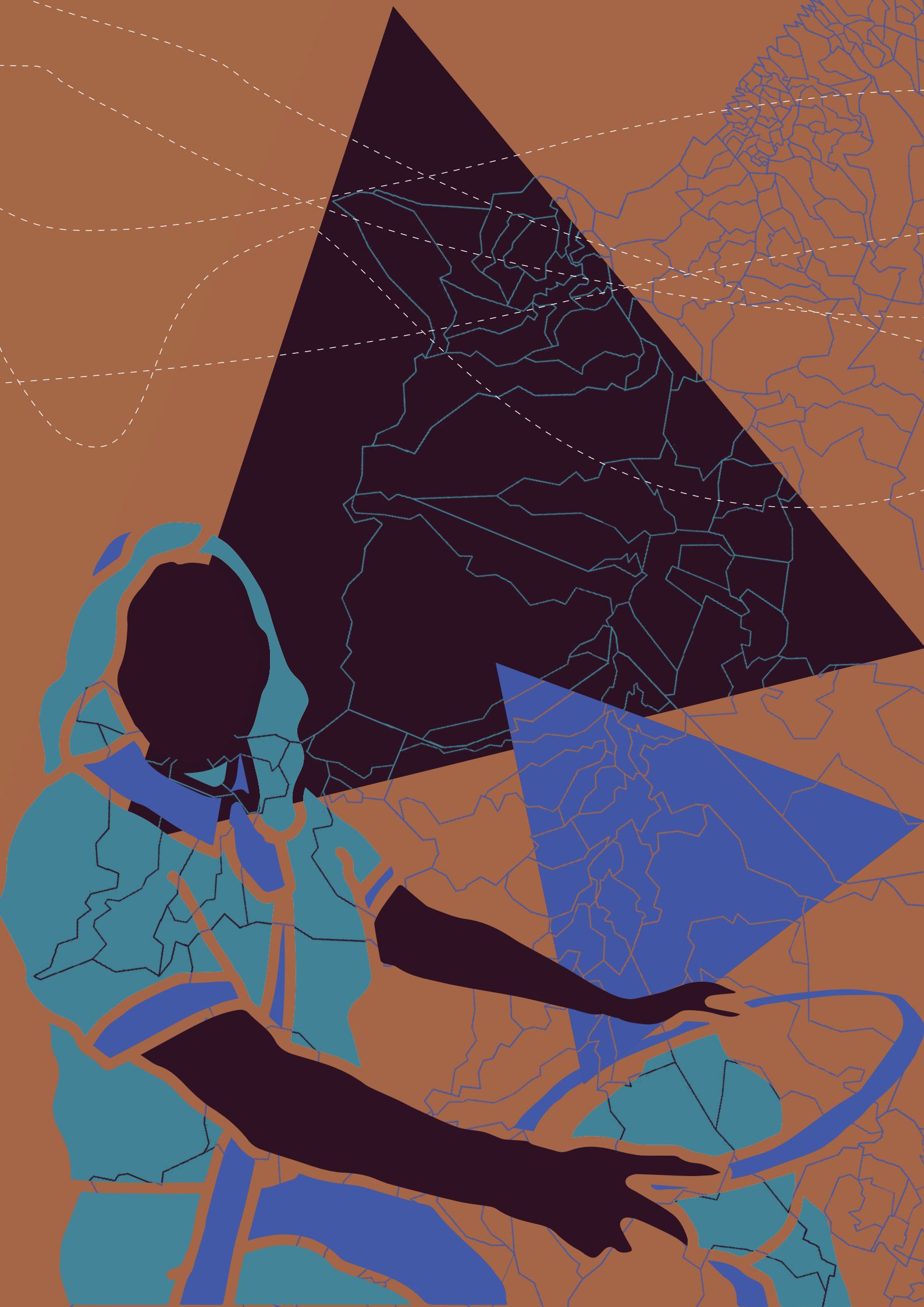
Além disso, precisamos estar atentos para os fatores e as circunstâncias que permitiram essa melhora recente no mercado de trabalho. Como

tem sido amplamente difundido, o crescimento econômico observado a partir de 2023 está diretamente relacionado à expansão do consumo das famílias, do crédito e do investimento. Mais especificamente, muitos analistas e economistas têm apontado que o bom desempenho do mercado de trabalho brasileiro até este terceiro trimestre de 2024 se deve, em boa medida, à retomada da política de aumento real do salário mínimo. Acho importante ressaltar isso, pois foi uma política que teve grande parte de sua discussão e formulação no âmbito do Ministério do Trabalho.

É claro que o presidente da República foi decisivo nesta política e essa luta é crucial para entender a reação do mercado de trabalho brasileiro, assim como para entender este momento de certa reativação da economia, que gerou novas oportunidades de emprego. Ademais, é fundamental ter em mente que isso foi possível graças à folga fiscal que se conseguiu para o exercício de 2023, fruto da PEC da transição, permitindo a recomposição dos orçamentos de vários ministérios, que estavam estrangulados. O governo obteve autorização para ter um déficit que superou 1,5% do PIB, o que explicou a retomada do crescimento econômico e a melhora do mercado de trabalho.

Mas essa situação está em xeque, não se sabe ao certo por quanto tempo serão mantidos os vínculos legais que garantem recursos para essas políticas sociais. Todos os dias, quando abrimos o jornal, esse debate é levantado, incluindo propostas para rever a política de reajustes reais do salário mínimo e os vínculos constitucionais para saúde e educação. Isso, a meu ver, significa que, se abandonarmos essas políticas de sustentação do gasto social, principalmente a manutenção dos reajustes do salário mínimo, provavelmente veremos impactos imediatos e muito concretos sobre o mercado de trabalho, isto é, sobre a dinâmica gradual expansão dos empregos formais e dos salários reais.

Espero que essa batalha tenha um bom desfecho. É uma batalha difícil e determinante para a vida da classe trabalhadora deste país. Portanto, é preciso manter essa perspectiva e esse impulso, que, num primeiro momento, foi especialmente importante a partir dos gastos fiscais. Pode ser que agora, com a retomada dos investimentos públicos e com o apoio do BNDES para os investimentos privados, possamos assistir a uma reação mais duradoura do ciclo econômico. Mas é fundamental monitorar para que não percamos o que conquistamos a duras penas neste início de terceiro mandato do presidente Lula.



ALGUNS ELEMENTOS SOBRE A DISCUSSÃO DO “SALÁRIO DIGNO”

LEANDRO HORIE

Bacharel e mestre em Economia pelo Instituto de Economia da UNICAMP, onde atualmente faz o doutoramento. Técnico do DIEESE. Professor da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho nos cursos de extensão e pós-graduação. Participante do grupo de especialistas em salários (incluindo salários dignos) na OIT que elaborou o documento de diretrizes sobre o tema em março de 2024.

INTRODUÇÃO

As discussões relacionadas à questão do salário digno (*living wages*) têm tido maior destaque nos últimos anos dadas as transformações profundas e relativamente rápidas que vêm ocorrendo no mercado de trabalho. Essas transformações se aceleram com a digitalização em larga escala, bem como com a diminuição da oferta de políticas públicas de estímulo ao emprego e de seguridade social, em razão de um crescimento da visão ortodoxa dominante de política fiscal. O tema do salário digno reaparece, justamente, porque o assalariamento regular perde força na maioria dos países onde antes predominava, com aumento da precarização do emprego, e se verifica uma piora das condições de vida de boa parte da população.

A retomada recente do debate sobre o tema faz parte de um esforço da OIT em não somente reforçar o caráter estruturante da renda do trabalho como centro das sociedades modernas, mas também em auxiliar todo o aparato de convenções, instituições, legislações e instruções relacionadas a políticas salariais e mercado de trabalho, frente ao cenário adverso recente e à ausência de resposta adequada. O objetivo é estruturar o salário digno para que se transforme em ferramenta eficaz da luta por maior justiça social no mundo.

O CONTEXTO RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO

Um dos aspectos mais relevantes no contexto recente do mercado de trabalho no mundo é o aumento cada vez maior da desigualdade de renda, tanto a geral como especificamente a obtida pelo trabalho ("polarização salarial"). À exceção da Ásia, o mundo tem observado um aumento cada vez maior das ocupações com baixos salários, fruto de uma segmentação de mercado que promove crescimento cada vez maior de sua parte "Geral", a mais precária e sem barreiras à entrada, com redução dos segmentos mais nobres (mercado primário), aquele que proporciona estabilidade, acesso à benefícios e salários maiores.

Aumento da desigualdade de renda, estagnação de salários em muitos países, crescimento do fenômeno do *working poor* (trabalhador cuja remuneração não é suficiente para a subsistência) e da polarização salarial, piora da qualidade dos vínculos, precarização do trabalho, queda do assalariamento formal, redução da taxa de cobertura sindical: trata-se de uma combinação que já era complexa e se tornou ainda mais problemática diante do aumento da inflação, a partir da pandemia do coronavírus. O aumento do custo de vida e a queda do poder de compra salarial foram acompanhados de volatilidade nas economias do mundo, prejudicando o crescimento econômico, a geração de empregos e a perenidade do financiamento das políticas públicas.

Nesse quadro conjuntural desfavorável do mercado de trabalho na maior parte do mundo, "salário digno", que inicialmente era a forma de expressão de uma "vontade" ou parâmetro adjetivado sobre o que deveria resultar da fixação de salários na negociação coletiva ou salário mínimo, transforma-se num conceito, sendo objeto de definição metodológica e quantitativa.

As políticas institucionais, em especial sobre salário mínimo, apesar de fundamentais, não têm dado respostas suficientemente rápidas, com cobertura e valores insuficientes, a esse quadro. Mesmo as métricas tradicionais de linha de pobreza, que já eram de aplicação restrita aos países mais pobres, não têm mais poder de análise frente à inflação recente. E também avança nos organismos multilaterais a discussão sobre novos parâmetros de "mínimos": piso social mínimo, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, salário digno, entre outros, tornando o debate inevitável.

1. International Labor Organization (ILO). *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Genebra, 2008. Disponível em:* <https://www.ilo.org/pt-pt/media/326396/download>

2. International Labor Organization (ILO). *ILO Declaration Of Philadelphia, Genebra, 1944. Disponível em:* <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declaration-nofPhiladelphia1944.pdf>

3. International Labor Organization (ILO) *ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Genebra, 2019. Disponível em:* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40euro-pe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf

4. International Labor Organization (ILO). *Wage policies, including living wages. Genebra, 2024. Disponível em:* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_908626.pdf

DEBATE SOBRE FIXAÇÃO DE SALÁRIOS E O SALÁRIO DIGNO NA OIT

Na história da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – fundada no Tratado de Versalhes, em 1919 – a questão salarial sempre esteve em foco, tanto na definição de marcos sobre o tema (convenções, normas etc.) como na assistência técnica para implementação desses marcos. Um dos argumentos mais destacados na OIT sobre a fixação de salários é o de que se deve ter em conta as necessidades dos trabalhadores (as) e suas respectivas famílias, para isso utilizando instrumentos quantitativos, como informações estatísticas, e também considerando as instituições de cada país e seus fatores econômicos, especialmente porque estes têm papel na definição da estrutura produtiva das respectivas localidades.

As políticas sobre fixação de salários, no âmbito da OIT, acabam passando convenções e normas relacionadas não só à negociação coletiva e à liberdade de organização e representação sindical – como a de nº 98, de 1949, e a de nº 87, de 1948, que versam sobre direito à organização e representação sindical, ou a de nº 154 (negociação coletiva como meio de regular eficazmente as condições de salário) –, mas também às políticas sobre salário mínimo, como a convenção nº 131, de 1970, ou salário adequado e/ou justo.

Sobre as primeiras, obviamente se trata de mecanismos que garantem transparência e liberdade na negociação entre as partes envolvidas nas relações econômicas. Em relação ao salário mínimo, trata-se de um tema que permeia a própria OIT, desde sua fundação. A convenção sobre o salário mínimo de fato (nº 131, de 1970), a despeito da existência de matéria em muitos países, como o Brasil, foi criada com o objetivo de garantir e estimular a fixação de salários-mínimos suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores (as) e suas famílias.

O salário mínimo permaneceu na pauta com várias normas e diretrizes. Em 2008, na declaração da OIT sobre “Justiça Social para uma Globalização Justa”¹, há uma retomada do tema conforme à Declaração da Philadelphia², destacando a importância de políticas relativas a salários e rendimentos destinados a garantir uma parte justa dos frutos do progresso para todos e um salário mínimo digno para todos. Outro documento importante é a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho³, com destaque dado à necessidade de um salário mínimo adequado, legal ou negociado, através do fortalecimento das instituições do trabalho. No *report* da OIT sobre *living wages* de janeiro de 2024⁴, há uma convergência importante entre as normas relacionadas à negociação coletiva e as que abordam a discussão sobre a fixação de salários, especialmente o salário

mínimo, com vinculação entre ambas. A negociação coletiva, que envolve a fixação de salários para as categorias representadas, acaba sendo um parâmetro importante para o valor de “salário digno”, porque considera a inflação, o custo de vida, as leis laborais, o mercado de trabalho, a economia, os lucros, a produção, a tecnologia e formas de gestão, produtividade, entre outros aspectos, na sua definição.

O debate sobre salário digno emerge no encontro da questão relacionada à política salarial e fixação dos salários na OIT com a necessidade de discussão tripartite (trabalhadores, empregadores e governos), através de diálogo social, de um novo arcabouço sobre o tema, garantindo níveis salariais adequados aos trabalhadores (as) e suas famílias, dentro de determinado quadro econômico. Sua definição permitiria superar o curto prazo que a definição de salários (mínimo ou em negociações coletivas) acaba considerando, o que lhe poderia dar uma dimensão mais estruturante. Além disso, deveria reforçar a política de salário mínimo, atuando como um referencial para qual o piso salarial deve se dirigir.

É evidente que a discussão sobre políticas salariais na OIT supera o caso clássico da oferta e demanda do mercado de trabalho pela visão da economia neoclássica, levando-se em conta que o trabalho não é um produto como um carro ou uma laranja. Mas a discussão sobre salário digno, na OIT, busca ir além, ser uma referência monetária de uma cesta de bens e serviços que permita aos trabalhadores (as) e sua família viverem em um nível de vida considerado digno.

A forma como se pretende mensurar esse “valor” ainda está em estudo, não se tem ainda uma resolução metodológica a respeito. Mas alguns “conceitos-guia” já existem, como o de que ele deve corresponder em termos monetários às necessidades dos trabalhadores (as) e suas famílias, tendo em conta o nível geral dos salários, estrutura econômica, custo de vida e os padrões de vida relativos a outros grupos sociais. Dessa forma, deve levar em conta as seguintes questões (que deve ser sujeitas ao diálogo social tripartite):

- “Fatores econômicos”, como nível de produtividade, nível de preços e custo de vida. Deve evoluir conforme um país progride economicamente ou mudam as necessidades das pessoas;
- Respeito às especificidades locais: cultura, instituições, formas de governo, entre outras;
- Respeito às normas internacionais da ONU como, por exemplo, consumo calórico, jornada de trabalho máximo e elementos conexos;

- Uso de dados dos institutos nacionais de pesquisa, públicos ou privados, desde que fidedignos;
- Desenvolvimento de metodologia que seja reproduzível em qualquer local do mundo, bem como permita comparações e desagregações por componentes;

Segundo a OIT, há mais de 40 experiências sobre o tema no mundo, feitas por governos, empresas, instituto de pesquisa, *think tanks*, entre outros. Todas, porém, de alguma forma, possuem especificidades metodológicas que dificultam sua replicação em qualquer localidade.

O modelo básico de cálculo para um salário digno seria a obtenção do custo das necessidades básicas *per capita* na família, sua multiplicação pelo número de pessoas em uma família (considerando o equivalente para adultos) e divisão pelo número de adultos assalariados. O salário digno, do ponto de vista institucional, seria tripartite em sua validação, mas sua definição seria guiada por critérios técnicos, já que se espera uma precificação do que seria “digno” ou “socialmente necessário”.

Qual seria o conteúdo de que trata o salário digno? Para a OIT, ele deveria conter todos os elementos necessários à reprodução e satisfação das necessidades de um(a) trabalhador(a) e sua família para terem uma vida digna. Considerar-se-ia uma metodologia por meio da qual se estimaria o custo de quatro componentes: alimentação, habitação, saúde e educação, além de outros bens e serviços, dentre eles seguridade social, despesas culturais, vestuário, reserva financeira para emergência, entre outros. Um resumo dos elementos do salário digno seria⁵:

- Foco nas necessidades para uma vida digna;
- Respeito aos limites de jornada legais: máximo de 48 horas/semana;
- Deve conter itens relacionados à saúde, vestuário, transporte e educação, além de poupança para emergências, alimentação, água e habitação;
- Estimativas baseadas em evidências. Devem ser produzidas informações possíveis de serem desagregadas por componentes, para permitir análise da trajetória do custo de vida total e isolada;
- Deve ter transparência, robustez estatística e possibilidades de ajustes e correções;

5. International Labor Organization (ILO). Meeting of experts on wage policies, including living wages. Geneva, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_918126.pdf

- Salário digno como fonte de vida digna e gerador de cidadania ativa;
- Meio de promoção de igualdade de gênero e de não discriminação;
- Alinhado à Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU e demais definições metodológicas da organização (calorias, condições de moradia etc.);
- Definição tripartite com diálogo social;
- Salário mínimo deve se aproximar do salário digno. Este deve ser referência para direcionar os valores do salário mínimo.

QUESTÕES RELEVANTES SOBRE A DISCUSSÃO DE SALÁRIOS DIGNOS

Colocado o arcabouço sobre o qual a discussão de salários dignos tramita na OIT, é importante destacar que até o mês e ano em que este artigo foi escrito⁶ o que se tem debatido são diretrizes pelas quais a discussão deve guiar-se. Ainda há um caminho considerável até sua operacionalização, especialmente no que diz respeito às questões metodológicas, definições conceituais e aplicações práticas destas, assim como a harmonização estatística necessária para sua replicação e comparabilidade. Além dessas questões mais evidentes, há outras que não devem ser ignoradas no decorrer do trajeto até a operacionalização estatística do salário digno, algumas mais amplas e diretas e outras não tão óbvias.

A primeira é que a definição de salários-mínimos ocorre de forma institucional/governamental, enquanto a definição de salários é fruto da negociação coletiva. O salário digno transitará entre essas duas modalidades, mas é importante que não haja transformação da negociação coletiva em diálogo social.

Sobre informações estatísticas, dois desafios: a mensuração de produtividade e a própria assimetria de informações estatísticas no mundo. Certamente será necessário apoio técnico e financeiro da OIT para vários países com maior precariedade de sistemas de informação adequados.

A definição de “família” a ser usada nos cálculos, especialmente tamanho e composição, será objeto de considerável debate, porque hoje em dia há uma diversidade de arranjos familiares e número de membros conforme cada local e cultura. Se esse conceito for mal calibrado, pode ocasionar distorções e leituras equivocadas.

6. Outubro de 2024.

7. DIEESE. Metodologia da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos. DIEESE, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCesta-Basica2016.pdf>

Há países onde existem serviços públicos universais e outros onde os serviços são pagos. Como seria compensada essa questão? já que dessa forma os valores de salários dignos seriam mais altos justamente em locais onde haverá menos meios de proporcioná-los, nos países pobres, que geralmente não tem serviços públicos universais.

A informalidade e precarização do trabalho é outra questão que não pode ser ignorada. O salário digno deve ser observado à luz do trabalho decente e como elemento de justiça social, acima da validação de práticas salariais e de gestão de pessoal de empresas privadas.

O salário digno, acima de tudo, deveria ser visto como a possibilidade de construção de um padrão de qualidade de vida digno, considerando o acesso a bens e serviços necessários para tal. Deve ser visto como um parâmetro qualitativo que possa ser mensurado monetariamente.

Portanto, o debate sobre salário digno deveria ser algo que se vinculasse a um custo de vida monetário, com ajustes periódicos de preços e de produtos e serviços. Sua estimação, no entanto, não deveria se tornar um piso salarial automático, mas um valor de referência que indica o quanto as “famílias padrão” devem ganhar de renda para consumirem produtos e serviços em quantidade suficiente para tenham uma vida digna.

UM EXEMPLO: O SALÁRIO MÍNIMO NECESSÁRIO DO DIEESE

Dentre as experiências internacionais citadas pelo relatório inicial da OIT sobre o tema do salário digno, consta o salário mínimo necessário (SMN) do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁷.

Ele tem como base a Constituição de 1988, que em seu artigo nº 7 define que o salário mínimo deve ser fixado em lei, nacionalmente unificado, e atender às necessidades vitais básicas do(a) trabalhador(a) e sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Considera também o Decreto Lei nº 399 de 1938, segundo o qual o gasto de um(a) trabalhador(a) com alimentação não pode ser inferior ao valor da Cesta Básica de Alimentos. O objetivo da pesquisa é obter uma estimativa de valor do que deveria ser o salário mínimo vigente se o decreto que o regula fosse integralmente cumprido.

O índice tem sido calculado (em sua base histórica atual) desde 1994, início da implementação do Plano Real e de sua moeda (Real). Tem como família “padrão” quatro pessoas, sendo dois adultos e duas crianças, que consomem como um adulto individual. Considera-se o custo da maior cesta básica do país, para referência do valor individual, multiplicado por três. O valor obtido representaria 35,71% do total das despesas de uma família

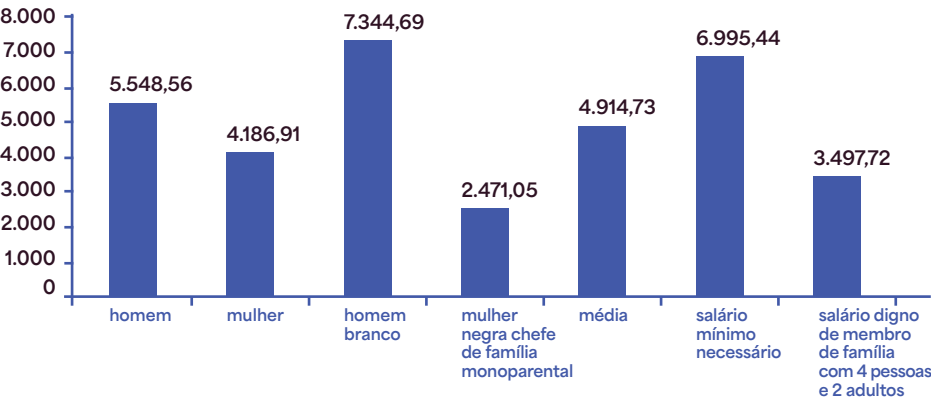
padrão, de acordo com a Pesquisa de Orçamento Familiar. Dessa forma, o valor do SMN é calculado a partir da obtenção do valor restante de 64,29%, tendo como referência que o valor total seria 100%; atualmente o valor do SMN é de R\$ 6.657,55 (setembro de 2024).

Em comparação com o SMN, percebe-se que os valores do salário mínimo sempre estão abaixo dos valores “ideais” observados no SMN. Mesmo com o incremento de seus valores pós-política de valorização negociada com o movimento sindical brasileiro (a partir de 2004-2005), os valores do salário mínimo nacional chegam pouco acima de 20% do SMN: enquanto os valores do piso nacional são de R\$ 1.412,00 em 2024, os valores do salário mínimo necessário do DIEESE estão em patamares superiores a R\$ 6.600,00.

A discussão acima se torna mais complexa se analisada sob o prisma das características individuais e seu impacto no mercado de trabalho, especialmente rendimentos. Além disso, como já dito, o conceito de “família padrão” é muito mais problemático hoje em dia do que era há 30 anos, especialmente pelo incremento de famílias monoparentais, e/ou chefiadas por mulheres, ou ainda com cônjuges do mesmo gênero.

GRÁFICO 1
RENDIMENTO MÉDIO DE HOMENS E MULHERES OCUPADAS
NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, 2º TRIMESTRE DE 2024,
EM R\$ NOMINAIS, E O SALÁRIO MÍNIMO NECESSÁRIO (SMN)
DE JUNHO DE 2024.

Fonte: elaboração própria
a partir de microdados da
PNAD Contínua, DIEESE e
OIT.



Diante do gráfico 1, há alguns exemplos que mostram por que a discussão empírica do tema será um caminho complexo, mas ao mesmo tempo necessário:

- Se a família tivesse somente uma pessoa trabalhando – com o(a) cônjuge desocupado(a), afastado(a) do trabalho etc. – não se chegaria ao valor do SMN para a família, independentemente de quem estivesse ocupado;
- Se fosse uma família monoparental chefiada por mulher, ela não teria uma renda suficiente para o SMN. Se fosse uma família monoparental chefiada por mulher negra a situação seria ainda mais difícil, já que seu rendimento médio seria apenas 35% do SMN, ou seja, teria uma renda familiar de R\$ 2.471,05;
- No 2º trimestre de 2024, na capital de SP, menos de 35% das pessoas receberam valores superiores ou maiores que o valor estimado do salário digno (R\$ 3.497,72), com base na pesquisa de SMN do DIEESE. Apesar de a média de rendimentos médios da cidade, considerando o trabalho principal, ser de R\$ 4.914,73, a mediana (50%) é de aproximadamente R\$ 2.500,00, ou seja, a distribuição de rendimentos do trabalho do município é extremamente desigual e a utilização da média simples, para cálculo do número de pessoas e famílias que atingiriam os valores do SMN, pode ser distorcida dado o superdimensionamento da renda do trabalho pela média.

Esses exemplos nos mostram que a experiência de quantificação de um valor de salário adequado (no caso, o SMN DIEESE), o cálculo do salário digno e a observação empírica do mercado de trabalho sobre o que de fato é pago nos ajudam a entender de que forma se dá a dinâmica de reprodução social das famílias e dos(as) trabalhadores(as), de como as políticas salariais estão insuficientes para a maioria da população trabalhadora e tornando desigual o acesso a um padrão de vida que possa ser considerado adequado e que proporcione uma cidadania ativa e plena.

Há um universo de possibilidades de análise, e é importante considerar o salário digno como um instrumento poderoso de informações sobre o mercado de trabalho, já que ele leva em conta salários, custo de vida, aspectos econômicos e preços, a interrelação desses elementos em dada localidade e se seria possível proporcionar uma vida digna a todos(as) ou não.

A stylized graphic on the left side of the page. It features a map of Brazil in shades of blue and teal, with white dashed lines indicating state boundaries. Overlaid on the map is a silhouette of a person with dark skin, wearing a black shirt and a black cap. The person is holding a black smartphone in their right hand and looking at it. The background of the entire page is a solid dark blue.

A IMPORTÂNCIA DOS OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO E SUA PARTICIPAÇÃO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO, EMPREGO E RENDA NO BRASIL

MAGNO ROGÉRIO CARVALHO LAVINE

Secretário de Qualificação,
Emprego e Renda -
Ministério do Trabalho
e Emprego.

As políticas públicas de qualificação social e profissional, incentivo ao emprego, geração de renda são fundamentais para a construção de uma economia mais inclusiva e sustentável no Brasil. A Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda orienta seus departamentos de juventude, qualificação e de emprego e renda para trabalhar no desenvolvimento de programas que promovem tanto a inserção de jovens e adultos no mundo do trabalho quanto o apoio à geração de renda para empreendedores individuais e coletivos, bem como para grupos sociais em situação de vulnerabilidade. Essas iniciativas visam ampliar o acesso ao emprego de qualidade e fortalecer a igualdade de oportunidades, contribuindo para uma distribuição mais justa das oportunidades econômicas em todo o país. Ao implementar políticas que dialogam com as necessidades regionais e setoriais, a Secretaria busca não só atender às demandas do mundo do trabalho, mas também fomentar a criação de ambientes favoráveis ao desenvolvimento socioeconômico local, oferecendo oportunidades para todos e fortalecendo a economia nacional.

Para dar continuidade a esse esforço em prol de uma economia mais inclusiva, destaca-se a recente articulação para a inclusão dos observatórios do trabalho como parte das políticas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), representando um avanço para a administração pública. Esses observatórios funcionam como centros de análise de dados e informações sobre o mercado de trabalho, gerando e acumulando conhecimentos que orientam a tomada de decisões nas áreas de qualificação, emprego e geração de renda. Em colaboração com a Secretaria Executiva (SE) do MTE, por meio da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho (SEET), essa iniciativa busca consolidar uma

gestão fundamentada em dados e evidências, permitindo maior efetividade e continuidade das políticas de trabalho, mesmo em cenários de instabilidade econômica.

A sustentabilidade dessas ações se dá, em parte, pela Rede Sine, que completará 50 anos de existência em 2025, com seus mais de 1.400 postos de atendimento em todo o Brasil, financiados pelo FAT e regidos por uma estrutura de governança tripartite e paritária. Esse modelo de gestão, baseado na participação de representantes do governo, trabalhadores e empregadores, fortalece a coesão e a resiliência das políticas, pois seu espírito democrático e colaborativo auxilia na perenidade e estabilidade do sistema, elementos essenciais para salvaguardar a execução das políticas públicas, sobretudo em períodos de reestruturação ou de restrição orçamentária. A atuação dos conselhos estaduais e municipais é um pilar fundamental, não apenas para a continuidade dos programas, mas para a identificação de demandas locais, essenciais para que as políticas respondam de maneira adequada e ágil às necessidades regionais.

Os observatórios do trabalho têm se consolidado como ferramentas importantes para identificar e antecipar demandas setoriais e regionais do mundo do trabalho, proporcionando uma base sólida para a proposição de políticas públicas mais ágeis e direcionadas. Por meio da coleta e análise de dados detalhados, esses observatórios possibilitam uma compreensão profunda das necessidades específicas de cada região, setor, trabalhadores e trabalhadoras, permitindo que as políticas de qualificação e geração de emprego e renda, sejam desenvolvidas com maior precisão. Esse diagnóstico, derivado de estudos regionalizados e/ou setorializados, possibilita ao governo planejar e direcionar as políticas públicas de modo a suprir carências, respeitando as particularidades geográficas e setoriais, promovendo o desenvolvimento mais afinado à necessidade local.

Além disso, os observatórios têm enorme potencial de contribuir ativamente para uma melhor adaptação do mercado de trabalho às novas exigências tecnológicas sustentáveis. Essas novas necessidades de setores econômicos estratégicos exigem uma resposta rápida e eficaz do setor público, que, por meio dos dados fornecidos pelos observatórios, consegue alinhar cursos de qualificação, treinamentos técnicos e parcerias com instituições educacionais para preparar a força de trabalho local.

Outra questão relevante é o impacto das descobertas dos observatórios em setores como, por exemplo, a agroindústria e a construção civil, onde as demandas regionais por trabalhadores qualificados em práticas sustentáveis e novas tecnologias têm crescido. O conhecimento desses

dados permite uma alocação estratégica de recursos e a implementação de políticas de qualificação específicas que, ao atenderem às necessidades, promovem maior chance de acesso ao trabalho, emprego e melhor distribuição de renda, fortalecendo a economia local.

Portanto, os observatórios do trabalho tendem a ser pilares para a construção de políticas públicas robustas, ao fornecer dados que orientam a qualificação profissional de forma precisa, ajudando o Brasil a responder de maneira eficaz às transformações econômicas e sociais que impactam diretamente o mundo do trabalho em diversas regiões.

Além das iniciativas voltadas para a qualificação profissional, as análises proporcionadas pelos observatórios do trabalho também têm gerado impactos positivos em outras áreas estratégicas, como é o caso da política de microcrédito orientado. Esse programa, voltado a promover a inclusão produtiva em áreas carentes de investimentos, beneficia-se dos dados regionais para identificar perfis de empreendedores e áreas onde o apoio financeiro pode gerar maior impacto. Os observatórios permitem compreender as dinâmicas de concessão de crédito, permitindo direcionar investimentos de forma precisa, otimizando o uso de recursos e apoiando a criação de empregos e o crescimento local. Assim, programas de microcrédito bem direcionados potencializam o desenvolvimento em comunidades vulneráveis, criando uma rede de suporte para pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos.

Outro campo em que a colaboração entre os observatórios e a gestão pública se mostra crucial é a política de aprendizagem profissional. A inclusão de jovens no mercado de trabalho, por meio de programas de aprendizagem e qualificação, torna-se ainda mais significativa quando considera as demandas específicas de cada região. Desde o primeiro governo Lula, com Luiz Marinho como ministro do trabalho em sua primeira passagem, a política de aprendizagem expandiu-se consideravelmente, mas ainda existem lacunas a serem preenchidas, especialmente em áreas menos atendidas. Com base na legislação atual, temos hoje mais de 600 mil jovens aprendizes. Há potencial para incluir cerca de 400 mil jovens, aumentando o alcance para até um milhão de jovens. A realização dessa meta exige uma coordenação robusta entre o Ministério do Trabalho, os conselhos estaduais e municipais, e os observatórios, de forma a garantir que a inclusão profissional chegue a todos os territórios.

Em conclusão, o fortalecimento das políticas públicas de qualificação emprego e renda no Brasil depende de uma estrutura de colaboração e participação ativa de todos os atores envolvidos. Ao impulsionar o diálogo entre conselhos, observatórios e governos, é possível construir uma política pública adaptável, eficaz e duradoura. Essa abordagem

permite que as ações respondam às realidades locais e promovam, de forma integrada, a inclusão, o emprego e a qualificação dos trabalhadores e trabalhadoras do país. Com a cooperação contínua de todos os setores envolvidos, podemos pavimentar o caminho para um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e preparado para enfrentar os desafios futuros do mundo do trabalho.





A ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA COMO RESPOSTA AOS DESAFIOS DO TRABALHO MODERNO

FERNANDO ZAMBAN

Diretor de parcerias e
fomento e Secretário-
Substituto na Secretaria
Nacional de Economia
Popular e Solidária.

A sociedade brasileira, assim como diversas outras estruturas sociais globais, tem se configurado de maneira a privilegiar o indivíduo em detrimento do coletivo. Em linhas gerais, a organização do trabalho se orienta por uma lógica individualista que distingue patrões e empregados, segundo a qual o trabalhador, enquanto indivíduo, cede sua força de trabalho ao empregador, também um indivíduo. Mesmo em sistemas mais complexos, quando não há um único patrão, a lógica subjacente permanece inalterada: a apropriação privada e individual dos resultados econômicos.

Essa lógica, no entanto, não permite que todas as pessoas sejam empregadas ou empregadores, surgindo uma outra categoria de organização do trabalho, fortemente impulsionada pela ideia do empreendedorismo individual.

Não se pode desconsiderar que todas essas formas de organização econômica, apesar de suas limitações e desafios, desempenham um papel significativo no desenvolvimento econômico e social do país. Elas fomentam a geração de renda, promovem a inclusão social e estimulam a inovação, contribuindo para a diversificação da economia.

Há, no entanto, a forma coletiva de organização econômica dos trabalhadores e trabalhadoras. Essa prática é fundamental para a promoção de um ambiente laboral mais equitativo e solidário. O trabalho coletivo não garante apenas melhores condições de trabalho e remuneração, mas também promove a autonomia e a dignidade dos trabalhadores, ao incentivar a colaboração e a construção de alternativas econômicas sustentáveis. Além disso, essa abordagem coletiva contribui para a construção de um sentido de comunidade e pertencimento, essencial para o fortalecimento das relações sociais e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Quando essas práticas coletivas se estruturam na perspectiva econômica, porém, sob princípios de cooperação, solidariedade, autogestão, respeito à natureza, comércio e consumo justos, chamamos de economia popular solidária.

A forma de organizar a economia representa uma abordagem crucial para a construção de um modelo de desenvolvimento econômico inclusivo, ao propor a superação das estruturas tradicionais de mercado que favorecem a concentração de renda e a exclusão social. Ao priorizar a cooperação, a autogestão e a distribuição equitativa dos resultados, a economia popular e solidária promove a inclusão de grupos marginalizados, oferecendo alternativas de geração de renda que valorizam o trabalho coletivo e a sustentabilidade.

É dever do Estado, enquanto agente indutor da organização social e do desenvolvimento econômico, promover de maneira equitativa todas as formas de organização dos trabalhadores e trabalhadoras. Contudo, persiste uma lacuna quanto à necessidade de ampliação e incentivo às práticas de economia solidária. Esse fortalecimento é essencial para garantir a efetividade dessas iniciativas, contribuindo para um modelo econômico mais inclusivo e sustentável.

ALGUNS DESAFIOS PARA A RECONSTRUÇÃO DA ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA COMO POLÍTICA PÚBLICA

No âmbito do governo federal, a economia solidária figura como política pública desde 2003, com a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária (Senaes), conduzida pelo professor Paul Singer (*in memoriam*). Entusiasta da organização coletiva, Singer via a economia solidária como uma transição da economia capitalista para o socialismo na sociedade brasileira. Sob a condução de Singer, a economia solidária ganhou conceito, corpo e práticas na política pública. A Senaes foi responsável, desde 2003, pela realização de três conferências nacionais que culminaram com a elaboração do primeiro Plano Nacional de Economia Solidária, em 2015, que não pode ser implementado em razão da gradativa resignação da Senaes, passando de Secretaria à Departamento, até sua extinção em 2019.

Com a recriação da Senaes, em 2023, ressurgiu a utopia de organização coletiva do trabalho. O cenário, porém, é extremamente complexo porque o resultado da interrupção da política pública de economia solidária no governo federal foi desastroso para a organização dos coletivos, fóruns, redes e cadeias.

Não bastasse a fragilidade organizativa, o crescimento de novas formas organizativas da economia como economia criativa, economia circular,

bioeconomia, economia de impacto, entre outras, produz uma pulverização da organização coletiva. Em que pese, evidentemente, que nem todas essas novas denominações absorveram grupos de economia solidária, elas congregam inúmeras iniciativas coletivas com amplo potencial de reconhecerem-se como economia solidária.

A ausência de um marco regulatório específico para a economia solidária impõe limites significativos ao seu desenvolvimento e à sua eficácia. Sem uma estrutura legal que reconheça e proteja suas práticas, iniciativas de economia solidária enfrentam dificuldades em acessar recursos públicos, estabelecer parcerias e garantir melhores condições de vida para seus membros.

Além disso, a falta de regulamentação dificulta a visibilidade e a legitimação dos empreendimentos econômicos solidários, afugentando iniciativas potencialmente identitárias para outras práticas econômicas que, embora importantes, ainda não consolidam princípios orgânicos como na economia solidária, ou, pior, tornando-as vulneráveis a um ambiente econômico que muitas vezes prioriza a lógica do lucro individual em detrimento do bem coletivo. Essa carência de suporte institucional não apenas compromete a sustentabilidade dessas iniciativas, mas também limita seu potencial de contribuir para um modelo econômico mais justo e equitativo.

A economia popular e solidária tem um caráter finalístico na sua ação, porque objetiva a organização coletiva da produção e de serviços de trabalhadoras e trabalhadores, mas também é uma forma de organização da vida em sociedade e que, por isso, requer interação direta com outras políticas públicas como as de desenvolvimento agrário, desenvolvimento social, meio ambiente, mudanças climáticas, finanças e crédito, desenvolvimento urbano, entre outras.

Na retomada da economia popular e solidária, a crescente escalada dos mecanismos de emendas parlamentares, aliada ao compromisso em manter o déficit público controlado reduz o potencial de investimento do governo federal e tem impacto, sobremaneira, na capacidade da Senaes retomar sua atuação. Se comparado ao PPA 2012-2015, quando já havia certa maturidade da política pública neste tema, a Senaes dispunha de uma dotação orçamentária de 144 milhões de reais. Considerando a correção inflacionária no período de dezembro de 2015 até janeiro de 2024, o orçamento da Senaes para o PPA 2024-2027 deveria alcançar 263 milhões de reais. É importante ressaltar que esse valor, embora significativo, ainda não viabilizaria uma ampliação das iniciativas existentes.

Outro aspecto digno de nota é que, desde a criação da Senaes, em 2003, foram realizadas três etapas de mapeamento de empreendimentos econômicos solidários em todo o território nacional. Os resultados desse esforço revelaram a existência de mais de 19 mil iniciativas dessa natureza no Brasil.

A análise do cenário atual indica que o número de empreendimentos econômicos solidários não sofreu diminuição significativa, uma vez que, apesar do fechamento de alguns, muitos novos surgiram. A realização de um novo mapeamento é, portanto, fundamental para a formulação eficaz de políticas públicas voltadas a essa área, porque revelaria nuances produtivas, as faixas de renda dos trabalhadores e os principais desafios enfrentados pelos profissionais do setor.

A maioria dos empreendimentos mapeados são informais, enquanto aqueles que se encontram formalizados estão predominantemente vinculados à agricultura familiar, setor que, por sua vez, experimentou um considerável avanço, especialmente em virtude de políticas de estímulo às compras governamentais, como o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA) e o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE). Entretanto, observa-se uma fragilidade significativa no contexto urbano em relação à capacidade de desenvolvimento e organização dos empreendimentos de economia solidária, o que torna difícil a satisfação das necessidades das pessoas envolvidas.

Uma parcela significativa desse desafio reside na carência de orientação especializada para muitos empreendimentos, que deve equilibrar as habilidades e aspirações dos trabalhadores da economia solidária com as necessidades de consumo da sociedade. Se essa equação não for ajustada adequadamente, os empreendimentos continuarão a produzir bens e serviços que não despertam o interesse do mercado. Como resultado, as oportunidades de comercialização e o acesso a crédito, entre outros recursos, permanecerão inalcançáveis para essas iniciativas.

O mapeamento, entretanto, não deve ser confundido com o Cadastro de Empreendimentos Econômicos Solidários (Cadsol), estabelecido pela Portaria nº 1.780 de 19 de novembro de 2014. Enquanto o mapeamento se configura como uma espécie de censo da economia solidária, o Cadsol funciona como uma autodeclaração que confere reconhecimento aos empreendimentos, permitindo o acesso às políticas públicas pertinentes a essa área. Após um período de reorganização interna, o Cadsol retorna com vigor no segundo semestre deste ano, visando consolidar-se como uma estratégia essencial para o reconhecimento dos empreendimentos que atuam na economia solidária nos diferentes territórios.

ECONOMIA SOLIDÁRIA E OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

Embora a economia solidária não se insira no âmbito do mercado formal de trabalho, ela mantém uma relação direta com as dinâmicas do mundo laboral, que são precisamente objeto de análise dos observatórios do trabalho. É relevante salientar, portanto, que esses observatórios podem desempenhar um papel crucial na organização e no fomento da economia solidária, em suas respectivas abrangências. A sistematização das informações coletadas é essencial para que essas práticas se traduzam em políticas públicas efetivas, tanto em nível estadual quanto nacional. Os observatórios do trabalho, portanto, se mostrarão indispensáveis para a estratégia de reconstrução da política pública de economia solidária no país.

Atualmente, há mais de uma centena de instrumentos de parceria em execução na Senaes. Esse panorama representa um vasto universo de iniciativas, e a capacidade de avaliar efetivamente a entrega da economia solidária ainda é limitada. Assim, torna-se essencial a construção de redes de parceria que possibilitem essa avaliação. Os observatórios do trabalho podem colaborar na construção de indicadores e no monitoramento das políticas públicas voltadas à economia popular e solidária. Ao sistematizar dados e informações sobre as diversas iniciativas nesse campo, esses observatórios podem oferecer uma base sólida para a avaliação contínua da efetividade das políticas implementadas.

Além disso, a colaboração dos observatórios na definição de indicadores específicos permite que as práticas da economia solidária sejam mensuráveis, possibilitando os ajustes e aprimoramentos necessários. Essa atuação não apenas fortalece a transparência e a responsabilidade na implementação das políticas, mas também promove maior articulação entre os diversos atores envolvidos, contribuindo para o fortalecimento do setor como um todo.



SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – MISSÃO

ANDRÉ GRANDIZOLI

Diretor do Departamento
de Relações do Trabalho
do Ministério do Trabalho
e Emprego.

A Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) tem como missão principal a promoção da autonomia das relações entre trabalhadores e empregadores e o fortalecimento do diálogo entre o governo, os trabalhadores e os empregadores.

Inicialmente, cabe lembrar que a relação capital x trabalho é naturalmente uma relação conflituosa: o trabalhador quer a melhoria de sua condição social, seja pelo “ganhar mais”, seja pelo incremento de benefícios e, ainda, pela a conquista de melhores condições de trabalho, mas o empregador quer maximizar lucros. Há, portanto, um conflito de interesses que é inerente a esse tipo de relação e faz parte do dia a dia de todos nós.

Nesse contexto, o diálogo é o que possibilita solucionar os conflitos que surgem na relação capital x trabalho. Assim, a SRT age sempre com o fito de promover o diálogo; mas, para que ele ocorra, é necessário que haja entendimento sobre quem são os representantes legítimos dos interesses em conflito.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. É o que chamamos de unicidade sindical. Para que tenha o direito de ser considerada parte da estrutura sindical brasileira e adquirir a personalidade sindical, uma entidade que pretenda representar uma categoria em dada base territorial deve apresentar requerimento e documentos à SRT para se submeter às análises que podem levar à validação deste direito ou à sua invalidação, caso isso quebre a regra da unicidade sindical, prevista na Constituição Federal. Com este objetivo, a SRT mantém o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais (CNES), que permite que se possa verificar

se uma entidade que pretende uma representação entra em conflito com outra já registrada no CNES.

E essa é uma das outras funções da secretaria: registrar as entidades sindicais, observando a legislação aplicável, especialmente a manutenção da unicidade sindical. Como não pode haver duas entidades representando a mesma categoria na mesma base territorial, cabe à SRT cuidar de que isso não ocorra e fazer com que essas entidades estejam cadastradas e conhecidas.

Com tal cadastro é possível, ainda, averiguar qual a entidade sindical que pode participar de negociações em nome de determinada categoria. Existe um mecanismo de consulta ao CNES, no site do Ministério, que possibilita à sociedade pesquisar e conhecer quais são as entidades devidamente registradas e, portanto, aptas à negociação.

Para que a negociação entre patrões e empregados aconteça, a SRT incentiva a negociação direta entre trabalhadores e empregadores, ou seja, a negociação bipartite. Entretanto, se uma das partes se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá solicitar a mediação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Para isso, a SRT, por si própria e por meio de seus braços nas unidades regionais do MTE, que chamamos de Seção de Relações do Trabalho (SERET), realiza essa mediação. Se for uma negociação de âmbito nacional ou interestadual, a mediação será feita pela SRT. Se for entidade de atuação municipal, intermunicipal ou estadual, a SERET, na Superintendência Regional do Trabalho, é quem designa servidor para realizar a mediação.

O fato é que essa negociação, essa busca pela redução dos conflitos, que chamamos de mediação de conflitos, é essencial.

Quando a negociação resulta em acordo, ele pode firmar-se em dois tipos de documento: tratando-se de negociação entre um sindicato de trabalhadores e uma empresa, chama-se acordo coletivo de trabalho, e será aplicável aos trabalhadores representados pelo sindicato no âmbito da empresa; se for entre um sindicato de trabalhadores e um sindicato de empregadores, é uma convenção coletiva de trabalho, e será aplicável a todos os trabalhadores representados pelo sindicato, no âmbito de todas as empresas daquela atividade econômica abrangida pelo sindicato de empregadores.

Os acordos devem ser registrados pela SERET, se forem de âmbito municipal, intermunicipal ou estadual, e pela SRT, se de âmbito nacional ou interestadual. O registro desses documentos deve ser requerido via internet e, uma vez validado, eles são disponibilizados para toda a sociedade. Ou seja, ficam disponíveis no sistema Mediador, no site do Ministério do

Trabalho e Emprego, onde constam todos os acordos e convenções coletivas negociados pelos sindicatos de trabalhadores e empregadores e pelas empresas. Portanto, mantemos dois cadastros importantes: o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais (CNES) e o cadastro dos instrumentos coletivos, conhecido como Mediador.

O Ministério do Trabalho e Emprego, com seu foco em evitar conflitos, dispõe desses cadastros, realiza a mediação de conflitos e registra os instrumentos resultantes das negociações.

Observa-se que o papel principal dos sindicatos e demais entidades sindicais é defender os interesses dos seus representados, buscar melhorias nas condições de vida dos trabalhadores e atuar em defesa dos interesses da categoria econômica representada, no caso das entidades patronais.

Noutro sentido, nota-se que os sindicatos enfrentam dificuldades, especialmente em relação ao acesso à informação. Há limitações para obter dados que estão à disposição do MTE e parceiros. Como exemplo, citem-se os dados sobre admissões e demissões, que podem, inclusive, ser aglutinados por atividade econômica.

Para os sindicatos, essa informação é extremamente importante no momento da negociação coletiva. Se observam que as empresas daquela atividade econômica estão contratando em grande volume, isso indica que há um aquecimento da atividade, portanto uma oportunidade de buscar melhorias mais significativas para os trabalhadores. Por outro lado, se as contratações estão caindo, precisam entender o porquê, avaliar se é um resultado da automação, por exemplo, ou de algum problema na atividade econômica que mereça a atenção daquela representação.

Nesse momento, em especial, é que os sindicatos podem e necessitam lançar mão da Rede Observatórios do Trabalho, que é quem deve estimular a produção de conhecimento para subsidiar o diálogo social. No entanto, muitos deles não sabem que existe essa rede ou que ela pode ajudá-los. Por isso, é que se torna de extrema importância que os próprios integrantes da Rede Observatórios do Trabalho se aproximem dos sindicatos, esclarecendo a oportunidade que eles têm de utilizar este tipo de informação.

O fato é que, com tal aproximação, seria possível saber que tipo de informação os sindicatos de trabalhadores gostariam de obter, qual o estoque de trabalhadores da sua categoria no município ou no estado onde atuam. Os sindicatos de empregadores possivelmente teriam interesse em saber como está a contratação de trabalhadores na sua atividade econômica.

Evidentemente, essas informações são apenas um exemplo de dados que podem ser ofertados às entidades e que podem ser necessários para uma negociação coletiva.

Importante, portanto, que a Rede Observatórios do Trabalho tenha a percepção de que pode auxiliar as entidades sindicais, tanto de trabalhadores quanto de empregadores, em especial no momento da negociação coletiva, fornecendo-lhes dados estatísticos sobre como está o mercado de trabalho naquela região e atividade econômica.

A Secretaria de Relações do Trabalho trabalha sempre no sentido de que é necessária a negociação coletiva para a busca da melhoria das condições de vida do trabalhador. Não há como conviver no mundo das relações de trabalho sem o diálogo social em tempo integral. Informações como aquelas disponibilizadas pela Rede Observatórios do Trabalho são de extrema importância para o diálogo social e para a busca de melhoria das condições de trabalho.

Pode-se concluir, portanto, que a Rede Observatórios do Trabalho tem um papel de vital importância para as negociações coletivas e deveria aproveitar para transferir seus conhecimentos e informações às entidades sindicais.



TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

CLEMENTE GANZ LÚCIO

Sociólogo, coordenador do Fórum das Centrais Sindicais, membro do CDESS - Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social Sustentável da Presidência da República, membro do Conselho Deliberativo da Oxfam Brasil, consultor e ex-diretor técnico do DIEESE (2004/2020).

O mundo do trabalho passa por transformações profundas, extensas e intensas, impulsionado por uma combinação de fatores, incluindo avanços tecnológicos, reorganização do sistema produtivo, mudanças nas dinâmicas econômicas, sociais e culturais e crescentes pressões ambientais. Diante desse cenário, o desafio é promover políticas públicas e atuação sindical para desempenharem o papel crucial de defesa da classe trabalhadora, especialmente num período em que muitos dos direitos historicamente conquistados estão sendo questionados ou fragilizados.

TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

As inovações tecnológicas avançam para todos os setores produtivos e atividades dos setores privado e público, impactando profundamente o mundo do trabalho. A automação, a robotização, a digitalização e o uso de inteligência artificial (IA), transformam a maneira como o trabalho é realizado em toda a economia, impactando profundamente as condições de trabalho, exigindo novas habilidades e capacidades dos trabalhadores. Além disso, surgem questões estratégicas sobre a (má) distribuição dos ganhos de produtividade e os riscos de um desemprego tecnológico estrutural, que poderá eliminar milhões de postos de trabalho.

A digitalização do trabalho também impacta a maneira como as empresas e as organizações privadas e públicas operam. Ferramentas de comunicação digital, sistemas de gestão integrados, processamento de dados, digitalização e inteligência artificial, plataformas digitais, entre outras, tornaram-se comuns em grande parte do mundo corporativo, das organizações no setor privado e público.

Essa transformação tecnológica tem como uma das principais características o aumento da eficiência do trabalho e a redução de custos, às vezes eliminando, outras vezes criando, postos de trabalho. O que fica e o que surge de ocupação passa a exigir dos trabalhadores novas habilidades que devem ser constantemente atualizadas. Profissões que demandam pouca qualificação estão sendo gradativamente substituídas por sistemas automatizados, o que impõe, para quem permanece e para quem perde o posto, a necessidade de capacitação constante. A demanda pelo aprendizado ao longo da vida surge como resposta a esse novo paradigma, conforme o qual os trabalhadores precisam se adaptar continuamente às novas exigências do mercado.

A inteligência artificial (IA) está redefinindo não apenas o trabalho manual, mas também tarefas cognitivas complexas que, até então, eram consideradas exclusivamente humanas. Setores como finanças, saúde, logística e educação, entre outros, estão experimentando uma revolução em seus processos devido à IA.

A automação, embora traga ganhos de produtividade e eficiência, tem impactos relevantes sobre o futuro do emprego. Estudos indicam que milhões de postos de trabalho podem ser perdidos para a automação, especialmente em setores como manufatura, transporte e serviços administrativos. Em contrapartida, novas profissões estão surgindo em áreas como ciência de dados, cibersegurança e desenvolvimento de software, o que aponta para uma reestruturação profunda do mercado de trabalho.

Essas novas tecnologias criam possibilidades inéditas de negócio como a plataformação de processos que impulsionam um fenômeno global como Uber, iFood e Airbnb, entre tantas outras. Nesse modelo de atividade econômica, as relações de trabalho se estabelecem com mecanismos que inibem o vínculo empregatício formal, operando com poucas garantias trabalhistas e com muita precarização e vulnerabilidade. Atomizada, dispersa, fragmentada, a classe trabalhadora perde os vínculos a partir dos quais poderiam emergir a solidariedade e a organização.

A inovação tecnológica também traz desafios em termos de doenças ocupacionais. O aumento do uso de tecnologias digitais e da automação tem contribuído para o surgimento de novas doenças relacionadas ao estresse digital, como a fadiga cognitiva, provocada pela sobrecarga de informações. Além disso, o trabalho remoto, amplificado pela pandemia, pode aumentar problemas como sedentarismo, distúrbios ergonômicos e síndrome de burnout, que surgem da pressão constante de estar “sempre conectado”. O estresse, a ansiedade, a depressão diante das mudanças e o medo do risco de perder a renda do trabalho, as metas e os resultados cobrados, a insegurança e a vulnerabilidade geram doenças psicossociais que crescem no seio da classe trabalhadora.

Essas transformações são disruptivas e recolocam a questão do sentido das inovações tecnológicas para a sociedade. Questões como a concentração de renda e riqueza, o aumento das desigualdades, a destruição de empregos, o aumento da vulnerabilidade e da precariedade do mundo do trabalho se renovam.

Disputar o sentido da tecnologia como uma criação humana para gerar um modo de vida bom para todos exige desenvolver fundamentos morais, éticos e estéticos capazes de colocar num patamar virtuoso a relação entre trabalho, tecnologia e sociedade. Para isso, será necessário desenvolver conhecimento analítico, crítico e propositivo que subsidie a elaboração e a implementação de políticas públicas inovadoras, bem como apoiar processos e espaços de regulação das relações sociais e de trabalho que sejam inovadores e assertivos.

Esse desafio de mudança permanente passa a exigir, de um lado, um tipo de regulação durante o processo real de inovação, que é permanente e incremental, estabelecendo normas trabalhistas provisórias, renovadas e atualizadas no tempo, respondendo aos fatos inéditos e ao aprendizado realizado; de outro lado, a promoção de políticas públicas capazes de responder às demandas de uma classe trabalhadora atônita, dispersa, fragmentada e, predominantemente, imersa em relações de trabalho flexíveis, com baixa formalização e temerosa com o futuro cada vez mais incerto.

O DÉFICIT DE PROTEÇÃO

Há no Brasil, atualmente, quase 180 milhões de pessoas em idade de trabalhar, das quais 103 milhões estão ocupadas/empregadas, 7 milhões desempregadas e 67 milhões fora da força de trabalho. É para esse universo, que passa por mudanças demográficas significativas, que a política econômica deve estimular e coordenar investimentos que promovam incremento da produtividade do trabalho, bons empregos e aumento dos salários. É para esse mesmo universo que se coloca o desafio da proteção social, trabalhista, previdenciária e sindical, oriunda da qualidade dos postos de trabalho, dos conteúdos dos contratos coletivos de trabalho e das políticas públicas de emprego, trabalho, renda, seguridade e previdência social.

Para essa força de trabalho há déficits históricos acumulados: 14 milhões não têm registro em carteira de trabalho, 25 milhões são trabalhadores por conta própria e 6 milhões são trabalhadores domésticos, sendo que, desse agregado, cerca de 40 milhões estão na informalidade, com participação destacada em setores como comércio, construção civil, serviços e no trabalho doméstico. A informalidade afeta especialmente trabalhadores de baixa renda, jovens, mulheres, negros e é mais pronunciada nas regiões Norte e Nordeste.

Observa-se, ainda, que o mercado de trabalho brasileiro opera com alta rotatividade, com milhões de vínculos rompidos a cada ano. A terceirização e a precariedade nas relações de trabalho caminham juntas com a informalidade e a rotatividade, incentivadas pelas novas formas de contratação, como os trabalhos temporários, intermitentes e os serviços por aplicativos. Esses novos formatos, muitas vezes elogiados pela flexibilidade que oferecem, vêm acompanhados pela vulnerabilidade e ausência de proteções trabalhistas e previdenciárias.

Nessa dinâmica de ilegalidade consentida, terceirização sem limite e legalizada, precariedade incentivada e fiscalização fragilizada, as situações de trabalho análogo ao escravo e de trabalho infantil se fazem presentes.

A transformação disruptiva do mundo do trabalho promovida pela inovação tecnológica se processa em uma economia que tem um grave e complexo estoque de déficit de qualidade dos postos de trabalho, de desproteções múltiplas e de fragilidades e limites das políticas públicas.

CRISE AMBIENTAL, EMERGÊNCIA CLIMÁTICA E O MUNDO DO TRABALHO

Uma outra grave ameaça para a humanidade e com severos reflexos para o mundo do trabalho é a crise ambiental e a emergência climática. Os desastres ambientais, como as recentes inundações no Rio Grande do Sul ou as secas nas Regiões Norte e Centro-Oeste, têm impactos severos para as comunidades, sobre o emprego e a segurança econômica dos trabalhadores.

A transição justa refere-se à necessidade de garantir que, durante a mudança para uma economia ambientalmente sustentável, os trabalhadores e as comunidades sejam positivamente impactados. Isso significa que as políticas de transição devem levar em consideração a requalificação da força de trabalho, a criação de empregos decentes, a proteção social e a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, jovens e populações de baixa renda. A transição justa no Brasil precisa abordar questões estruturais, como a desigualdade social e as disparidades regionais. A expansão de setores como a energia renovável deve ser acompanhada por políticas públicas que promovam a educação e formação profissional, especialmente para trabalhadores que atualmente estão empregados em setores que podem sofrer com a descarbonização, como o petróleo e o gás.

No entanto, a transição para uma economia verde também pode gerar novos desafios, como a substituição de empregos bem remunerados em indústrias tradicionais por empregos de menor remuneração em setores de serviços ou economias baseadas em tecnologias emergentes.

SINDICALISMO ATUALIZADO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA FORTALECIDA

Um virtuoso processo de transformação do mundo do trabalho, sob a ótica dos trabalhadores, requer uma dinâmica de desenvolvimento econômico assentada no incremento da produtividade que exija e combine educação, inovação tecnológica, investimento e a geração de empregos de qualidade, o crescimento dos salários e a promoção da proteção social, trabalhista e previdenciária.

Essa dinâmica econômica transformadora deve ser estimulada, sustentada e favorecida por um sistema de relações de trabalho, um sistema de solução de conflitos e um sistema sindical modernos, conectados com as mudanças no mundo do trabalho e capazes de regular, ao mesmo tempo, os processos de aumento da produtividade e a distribuição do produto econômico resultante.

O desafio é desencadear e sustentar processos de mudanças, durante um período adequado de transição, para que esses três sistemas se conectem com o objetivo de responder simultaneamente às demandas de flexibilidade, de qualidade do trabalho e de proteção efetiva a todos os trabalhadores.

Redesenhar e projetar um sistema universal de proteção social, laboral e previdenciário que garanta aos trabalhadores a plena seguridade para as diversas formas de ocupação é uma tarefa essencial. Formular a articulação das políticas e programas a partir da perspectiva do mundo do trabalho significa garantir educação de qualidade desde a creche até a transição escola/trabalho e sua continuidade durante a vida laboral; garantir a proteção de renda diante da desocupação, do acidente, do problema de saúde e da maternidade; universalizar o acesso à aposentadoria a partir de certa idade, independentemente da contribuição; garantir o emprego como direito fundamental; promover um ágil serviço de intermediação de mão de obra; oferecer assistência técnica, crédito e acesso à inovação tecnológica aos empreendimentos da economia solidária e popular, às micro e pequenas empresas. Essa concepção de sistema de proteção integrado exige articular e, algumas vezes, redesenhar os atuais programas e políticas de renda, de trabalho e emprego, e previdência e de seguridade existentes, reorganizando-os e formulando novos instrumentos que garantam seguridade laboral efetiva para todos durante a vida.

Essa seguridade universal e permanente é a contraface básica à demanda por flexibilidade do sistema produtivo e à heterogeneidade das formas de ocupação. Cabe ainda a complexa tarefa de construir os mecanismos de financiamento e as regras de acesso às proteções.

A negociação permanente das regras de funcionamento, de monitoramento e de gestão do sistema de proteção será tarefa de uma organização sindical nacional, capaz de mobilizar e de representar o interesse geral da classe trabalhadora, especialmente daqueles que hoje não têm a proteção sindical da convenção ou do acordo coletivo. As centrais sindicais devem se colocar como instrumento dessa representação ampliada para materializar os interesses dos trabalhadores em pautas e propostas sindicais que deem protagonismo político à metade da força de trabalho ativa do país que se faz presente no mundo do trabalho de forma distinta do assalariamento clássico. Para isso, precisam enfrentar e superar tarefas complexas do ponto de vista organizativo e de mobilização.

Para a outra metade da classe trabalhadora, assalariada e que conta com algum tipo proteção sindical, há também transformações que precisam ser promovidas. O sistema de relações de trabalho, que define as regras para conformar as representações de interesse e processar as negociações coletivas, precisa colar em um mundo do trabalho heterogêneo e em mudança. As exigências de transformações na organização sindical devem visar à expansão da base de representação para as diferentes formas de organização do sistema produtivo e de terceirização que segmentam e integram processos e cadeias produtivas que cada vez mais distanciam os trabalhadores dos atuais sindicatos. A busca permanente pela ampliação da adesão voluntária realizada pela sindicalização visa aumentar a representatividade das entidades. É preciso favorecer processos de agregação da organização sindical e de representação dos trabalhadores, em um sistema sindical que recepcione o trabalhador ao longo de toda a sua vida laboral, independentemente das profissões e formas de ocupação que cada um tenha em cada momento e durante toda a vida.

Esse sistema sindical robusto, agregador, amplo e representativo deve inovar com a proposição e criação de âmbitos de negociação que estejam articulados e coordenados desde o nacional até o local (empresa), passando pelo setorial e pela cadeia produtiva. Novos âmbitos de negociação também demandarão uma resposta organizativa consistente e inovadora para representar o interesse de uma nova base de representação.

Fortalecer a negociação coletiva significa desenvolver as regras e instrumentos dos processos negociais, subsidiar a formulação dos conteúdos negociados e tratar de resolver diretamente os conflitos. Trata-se de dar às partes interessadas a autonomia efetiva e ampla para a regulação a partir dos marcos legais.

Uma maneira de avançar no fortalecimento da negociação coletiva é criar um espaço institucional autônomo de interesse público para regular e fazer a gestão do sistema de relações do trabalho, que fortaleça a ne-

gociação coletiva, o funcionamento do sistema sindical e de solução de conflito. Esse espaço deverá ser complementado por câmaras autônomas que regulem a organização do sistema sindical de representação de cada uma das partes interessadas.

A representação e a negociação dos servidores públicos devem seguir de maneira equivalente às diretrizes acima e com base no direito administrativo.

Fortalecer e valorizar a negociação coletiva como um instrumento central do sistema de relações de trabalho que visa à regular o emprego e os salários, as condições de trabalho, a distribuição da produtividade, o combate às desigualdades, os impactos oriundos das mudanças no mundo do trabalho, colocando-a como instrumento estratégico da política de desenvolvimento econômico e social, com três funções primordiais:

- Função inclusiva, que trata dos reajustes salariais para preservar o poder de compra; dos aumentos dos salários para incorporar os ganhos de produtividade; dos benefícios associados ao transporte, alimentação, saúde, cultura, educação; da regulação da jornada e do tempo de trabalho; dos investimentos e políticas voltadas para a formação profissional.
- Função de gestão de conflitos para tratar dos problemas presentes nas relações e gestão do trabalho desde o chão da empresa, passando pelas relações laborais setoriais, com impactos relevantes sobre a redução da judicialização dos conflitos laborais.
- Função de proteção em termos da segurança no emprego; da observação das condições de trabalho; das medidas para garantir a saúde e segurança; das iniciativas para atuar em relação aos impactos das inovações tecnológicas; das políticas voltadas para as proteções sociais, laborais e previdenciárias.

Ademais, a negociação coletiva pode ter impacto sobre a dispersão salarial e as desigualdades de rendimento, afetando diretamente o emprego, influenciando na gestão dos salários, com impactos fiscais, e nos sistemas de proteção trabalhista e previdenciária.

Ter sindicatos fortes e com ampla base de representação é condição essencial para que a negociação coletiva bloqueie a concorrência salarial espúria entre empresas, fenômeno que ocorre quando aumentam seus lucros através da redução da taxa de salários e da precarização das condições de trabalho, saúde e segurança. A representação coletiva forte e organizada atua para limitar e inibir o poder unilateral das empresas na re-

lação desigual com o trabalhador individual e combatendo a assimetria de informação.

Formas de organização sindical com mais ampla base de representação coletiva e com estratégias negociais setoriais atuam para reduzir desigualdades salariais e de condições de trabalho, com impactos mais robustos para mulheres, indígenas, trabalhadores fora do padrão, jovens, negros e imigrantes.

As características do sistema de relações de trabalho e de negociação coletiva podem ter incidência virtuosa sobre o desempenho econômico e social do desenvolvimento, favorecendo a inovação e o aumento da produtividade, bem como melhorando as condições de vida da coletividade. Um exemplo de repartição do crescimento econômico e de incremento da produtividade do trabalho é a redução da jornada de trabalho que, além de favorecer que todos tenham emprego, traz impactos substantivos sobre o tempo livre dos trabalhadores, sobre as múltiplas atividades que se expandem a partir da demanda em termos de consumo e de serviços, gerando o aumento do bem-estar e retornando com impactos positivos sobre a própria produtividade do trabalho.

Do mesmo modo, políticas gerais como a do salário mínimo, ou políticas de proteção dos empregos, de saúde e segurança, entre outras, têm relação direta com os conteúdos tratados pela negociação coletiva e podem ser, por esta, adequadas ou aprimoradas.

Compõe a cultura política do diálogo social o princípio do bom relacionamento assentado na boa fé das partes, o direito de organização dos trabalhadores, a garantia contra práticas antissindicais, o direito de acesso à informação, o direito de greve e os mecanismos de solução de conflito ou de impasse, tais como a mediação e a arbitragem.

Por fim, devemos conceber o sistema de relações de trabalho e de negociação coletiva como parte das instituições da democracia de um país, do processo de deliberação e de escolhas, com diálogos bem estruturados a partir de organizações representativas. Dessa maneira se amplia a capacidade de a sociedade fazer da política um instrumento de construção do seu presente e de formular compromissos para construir o seu futuro.

Para enfrentar esses desafios, cabe, além da promoção do crescimento econômico com geração de empregos de qualidade, coordenar e articular políticas públicas de emprego, trabalho e renda, de proteção previdenciária e de fiscalização. A desarticulação dessas políticas favorece a ilegalidade, o desconhecimento dos direitos e de como acessá-los.

Superar esse quadro de problemas e desafios históricos e persistentes exige ações coordenadas entre o governo, os sindicatos, as empresas e as organizações da sociedade civil. As experiências indicam que os melhores resultados aparecem na medida em que são compartilhados objetivos e estratégias, investe-se na cooperação e as ações são articuladas nos territórios.



A CONEXÃO ENTRE A ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO E A REDE DE OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

Secretário da Inspeção
do Trabalho, Ministério do
Trabalho e Emprego

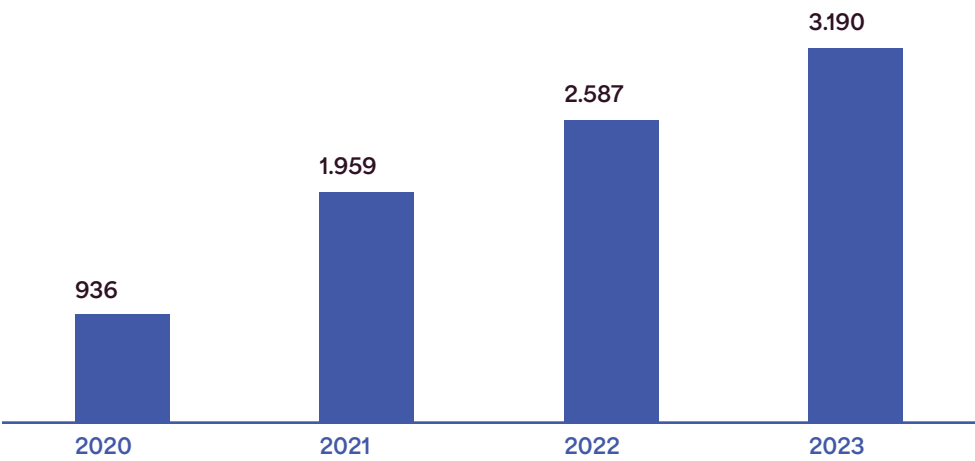
A Inspeção do Trabalho constitui instrumento fundamental para a implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda. Compete a ela assegurar o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, incluindo as de segurança e saúde no trabalho, contribuindo para a efetiva promoção da justiça social e garantia do patamar civilizatório mínimo socialmente acordado e positivado em nosso conjunto normativo.

A fiscalização do trabalho atua, dessa forma, no combate ao trabalho análogo ao de escravo, no combate ao trabalho infantil, no combate à informalidade no mercado de trabalho, na promoção da inserção de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na fiscalização do trabalho doméstico, no combate à discriminação no trabalho, no recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS), na fiscalização da legislação do trabalho em geral e das normas de segurança e saúde do trabalho, estas compostas por 36 Normas Regulamentadoras (NRs) atualmente em vigor.

Nesse sentido, cabe destacar que, no ano de 2023, a Inspeção do Trabalho realizou o maior número de ações de combate ao trabalho análogo ao de escravo no país, com 625 fiscalizações, o que revela uma sequência de crescimento consistente dos últimos anos. Novas estratégias e maior utilização de inteligência fiscal resultaram, assim, no acentuado aumento de trabalhadores resgatados nesse período. Em 2023, foram resgatados cerca de 3,2 mil trabalhadores, alcançando o maior número de trabalhadores retirados daquela condição do período de 2020 a 2023, senão, vejamos:

GRÁFICO 1
EVOLUÇÃO DA QUANTIDADE DE TRABALHADORES RESGATADOS

Fonte: Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo (COETE).



O resgate de trabalhadores da condição análoga à de escravo, porém, não se resume a retirá-los fisicamente do local de trabalho, mas diz respeito a um conjunto de procedimentos administrativos adicionais que reconhece o trabalhador resgatado como uma pessoa detentora de direitos, efetivando-os.

Dessa forma, além da contínua busca pelo aumento da eficiência e eficácia das ações fiscais para identificação e atendimento às vítimas, a expansão e a melhoria das redes de articulação voltadas ao acolhimento dos trabalhadores e a oferta de serviços públicos a eles, após o momento do resgate, continuam a ser um desafio.

Destaca-se que a prática do trabalho análogo ao de escravo pode ocorrer em qualquer meio (urbano, rural ou marítimo), em qualquer atividade laboral, incluídos o trabalho doméstico e o trabalho sexual, e independentemente de a exploração ter ou não fins lucrativos. Os flagrantes distribuem-se por todas as regiões do território nacional.

No tocante ao trabalho infantil, evidenciamos que o Brasil tem 1,607 milhão de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil (IBGE/2022), entre as quais 586.000 em atividades consideradas como piores formas. Tentando minimizar e combater essa chaga social, no ano de 2023, foram realizadas cerca de 1,5 mil ações de fiscalização em que se constatou a existência dessa forma de trabalho.

Por sua vez, a política pública de inserção de aprendizes no mercado de trabalho tem crescido ao longo dos anos no Brasil. Segundo o CAGED de 2010, havia, em território nacional, 201.260 aprendizes contratados. Conforme dados extraídos do e-Social, em agosto de 2024, já havia 567.901 aprendizes contratados, o que representa um crescimento de 182% em 14 anos. Também de acordo com o e-Social, existem 316.900 estabeleci-

mentos no Brasil, que, juntos, estariam obrigados a contratar pelo menos 1.050.696 aprendizes, considerando-se a cota mínima legalmente exigida. Sendo assim, ainda há um total de 482.795 vagas de aprendizes a serem preenchidas. Ressalta-se que, em 2023, foram inseridos 87,8 mil aprendizes sob ação fiscal, sem considerar os efeitos indiretos, decorrentes da articulação, orientação e diálogo promovidos pela fiscalização do trabalho.

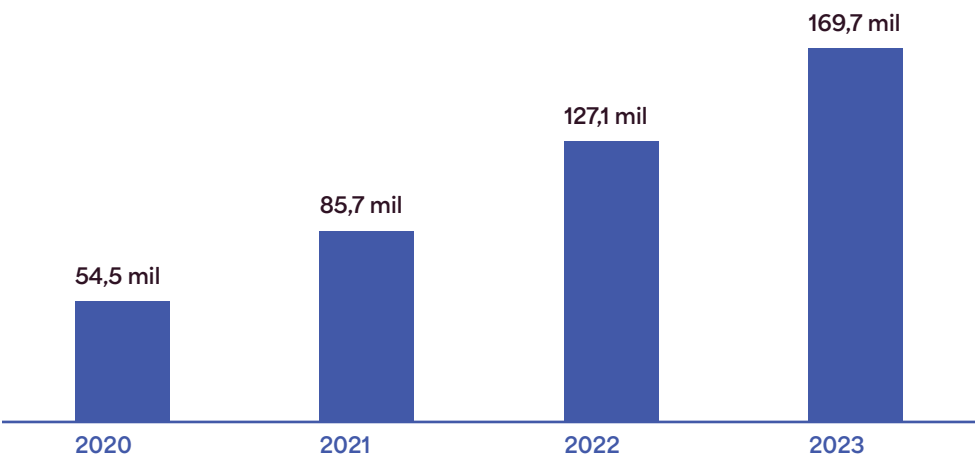
A respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, temos que, desde 2009, a Inspeção do Trabalho realizou 139.751 auditorias em empresas obrigadas à reserva legal e promoveu 478.837 contratos de trabalho de pessoas com deficiência ou reabilitadas do INSS por força direta da ação fiscal. Como resultado dessa política pública, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência cresceu 60% acima do mercado geral de emprego no período de 2009 a 2021. A importância da lei de cotas para possibilitar o emprego desses trabalhadores fica mais evidente quando percebemos que cerca de 93% de todas as pessoas com deficiência hoje empregadas estão contratadas em empresas que justamente são obrigadas pela lei de cotas.

Quanto à informalidade, ela representa um problema crônico em todo o país. Abrange não só aqueles que trabalham completamente invisibilizados, sem qualquer tipo de formalização perante o Estado, como aqueles que, apesar de estarem contratados de outras formas, deveriam estar formalizados no mercado de trabalho como empregados, por preencherem os requisitos caracterizadores da relação de emprego. O maior desafio, nessa seara, está na formalização dos trabalhadores sem registro e no combate à fraude ao vínculo, cada vez mais crescente com a popularização de contratações de empregados como microempreendedores individuais (MEI), pessoas jurídicas (“pejotização”), autônomos, sócios, tudo no intuito de afastar a incidência da legislação trabalhista e assim reduzir os custos com encargos e direitos dos trabalhadores.

Assim é que, no tocante ao combate à informalidade, os dados apontam que, em 2023, foram encontrados cerca de 169,7 mil empregados em situação irregular pela Inspeção do Trabalho, o que demonstra um crescimento referente aos últimos quatro anos, conforme abaixo espelhado:

GRÁFICO 2
EMPREGADOS ENCONTRADOS EM SITUAÇÃO
DE REGISTRO IRREGULAR

Fonte: SFITWEB



Referindo-nos ao trabalho doméstico, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2023, há no Brasil 6,08 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 5,539 milhões são mulheres (o que corresponde a 91,1%, das quais 62% são negras) e apenas 540 mil homens (8,9%). Trata-se da categoria que mais emprega mulheres negras, com baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda, nos levando à política de cuidados. De acordo com dados da PNAD-C de 2019, quase 24 milhões de trabalhadores estavam ocupados em atividades classificadas como pertencentes ao setor dos cuidados, o que corresponde a cerca de 25% do total da população ocupada no país. Ademais, o maior grupo no trabalho doméstico era formado por trabalhadores dos serviços domésticos em geral, representando 85,8% da categoria. Isso significa que cerca de 4,6 milhões de trabalhadores tinham atribuições variadas, mesclando cuidados da casa com cuidados de pessoas. Dados constantes no e-Social, em 5 de agosto de 2024, davam conta de que apenas 1.375.000 trabalhadores domésticos estão formalmente registrados. Desses, 604.361 são mulheres pretas ou pardas. A realidade da categoria é de elevada informalidade em todo o país, ausência de proteção social, baixa remuneração e precarização nas relações de trabalho. Diante desse quadro, no final de 2021, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, institucionalizou a política de fiscalização do trabalho doméstico.

A Inspeção do Trabalho tem, também, fortalecido as ações referentes ao combate à discriminação no mercado de trabalho. A partir de 2022, diversas ações começaram a ser trazidas para o âmbito da política pública, com planejamento que visa jogar luz ao tema. Citem-se como exemplo

as publicações, em 2023, do livro “Discriminação e assédio no mundo do trabalho: consolidação da legislação aplicável” e da cartilha “Direitos da mulher trabalhadora”.

Destaca-se, ainda, intenso trabalho na regulamentação da lei da igualdade salarial, Lei n. 14.611/2023, materializado através da edição do Decreto n. 11.795/2023 e Portaria n. 3.714/2023, além da Campanha Nacional pela Igualdade Racial no Trabalho e da realização de operativos nacionais de fiscalização de proteção à maternidade e de combate ao assédio e à discriminação no trabalho.

De outro lado, no ano de 2023 foram realizadas 4.929 fiscalizações rurais, com a constatação de 6.397 empregados sem registro. Já em 2024, foram realizadas 1.047 ações fiscais até o mês de maio, com a constatação de 2.246 empregados sem registro ou com registros feitos de forma irregular – por exemplo, em terceirizações ilícitas.

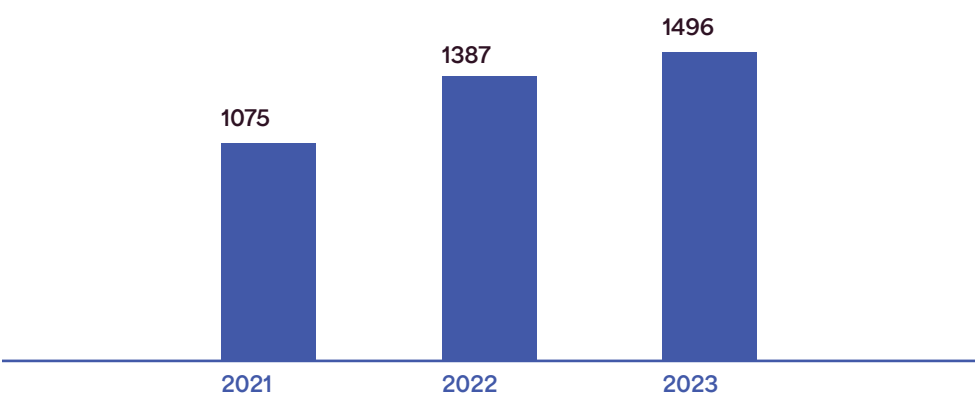
Quanto às inspeções rotineiras de segurança e saúde no trabalho, realizadas, até então, de forma individualizada nos ambientes de trabalho, a Inspeção do Trabalho passa a trabalhar de forma ainda mais estratégica, baseada em diagnósticos robustos, ferramentas de tecnologia e aprimoramento de suas atividades de comunicação e conscientização nos últimos anos, a exemplo do fortalecimento da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) e do Dia Nacional de Segurança e Saúde nas Escolas (DNSSE).

Apesar de se observar uma tendência de redução nos acidentes e doenças do trabalho nos últimos anos, os números continuam elevados, merecendo especial atenção da Inspeção do Trabalho e demais atores, com atuação focada nos setores econômicos e organizações que mais apresentam índices de acidentalidade. Em vista disso, as análises de acidentes e doenças do trabalho têm constituído importante ferramenta para a compreensão dos riscos e soluções dos problemas setoriais, instrumento essencial para a prevenção e proteção. Em 2023, a Inspeção do Trabalho analisou, aproximadamente, 1,5 mil acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, o que demonstra um importante aumento sequencial nessa forma de atuação nos últimos anos:

GRÁFICO 3

ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO ANALISADOS

Fonte: SFITWEB



No âmbito da normatização em segurança e saúde do trabalho, destaca-se o trabalho da Inspeção do Trabalho nas comissões tripartites do fórum oficial tripartite responsável por discutir temas referentes à segurança e à saúde no trabalho, em especial as Normas Regulamentadoras (NRs), tendo como competência principal estimular o diálogo social com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

Note-se que, aos fatores de risco ocupacionais usualmente identificados nos ambientes de trabalho, somaram-se os fatores de risco psicossociais, derivados, especialmente, da organização do trabalho e da cultura corporativa das organizações. O aumento no número de afastamentos em decorrência de adoecimento mental acendeu o alerta para a necessidade de estabelecer medidas de prevenção à semelhança do que já se vem fazendo há décadas em relação aos riscos que decorrem dos agentes químicos, físicos e biológicos. Essa preocupação, entre outras, culminou na inclusão expressa, no texto da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), da necessidade de o gerenciamento de riscos ocupacionais abranger os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Não obstante os avanços ocorridos no combate às irregularidades decorrentes das relações de trabalho, certo é que as constantes alterações no mundo do trabalho refletem uma tendência a cenários desafiadores para todos os atores envolvidos, aqui, em especial, para a Inspeção do Trabalho e a rede de observatórios do trabalho.

Nesse sentido, podemos citar o aumento nos arranjos contratuais de empregados em desacordo com a lei (MEI, PJ, autônomos e sócios), além da precarização das contratações via terceirização, em especial após as alterações ocorridas na Lei n. 6.019/1974, por força da Lei n. 13.429/2017,

que autorizou a terceirização irrestrita em quaisquer atividades, inclusive nas atividades-fim das empresas; aumento da necessidade do país por trabalhadores com alta qualificação profissional, tanto em trabalhos urbanos como em trabalhos rurais; redução de postos de trabalho com baixa qualificação, em virtude do emprego de novas tecnologias, notadamente no meio rural; necessidade de maior tempo de estudo dos jovens para ingresso no mercado de trabalho, tanto no meio urbano como no rural; ausência de vagas no mercado de trabalho para jovens sem os anos de educação obrigatória e sem qualificação para o trabalho.

De igual modo, com o surgimento de novas tecnologias e relações de trabalho, continuará se destacando a necessidade de reorientação da atuação da Inspeção do Trabalho e atenção dos estudiosos de políticas públicas de trabalho, emprego e renda para esse cenário diverso, alinhado a um processo ainda mais constante de atualização das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, de forma a acompanhar as transformações da sociedade.

Nessa conjuntura, é cada vez mais premente, na busca do trabalho digno, que haja, também, a devida diligência em toda a cadeia produtiva empresarial, tornando necessária a mobilização do Estado, sociedade e demais atores envolvidos. Para tanto, é fundamental que acessibilidade e diversidade façam parte da cultura organizacional, bem como metodologias de *accountability* nas empresas.

Requer-se, ainda, massivos investimentos materiais e humanos em tecnologias condizentes e compatíveis com as inteligências artificiais que vêm surgindo, de modo a combater desvios e complexas tentativas de fraude à legislação trabalhista. Igualmente necessário é implementar melhorias no diagnóstico e no planejamento, com o desenvolvimento de ferramentas de inteligência artificial e estudos estatísticos que possibilitem direcionar as fiscalizações para os locais onde de fato há indícios robustos de não cumprimento das normas cogentes, incluindo as de segurança e saúde no trabalho; também é preciso ampliar a atuação em empregadores/empresas onde há maior número de acidentes, adoecimentos e irregularidades trabalhistas, o que se reflete no aumento da complexidade da ação fiscal e de sua efetividade.

A perspectiva é de que haja, então, mecanismos efetivos para identificação, controle e favorecimento de um mundo do trabalho livre de exploração, discriminação e outras formas de violações e violências. Almeja-se alcançar a proteção efetiva de todos os grupos vulnerabilizados mediante o fortalecimento da Inspeção do Trabalho com atuação antidiscriminatória e transversa.

Urge, nesse sentido, cada vez mais, o incremento do planejamento com foco na entrega de resultados que atendam de forma efetiva aos anseios da sociedade, atentando-se especialmente para suas prementes transformações sociais e tecnológicas.

Repisa-se. Os alicerces desse planejamento devem, assim, envolver participação social para identificação de problemas e busca pelo cumprimento das normas, pelo aperfeiçoamento das relações trabalhistas e pelo compromisso com o trabalho decente.

Mais do que um planejamento de médio prazo, deve-se pensar em estratégias possíveis de serem implementadas a longo prazo, que transcendam as políticas de governo, para o que ele deve estar alicerçado em direitos fundamentais, inclusive os previstos em normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

Há de se apostar no aumento contínuo e progressivo da formalização do vínculo de emprego, no combate à exploração do trabalho análogo ao escravo, infantil e do tráfico de pessoas, na ampliação do cumprimento das cotas legais de contratação de aprendizes e pessoas com deficiência, na persecução de igualdade de oportunidades e de tratamento nos ambientes de trabalho, por meio da exigência do cumprimento de medidas legais de prevenção de discriminação, assédio e violência no trabalho, na redução dos riscos no ambiente de trabalho e na redução da inadimplência e da sonegação do FGTS.

Para tanto, é condição necessária a utilização de estratégias que possibilitem maior alcance da Inspeção do Trabalho, com resultados diretos e indiretos potencializados, de modo a detectar mais fácil e amplamente a violação a preceitos legais trabalhistas, direcionando a inspeção às áreas em que ela se faz mais necessária. Não menos importante é continuar o processo de aprimoramento tecnológico e automatizado dos sistemas voltados à fiscalização trabalhista. Paralelamente, a Inspeção do Trabalho deve continuar trabalhando na melhoria dos processos de monitoramento e avaliação, para permitir a retroalimentação do processo, intencionando um monitoramento constante e uma avaliação dos resultados, com participação direta das unidades organizacionais regionais, visando ajustes tempestivos na atuação da Inspeção e adequações estratégicas, sempre que necessário.

Requer-se, então, um modelo estratégico de atuação da Inspeção do Trabalho, com abordagem moderna, proativa, focada em prioridades de cumprimento e metas, de acordo com o diagnóstico das causas de não conformidade, com envolvimento e participação dos diferentes atores por meio do diálogo social. Ele se constitui em uma robusta estratégia para amplificar o alcance e o impacto da atuação da Inspeção, por meio da ob-

servância do fluxo migratório laboral pré e pós safra, da certificação e rastreabilidade, no fomento à negociação coletiva com cláusulas que privilegiem a materialização da observância a direitos humanos, e na promoção de cooperações e parcerias.

Percebem-se, assim, mudanças significativas no mercado de trabalho ao longo dos anos, sendo papel da Inspeção do Trabalho adequar a forma de atuação, como de fato tem feito, aos novos contornos sociais, vide, por exemplo, a crescente migração do trabalho presencial para o trabalho híbrido e remoto bem como a “pejotização” em massa, que demandam novas metodologias para verificar fraudes em cumprimento de jornada e de contratação.

O mundo do trabalho, portanto, tem vivenciado profundas alterações. Novas relações de trabalho surgiram, impulsionadas, principalmente, pelo desenvolvimento de novas tecnologias e pela conectividade global.

Como consequência, a fiscalização das normas de proteção ao trabalho, realizada pela Inspeção do Trabalho, tem experimentado contínuo processo de desenvolvimento e renovação, deixando de valer-se exclusivamente do modelo tradicional, para incorporar aspectos do modelo estratégico de cumprimento.

Conforme preconizado em diversos documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o alcance da Inspeção do Trabalho, quando adotado um modelo tradicional, cuja atuação se dá preponderantemente a partir da programação de inspeções individualizadas de rotina e reativas (denúncias), é limitado a um universo restrito de organizações e trabalhadores, não sendo suficiente para alcançar uma aplicação satisfatória das normas trabalhistas.

De outra sorte, como salientado, os modelos estratégicos de atuação da Inspeção com abordagem moderna, proativa, focada em prioridades de cumprimento e metas, de acordo com o diagnóstico das causas de não conformidade, com envolvimento e participação dos diferentes atores por meio do diálogo social, constituem uma robusta estratégia para amplificar o alcance e o impacto da atuação da Inspeção, superando o modelo tradicional.

A atuação baseada em planejamento estratégico deve envolver, dentre outras, a identificação do problema, dos fatores que podem influenciar negativa ou positivamente o cumprimento das normas de proteção e segurança e saúde no trabalho e os parceiros sociais que podem auxiliar nessa estratégia de cumprimento.

Diante desse cenário desafiador e dessa contínua necessidade de aprimoramento, cabe destacar o papel fundamental e estratégico realizado, paralelamente, pela rede de observatórios do trabalho, na medida em que esta rede promove produção de conhecimentos, estimula o debate pú-

blico e o diálogo social, nos âmbitos nacional e subnacional, acerca dos desafios para se assegurar trabalho digno e, desse modo, contribui para o aperfeiçoamento das políticas públicas de trabalho, emprego e renda no Brasil, dentre as quais, a da própria Inspeção do Trabalho.

Imperiosa, portanto, a realização de iniciativas que vão além do modelo das ações tradicionais de fiscalização. Torna-se cada vez mais essencial que se privilegie o diálogo setorial e interinstitucional, permitindo a construção coletiva de soluções, o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores, o compartilhamento e o debate de diagnóstico setorial sobre irregularidades trabalhistas.

Sobre este aspecto, a capacidade da rede de observatórios do trabalho em identificar irregularidades laborais é crucial para uma fiscalização efetiva. Citam-se aqui algumas maneiras pelas quais isso pode ocorrer:

- Análise de dados: os observatórios coletam e analisam dados de diversas fontes, como cadastros de trabalhadores e informações de instituições governamentais. Essas análises podem revelar padrões que indiquem práticas trabalhistas inadequadas. Podem-se, assim, identificar altas taxas de demissões ou de substituição da forma de prestação de mão de obra em um setor específico, sugerindo possíveis abusos.
- Mapeamento de setores vulneráveis: ao identificar setores da economia mais suscetíveis a violações de direitos, os observatórios podem direcionar esforços de fiscalização e monitoramento em segmentos mais necessários. Um estudo pode mostrar, por exemplo, que o setor da construção civil tem uma alta incidência de acidentes de trabalho, em detrimento da emissão de comunicações de acidentes, levando a um foco maior nas fiscalizações nesse setor de modo a combater as subnotificações.
- Detecção de trabalho informal: a rede pode detectar a presença de trabalho informal, que muitas vezes está associado à exploração, falta de direitos e segurança e saúde, através de estudos que mostram a disparidade entre o número de empregados registrados e o que realmente está em atividade.
- Monitoramento de indicadores: os observatórios podem acompanhar e analisar indicadores sobre condições de trabalho, que ajudam a construir um quadro mais claro das violações que ocorrem em diversas regiões.

- Foco em grupos vulneráveis: A rede também pode identificar situações que afetam grupos específicos, como mulheres, jovens e trabalhadores migrantes, que frequentemente enfrentam condições de trabalho mais precárias.

Ao desempenhar essas funções, a rede de observatórios do trabalho contribui significativamente para a identificação de irregularidades no mercado de trabalho, colaborando com a atuação da Inspeção do Trabalho.

Com efeito, a rede de observatórios se destaca como uma ferramenta essencial para navegar na vasta quantidade de dados disponíveis, transformando informação em conhecimento aplicável e contribuindo para uma Inspeção do Trabalho mais informada. Em um cenário onde há uma quantidade imensa de dados, é crucial que haja produção de conhecimentos de qualidade e confiabilidade, que ofereçam *insights* valiosos sobre tendências, padrões e previsões do mercado de trabalho e sirvam de suporte à tomada de decisões por parte da Inspeção do Trabalho.

E tudo isso é potencializado pela capilaridade da rede, fator essencial para a identificação de irregularidades trabalhistas regionais e/ou locais, pois permite uma abrangência e um detalhamento muitas vezes camuflados ou ignorados por dados gerais.

A presença de observatórios em diferentes regiões do Brasil possibilita a coleta de informações sobre realidades locais variadas. Isso permite identificar situações que podem ser específicas de determinadas áreas, como trabalho infantil em comunidades rurais ou exploração em indústrias locais.

Os observatórios com raízes na comunidade têm grande entendimento das dinâmicas sociais e econômicas locais. Esse conhecimento ajuda a detectar práticas ilegais que podem não ser visíveis para autoridades distantes, como relações de trabalho informais ou abusos que são culturalmente tolerados.

A capilaridade facilita a criação de parcerias com organizações locais, universidades, sindicatos e grupos de defesa dos direitos dos trabalhadores. Essas parcerias podem, inclusive, fortalecer a denúncia de irregularidades e fomentar um fluxo contínuo de informações sobre abusos e condições de trabalho.

Observatórios locais podem conduzir entrevistas, pesquisas e coletas de dados diretamente com a sociedade. Isso proporciona uma visão detalhada das condições de trabalho, permitindo a identificação de situações que, de outra forma, poderiam passar despercebidas.

A presença de observatórios em diferentes locais permite um monitoramento contínuo das condições de trabalho, ajudando a detectar mudan-

ças e novas tendências, como o surgimento de novas formas de exploração laboral em setores específicos.

A capilaridade da rede também permite o compartilhamento de boas práticas entre observatórios. Se um grupo identifica uma abordagem eficaz para analisar um contexto, essa estratégia pode ser disseminada para outras regiões, ampliando seu impacto.

A rede de observatórios do trabalho, tendo papel fundamental no estudo das condições laborais no Brasil, constitui, portanto, parceiro estratégico da Inspeção do Trabalho na coleta de dados, na transparência e acesso à informação, na identificação de tendências, na confecção de relatórios, na articulação com entidades, e nos debates gerais sobre políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Como se denota, tanto a Inspeção do Trabalho quanto a rede de observatórios do trabalho compartilham interesses comuns nas respectivas áreas de competência, pautados pelo objetivo de provocar mudanças na realidade a partir dos valores do trabalho digno, inclusão e segurança e saúde no trabalho.



