ANO 5 - JUNHO DE 2000

# MERCADO DE TRABALHO

*conjuntura e análise*

13

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

ÍNDICE

# MERCADO DE TRABALHO

*conjuntura e análise* nº13


APRESENTAÇÃO 01

OPINIÃO DOS ATORES 03

*Diferentes, sim, desiguais, não! A difícil donstrução da igualdade* 05
Hildete Pereira de Melo

*Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor* 09
Edna Maria Santos Roland

*Discriminação no ambiente de trabalho* 13
Solange Sanches

*Xerox do Brasil: uma empresa sem preconceito* 17
Guilherme Bettencourt e Antonio Carlos Guimarães

*Programa Brasil, Gênero e Raça: superando a discriminação no trabalho* 21
Maria Cecília de Moura Ferreira
Maria Helena Gomes dos Santos

ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO 27

NOTA TÉCNICAS 33

*A natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo* 35
Ricardo Paes de Barros,
Carlos H. Corseuil e Daniel D. Santos

*Discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho* 45
Serguei Soares

*A experiência do Reino Unido no fortalecimento das políticas ativas de emprego* 53
Rogério Nagamine Costanzi

ANEXO ESTATÍSTICO 59



Esta publicação é produzida pela Diretoria de Estudos Sociais do ***Instituto de Pesquisa de Economia Aplicada - IPEA*** em convênio com o ***Ministério do Trabalho e Emprego*** e com a ***Anpec***

ANO 5 - JUNHO DE 2000

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

**MINISTRO**
*Francisco Dornelles*

**SECRETÁRIO EXECUTIVO**
*Paulo Jobim Filho*

As opiniões emitidas em *Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise* não exprimem necessariamente o ponto de vista do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, nem do Ministério do Trabalho e Emprego

**AGRADECIMENTOS**
Ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao IBGE, à Fundação Seade, ao Dieese e à PUC/RJ por cederem os dados necessários à elaboração deste Boletim.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO,
ORÇAMENTO E GESTÃO

**MINISTRO**
*Martus Tavares*

**SECRETÁRIO EXECUTIVO**
*Guilherme Dias*

**Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**

O IPEA é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, cujas finalidades são a execução de atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas social, fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial, e o fornecimento de suporte técnico às ações governamentais.

**PRESIDENTE**
*Roberto Borges Martins*

**DIRETORIA**
*Eustáquio José Reis*
*Gustavo Maia Gomes*
*Hubimaier Cantuária Santiago*
*Murilo Lôbo*
*Ricardo Paes de Barros*

**COORDENADOR GERAL DO PROJETO MTE/IPEA**
*Ricardo Paes de Barros*

**CORPO EDITORIAL**

EDITOR RESPONSÁVEL
*Lauro Ramos (Disoc/IPEA)*

EDITOR ASSISTENTE
*Luiz Eduardo Parreiras (Disoc/IPEA)*

ESTAGIÁRIAS
*Diego Alves Pimentel**
*Márcia Pessanha**

PROGRAMADOR SAS
*Marcio Duarte Lopes**

**Bolsista Anpec*

**SERVIÇO EDITORIAL/IPEA**

Rio de Janeiro/RJ
Av. Presidente Antonio Carlos, 51 - 14º andar
CEP 20020-010
Tel: (21) 220-5533 - Fax: (21) 240-1920

Brasília/DF
SBS - Quadra I - Bloco J - Ed. BNDES - 10º andar
CEP 70076-900
Tel: (61) 315-5088 - Fax: (61) 315-5314

## *Apresentação*

Nos primeiros meses do ano, o nível de ocupação nas seis maiores regiões metropolitanas continuou mostrando o crescimento sustentado que o vem caracterizando desde meados de 1999, embora esse movimento ainda não tenha se refletido na queda da taxa de desemprego. A resistência à queda, deste indicador, se deve ao aumento da taxa de participação, a qual vem expressando a maior atratividade que um mercado em expansão apresenta para a oferta de trabalho. Embora não seja possível predizer quando terá fim essa recuperação da taxa de participação (em maio ela encontrava-se ainda cerca de um ponto percentual abaixo da verificada em maio de 1996), pode-se afirmar que, a permanecer o atual quadro, a tendência é no sentido de que os efeitos do maior dinamismo da demanda por trabalho sobre a taxa de desemprego não demorem a ser observados.

Da mesma forma que o ocorrido com o nível de ocupação e a taxa de desemprego, a evolução das duas outras variáveis mais relevantes do nosso mercado de trabalho metropolitano – os rendimentos e a informalidade - não mostrou alterações, relativamente ao padrão do segundo semestre do ano passado. Convém lembrar, contudo, que nesse caso tal padrão apresenta-se de forma desfavorável, já que os rendimentos mantém-se em queda e os postos de trabalho sem carteira assinada continuam a responder pela grande maioria das novas ocupações. A expectativa é que, prosseguindo o crescimento da ocupação, isso se desdobre numa recuperação dos rendimentos no segundo semestre. Já as alternativas para a atual trajetória da informalidade permanecem como a principal incógnita a desafiar a capacidade de análise dos estudiosos e formuladores de políticas.

A seção Opinião dos Atores, tradicionalmente voltada para a abordagem de questões estruturais do mercado de trabalho, trata, neste número, de um problema que, embora secular, só agora começa a ter uma atenção mais ampla, tanto por parte da sociedade civil quanto por parte do governo: a discriminação. Fenômeno de múltiplas facetas, sua superação deve ser encarada como um dos objetivos centrais do processo de constituição de uma sociedade democrática.

O conjunto de contribuições inicia-se com um texto da Prof. Hildete Melo, da Universidade Federal Fluminense, em que a luta das mulheres contra a discriminação é colocada numa perspectiva histórica, logo seguido por uma esclarecedora discussão, trazida pela presidente da ONG Fala Preta!, da questão relativa à introdução do "quesito cor" nos instrumentos de coleta oficiais, uma das principais bandeiras do Movimento Negro, no Brasil.

A Coordenadora de Pesquisas do DIEESE, Solange Sanches, apresenta, na sua contribuição, algumas das informações levantadas em recente pesquisa sobre a situação das trabalhadoras e trabalhadores negros, iniciando uma caracterização numérica do fenômeno da discriminação no mercado de trabalho, quantificação esta que será complementada, posteriormente, ainda neste número, por duas Notas Técnicas.

Em sintonia com a perspectiva dos trabalhadores, segue-se a opinião do setor empresarial, onde o Presidente-executivo e o Diretor-executivo de Recursos Humanos & Staff da Xerox do Brasil, Guilherme Bettencourt e Antonio Carlos Guimarães, deixam claro que uma postura ativamente anti-discriminatória é, não apenas a única correta do ponto de vista democrático, como também aquela que melhor expressa os interesses de uma moderna corporação no mundo globalizado.

Encerrando a Opinião dos Atores, Maria Cecília de Moura Ferreira e Maria Helena Gomes dos Santos, da Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego, apresentam a concepção e os primeiros resultados do Programa Brasil, Gênero e Raça, principal instrumento do governo federal na luta contra a discriminação, inspirado nos princípios e diretrizes da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho.

As duas primeiras Notas Técnicas, ambas de autoria de técnicos do IPEA, dão prosseguimento ao tema da seção anterior, trazendo interessantes contribuições metodológicas ao estudo da discriminação de gênero e de raça. Na primeira delas, Ricardo Paes de Barros, Carlos H. Corseuil e Daniel D. Santos estudam a natureza da inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo, examinando como as características de gênero se combinam com a estrutura setorial-educacional para compor os diferenciais de remuneração entre mulheres e homens. Na Segunda, Sergei Soares, utilizando-se dos dados da PNAD, traça um quadro realmente impressionante do alcance da discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho brasileiro.

Para finalizar, este número do Boletim encerra-se com uma Nota Técnica que aborda a experiência atualmente em curso no Reino Unido, de transformação do seguro-desemprego em um *voucher* de subsídio ao emprego. De autoria de Rogério N. Costanzi, da Secretaria-executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, ela nos mostra uma política que não tem ainda uma avaliação definitiva de seus resultados, mas que desde já serve como estímulo para a busca de intervenções inovadoras, tanto em termos da concepção quanto no que diz respeito ao funcionamento do Sistema Público de Emprego.

Em relação ao Anexo Estatístico, necessário se faz advertir os leitores da mudança verificada nas Tabelas A.3, Movimentação de Mão-de-Obra, já que passou-se a divulgar os dados do CAGED-Módulo I, no lugar do Módulo II, como vinha sendo feito até então. No próximo número serão publicadas as notas técnicas explicativas das diferenças existentes entre essas duas versões do CAGED. Além disso, algumas tabelas tiveram a sua ordem de apresentação modificada, em função de necessidades trazidas pelo nova diagramação.

Por falar em nova diagramação, as últimas palavras desta Apresentação não poderiam deixar de ressaltar a nova proposta gráfica do Boletim. Já no número anterior haviam sido introduzidas várias modificações que, contudo, não alteravam, no fundamental, a concepção original. A partir deste número o Boletim assume uma nova feição, dentro de um conceito que será comum às demais publicações periódicas da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA. Nesse sentido, deve-se registrar que o apoio permanente do Ministério do Trabalho e Emprego tem sido fundamental para que este Boletim prossiga seu esforço de tornar-se uma referência na análise da evolução e na discussão das principais questões relacionadas ao mercado de trabalho brasileiro.

Esperamos que o presente número seja uma demonstração desse propósito, na forma e no conteúdo.

# OPINIÃO DOS ATORES

*Diferentes, sim, desiguais, não!*
*A difícil construção da igualdade*
Hildete Pereira de Melo 05

*Discriminação racial*
*no mercado de trabalho e o quesito cor*
Edna Maria Santos Roland 09

*Discriminação no ambiente de trabalho*
Solange Sanches 13

*Xerox do Brasil:*
*uma empresa sem preconceito*
Guilherme Bettencourt e Antonio Carlos Guimarães 17

*Programa Brasil, Gênero e Raça:*
*superando a discriminação no trabalho*
Maria Cecília de Moura Ferreira
Maria Helena Gomes dos Santos 21

# *Diferentes, sim, desiguais, não! A difícil construção da igualdade*

Hildete Pereira de Melo*

Nos anos 1960, em paralelo com a luta dos negros americanos pelos direitos civis e com os movimentos contra a guerra do Vietnã, ressurgiu o movimento de mulheres no mundo, distanciando-se da sua primeira versão da luta pelo direito ao voto do final do século XIX. O novo feminismo vinha apoiado principalmente no livro da escritora francesa Simone de Beauvoir "*O Segundo Sexo*", publicado em 1949. Este texto estuda o desenvolvimento psicológico da mulher e os condicionamentos de sua socialização, que a tornam alienada e treinada para ser apenas um apêndice do homem. Sua divulgação ao longo dos anos 1950, foi um ponto de partida para a organização do movimento de mulheres no mundo. Nos EUA, a explosão teve como ponto de partida a publicação de "*A Mística Feminina*" da norte-americana Betty Friedan. Este livro busca explicar "*o mal que não tem nome*", a angústia do eterno feminino, da mulher sedutora e submissa. A insatisfação com seu cotidiano se alastrou e as mulheres, agora mais educadas, vão à luta. Norte-americanas, italianas, francesas, inglesas, suecas ganham as ruas: ***Nosso Corpo nos pertence, O privado também é Político***, eis algumas das idéias difundidas pelo mundo inteiro. Todavia, foi a luta pela descriminalização do aborto e a denúncia da violência no lar que mobilizaram milhares e milhares de mulheres e acabaram por inserir na agenda dos organismos internacionais estas consignas. Assim, como resposta a esta mobilização feminina as Nações Unidas (ONU) instituíram o ano de 1975 como o **Ano Internacional da Mulher** e este ato teve uma enorme repercussão para a luta das mulheres, na construção de sua cidadania em todo o mundo.

Esta mobilização de milhares e milhares de mulheres na luta por cidadania, reflete-se também na produção acadêmica e científica que tratam de analisar as raízes da dicotomia dos papéis masculino e feminino. Quais as razões que definem a universalidade da subordinação feminina, seu papel reprodutor e a exclusão de que é objeto? Num mundo social, onde os princípios masculinos e femininos atuam como ordenadores das relações sociais, por quê o masculino indica superioridade e o feminino inferioridade? Esse estigma está no cerne da rebelião feminina. Tanto a inferioridade feminina como a superioridade masculina se expressam em práticas sociais, nas leis e instituições, que limitam os espaços, distribui seus membros de acordo com essa dicotomia. Por quê a grande entrada das mulheres ao mercado de trabalho, ao mundo do conhecimento cientifico e da educação, ao controle da reprodução biológica, permanece ainda uma incorporação subordinada ao poder masculino? As mulheres trabalham há séculos, mas como são responsáveis pela reprodução humana, continuamente são vistas e avaliadas por essa marca biológica, fonte de permanente discriminação.

No Brasil a cidadania ficou inconclusa, pela miséria na qual estão mergulhadas milhões e milhões de pessoas; para as

* Professora da Faculdade de Economia da Universidade Federal Fluminense, pesquisadora das questões de gênero. Membro do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) na gestão 1985/1989 e do Fórum Feminista do Rio de Janeiro.

mulheres esta situação é ainda mais grave, porque sua incorporação no mercado de trabalho, mesmo sendo uma prova de que sua contribuição é indispensável para a economia nacional, aquela tem ocorrido numa situação de pobreza, precariedade e exploração. Mesmo assim, nesses últimos vinte e cinco anos, a vida das mulheres foi profundamente modificada. O notável crescimento no número de mulheres no mercado de trabalho, num contingente de mais de 30 milhões de trabalhadoras é um feito notável. Mas, devemos lembrar que essa inserção no mundo público não pode ignorar o trabalho doméstico, realizado pelas donas-de-casa. As tarefas de cuidar da família e de todos os aspectos da vida humana que não se expressam em relações monetárias, permanecem obscuros e responsabilidade exclusiva desse exército de seres femininos. E apesar de toda a luta do movimento de mulheres, a divisão dessas tarefas não aparece como tema de discussão na agenda internacional e muito menos na nacional: o debate político só absorveu a participação feminina no âmbito da produção de mercadorias, deixando de levar em consideração estas tarefas, que só por amor as mulheres prestam aos demais seres humanos. Apesar disso, avançamos. Houve o aumento da nossa escolaridade, que atingiu em 1998 a uma média de 6,8 anos de estudos, enquanto os homens têm 5,8, e também alterou-se o padrão familiar. Cada vez mais mulheres são chefes de famílias: em 1980, esta taxa de participação era de 14%, e em 1998, ela passou para cerca de 26%. A pílula anticoncepcional provocou uma queda na taxa de fecundidade total que caiu de 4,4 para 2,3 filhos por mulher desde 1980 e assim, em 1998 as famílias urbanas brasileiras só tinham, em média, 3,7 pessoas. Mudou a inserção das mulheres no mercado de trabalho: mais instruídas ingressam em boas ocupações, rompendo a barreira das tradicionais profissões femininas. Mas a precariedade dessa ocupação ainda ronda a trabalhadora brasileira, seja no frágil vínculo empregatício ou na inexistência dele: assalariadas sem carteira de trabalho assinada, autônomas, trabalhadoras familiares sem remuneração e empregadas domésticas, filhos pequenos sem creches e desigualdades salariais. Todavia, essa defasagem entre os rendimentos femininos e masculinos vem diminuindo ao longo da década de noventa, mas a realidade ainda é bastante desfavorável para as mulheres. Isso porque, na apropriação da riqueza produzida pela sociedade, as mulheres ficaram sempre com um menor quinhão, seja porque eram no passado **civilmente mortas**, seja porque **atualmente ainda recebem em média algo em torno de 60% dos rendimentos masculinos**, no Brasil e no mundo.

Dessa forma, olhando para o mercado de trabalho observa-se que a situação das mulheres sofreu mudanças e conquistas foram obtidas, mesmo que estas ainda sejam tímidas. A sociedade ainda não reconhece plenamente que as mulheres têm autoridade para além das fronteiras do lar e que **homens e mulheres *podem e devem* compartilhar as decisões que definem o destino da vida humana**. Os espaços de poder nos setores público e privado são eminentemente masculinos em nosso país e no mundo. Esse mesmo fato reflete-se na baixa representação feminina nos parlamentos nacionais e esta é uma realidade mundial. No final do século XIX e o início do XX as mulheres lutaram pelo sufrágio feminino e muitas décadas depois lutaram por igualdade perante a lei e de oportunidades. Essas lutas destruíram, pelo menos no mundo ocidental, a antiga crença de que as mulheres eram impróprias para muitas atividades desempenhadas fora de casa. Assim, no limiar do novo milênio a luta pelos direitos das mulheres *parece* vitoriosa, e esse debate pela plena cidadania feminina foi uma das

maiores mudanças sociais dos nossos tempos. Mas, se há um reconhecimento de que não há razão para salários diferenciados entre os sexos, o tema de **oportunidades e responsabilidades iguais ainda é uma luta em curso**.

No Brasil, também essas lutas foram vividas, e sofridas, e avançou-se na construção da cidadania feminina, mas a situação não difere quando se analisa a participação no poder. A presença feminina no Congresso Nacional, Assembléias Legislativas, Câmara de Vereadores, Prefeituras não ultrapassa 11% da composição do poder legislativo e do executivo municipal. Desde 1932, quando as mulheres brasileiras tiveram acesso ao sufrágio, apenas uma mulher foi eleita governadora de uma unidade da federação (Roseana Sarney eleita e reeleita governadora do Maranhão em 1994 e 1998). Só nos anos 1980, no mais alto escalão do poder público, mulheres ocuparam a chefia de ministérios; e até os dias atuais esse número restringe-se a apenas a poucas mulheres. No setor privado, a presença feminina em cargos decisórios também não destoa desse patamar. Reverter esse quadro tem sido uma das reivindicações do movimento de mulheres brasileiras e também uma bandeira do movimento internacional.

# *Discriminação racial no mercado de trabalho e o quesito cor*

Edna Maria Santos Roland*

Em janeiro de 1998 realizou-se na sede da Organização Internacional do Trabalho em Brasília uma reunião técnica com o objetivo de discutir a introdução do quesito cor em dois importantes formulários relativos ao mercado de trabalho no Brasil: a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais e o CAGED - Cadastro Geral de Emprego e Desemprego, na qual foram debatidos a relevância da coleta e análise de tal informação, bem como a metodologia a ser adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Apesar da decisão favorável então tomada, evidencia-se a permanência de dúvidas ou incompreensões acerca desta medida tanto no interior de setores governamentais quanto em setores patronais e da sociedade civil em geral. O objetivo deste texto é discutir a relevância desta decisão para a promoção da igualdade de oportunidades, em consonância com a implementação da Convenção 111, da Convenção Contra Todas as Formas de Discriminação Racial, e do Artigo 5º da Constituição Federal.

Tal questão é relevante na medida em que freqüentemente, no Brasil, a solicitação de informação acerca de raça ou cor constitui-se em situação de constrangimento tanto para quem interroga quanto para quem responde, sendo por vezes interpretada como ação racista e discriminatória. Como veremos, tal suposição fundamenta-se em ressonâncias de práticas estabelecidas de longa data entre nós, mas desconhece mudanças históricas e políticas fundamentais empreendidas pelos que outrora foram objeto dessas práticas odiosas, ao assumirem seu papel de sujeitos históricos que buscam interferir no seu próprio destino.

A preocupação das elites brasileiras com a composição racial da população do país tem variado ao longo do tempo e esteve presente em momentos de decisões de políticas públicas de grande relevância, tais como a importação de trabalhadores europeus para substituir os trabalhadores escravizados no período pós abolição. A abolição da escravatura representou o final de um período histórico e uma mudança tão fundamental na formação social brasileira que foi seguida pelo fim do Império, dando início ao período republicano. Embora não se coloque neste momento uma discussão do ponto de vista racial, parece sintomático que a inserção do Brasil nos processos de globalização esteja se fazendo com o desemprego em massa de trabalhadores brasileiros e a importação de milhares de trabalhadores oriundos dos países de origem das empresas multinacionais[1].

O Brasil foi o país que recebeu o maior número de escravos entre meados dos séculos XVI e XIX: estima-se em 3.5 a 3.6 milhões, representando 38% dos escravos trazidos da África para as Américas. Por outro lado, de 1890 a 1920 cerca de 4.4 milhões de trabalhadores europeus foram

* Psicóloga, doutoranda do Programa de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, presidente da FALA PRETA! Organização de Mulheres Negras, integrante do Grupo Consultivo e de Trabalho Internacional da Iniciativa Comparativa de Relações Humanas, *fellow* visitante do Harvard Center for Population and Development Studies.

**1.** Registre-se a fala do ex-ministro das Comunicações, Luiz Carlos Mendonça de Barros: "A única coisa que dói no coração (...) é ver a oposição confundir os benefícios da privatização com problemas inerentes a uma transição tecnologicamente sofisticada num país *de gente atrasada*" (Jornal do Brasil 8.7.99)

trazidos para o país, custando altas somas ao setor privado e ao governo. A relação custo/benefício do investimento na mão de obra negra não foi considerada adequada num quadro de relações de trabalho livre, tendo em vista as idéias racistas desenvolvidas e justificadas pela ciência do momento: as populações negra e indígena, consideradas inferiores, representavam um ônus para o país.

Segundo Nancy Leyes Stepan, o Brasil foi o primeiro país latinoamericano a ter um movimento eugênico organizado significativo, que modelou a ciência, o pensamento social e as políticas públicas. Entre as duas guerras mundiais, congressos e conferências sobre eugenia foram organizados e a eugenia foi associada a questões políticas muito importantes no país: a legislação social sobre a infância, a saúde materna, a legislação sobre a família, o controle de doenças infecciosas, as leis de imigração e propostas legislativas sobre o controle do estado na regulação do casamento. A eugenia também estimulou cursos sobre genética e debates médico-legais.

Nas duas primeiras décadas do século XX, o movimento eugênico enfatizava a educação, a reforma social e o saneamento como meios para se alcançar o melhoramento da raça e resolver a "questão nacional". Isso era possível, por um lado, porque os eugenistas acreditavam que a ampla miscigenação que ocorria no país levaria a um processo de "branqueamento" da população, como um resultado da natural superioridade dos brancos. Por outro lado, eles baseavam as suas crenças nos pressupostos neo-lamarckistas que consideravam que os caracteres adquiridos podiam ser herdados.

Nas décadas de 20 e 30 o movimento eugênico assumiu uma face mais negativa que resultou de uma série de fatores: maior familiaridade com a eugenia americana e alemã, passagem das leis de imigração eugenicamente inspiradas nos Estados Unidos em 1924, emergência de ideologias antidemocráticas no Brasil que culminaram na fundação da Ação Integralista, e redução da imigração de brancos, o que provocou preocupações com o destino racial do Brasil.

No Brasil colonial a condição de escravo estava estreitamente ligada à cor dos indivíduos. Desenvolveram-se complexas categorizações diferenciando não apenas senhores de escravos. Dentre os escravos diferenciavam-se o *africano*, chamado de boçal - considerado como uma criança ignorante, a ser criada e educada - e o *crioulo*, nascido já no Brasil, em constante tensão entre o modelo branco e a tradição africana. Essa divisão inicial vai-se tornar mais complexa com a existência de *mestiços*, bem como também a possibilidade de alforria, que permitia o acesso à condição de livre.

Mariza Correa destaca que no Brasil o ex-escravo é transformado em *negro*, racial e biologicamente definido como inferior aos brancos, depois da abolição, quando o termo passa a ser usado na literatura especializada ao invés de preto. Uma visão diferente é oferecida por Lilia Schwarcz que a partir da análise de jornais do século XIX informa que a categoria negro passou a ser mais empregada na segunda metade do século, designando o escravo rebelde, fujão.

O primeiro recenseamento oficial da população brasileira foi realizado em 1872. O Censo de 1872 registrou 38,1% de brancos, 19,7% de pretos e 42,2%. de pardos. Segundo Skidmore (1976) a população escrava constituía então 15% do total de mais de 9 milhões e 900 mil habitantes, percentual inferior mesmo ao percentual de pretos. Para Mattoso a abolição fortalece nas camadas superiores a consciência do que separa o homem *branco* do *preto* ou *mestiço*: o que antes significava uma condição social de *ser* ou *não ser livre*, transforma-se numa nova fronteira determinada pela *cor da pele*.

Todavia foi em 1940 que o IBGE colheu, pela primeira vez no período republicano, a informação sobre cor da população, que tem sofrido diversas variações em termos da metodologia e das categorias utilizadas.

Em 1991 a cor foi coletada, mas os únicos dados divulgados foram os valores absolutos e percentuais de cada subpopulação. É importante registrar também que a metodologia atual do IBGE utiliza a auto-classificação. No último censo, a pessoa entrevistada deveria escolher uma dentre as seguintes categorias,: branca, preta, parda, amarela, indígena, respondendo à pergunta *qual é a sua cor ou raça?*

A reivindicação da introdução do chamado "quesito cor" nos instrumentos de coleta de informações oficiais tem se constituído numa das principais bandeiras do Movimento Negro no Brasil. Até agora, ainda que com críticas, foi geralmente aceito o método utilizado pelo IBGE, devendo-se avançar no debate das políticas públicas decorrentes, por exemplo, no campo da discussão das ações afirmativas.

Em 1951 a UNESCO publicou uma declaração buscando definir o conceito de raça. Considerou então que os critérios de classificação podem legitimamente variar de acordo com "o objetivo científico" que se tem em vista. Considerou ainda que não há um caráter físico único - por exemplo, a cor da pele - que possa distinguir um grupo racial de outro. Afirmou também que não há evidência da existência das chamadas "raças puras" e que a hibridização tem ocorrido ao longo da história da humanidade, sendo responsável pelo surgimento ou absorção de raças.

Desde o final da década de 90 E. Nathaniel Gates vem editando uma série de publicações intitulada Teoria Crítica sobre Raça. Na introdução do volume 1, Gates afirma que *a palavra "raça" é um termo que originalmente sinalizava uma estreita identidade genealógica ou de classe*, tendo surgido na língua inglesa no início do século XVI . Era utilizada para designar uma linhagem ou descendência comum, para identificar uma história comum, não contendo qualquer noção de identidade biológica.

O termo "raça" vai adquirir um sentido biológico no fim do século XVIII, com o desenvolvimento das taxonomias, passando a designar grupos humanos que passam a ser vistos como morfologicamente distintos, denotados somaticamente e não criados socialmente.

Gates considera que o impacto da teoria da evolução de Darwin só pode ser avaliado com o desenvolvimento da genética, que possibilitou mudar a atenção de aspectos morfológicos superficiais para atributos biológicos invisíveis. Segundo ele, no final dos anos 60, os geneticistas em geral consideravam que a visão de "raça" da taxonomia do século XIX, baseada em aspectos morfológicos, não tinha nenhum significado científico. Gates constata todavia que a noção de "relações raciais" continua a ser invocada na vida social e na política.

Melissa Nobles questiona o conceito biológico de raça, considerando-o uma categoria ideológica que se desenvolve no centro de práticas discursivas e institucionais.

Para ela raça não se define nem pelo sangue, nem pela origem, mas pelas conseqüências políticas ao definir as fronteiras de determinados grupos, resultando em demandas por políticas públicas. Para ela, os dados dos censos são produtos e artefatos políticos. Nobles considera que os censos são como eleições que devem ser vencidas, produzindo maiorias e minorias.

Como Gates, temos que lidar com o fato de que a categoria raça tem uma eficácia social que independe da sanção da biologia ou da genética: a aparência física das pessoas se constitui em importante fator que amplia ou limita as suas possibilidades no mercado de trabalho e na vida social. E mais: se a categoria raça foi construída inicialmente num contexto de estigmatização dos grupos considerados racialmente inferiores, ela passa num determinado momento histórico no Brasil a ser utilizada por setores desses mesmos grupos que passaram a desenvolver uma política de identidade étnica, de busca de igualdade social, que requer uma base racial em oposição a uma suposta identidade brasileira suprarracial para que as desigualdades sociais possam ser percebidas. Conforme afirmado por Nobles os censos derivam o seu poder de duas fontes:

das suas reivindicações de que as estatísticas acessam a verdade e produzem portanto um conhecimento verdadeiro e dos seus imperativos políticos: números devem ser produzidos. A quantificação das desigualdades passa a ser uma exigência para que a realidade da discriminação racial seja reconhecida e traduzida em políticas públicas de promoção da igualdade.

O registro e análise da cor/raça da mão de obra empregada e desempregada se constitui assim em importante instrumento político para a percepção de práticas sociais de exclusão ou inclusão de grupos discriminados socialmente. A ocorrência sistemática de desigualdades exigirá políticas efetivas para a implementação da Convenção 111, não devendo ser toleradas pelos setores comprometidos com a justiça social e mais especialmente por aqueles encarregados de cumprir e fiscalizar o cumprimento de compromissos codificados em convenções e tratados internacionais.

**BIBLIOGRAFIA**

**1.** STEPAN, Nancy Leys, Eugenics in Brazil 1917-1940 in Adams, Mark B., 1990. The Wellborn Science, New York, Oxford University Press,

**2.** MATTOSO, Katia de Queirós, 1982. Ser Escravo no Brasil, São Paulo, Ed. Brasiliense

**3.** SCHWARCZ, Lilia Moritz. 1987. Retrato em branco e negro. Jornais, escravos e cidadãos em São Paulo no final do século XIX. São Paulo: Cia. Das Letras

**4.** SKIDMORE, Thomas E. Preto no branco. Raça e nacionalidade no pensamento brasileiro. Rio de Janeiro: Terra e Paz

**5.** UNESCO. 1951. The Concept of Race

**8.** GATES, E. Nathaniel. (ed.)., 1997. The concept of "race" in natural and social science, New York & London, Garland Publishing, Inc.

**7.** NOBLES, Melissa, 1995. "Responding with Good Sense": The Politics of Race and Censuses in Contemporary Brazil, (Dissertação de Doutorado à Yale University),

# *Discriminação no ambiente de trabalho*

Solange Sanches*

A sabedoria milenar da humanidade afirma que a real compreensão de uma verdade modifica não apenas nossas idéias, mas altera de forma substancial e visível o nosso modo de ser e viver. É neste âmbito que se situa o tema da igualdade e, por oposto, o da discriminação.

A história brasileira, sob este ponto de vista, é um triste desenrolar de acontecimentos e práticas cotidianas onde os mais elementares direitos humanos e de cidadania são desrespeitados. A igualdade é um anseio que tarda a se concretizar.

Nada é diferente quando se analisa o mundo do trabalho: uma esfera da vida social que expressa e reproduz, diariamente e com naturalidade, todo um conjunto de práticas que criam e mantém a desigualdade social do país.

Em primeiro lugar, os que trabalham deveriam fazer jus ao maior respeito e às melhores garantias que a sociedade pudesse lhes prover, uma vez que de seu empenho resulta todo o conforto e bem estar que o país pode usufruir.

Esta não é a nossa realidade, onde os direitos dos trabalhadores são reiteradamente desconhecidos, a começar pelo mais elementar de todos, justamente o direito ao trabalho. As elevadas taxas de desemprego, que atingem 18,6% na região metropolitana de São Paulo, segundo a PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada pelo convênio DIEESE/SEADE, são a prova eloqüente dessa negação.

Os direitos trabalhistas, presentes na lei do país, são burlados nas contratações sem carteira de trabalho assinada, que apresentam índices crescentes, sob eufemismos variados como a prestação de serviços e como a tese de que o trabalho por conta própria é, na verdade, muito mais interessante para os trabalhadores, embora nenhum direito social lhes garanta.

Há ainda um longo caminho a ser percorrido para que a liberdade de organização e a prática da negociação coletiva tornem-se atividades integradas aos ambientes de trabalho.

No entanto, para além das condições macroeconômicas desfavoráveis aos trabalhadores, das restrições ao cumprimento da lei e do próprio sistema de relações de trabalho no país, persiste uma outra questão com conseqüências tanto ou mais graves porque pouco ainda são vistas, tratadas e compreendidas: a discriminação racial e de sexo.

No período recente, o DIEESE desenvolveu uma série de estudos sobre mulheres e negros no mercado de trabalho brasileiro. A primeira conclusão importante deste conjunto de trabalhos é que apresentam uma homogeneidade de resultados que impressiona. Sob qualquer aspecto analisado, há uma hierarquia invisível e pré-determinada no mercado de trabalho. Nela, ocupam o topo os homens brancos, seguidos pelas mulheres

* Socióloga, Coordenadora de Pesquisas do DIEESE.

TABELA 1
PRINCIPAIS INDICADORES DA INSERÇÃO DOS NEGROS
NO MERCADO DE TRABALHO BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

| INDICADORES | SÃO PAULO | SALVADOR | RECIFE | DISTRITO FEDERAL | BELO HORIZONTE | PORTO ALEGRE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| TAXAS DE PARTICIPAÇÃO | 63,2% | 60,8% | 54,2% | 62,6% | 58,5% | 56,0% |
| TAXAS DE DESEMPREGO | 22,7% | 25,7% | 23,0% | 20,5% | 17,8% | 20,6% |
| OCUPADOS EM SITUAÇÕES VULNERÁVEIS (1) | 42,4% | 46,2% | 44,7% | 35,4% | 40,3% | 38,2% |
| OCUPADOS EM POSTOS DE TRAB. NÃO QUALIF. (2) | 28,6% | 25,6% | 24,2% | 25,2% | 27,00% | 30,6% |
| RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DOS OCUPADOS | R$ 512,00 | R$403,0 | R$ 363,00 | R$ 776,00 | R$ 444,00 | R$ 409,00 |
| SALÁRIO POR HORA | R$ 2,94 | R$ 2,88 | R$ 2,46 | R$ 5,06 | R$ 2,88 | R$ 2,43 |
| ASSALARIADOS C/ JORN. SUPERIOR À LEGAL | 45,3% | 41,7% | 50,0% | 28,00% | 43,5% | 38,9% |

**Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego**
**Elaboração: DIEESE**
**Notas: (1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos**
**(2) Inclui as atividades não qualificadas do grupo de ocupação da execução e as atividades de serviços gerais no grupo de ocupação de apoio**
**Obs.: Negros: pretos e pardos; não-negros: brancos e amarelos**

TABELA 2
ÍNDICES DO RENDIMENTO MÉDIO MENSAL, POR SEXO E SEGUNDO RAÇA
BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

| REGIÕES METROPOLITANAS | ÍNDICES DE RENDIMENTO (1) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | MULHERES NEGRAS | HOMENS NEGROS | MULHERES NÃO NEGRAS | HOMENS NÃO NEGROS |
| SÃO PAULO | 33,6 | 50,6 | 62,5 | 100,0 |
| SALVADOR | 28,3 | 47,4 | 63,1 | 100,0 |
| RECIFE | 36,8 | 57,8 | 62,5 | 100,0 |
| DISTRITO FEDERAL | 47,0 | 68,8 | 70,7 | 100,0 |
| BELO HORIZONTE | 36,1 | 75,9 | 62,1 | 100,0 |
| PORTO ALEGRE | 46,7 | 66,0 | 70,5 | 100,0 |

**Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego**
**Elaboração: DIEESE**
**Nota: (1) Rendimento médio mensal do homem não-negro = 100**
**Obs.: Negros: pretos e pardos; não-negros: brancos e amarelo**

TABELA 3
RENDIMENTO MÉDIO MENSAL DOS OCUPADOS, POR SEXO E SEGUNDO RAÇA
BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

(em reais de dezembro de 1998)

| REGIÕES METROPOLITANAS | NEGROS | | | NÃO-NEGROS | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | TOTAL | MULHERES | HOMENS | TOTAL | MULHERES | HOMENS |
| SÃO PAULO | 512 | 399 | 601 | 1.005 | 750 | 1.188 |
| SALVADOR | 403 | 297 | 498 | 859 | 647 | 1.051 |
| RECIFE | 363 | 272 | 427 | 619 | 462 | 739 |
| DISTRITO FEDERAL | 765 | 614 | 898 | 1.122 | 923 | 1.306 |
| BELO HORIZONTE | 444 | 319 | 670 | 735 | 548 | 883 |
| PORTO ALEGRE | 409 | 334 | 472 | 628 | 504 | 715 |

**Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego**
**Elaboração: DIEESE**
**Obs.: Negros: pretos e pardos; não-negros: brancos e amarelos**

brancas, em seguida, vêm os homens negros e, por fim, as mulheres negras.

A pesquisa Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho no Brasil, realizada pelo DIEESE a pedido do Instituto Interamericano pela Igualdade Racial - INSPIR, foi uma análise sistemática de variáveis relacionadas a atributos pessoais e condição de trabalho, comparando a população negra e não-negra em cada uma delas. Foi feito um processamento especial da PED nas regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Porto Alegre, Belo Horizonte e no Distrito Federal.

Pela primeira vez, dentre as muitas pesquisas já realizadas ao longo da história do DIEESE, a equipe técnica deparou-se com dados consistentemente homogêneos, todos apontando sem qualquer sombra de dúvida na mesma direção: o preconceito racial e de sexo no Brasil. Uma breve síntese das informações pode ser vista na Tabela 1.

É possível afirmar que o rendimento é o principal indicador da qualidade da inserção no mercado de trabalho. Quando confrontados segundo sexo e raça, os valores médios recebidos nas regiões estudadas são eloqüentes quanto à discriminação de negros e mulheres: revelam claramente a hierarquia ocupacional existente. Tomando como base o rendimento dos homens não-negros, as mulheres não-negras ganham entre 62% até no máximo cerca de 70% (ver Tabela 2). Os homens negros ganham pior: seus rendimentos do trabalho estão entre 47% (Salvador) até 76%, em Belo Horizonte (única discrepância verificada).

Mas não há nada tão marcante como a situação das mulheres negras, vítimas do duplo preconceito de cor e sexo: seus rendimentos variam entre 28% a até 47% daqueles dos homens não-negros.

Em valores absolutos, as diferenças ficam mais expressivas porque mostram o rosto, a cor e o sexo da desigualdade social brasileira, dando a medida palpável da qualidade de vida imposta às famílias destes trabalhadores e trabalhadoras (Tabela 3).

No Brasil, já são cerca de 26% as famílias chefiadas por mulheres, negras e não-negras, segundo dados da PNAD de 1998. Assim, é com rendimentos que variam entre R$ 272,00 a R$ 923,00 que elas sustentam suas casas, provendo as necessidades de seus filhos e familiares. Na hipótese de uma família média, com 4 pessoas, pode-se inferir que os rendimentos per capita nessas famílias estão entre R$ 68,00 a R$ 230,75.

Dois argumentos possíveis para a desigualdade poderiam ser escolaridade e cargo ocupado pelos indivíduos.

Quanto à escolaridade, não há evidências de que seja um diferencial válido para estes grupos. Mesmo porque, as mulheres vêm, a cada ano, aumentando velozmente sua escolarização, ultrapassando inclusive os homens no ensino médio, sem que as diferenciações diminuam na mesma proporção. Quanto aos negros, o preconceito racial prepondera sobre sua qualificação (Tabela 4).

A população negra é minoria nas funções mais qualificadas, assim como as mulheres. Ainda uma vez, surge a chamada parede de vidro, que existe e ninguém vê, e que impede a ascensão profissional destes grupos. Ao mesmo tempo, são os que ocupam em maior proporção os postos de trabalho precários, vulneráveis, mal remunerados e sem proteção social.

O desemprego, negação da própria identidade de trabalhadores e de inserção social, também tem suas preferências. A desproporção entre as taxas dos diferentes grupos mostra que o problema é mais agudo para os negros e as mulheres.

Diante destas evidências, não é possível deixar de concluir que o preconceito racial e sexual compromete não apenas a qualidade de vida e trabalho da maioria dos trabalhadores brasileiros, mas sua condição de cidadãos e seres humanos neste país.

TABELA 4
PROPORÇÃO DE OCUPADOS EM POSTOS DE TRABALHO DE DIREÇAO E PLANEJAMENTO, SEGUNDO RAÇA
BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

(em % sobre os ocupados de cada raça)

| REGIÕES METROPOLITANAS | PROPORÇÃO EM POSTOS DE TRABALHO DE DIREÇÃO E PLANEJAMENTO | |
|---|---|---|
| | NEGROS | NÃO NEGROS |
| SÃO PAULO | 8,7 | 18,0 |
| SALVADOR | 5,9 | 21,4 |
| RECIFE | 8,9 | 29,2 |
| DISTRITO FEDERAL | 15,1 | 25,4 |
| BELO HORIZONTE | 8,8 | 22,4 |
| PORTO ALEGRE | 6,9 | 18,8 |

**Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego**
**Elaboração: DIEESE**
**Obs.: Negros: pretos e pardos; não-negros: brancos e amarelos**

TABELA 5
TAXAS DE DESEMPREGO, POR SEXO E SEGUNDO RAÇA
BRASIL - REGIÕES METROPOLITANAS 1998

(em %)

| REGIÕES METROPOLITANAS | NEGROS | | NÃO-NEGROS | | DIFERENÇA ENTRE AS TAXAS | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | MULHERES | HOMENS | MULHERES | HOMENS | MULHERES NEGRAS E NÃO-NEGRAS | HOMES NEGROS E NÃO-NEGROS |
| SÃO PAULO | 25,0 | 20,9 | 19,2 | 13,8 | 19,6 % | 51,4 % |
| SALVADOR | 27,6 | 24,0 | 20,3 | 15,2 | 36,0 % | 57,9 % |
| RECIFE | 26,3 | 20,5 | 22,6 | 16,2 | 16,4 % | 26,6 % |
| DISTRITO FEDERAL | 22,4 | 18,9 | 21,0 | 14,2 | 6,7 % | 33,1 % |
| BELO HORIZONTE | 20,5 | 15,8 | 16,8 | 11,5 | 22,0 % | 37,4 % |
| PORTO ALEGRE | 22,7 | 19,2 | 18,1 | 13,1 | 25,4 % | 46,6 % |

**Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego**
**Elaboração: DIEESE**
**Obs.: Negros: pretos e pardos; não-negros: brancos e amarelos**

Do ponto de vista sindical, é uma questão urgente e inadiável, uma vez que expressiva parcela dos trabalhadores brasileiros é prejudicada por atitudes e barreiras discriminatórias que são como ácido, corroendo por dentro direitos e conquistas legais e das negociações coletivas.

Mais do que isso, é imperativo que a sociedade brasileira compreenda que os pilares da nossa desigual distribuição de renda e da imensa pobreza, não são apenas as políticas econômicas que não visam o desenvolvimento e o bem estar de todos. Um enorme preconceito social que, aceito com naturalidade por uns e negado por todos, impede com a mesma eficácia que a igualdade e as possibilidades de realização pessoal se tornem a realidade pela qual os trabalhadores lutam.

# *Xerox do Brasil*
# *Uma empresa sem preconceitos*

Guilherme Bettencourt* e Antonio Carlos Guimarães**

Xerox do Brasil é uma empresa dedicada à prestação de serviços. Por definição, portanto, ela depende fundamentalmente das pessoas: de um lado, dos clientes; do outro, da sua força de trabalho.

O panorama global da economia — onde estão presentes novas tecnologias, um mercado ávido de soluções produtivas, clientes com necessidades cada vez mais complexas e uma grande competição entre os concorrentes — exige que esta força de trabalho esteja comprometida com os objetivos da Empresa e que seja ágil o suficiente para responder prontamente a qualquer demanda.

Não paira a menor dúvida de que somos uma Empresa com objetivos de negócios bem definidos e de que vivemos para o sucesso de tais objetivos, traduzidos em resultados. Mas, em toda a nossa bem-sucedida trajetória, as pessoas sempre vieram em primeiro lugar. Para nós, todos os indivíduos são importantes. E a motivação e satisfação dos empregados é um dos valores primordiais da Empresa e uma de nossas mais caras prioridades.

Com esta perspectiva, pautamos o nosso relacionamento com os empregados, guiados pelas políticas de Recursos Humanos, que estão baseadas na filosofia e nos princípios corporativos adotados pela Xerox em todos os países em que opera.

Os negócios da Empresa são conduzidos com integridade e de acordo com os mais altos padrões éticos de justiça em relação aos empregados, clientes, fornecedores e concorrentes. Acreditamos que o sucesso e a prosperidade da Empresa dependem da dedicação dos seus empregados e da alta qualidade de suas contribuições. Em contrapartida, a Empresa assume responsabilidade de garantir o benefício de sua contribuição mediante recompensa e reconhecimento profissional e pessoal.

Não admitimos a discriminação de raça, religião, nacionalidade, sexo, idade ou deficiência física para efeito de seleção e colocação de pessoal e, ainda, na convivência do ambiente do trabalho. O fato desse credo não ser partilhado universalmente não diminui a firme resolução da Empresa de lutar pela sua gradual eliminação.

## Práticas de RH

Os princípios básicos que regem as práticas de RH da Xerox do Brasil – seleção, desenvolvimento, política de salário, desligamento etc. – convergem para um único ponto: a manutenção de um ambiente de trabalho democrático, coerente com nossa filosofia, onde o exercício fundamental de respeito pelas pessoas é exercido.

A seleção e a colocação dos profissionais são feitas com base em treinamento, capacitação, desempenho sustentado e experiência comprovados. Para o preenchimento das posições vagas, priorizamos preferencialmente o recrutamento interno. Quando necessário, recorremos

* Presidente-executivo da Xerox do Brasil
** Diretor-executivo de Recursos Humanos & Staff

ao mercado. Na eventual necessidade de redução do número de cargos, são examinadas todas as possibilidades de recolocação do pessoal, sendo a demissão a última opção a ser considerada.

Programas de treinamento formal e no próprio trabalho são desenvolvidos de acordo com a necessidade que o empregado demonstre ter para o desempenho das funções.

Quanto aos salários, benefícios e incentivos — componentes de nossa Política de Compensação Total —, estes são oferecidos em linha com os praticados no mercado de trabalho local ou nacional, tomando sempre como parâmetro as empresas mais progressistas e competitivas de cada país em que a Xerox opera.

Desejamos o bem-estar e a auto-realização de todos aqueles que contribuem para o crescimento do negócio da Empresa, que continuará a promover os meios para obtê-los através de programas de desenvolvimento e motivação interna. Nossos empregados continuarão a ser desafiados para fazer contribuições efetivas. Terão autonomia para tanto e serão recompensados quando os resultados assim permitirem.

Além de zelar pela manutenção de condições de trabalho seguras, saudáveis e agradáveis, a política de comunicação praticada é a de portas abertas, em todos os níveis hierárquicos. Promovemos a análise justa e cuidadosa dos problemas e necessidades pessoais, atentando para que as soluções sejam dadas no tempo certo.

A Xerox dá, ainda, proteção aos empregados e às suas famílias contra dificuldades financeiras relacionadas com doença, morte e velhice, coerentemente com os objetivos globais da Organização e com os padrões vigentes no país.

Mantemos, através de convênio firmado com o INES – Instituto Nacional de Educação aos Surdos e com o Ministério do Trabalho, um programa para deficientes auditivos. Iniciado em 1997 no Rio de Janeiro, este programa consiste em um estágio laborativo, com a duração de seis meses. Nele, deficientes auditivos são treinados para exercerem uma atividade compatível e, algumas vezes, são integrados à força de trabalho ao final do estágio.

Em todo o Brasil, é desenvolvido, ainda, um programa voltado para menores oriundos de comunidades carentes, que trabalham na Empresa na condição de aprendizes até completarem a maioridade. A Xerox do Brasil possui em seus quadros muitos ex-menores, desempenhando as mais variadas funções em áreas diversas.

**Responsabilidade Social e Solidariedade**

A responsabilidade da Xerox do Brasil com o país se manifesta nos planos do desenvolvimento econômico, cultural e social. Em todas as oportunidades, a Empresa tem exercido a sua cidadania com coerência.

Uma vez competitiva, ela contribui efetivamente para o desenvolvimento econômico do país. Voltada para os programas educacionais — hoje um dos seus promissores nichos de negócio —, a Xerox cumpre sua vocação e renova o compromisso com a educação e a cultura.

A preocupação da Empresa para com a comunidade se manifesta em todos os níveis, mas as comunidades carentes sempre mereceram um olhar especial. Exemplos mais evidentes da postura solidária da Xerox do Brasil são o Projeto Olímpico da Mangueira no Rio de Janeiro, de repercussão internacional, e outro similar, em Manaus, o da Casa do Zezinho, em São Paulo. Mas existem muitas outras iniciativas sociais realizadas pelo Brasil afora.

A Xerox entende que uma empresa bem-sucedida deve envolver-se com a comunidade, pois é dela que contrata seus empregados, encontra seus clientes e fornecedores.

Desde a sua fundação, em junho de 1965,

a Xerox do Brasil vem participando ativamente da vida da comunidade. Consciente da responsabilidade social da iniciativa privada, a Xerox elegeu a promoção social e o desenvolvimento comunitário como prioridade, concentrando a maioria de seus projetos na infância e juventude menos favorecidas.

Associada ao GIFE — Grupo de Institutos, Fundações e Empresas, cujos membros atuam no Terceiro Setor, no Brasil, a Xerox disponibiliza recursos privados para fins públicos, apoiando programas que estejam em sintonia com seus valores, crenças e prioridades, em todas as áreas geográficas onde mantém Unidades Xerox. Neste particular, prioriza os programas que melhorem as condições de vida de crianças e adolescentes menos favorecidos, estimulando, inclusive, a participação voluntária de empregados em ações que melhorem a qualidade de vida de suas comunidades.

Ao promover a ação social e de desenvolvimento na sociedade, atuando com as comunidades carentes e trazendo, inclusive, para os seus quadros, pessoas das mais diversas condições sociais, sem resquício de preconceito contra raça, religião, nacionalidade, sexo, idade ou deficiência física, a Xerox acredita firmemente que está contribuindo para amenizar os desequilíbrios, enriquecendo seu próprio ambiente de trabalho com as múltiplas experiências advindas de pessoas diferentes, sendo, portanto, a primeira a ser beneficiada.

# *Programa Brasil, Gênero e Raça: Superando a discriminação no trabalho*

Maria Cecília de Moura Ferreira* e Maria Helena Gomes dos Santos**

Superar a discriminação é possível, com o apoio do Estado, através de um programa permanente de sensibilização dos servidores públicos, envolvendo toda a comunidade. Isso é o que o Ministério do Trabalho e Emprego vem demonstrando, na execução do Programa Brasil, Gênero e Raça, coordenado pela Assessoria Internacional.

Na processo da discriminação encontramos dois princípios: o círculo vicioso e o círculo virtuoso.

Como *círculo vicioso*, a discriminação é um fato permanente e freqüente nas relações sociais de uma sociedade marcada pela desigualdade e autoritarismo. A vítima convive com o sentimento de impotência e de que não conseguirá punição para este crime, embora passível de punição pela legislação ordinária. Não denuncia, não há punição e se perpetua o ciclo de injustiça e impunidade.

Não é possível conviver com práticas discriminatórias que provocam imenso sofrimento físico e moral às suas vítimas, além do sentimento de impotência diante da falta de igualdade de oportunidades que vem perpetuar as injustiças sociais. Quando a discriminação é clara e sem disfarces, o choque é profundo e sofrido, deixando o indivíduo discriminado com cicatriz pelo resto da vida.

Na relação de trabalho se reproduz o modelo de desigualdade da sociedade. Uma sociedade que discrimina é uma sociedade desigual, na qual as pessoas têm oportunidades desiguais e as mulheres - especialmente as mulheres negras -, homens negros, pessoas portadores de deficiência, portadores do vírus HIV, e outros grupos vulneráveis são os que se encontram em condições mais precárias, percebendo os menores salários e sujeitos a diferentes tipos de discriminação.

Para reverter a situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão. É aí que entra o *círculo virtuoso*, que reconhece a existência da discriminação e procura superá-la. As práticas discriminatórias estão embutidas no cotidiano das pessoas. Reconhece-se que as pessoas são discriminadas, como um passo inicial para mudar. Temos que partir da mudança de comportamento do indivíduo. Em articulação com a sociedade civil organizada (movimento sindical, organizações de mulheres, o movimento negro, as associações representativas de diversos segmentos), reforçando-se o papel dos diferentes atores, apoiando-se as vítimas como elo frágil desta relação, capacitando-se os agentes públicos, rompendo a inércia da imobilidade, recorrendo-se a instrumentos da legislação internacional, acreditando que, para além da punição, o fator fundamental é o resgate da dignidade humana das pessoas atingidas pela discriminação.

O caminho estratégico e inovador encontrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi através do ***Programa Brasil***,

* Chefe da Divisão de Intercâmbio e Cooperação Técnica da Assessoria Internacional; Responsável Técnica pelo Programa Brasil, Gênero e Raça.
** Chefe da Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego.

***Gênero e Raça***, coordenado pela Assessoria Internacional. Partindo do princípio do círculo virtuoso, o ***Programa*** se iniciou com o debate de maneira ampla com vários setores da sociedade, sobre as práticas discriminatórias nos locais de trabalho, ainda tão pouco trabalhadas e reconhecidas como problema.

A discriminação[1] em razão da origem, raça sexo, cor, idade ou de quaisquer outras formas é vedada por lei, chegando em alguns casos a ser tipificada como crime. Não bastam, porém, medidas legais que coíbam as práticas discriminatórias no emprego, embora sejam necessárias. Para condenar e refrear a discriminação é essencial a legislação, mas constitui só o começo. A discriminação se manifesta sob as mais variadas formas, sendo preciso combatê-la por meio da informação, conscientização, sensibilização e, em alguns casos, do emprego de medidas compensatórias que se mostrem capazes de corrigir as desigualdades.

O ***Programa Brasil, Gênero e Raça*** desenvolve atividades que visam a despertar a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho e multiplicar expe riências bem sucedidas de ações concretas de promoção da igualdade de oportunidades. Tendo como base os princípios e as diretrizes da Convenção nº111, o ***Programa*** trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, sexo, orientação sexual, idade, estado de saúde etc.). Embora observando as especificidades de cada um desses enfoques, leva em consideração que o próprio termo *discriminação*, no Brasil sempre embutiu subjetivamente a questão da raça/cor e que a raça é fator agravante nas práticas discriminatórias, principalmente se associada a gênero.

As atividades do ***Programa*** compreendem:

1. promoção de eventos de sensibilização, conscientização e formação de formadores - foram realizados, de abril de 1996 a abril de 2000, 51 eventos, em 13 Estados, com a participação de 4.648 multiplicadores;

2. palestras para a divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção nº 111 - 48 palestras, em 10 Estados, com cerca de 3.000 participantes;

3. elaboração de material (cartilhas, *folders*, livretos e manuais) para informação, conscientização e sensibilização[i].

4. ações específicas no âmbito das atribuições das diversas áreas técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para se garantir uma política de não discriminação no trabalho, é preciso estabelecer um compromisso claro e contínuo pela eliminação das barreiras invisíveis da discriminação. Atuar contra a discriminação, promovendo a igualdade, é um caminho que possibilita a participação de todos e, ao mesmo tempo, permite que as pessoas sejam sensibilizadas e convivam com as questões da discriminação, possibilitando que a sociedade atue na construção de mecanismos e soluções que favoreçam sua eliminação.

A forma que o ***Programa*** encontrou para colocar isso em prática, para a materialização das ações de combate à discriminação, foi a instituição de *Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão*, nas Delegacias Regionais do Trabalho - DRT's.

O objetivo principal desses Núcleos é desenvolver ações para eliminar as desigualdades e combater as práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Os meios de que dispõem são a negociação, as mesas de entendimento e os processos de negociação coletiva. Promovem eventos, debates, campanhas e palestras visando motivação, sensibilização, informação e conscientização a respeito da discriminação, estabelecendo parcerias com os diversos atores sociais, engajando-os no processo de comprometimento com a não-discriminação.

1. A discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em motivos de raça/etnia, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação (Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação no Emprego e na Profissão).

*Nós não taxamos o empregador de discriminador, mas dizemos que ele não tem a informação correta. É um processo político para tornar esse empregador um parceiro. ...A DRT e o MTE têm o papel social preponderante de eliminar esses conflitos que são gerados pelo desconhecimento porque, na realidade, o preconceito e a discriminação são frutos da ignorância, da falta de informações*[2].

Já estão em funcionamento 11 Núcleos, instalados nas DRTs do Piauí, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Pernambuco, Ceará, Bahia, Alagoas, Amazonas e Espírito Santo. Até o final de junho serão instalados mais 4: em Goiás, Distrito Federal, Maranhão e Minas Gerais e, em agosto, na DRT- Pará. Esse trabalho deve ser estendido a todos os Estados, conforme a Portaria nº 604, do Secretário Executivo, publicada no D. O. U. de 5 de junho de 2000.

O ***Programa*** desenvolveu um Banco de Dados informatizado que está sendo disponibilizado a todos os Núcleos, para o acompanhamento das denúncias, dos eventos realizados, possibilitando a cada Estado inserir seus próprios dados e ter acesso aos dados dos outros Núcleos também. Por esse mesmo sistema, os dados do ***Programa*** na homepage do Ministério são atualizados.

As denúncias que chegam aos Núcleos são devidamente apuradas e, caso não haja solução mediada pela Delegacia, é feito o encaminhamento ao Ministério Público ou à Procuradoria. De janeiro a março de 2000, cinco Núcleos (RN, PE, MS, PI e CE) registraram um total de 80 casos, dos quais somente 9% foram encaminhados ao Judiciário. Dessas denúncias, 42% estão relacionadas à questão de gênero, 29% a acidentados do trabalho/doenças ocupacionais, 12% ao estado de saúde, 4% à deficiência física, 5% à idade, 4% à cidadania e 1% a raça/cor e 3% a outras. Um dado que chama a atenção é que 63% dos trabalhadores que se dirigem ao núcleo para fazer alguma denúncia ou solicitar informações sobre seus direitos são mulheres.

O Núcleo Igualdade no Trabalho/Centro de Atendimento ao Trabalhador com HIV/Aids, da DRT-RS, que atende mais especificamente a denúncias de discriminação a soropositivos, no período de fevereiro de 1998 a fevereiro de 2000 solucionou 513 (181 através de mediação) dos 522 casos, tendo encaminhado somente 9 à Comissão de Direitos Humanos. Nesse período, o Núcleo também atendeu a 439 solicitações de pedido de informações sobre os direitos do trabalhador portador do vírus.

Foi também realizada, em março de 2000, uma teleconferência, em parceria com o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho/SIT/MTE e com o Ministério da Saúde/Coordenação de Prevenção à Aids, abordando o tema da discriminação ao trabalhador soropositivo / Aids no local de trabalho.

Com a regulamentação da Lei nº 7.853/89, pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a competência da fiscalização das cotas de portadores de deficiência nas empresas passou para o Ministério do Trabalho e Emprego. Sendo assim, os Núcleos, em ação conjunta com o Ministério Público nos Estados e associações de portadores de deficiência, vêm contactando as empresas com mais de 100 empregados, visando a contratação de pessoas portadoras de deficiência, incluindo-se aí os acidentados do trabalho que têm se apresentado como categoria muito vulnerável à discriminação, quando do retorno ao trabalho.

O PRO-IGUALDADE da DRT-CE, em um trabalho conjunto com o SINE/IDT e o Ministério Público do Trabalho da 7ª Região, no período de abril a maio de 2000 notificou 32 empresas com mais de 100 empregados. Dos Termos de Compromisso assinados com 7 dessas empresas, foram ofertadas 164 vagas para portadores de deficiência. Esse Núcleo também desenvolveu um sistema informatizado de acompanhamento da inserção da pessoa portadora e deficiência,

2. Carlos Aleixo, Coordenador do Núcleo Igualdade no Trabalho - CAT/HIV/Aids da DRT-RS

que o Programa já está disponibilizando para os demais Núcleos.

O PRO-IGUALDADE da DRT-PI, em conjunto com a Procuradoria Regional do Trabalho, teve participação efetiva, reconhecida pela Secretaria Municipal de Trabalho, Cidadania e Assistência Social tanto na criação do Conselho de Defesa dos Direitos do Portador de Deficiência, como no Decreto de institucionalização do Selo Municipal *Aqui trabalha gente eficiente*, a ser colocado nas empresas que colaborarem efetivamente na inserção no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Considerando o Plano de Metas do MTE de redução dos índices de acidentes no trabalho e, que, dentre os segmentos vulneráveis à discriminação os acidentados do trabalho sofrem violentos abusos na sua condição de trabalhadores no retorno ano trabalho, a DRT-PI criou o Grupo de Acompanhamento ao Acidentado do Trabalho - GRAAT. A integração do Núcleo PRO-IGUALDADE ao GRAAT evidencia que a questão da discriminação está efetivamente inserida nas atividades de rotina da Delegacia.

O PRO-DIGNIDADE, da DRT-RN, tem realizado palestras de conscientização sobre o seguro desemprego do pescador artesanal, junto às 44 colônias de pescadores, após detectarem que as mulheres pescadoras são discriminadas e não recebem o seguro desemprego no período do defeso da lagosta e da piracema. Isso porque os presidentes das colônias entendiam que o seguro-desemprego "não é coisa prá mulher". As cerca de 100 pescadoras possuem a carteira do IBAMA, contribuem para o INSS, são associadas das colônias, vão para o mar nas mesmas condições que os pescadores, mas nem elas mesmas se davam contam conta que estavam sendo discriminadas.

O NUCODEP, da DRT-MS, visando estender o combate à discriminação também ao trabalhador rural, iniciou, este ano, a implantação do Programa em subdelegacias e postos, começando por Ponta Porã e Dourados.

O Programa tem obtido resultados concretos de suas atividades, como a ampliação de possibilidades de emprego para segmentos vulneráveis, reversão de situações de demissão, mudanças de comportamento frente à questão, conseguido espaço na mídia e ampliado o número de parceiros para trabalhar em prol da igualdade de oportunidades.

Os Núcleos assumem um papel de agente executor das ações necessárias para a materialização do ***Programa*** de Implementação da Convenção nº 111. Eles vêm cumprindo com o papel social do Ministério, ao dispensar atenção ao trabalhador, vítima de discriminação, assistência e orientação.

O ***Programa*** está também tomando algumas ações voltadas especialmente aos profissionais de recursos humanos, por acreditar serem estes os orientadores da política de emprego das empresas para as quais trabalham. É imprescindível que haja a receptividade das empresas às políticas de recursos humanos que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade. É necessário, entretanto, que seus profissionais entendam a importância de adotarem o conceito da diversidade, que parte do princípio de respeitar as diferenças e evitar qualquer forma de discriminação, seja no momento do recrutamento, da seleção e da demissão.

Na maioria das vezes se verifica que a resistência para trabalhar com questões da discriminação passa pela dificuldade de se operacionalizar o conceito no quotidiano do trabalho. A idéia corrente é de que tal empreendimento sempre exige um programa específico com destinação de altos recursos financeiros, o que acaba por se constituir em empecilho para o avanço das ações de promoção da igualdade de oportunidades. E aqui vale a experiência na condução do ***Programa*** no MTE.

O ***Programa*** começou utilizando a estratégia de identificar, nas diversas unidades que compõem a estrutura do MTE, os programas e projetos em desenvolvimento capazes de absorver no seu conteúdo, as

questões relativas a gênero e raça. Uma vez identificadas as áreas para a inserção do tema da discriminação, foram discutidas ações possíveis e as oportunidades que poderiam se apresentar. E assim se iniciou o processo de inserir a questão da discriminação na rotina de trabalho e nas áreas de atuação do MTE.

O mesmo se pode aplicar a empresas e outras instituições. Esse processo acaba se convertendo em parte integrante da atividade profissional atingindo, por conseguinte, o objetivo de sensibilizar e envolver um quantitativo maior de pessoas. O resultado de tudo isso é uma absorção gradual do problema e a busca automática de soluções que vai desde a motivação das pessoas para com o tema até a sensibilização e participação ativa. A atividade passa a ser inerente ao programa de cada unidade ou setor e o tema passa a ser incorporado à rotina da instituição e de cada funcionário.

A empresa que compartilha da política de diversidade passa a valer não apenas pelo seu balanço econômico-financeiro, mas também pelo seu balanço social. A política de diversidade é vista como estratégica para a sobrevivência dos negócios para o próximo milênio. A atitude de algumas empresas terem incorporado a questão da diversidade nos seus planejamentos estratégicos, nas suas políticas internas, tem-se constituído em sucesso não só para empresas, como para a cidadania de um povo inteiro. Porque, sem prejuízo do mérito ou da qualidade, mudaram-se os paradigmas de não discriminar para a valorização da diferença, trazendo para o seio da empresa a contribuição de segmentos historicamente vitimados na sua condição de seres humanos.

Estamos estabelecendo propostas concretas e partindo para ações de fato, que atendam às vítimas de discriminação, buscando estabelecer um ambiente de trabalho isento de práticas discriminatórias, que respeite a dignidade das pessoas e que assegure a cada indivíduo condições de pleno desenvolvimento de seus talentos.

A discriminação não é somente um crime hediondo que fere os princípios constitucionais. É estabelecer que existem dois tipos de ser humano: um que tem direitos e outro que não tem nenhum. Cabe a todos aqueles que acreditam na democracia ter uma posição em prol da igualdade de oportunidades, como princípio básico de cidadania.

---

i. Até abril de 2000, além de diversos folders de divulgação, foram publicadas:
* Discriminação: Teoria e Prática
* Convenção nº 100 Igualdade de Remuneração - Convenção nº 111 Discriminação no Emprego e Profissão
* Implementação de Políticas voltadas à Diversidade
* A Convenção nº 111 e a Promoção da Igualdade de Oportunidades na Negociação Coletiva
* Discriminação: uma questão de Direitos Humanos
* Gênero e Raça e a Promoção da Igualdade de Oportunidades
* Guia de Elaboração de Programas de Promoção da Igualdade de Oportunidades
* O Trabalhador e o HIV/Aids
* Ação Afirmativa no emprego de minorias étnicas e de pessoas portadoras de deficiência

Já está em fase de editoração a publicação Coletânea de Legislação Antidiscriminatória no mercado de trabalho

**BIBLIOGRAFIA**

Programa Brasil, Gênero e Raça. Discriminação: Teoria e Prática. Ministério do Trabalho. Brasília, 1998

FERREIRA, M.C.de Moura. Construindo uma estratégia para combater a discriminação e promover a igualdade. *In* Relatório do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Ministério do Trabalho. Brasília, julho de 1997

FERREIRA, M.C.de Moura. Contexto sócio-cultural e tendências relativas à situação da mulher no mundo do trabalho. *In* Relatório do I Seminário Nacional Mulher, Cidadania, Trabalho e Renda - SDS, São Paulo, março de 1999.

Programa Brasil, Gênero e Raça. Guia de Elaboração de Programas de Promoção da Igualdade. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 1999

Programa Brasil Gênero e Raça. Relatório do Workshop Treinamento e capacitação de membros do GTM e coordenadores de Núcleos. MTE, Brasília, abril de 1999

SANTOS, Ivair A A dos. Discriminação: uma questão de Direitos Humanos. Programa Brasil, Gênero e Raça, MTE, Brasília, abril de 1998

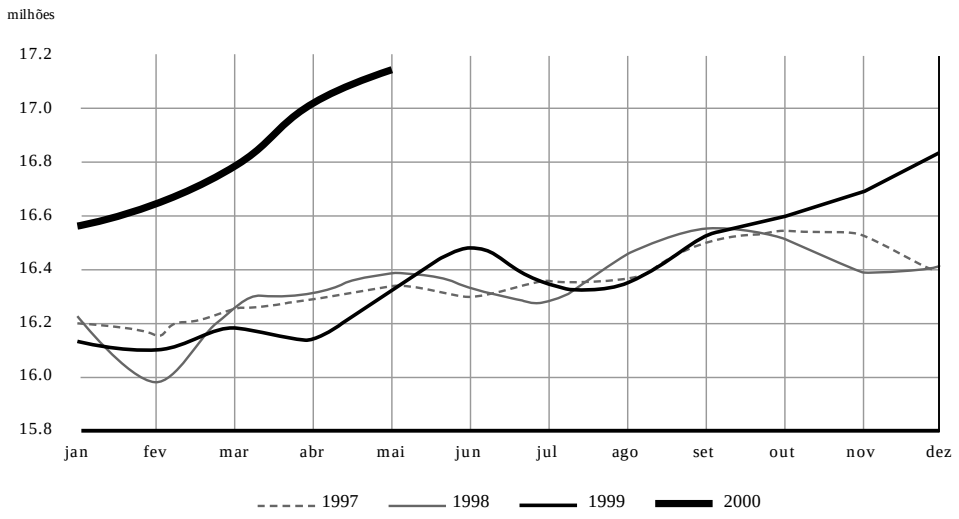
# ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO

## *Mercado de Trabalho*

A divulgação dos dados referentes ao último mês de maio da Pesquisa Mensal do Emprego (PME/IBGE) trouxe como fato de maior relevância a manutenção do padrão de funcionamento recente do mercado de trabalho metropolitano. De fato, o comportamento dos principais indicadores de desempenho do mercado de trabalho das seis regiões metropolitanas cobertas pela PME nos primeiros meses do ano 2000 não apresenta, ressalvadas as influências de natureza sazonal, mudanças significativas em relação ao padrão que já havia se delineado a partir de meados do ano anterior.

O aspecto mais relevante continua sendo a expressiva capacidade de geração de novos postos de trabalho, confirmando assim a ruptura do processo de estagnação do nível de ocupação metropolitano que caracterizou o período 1997-98 e boa parte de 1999. A inflexão na curva de evolução temporal do nível de ocupação pode ser facilmente visualizada no Gráfico abaixo: nos últimos meses de 1999 esta curva passa a crescer seguidamente e há um "descolamento" em relação aos níveis verificados um ano antes. Mais do que isso, chama a atenção o fato de esta diferença em relação ao mesmo mês do ano anterior tornar-se cada vez mais pronunciada ao longo dos primeiros meses deste ano: enquanto o nível médio de ocupação de janeiro a maio de 2000 cresceu 4,2% em relação à média do mesmo período em 1999, este crescimento é superior a 5%, quando se comparam os níveis do mês de maio em cada um dos dois anos.

GRÁFICO 1
BRASIL - NÍVEL DE OCUPAÇÃO METROPOLITANO (PME/IBGE)




**Fonte: elaboração própria**

As taxas recentes de crescimento do nível de ocupação metropolitano são bastante superiores ao ritmo de expansão demográfica da População em Idade Ativa (PIA), que situa-se em torno de 2% ao ano. Ainda assim, as taxas de desemprego, embora tenham declinado levemente nos últimos meses, permaneceram em patamares muito similares aos observados no início de 1999: a média dos cinco primeiros meses de 2000 foi, para todos efeitos práticos, virtualmente a mesma observada de janeiro a maio de 1999, ficando pouco abaixo da marca de 8%.

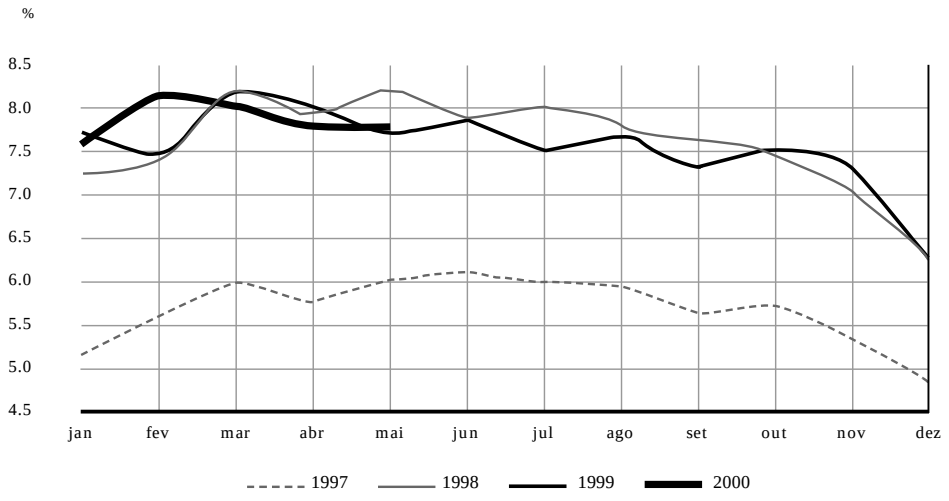
Conforme já salientado por diversas vezes em edições anteriores deste Boletim, é no comportamento da oferta de trabalho que se encontra a explicação para esta, em certo sentido aparente, estabilidade. A pouca atratividade do mercado de trabalho durante um prolongado intervalo de tempo fez com que a parcela das pessoas da PIA que dele participavam – taxa de participação ou taxa de atividade – declinasse, particularmente no início de 1999. Com isso houve uma redução no contingente de trabalhadores procurando emprego, o que acabou por evitar que a taxa de desemprego aumentasse ainda mais.

A partir do momento em que o mercado de trabalho tornou-se mais atrativo, passando a gerar mais postos de trabalho, ocorreu uma reversão no processo e a pressão do lado da oferta voltou a aumentar, por conta do retorno de trabalhadores que dele haviam se retirado por desalento ou adiado seu ingresso, neutralizando em boa medida os progressos do lado da demanda, ao menos no que tange à taxa de desemprego.

No último mês de maio a taxa de participação praticamente igualou os níveis observados em maio de 1998 e de 1997, mas ainda encontra-se 1,2 pontos percentuais abaixo do observado em maio de 1996. Seria necessário saber, então, para que patamar ela virá a convergir no futuro próximo, para que fosse viável avaliar a trajetória da taxa de desemprego no restante do ano. Em permanecendo a tendência de alta, é possível que, mesmo em um cenário de expansões adicionais do nível de ocupação, o que parece plausível no momento, ela não venha a cair de forma mais expressiva no futuro imediato. De qualquer forma, mantida a vitalidade da demanda por trabalho, é uma questão de tempo para que estas quedas venham a ocorrer.

O outro grande agregado de interesse – o rendimento real médio – não vem, ao

GRÁFICO 2
BRASIL - TAXA DE DESEMPREGO METROPOLITANO (PME/IBGE)




**Fonte: elaboração própria**

menos por enquanto, apresentando um comportamento muito favorável, mantendo sua trajetória de queda, que vem sendo verificada desde o início de 1998 (no mês de abril o rendimento real foi igual ao de março, mas ainda inferior ao de janeiro).

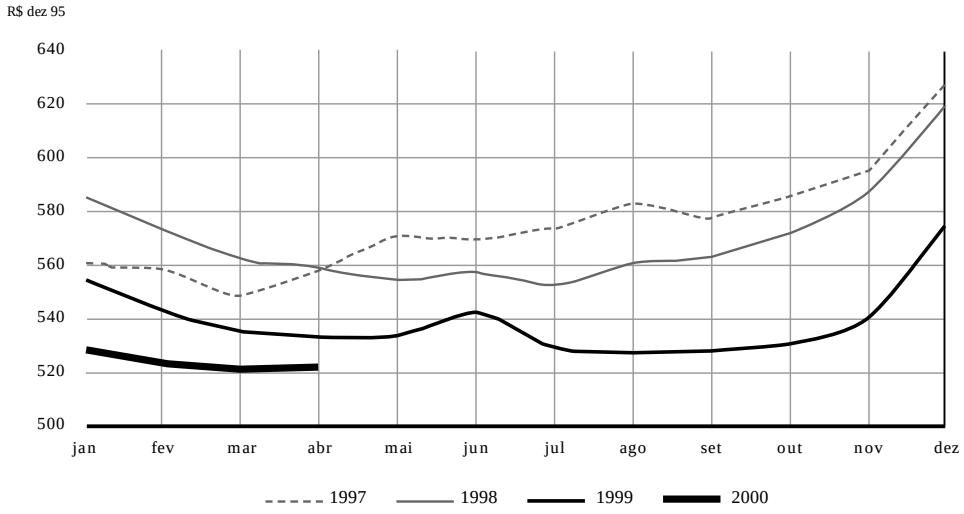
É verdade que a queda observada nos quatro primeiros meses deste ano (os dados sobre rendimentos na PME/IBGE apresentam defasagem de um mês em relação aos demais) pode ser atribuída quase que integralmente a fatores de natureza sazonal, como as férias e o período de carnaval, sendo que este mesmo comportamento foi observado nos anos anteriores (ver Gráfico abaixo).

Ainda assim, os rendimentos no primeiro quadrimestre deste ano são inferiores aos do primeiro quadrimestre do ano passado, que por sua vez já haviam sido menores que os de 1998 e 1997, o que configura um quadro pouco alentador. Quando se comparam as médias dos primeiros quatro meses de 2000 e 1999 a queda é de 3,1%, enquanto que na comparação de abril a abril a retração é menor, da ordem de 2,0%. O fato do hiato vir diminuindo é, sem dúvida, bem-vindo. Não obstante, há que se ter claro que a base de comparação – o ano de 1999 – é fraca, o que serve para qualificar qualquer possível conotação otimista que possa ser emprestada a este estreitamento dos diferenciais de rendimento.

O comportamento dos rendimentos médios para o restante do ano envolve uma considerável dose de incerteza. Se, por um lado, além das expectativas em relação à inflação serem de taxas bastante reduzidas, os indícios são de que o processo de recuperação da demanda por trabalho continuará em curso, o que contribuiria para a recuperação da remune-ração do trabalho em termos reais, por outro, uma eventual continuidade do aumento da pressão do lado da oferta poderá atenuar, e retardar, a materialização de uma reversão mais substantiva do quadro atual.

De qualquer maneira, o panorama é bastante mais favorável que nos anos anteriores, pois mesmo na possibilidade de que os rendimentos não aumentem de imediato, parece bastante plausível conjecturar que a massa salarial deverá continuar apresentando uma tendência de expansão nos próximos meses, contribuindo para estimular o aumento do consumo e da demanda agregada.

GRÁFICO 3
BRASIL - RENDIMENTO REAL MÉDIO METROPOLITANO (PME/IBGE)




**Fonte: elaboração própria**

NOTAS TÉCNICAS

*A natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo* 35
Ricardo Paes de Barros,
Carlos H. Corseuil e Daniel D. Santos

*Discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho* 45
Serguei Soares

*A experiência do Reino Unido no fortalecimento das políticas ativas de emprego* 53
Rogério Nagamine Costanzi

# *A natureza da inserção feminina e dos diferenciais por gênero no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo*

Ricardo Paes de Barros*, Carlos H. Corseuil e Daniel D. Santos**

A crescente participação das mulheres, e a redução do grau de discriminação por sexo, no mercado de trabalho, suscita dúvidas sobre as conseqüências deste fenômeno sobre a capacidade de geração de renda dos trabalhadores brasileiros. Esta nota tem por objetivo descrever o atual padrão de inserção das mulheres no mercado de trabalho e investigar os possíveis impactos que a intensificação da participação feminina e da redução da discriminação pode causar sobre a distribuição da renda do trabalho principal no Brasil.

Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho, a proporção das mulheres em idade ativa engajadas ou buscando engajar-se em atividades econômicas é ainda bem inferior à masculina. De fato, conforme ilustra a Tabela 1 (ver página seguinte), a taxa de participação feminina em São Paulo permanecia, no triênio 1996-98, em média 28 pontos percentuais abaixo da masculina.

Entre as pessoas economicamente ativas não parece existir grandes diferenças quanto ao acesso a postos de trabalho. As diferenças na taxa de desemprego por gênero são limitadas (6,7% entre as mulheres e 8,0% entre os homens), embora a duração média do desemprego seja bem superior entre as mulheres (10,5 meses) que entre os homens (6,9 meses). No entanto, como a duração do desemprego de um grupo é função não apenas da oferta de postos de trabalho mas também do nível de exigência deste grupo para aceitar as ofertas disponíveis, é difícil interpretar uma maior duração do período de desemprego como evidência de uma maior deficiência na oferta de postos de trabalho.

Uma dimensão em que as diferenças por gênero são acentuadas no mercado de trabalho é a duração da jornada de trabalho. Enquanto cerca de 30% das mulheres trabalham efetivamente menos de 40 horas por semana, entre os homens apenas 15% trabalham menos de 40 horas, fazendo com que a jornada semanal média de trabalho das mulheres ocupadas seja cerca de 5 horas inferior à dos homens. Esta diferença tem um importante impacto sobre o potencial de geração de renda das mulheres, mas é difícil saber se é resultado de uma escolha das mulheres por uma menor jornada de trabalho ou um impedimento imposto pelo mercado de trabalho ou outros fatores além do seu controle.

As diferenças por gênero são também importantes no que se refere à estrutura ocupacional por setor de atividade. Na grande maioria dos setores de atividade, a participação das mulheres é muito acima ou muito abaixo da sua representatividade na população ocupada. Dentre os 20 setores utilizados neste estudo, em apenas 5 a representação das mulheres difere da sua representação na população ocupada em menos de 10 pontos percentuais, como mostra a Tabela 2 (ver página 39). As estimativas apresentadas nesta tabela revelam um elevado grau de segregação ocupacional por gênero. Este elevado grau de segregação pode ser também evidenciado verificando-se que as 10 ocupações

* Diretor de Estudos Sociais do IPEA
** Técnicos do IPEA/DISOC

TABELA 1
PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL E SEXO

| GRUPO | HOMEM | MULHER |
|---|---|---|
| COMERCIANTE AMBULANTE | 13,78 | 15,18 |
| COMÉRCIO VAREJO E ATACADISTA | 8,47 | 1,35 |
| CONSTRUÇÃO CIVIL | 10,27 | 0,11 |
| SERVIÇOS FINANCEIROS, CORRETAGEM E SEGUROS | 1,68 | 1,30 |
| SERVIÇOS DE BARBEARIA E BELEZA | 0,42 | 2,38 |
| SERVIÇOS DOMÉSTICOS | 0,60 | 14,19 |
| SERVIÇOS DE HOTEL, BARES E RESTAURANTES | 2,64 | 5,44 |
| SERVIÇOS PÚBLICOS | 4,18 | 11,33 |
| ESPORTE E CULTURA | 1,37 | 1,40 |
| CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO E CALÇADOS | 0,62 | 5,22 |
| EXTRATIVISMO | 0,26 | 0,09 |
| INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E FUMO | 0,15 | 0,11 |
| IND. DE CERÂMICA, ARTIGOS DE BORRACHA, CIMENTO E MADEIRA | 2,81 | 0,48 |
| IND. ELÉTRICO E ELETRÔNICO | 0,30 | 0,35 |
| IND. GRÁFICA E PAPEL | 1,14 | 0,53 |
| INDÚSTRIA METALÚRGICA | 6,91 | 0,57 |
| INDÚSTRIA TEXTIL | 0,45 | 0,41 |
| OCUPAÇÕES GENÉRICAS DE PRODUÇÃO | 19,12 | 26,71 |
| TRABALHADORES BRAÇAIS | 13,93 | 4,94 |
| OUTROS | 10,92 | 7,91 |

**Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.**

mais femininas (onde a percentagem de mulheres no total de pessoal ocupado é maior) representam mais de 80% do emprego feminino mas apenas pouco mais de 40% do emprego masculino. De forma similar, tem-se que as 10 ocupações mais masculinas representam menos de 20% do emprego feminino e quase 60% do emprego masculino (veja Gráfico 1 na página seguinte).

É preciso dizer, entretanto, que a partir apenas da informação apresentada na Tabela 2 (ver página seguinte) é difícil inferir em que medida estas diferenças em inserção ocupacional são o resultado de diferenças em preferências ou resultam de impedimentos impostos pelo mercado de trabalho. Uma forma de aprofundar esta discussão é verificar em que medida as ocupações femininas são piores ou apenas diferentes. Com vistas a investigar esta questão, ordenamos as ocupações segundo a renda média dos homens com nível educacional mediano (5 a 8 anos de estudo) em cada ocupação[1]. Com base nesta ordenação, estimamos a proporção de homens e mulheres em ocupações de baixa renda (ver Gráfico 2 na página 38).

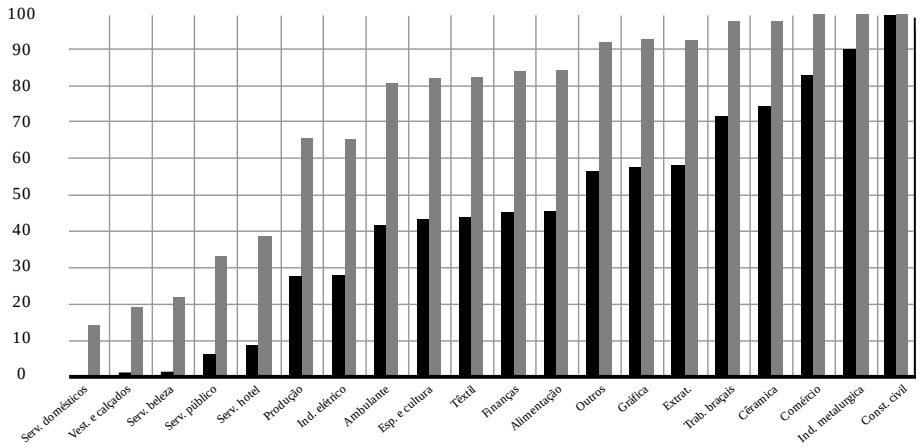
Os resultados obtidos indicam que exceto pela alta incidência de mulheres no trabalho doméstico, existe pouca evidência de que as ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente inferiores àquelas predominantemente masculinas. De fato, conforme revela o Gráfico 3 (ver página 38), a proporção das mulheres e homens em ocupações com salário abaixo da mediana masculina é muito próxima, com a diferença sendo inferior a 10 pontos percentuais. Além disso, tem-se que 22% das mulheres e dos homens encontram-se em ocupações com renda média acima de R$ 700 [2] como serviços públicos, esporte, cultura e serviços financeiros. Em suma, os números apresentados indicam que, embora exista forte evidência de que

TABELA 2
ESTATÍSTICAS BÁSICAS DE MERCADO DE TRABALHO

| ESTATÍSTICAS | HOMEM | MULHER |
|---|---|---|
| TAXA DE PARTICIPAÇÃO | 69,97 | 41,97 |
| TAXA DE DESEMPREGO | 6,75 | 8,00 |
| DURAÇÃO MÉDIA DO DESEMPREGO EM MESES | 6,91 | 10,48 |
| JORNADA SEMANAL MÉDIA DO TRABALHO | 43,43 | 38,98 |
| PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO OCUPADA POR JORNADA SEMANAL | | |
| MENOR QUE 30 HORAS SEMANAIS | 6,38 | 14,63 |
| MENOR QUE 32 HORAS SEMANAIS | 9,63 | 22,74 |
| MENOR QUE 36 HORAS SEMANAIS | 12,70 | 26,61 |
| MENOR QUE 40 HORAS SEMANAIS | 15,05 | 29,66 |

**Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.**

GRÁFICO 1
DISTRIBUICÃO ACUMULADA DOS OCUPADOS POR SETOR DE ATIVIDADE, ORDENADOS SEGUNDO GRAU DE MASCULINIZAÇÃO




Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.
Nota: 1- Proporção de homens dentre o total de ocupados no setor.

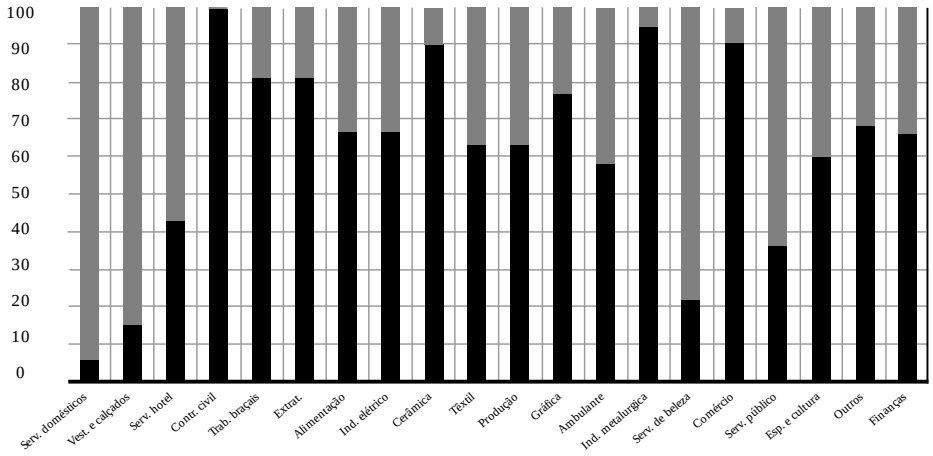
Mulheres
Homens

a estrutura ocupacional das mulheres é muito diferente da dos homens, não há grandes indícios de que as ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente inferiores. Assim, a hipótese de que a distribuição das mulheres entre ocupações deve refletir fundamentalmente restrições de acesso a oportunidades de trabalho em setores que remuneram melhor não encontra um claro respaldo empírico.

Uma forma de resumir o grau de inferioridade da estrutura salarial feminina consiste em contrastar qual seria o salário médio feminino e masculino caso o salário médio em cada ocupação fosse o salário masculino para trabalhadores medianamente escolarizados. Quando estimada esta diferença, o resultado indica uma superioridade masculina de apenas 0,5% quando o emprego doméstico é excluído e de 5%, quando o emprego doméstico é incluído.

1. Os setores predominantemente masculinos foram: *extrativismo; trabalho braçal; indústria metalúrgica; indústria gráfica e de papel; indústria de alimentação e fumo; indústria de cerâmica, artigos de borracha, madeira e cimento; comércio varejo e atacadista; serviços financeiros, corretagem e seguros; e construção civil*. Já os setores mais femininos foram: *indústria elétrico-eletrônica; indústria têxtil; confecção de vestuário e calçados; ocupações genéricas de produção; comércio ambulante; serviços de barbearia e beleza; serviços domésticos; serviços de hotéis, bares e restaurantes; serviços públicos; e esporte e cultura.*
2. Valores de julho de 1997.

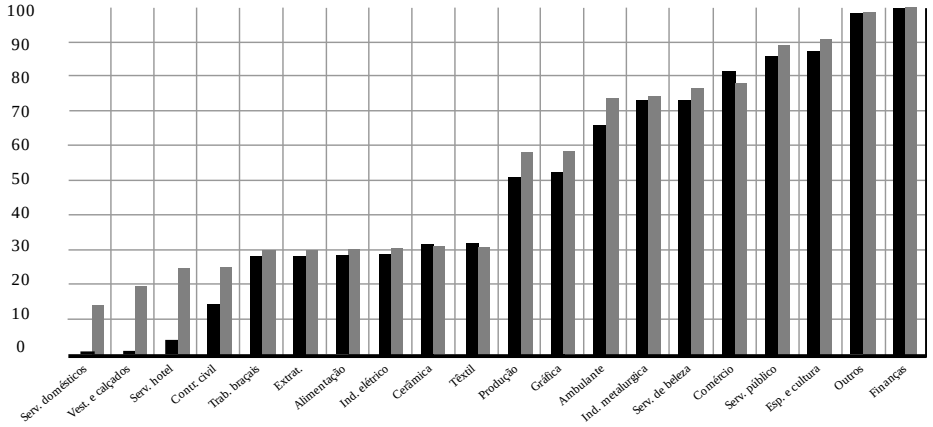
GRÁFICO 2
PROPORÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR SETORES DE ATIVIDADE, ORDENADOS SEGUNDO A REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS HOMENS COM 5 A 8 ANOS DE ESTUDO




Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Mulheres
Homens

GRÁFICO 3
DISTRIBUIÇÃO ACUMULADA DE OCUPADOS POR SETORES DE ATIVIDADE, ORDENADOS SEGUNDO A REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS HOMENS COM 5 A 8 ANOS DE ESTUDO




Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.

Mulheres
Homens

Finalmente, resta documentar as diferenças salariais por gênero. Com este objetivo a Tabela 3 (ver página seguinte) apresenta o salário médio dos homens e mulheres por ocupação e nível educacional. Esta tabela revela que na grande maioria dos casos os salários masculinos são bem superiores aos femininos. De fato, em apenas 5% dos casos conside-rados o salário médio feminino apresentou-se mais de 10% superior ao masculino ao passo que em 81% dos casos o oposto ocorreu. Com vistas a obter uma estatística sumária da magnitude destas diferenças salariais, calculamos a média destas diferenças utilizando a composição ocupacional-educacional masculina e feminina. Em ambos os casos os resultados indicam que a diferença salarial média entre homens e mulheres na mesma ocupação e com a mesma escolaridade é próxima a 50%.

Além de significativas estas diferenças salariais por gênero seguem alguns padrões bem definidos. O Gráfico 3, por exemplo, revela que os diferenciais crescem com o

TABELA 3
SALÁRIO HORÁRIO DA POPULAÇÃO OCUPADA
POR GRUPO OCUPACIONAL E NÍVEL DE EDUCAÇÃO

| GRUPO | 0 A 4 ANOS DE ESTUDO | | 5 A 8 ANOS DE ESTUDO | | 9 A 11 ANOS DE ESTUDO | | MAIS DE 11 ANOS DE ESTUDO | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMEM | MULHER | HOMEM | MULHER | HOMEM | MULHER | HOMEM | MULHER |
| COMERC. AMBULANTE | 2,82 | 2,09 | 3,60 | 2,43 | 5,13 | 3,12 | 10,53 | 6,29 |
| COMÉRC. VAREJO E ATACADISTA | 3,79 | 3,75 | 3,74 | 3,65 | 5,48 | 4,19 | 11,18 | 7,35 |
| CONSTR. CIVIL | 2,61 | 1,67 | 2,65 | 1,74 | 3,43 | 4,58 | 16,24 | 6,86 |
| SERV. FINAN., CORRETAGEM E SEGUROS | 5,07 | 5,82 | 6,96 | 4,25 | 8,55 | 6,59 | 17,17 | 11,07 |
| SERV. DE BARBEARIA E BELEZA | 3,32 | 2,62 | 3,48 | 2,66 | 5,28 | 3,68 | 3,70 | 3,77 |
| SERV. DOMÉSTICOS | 1,87 | 1,97 | 2,42 | 1,90 | 3,07 | 1,72 | 2,04 | 2,65 |
| SERV. DE HOTEL, BARES E REST. | 2,56 | 1,92 | 2,57 | 1,99 | 2,63 | 2,24 | 8,81 | 5,25 |
| SERV. PÚBLICOS | 3,78 | 3,45 | 4,47 | 3,49 | 5,48 | 4,59 | 15,15 | 9,01 |
| ESPORTE E CULT. | 6,06 | 4,51 | 5,86 | 4,06 | 7,24 | 7,41 | 11,30 | 10,56 |
| CONFECÇÃO DE VEST. E CALÇADOS | 2,68 | 1,91 | 2,56 | 2,04 | 2,69 | 2,23 | 3,06 | 4,44 |
| EXTRATIVISMO | 1,78 | 0,74 | 2,66 | 2,76 | 9,06 | 4,11 | 20,37 | 5,35 |
| IND. DE ALIMENTAÇÃO E FUMO | 2,29 | 2,32 | 2,71 | 2,08 | 2,71 | 2,24 | 9,59 | 4,40 |
| IND. DE CERÂMICA, ARTIGOS DE BORRACHA, CIMENTO E MADEIRA | 2,99 | 1,80 | 3,08 | 2,02 | 3,30 | 2,46 | 6,19 | 8,68 |
| IND. ELÉTRICO E ELETRÔNICO | 2,93 | 2,45 | 2,90 | 1,91 | 3,95 | 2,18 | 8,02 | 3,09 |
| IND. GRÁFICA E PAPEL | 3,60 | 2,07 | 3,87 | 2,31 | 4,48 | 2,90 | 6,47 | 6,20 |
| IND. METALÚRGICA | 3,75 | 2,20 | 3,99 | 2,25 | 4,88 | 2,76 | 6,88 | 4,74 |
| IND. TEXTIL | 3,14 | 1,75 | 3,28 | 2,05 | 3,49 | 2,08 | 5,04 | 2,83 |
| OCUP. GENÉRICAS DE PRODUÇÃO | 4,04 | 2,67 | 3,87 | 2,59 | 5,71 | 3,71 | 14,60 | 9,05 |
| TRABALHADORES BRAÇAIS | 2,42 | 1,61 | 2,55 | 1,73 | 3,44 | 2,19 | 7,14 | 6,19 |
| OUTROS | 5,27 | 3,46 | 5,86 | 3,60 | 9,36 | 6,09 | 17,66 | 10,65 |

**Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.**

nível educacional. Já o Gráfico 4 (ver página seguinte) mostra que, embora exista uma tendência para uma relação positiva entre o grau de masculinização das ocupações de um setor de atividade e o hiato salarial entre homens e mulheres, isto é, embora exista uma tendência para a inferioridade salarial das mulheres ser menor nas ocupações mais femininas, esta relação é relativamente fraca.

## Discriminação por sexo e a distribuição da renda do trabalho principal[4]

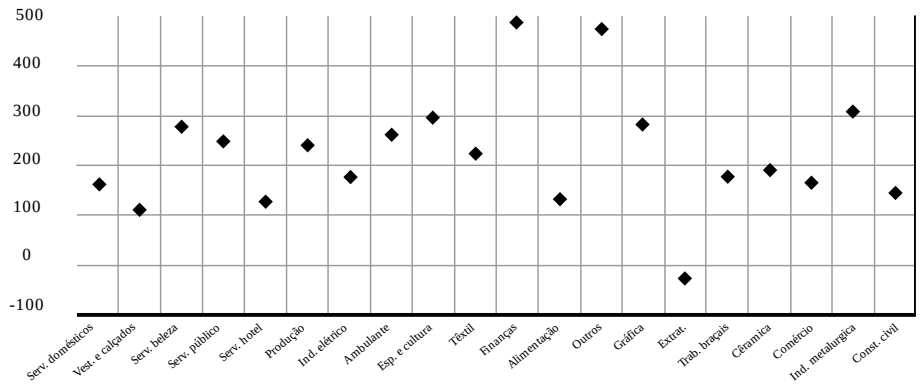
A metodologia empregada para captar o efeito da mudança da inserção da mulher no mercado de trabalho consiste em exercícios de contra-factual. Nestes exercícios, analisamos as mudanças que ocorreriam na capacidade de geração de renda e na distribuição da renda pessoal do trabalho caso o padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho fosse distinto do atualmente observado.

Foram feitas 4 simulações de como se comportariam indicadores de desigualdade e insuficiência de renda pessoal do trabalho principal no caso em que:

(a) a renda horária média das mulheres se aproximasse à dos homens;
(b) a renda horária média e a jornada de trabalho das mulheres se aproximasse à dos homens;
(c) a renda média total das mulheres se aproximasse à dos homens;
(d) a renda média total e a estrutura ocupacional das mulheres se aproximasse da dos homens.

4. Toda a análise desta seção será baseada em resultados gerados a partir da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (PME/ IBGE). Nosso universo de análise corresponde aos trabalhadores da região metropolitana de São Paulo que estiveram empregados em algum mês compreendido entre Janeiro de 1996 e Dezembro de 1998. Note que ao restringirmos nosso universo à região metropolitana de São Paulo estamos naturalmente isentando nossos resultados de efeitos advindos de diferenciais relacionados à localização.

GRÁFICO 4
HIATO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES POR SETORES DE ATIVIDADE, ORDENADOS SEGUNDO O GRAU DE MASCULINIZAÇÃO




Fonte: Construida com base nas informaçoes contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 1996, 1997 e 1998.
Nota: 1- Proporção de homens dentre o total de ocupados no setor.

Note que estas simulações são feitas de forma acumulativa em dois blocos, ou seja, a distribuição de renda resultante da simulação (a) serve como ponto de partida para a (b), e a resultante da simulação (c) como ponto de partida da simulação (d).

Na simulação (a) estima-se qual seria o salário horário de uma mulher que trabalha em um certo setor de atividade e com um determinado nível de escolaridade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, o mesmo salário horário dos homens desse grupo. O salário padronizado de cada mulher é representado pela expressão:

$$W_i^* = W_i \left[ \frac{W_H / j, k}{W_M / j, k} \right]$$

onde $W_i$ é o salário horário da mulher i, $W_H$ é o salário médio entre os homens, $W_M$ é o salário médio entre as mulheres, e os subscritos *j* e *k* indicam, respectivamente, o setor de atividade e o nível educacional da mulher em questão. Uma hipótese implícita nesta simulação é que a mudança no salário horário de um determinado grupo sócio-econômico (definido como um grupo homogêneo no que diz respeito a gênero, nível educacional e setor de atividade) não afeta o salário dos demais grupos.

Pode-se, então, obter qual seria a renda do trabalho de cada mulher com esse novo salário horário:

$$R_i^a = H_i W^*_{i/j,k}$$

Na simulação (b) estima-se qual seria a jornada de uma mulher com um certo nível educacional, que trabalha em um dado setor de atividade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, a mesma jornada de trabalho dos homens desse grupo. De modo semelhante ao cálculo do salário horário padronizado, a jornada padronizada pode ser descrita por:

$$H_i^* = H_i \left[ \frac{H_H / j, k}{H_M / j, k} \right]$$

onde $H_i$ é a jornada de trabalho da mulher i, $H_H$ é a jornada de trabalho média dos homens, $H_M$ é a jornada média das mulheres, e os subscritos *j* e *k* caracterizam o setor de atividade e o nível educacional da referida mulher.

Pode-se, então, obter qual seria a renda do trabalho de cada mulher com essa nova jornada de trabalho:

$$R_i^b = H^*_i \; W^*_i$$

Na simulação (c) estima-se diretamente qual seria a renda do trabalho (produto do salário horário com a jornada) de uma mulher com um certo nível educacional e que trabalha em um determinado setor de atividade, caso as mulheres de tal grupo tivessem, em média, a mesma renda do trabalho dos homens desse grupo. Procedemos portanto da seguinte maneira.

$$R_i^c = H_i W_i \left[ \frac{R_{H\,/\,j,\,k}}{R_{M\,/\,j,\,k}} \right]$$

onde $R_i$ é a renda do trabalho da mulher i, $R_H$ e $R_M$ são as rendas médias de homens e mulheres, respectivamente; e $j$ e $k$ têm a mesma interpretação das simulações anteriores.

Vale ressaltar que este procedimento, embora seja muito similar ao descrito na simulação (b), não necessariamente deve produzir resultados iguais. Isto porque o produto das médias de duas variáveis não necessariamente é igual à média do produto destas variáveis[5].

Por fim, na simulação (d) estima-se qual seria a renda do trabalho obtida por cada mulher se a estrutura ocupacional (distribuição das mulheres por setor de atividade) fosse igual à dos homens, mas supondo que a distribuição de renda do trabalho no interior de cada setor se mantivesse inalterada. Para descrever esse procedimento de forma mais clara faz-se necessário uma notação um pouco mais sofisticada do que a empregada na descrição das simulações anteriores.

Podemos escrever a distribuição conjunta da população de mulheres ocupadas por renda do trabalho e setor de atividade pela expressão

$$F_M(s,R^c)^* = F_M(R^c \mid s)F_H(s);$$

onde $F_M(R^c \mid s)$ representa a distribuição das mulheres por renda do trabalho condicional ao setor de atividade, e $F_M(s)$ representa a distribuição marginal das mulheres por setor de atividade.

A simulação consiste em redistribuir as mulheres dentre os setores de atividade de modo a que tenham a mesma distribuição dos homens, sem contudo alterar a distribuição de renda do trabalho das mulheres dentro de cada setor. Em outras palavras, teremos:

$$F_M(s,R^c)^* = F_M(R^c \mid s)F_H(s);$$

onde $F_H(s)$ representa a distribuição marginal dos homens por setor de atividade.

Idealmente, seria interessante saber como a redistribuição de mulheres entre setores afetaria também a distribuição de mulheres segundo a renda do trabalho condicional ao setor de atividade e incluir este efeito na simulação. Entretanto, em geral sabe-se apenas o impacto sobre a renda média em cada setor. Assim, é necessário supor que a distribuição de renda dentro de cada setor permanece inalterada a despeito do tamanho do setor e da renda média no setor terem sido alteradas. Uma forma de garantir a validade desta hipótese é fazer com que os trabalhadores que saem do setor sejam selecionados de forma independente do seu nível de renda e que aqueles que entram no setor passem a ter um nível de renda escolhido aleatoriamente de acordo com a distribuição de renda no setor de destino.

Operacionalmente o que fizemos neste estudo foi seguir duas etapas:

(i) Seleciona-se de forma aleatória as trabalhadoras a serem removidas de cada setor.

(ii) Cada trabalhadora realocada a um novo setor recebe a renda necessária para preservar a posição relativa que tinha na distribuição de renda do seu setor de origem.

Como as trabalhadoras realocadas são escolhidas aleatoriamente na origem, este procedimento garante que o salário escolhido no destino é também aleatório e portanto não altera a distribuição de renda nem na origem nem no destino.

Para efeito de análise dos resultados destas simulações supomos que as alterações

5. É fácil mostrar que $R^c = R^b \left[ \frac{R_{H\,i/\,j,\,k}}{R_{M\,i/\,j,\,k}} \frac{W_{H\,i/\,j,\,k}}{W_{M\,i/\,j,\,k}} \frac{H_{H\,i/\,j,\,k}}{H_{M\,i/\,j,\,k}} \right]$ e portanto $R^c \neq R^b$.

TABELA 4 A
MEDIDAS DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFACTUAIS
DISTRIBUIÇÃO DE RENDA DO TRABALHO PRINCIPAL ENTRE INDIVÍDUOS OCUPADOS

| | ORIGINAL | (A) SALÁRIO HORÁRIO | (B) SAL. HORÁRIO + JORN. DE TRABALHO | (C) RENDA MÉDIA | (D) RENDA MÉDIA + ESTRUT. OCUPACIONAL |
|---|---|---|---|---|---|
| DESIGUALDADE | | | | | |
| - ÍNDICE DE THEIL | 0,61 | 0,62 | 0,62 | 0,61 | 0,59 |
| - COEFICIENTE DE GINI | 0,56 | 0,57 | 0,57 | 0,56 | 0,56 |
| - COEFICIENTE DE VARIAÇÃO | 1,11 | 1,09 | 1,09 | 1,08 | 1,03 |
| POBREZA | | | | | |
| - 2 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,25 | 0,23 | 0,22 | 0,21 | 0,21 |
| P1 | 0,15 | 0,15 | 0,15 | 0,13 | 0,13 |
| P2 | 0,12 | 0,13 | 0,13 | 0,12 | 0,11 |
| - 3 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,42 | 0,37 | 0,35 | 0,34 | 0,34 |
| P1 | 0,21 | 0,20 | 0,19 | 0,18 | 0,18 |
| P2 | 0,15 | 0,16 | 0,15 | 0,14 | 0,14 |
| - 5 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,64 | 0,59 | 0,58 | 0,57 | 0,56 |
| P1 | 0,34 | 0,32 | 0,30 | 0,29 | 0,29 |
| P2 | 0,24 | 0,22 | 0,22 | 0,20 | 0,20 |

**Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) 1996/97/98.**

impostas no padrão de inserção da mulher não teria efeito sobre o padrão de inserção dos homens.

Todas as simulações afetam a distribuição de renda proveniente do trabalho entre os indivíduos ocupados. Além de reportar resultados referentes a esta distribuição de renda também serão reportados os resultados referentes à distribuição de renda familiar. Para esta segunda distribuição é assumido que o *status* de empregado, desempregado ou inativo dos membros da família não é afetado pela mudança no processo de inserção experimentado pelas mulheres.

Os resultados serão expressos através de três medidas de desigualdade de renda e três de insuficiência na capacidade de geração de renda[6]. As medidas de desigualdade analisadas são o Coeficiente de Variação e os índices de Theil e Gini.

As medidas de insuficiência de renda são os índices P0, P1 e P2; propostos por Foster, Greer e Thorbecke (1984)[7]. Para o cálculo dos índices de incapacidade de geração de renda, foram utilizadas três linhas de insuficiência alternativas: 2, 3 e 5 salários mínimos de julho de 1997, ou seja, R$240,00; R$360,00 e R$600,00 de julho de 1997 respectivamente.

As tabelas 4a e 4b mostram os resultados das simulações descritas na seção 3 sobre as medidas de insuficiência e desigualdade relativas à distribuição da capacidade de geração da renda. A tabela 4a reporta os efeitos sobre todos os ocupados enquanto a tabela 4b se restringe às mulheres ocupadas.

O efeito associado ao salário horário é praticamente nulo em termos de desigualdade, uma vez que os indicadores alteram em apenas um ponto percentual (exceto o coeficiente de variação que diminui dois pontos percentuais). No caso das medidas de insuficiência na capacidade de geração de renda os valores apresentam alguma tendência à redução, sendo que este padrão é mais acentuado para as linhas de

TABELA 4 B
MEDIDA DE DESIGUALDADE E POBREZA OBSERVADAS E CONTRAFACTUAIS
DISTRIBUIÇÃO DE RENDA DO TRABALHO PRINCIPAL ENTRE AS MULHERES OCUPADAS

| | ORIGINAL | (A) SALÁRIO HORÁRIO | (B) SAL. HORÁRIO + JORN. DE TRABALHO | (C) RENDA MÉDIA | (D) RENDA MÉDIA + ESTRUT. OCUPACIONAL |
|---|---|---|---|---|---|
| DESIGUALDADE | | | | | |
| - ÍNDICE DE THEIL | 0,56 | 0,65 | 0,65 | 0,61 | 0,56 |
| - COEFICIENTE DE GINI | 0,54 | 0,58 | 0,58 | 0,56 | 0,55 |
| - COEFICIENTE DE VARIAÇÃO | 1,01 | 1,09 | 1,09 | 1,05 | 0,92 |
| POBREZA | | | | | |
| - 2 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,31 | 0,27 | 0,24 | 0,21 | 0,20 |
| P1 | 0,17 | 0,18 | 0,17 | 0,14 | 0,13 |
| P2 | 0,14 | 0,16 | 0,15 | 0,12 | 0,11 |
| - 3 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,53 | 0,39 | 0,35 | 0,32 | 0,32 |
| P1 | 0,26 | 0,23 | 0,21 | 0,18 | 0,17 |
| P2 | 0,18 | 0,18 | 0,17 | 0,14 | 0,14 |
| - 5 SALÁRIOS MÍNIMOS (JUL. DE 1997) | | | | | |
| P0 | 0,74 | 0,61 | 0,57 | 0,55 | 0,54 |
| P1 | 0,41 | 0,34 | 0,31 | 0,28 | 0,28 |
| P2 | 0,29 | 0,25 | 0,23 | 0,20 | 0,20 |

**"Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) 1996/97/98.**

insuficiência maiores. Além disso, o indicador que sofre maiores quedas é P0, que não considera variações na intensidade da incapacidade de geração de renda. Quando utilizamos outros indicadores (P1 e P2) que ponderam os indivíduos pela distância entre sua renda e a linha de insuficiência, sendo portanto mais sensíveis à intensidade da insuficiência da geração de renda, observamos que a redução não é tão significativa. Este fato pode estar indicando que o grau de discriminação por gênero nas ocupações extremamente mal remuneradas é baixo ou que a proporção de mulheres neste tipo de ocupação é pequeno, de modo que por maiores que sejam as mudanças na forma de inserção feminina no mercado de trabalho os indicadores de insuficiência para a população como um todo serão pouco afetados. Quando analisarmos as variações nestes indicadores levando em conta somente a população feminina, poderemos ser mais precisos em nossa interpretação.

O efeito associado à jornada de trabalho, por sua vez, é praticamente inexistente. Dos doze indicadores analisados para a distribuição em questão, seis deles não têm seus valores alterados, enquanto os demais diminuem um ou dois pontos percentuais.

A Tabela 4b mostra que os efeitos são mais acentuados se considerarmos apenas o subuniverso das mulheres, como era de se esperar, dado que é o grupo diretamente afetado pelas alterações simuladas. Vale destacar o aumento na desigualdade entre as mulheres ocupadas quando se altera o salário horário deste grupo, ou seja, quando estas passam a ganhar o equivalente aos homens do mesmo nível educacional e na mesma ocupação, passa a haver uma

6. Originalmente, P0, P1 e P2 foram concebidos para ser indicadores de pobreza, caracterizados por uma linha de pobreza. De fato, quando se analisam impactos sobre o rendimento familiar per capita, costuma-se denominar tais índices como indicadores de pobreza. Neste texto, no entanto, a interpretação torna-se um pouco diferente pois analisamos impactos sobre rendimento pessoal, e as pessoas que recebem menos do que a linha de insuficiência de renda não são necessariamente pobres. Para tanto, chamaremos os mesmos índices de indicadores de insuficiência, e a linha que os caracteriza de linha de insuficiência de renda.

7. Dentre os indicadores da classe P(*n*), tem-se que, quanto maior *n*, mais sensível o indicador é a rendas baixas. Para uma discussão detalhada da interpretação destes índices, ver Santos (2000).

dispersão maior nos rendimentos considerados. Vemos também que a incapacidade de geração de renda se reduz sensivelmente, principalmente quando a linha de insuficiência considerada é a de 3 salários mínimos, apontando para a existência de forte discriminação por gênero dentre as ocupações com baixa remuneração. No entanto o mesmo fenômeno deve ser observado com maior intensidade nas posições privilegiadas do mercado de trabalho a ponto de fazer com que a desigualdade suba.

Os efeitos de alterações na estrutura ocupacional sobre a distribuição de renda considerada estão ilustrados nas duas últimas colunas das Tabelas 4a e 4b. Os resultados mostram que a alteração da estrutura ocupacional praticamente não afeta os indicadores de desigualdade da população como um todo, mas melhoram significativamente a distribuição de renda pessoal entre as mulheres.

Por outro lado, esta mudança tem efeito limitadíssimo em termos de insuficiência na capacidade de geração de renda. Este resultado é observado tanto para a totalidade dos ocupados como para somente as mulheres ocupadas.

## Conclusões

Apesar de haver nitidamente discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro, não foi possível obter evidências sinificativas de que ocupações predominantemente femininas sejam salarialmente piores que as predominantemente masculinas. A discriminação ocorre principalmente pelo fato de que, numa mesma ocupação, homens e mulheres ganham salários distintos.

Simulando uma situação em que as mulheres obtivessem salários semelhantes aos dos homens, verifica-se que a proporção de mulheres abaixo da linha de insuficiência de renda diminui, mas não se observa mudança significativa nas medidas de desigualdade distributiva de renda do trabalho. Por outro lado, quando a estrutura ocupacional dos homens é imposta às mulheres observa-se uma melhora na distribuição de renda entre as mulheres, sem contudo haver qualquer movimento significativo nos indicadores de insuficiência na capacidade de geração de renda. Assim, pode-se concluir que a discriminação salarial causa insuficiência na capacidade de geração de renda das mulheres, ao passo que a discriminação ocupacional tem maior impacto sobre a desigualdade distributiva das mesmas.

**BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Ricardo Paes de [et. al.]. Family structure and family behavior over the life cycle in Brazil. Rio de Janeiro: IPEA, agosto de 1999.

BARROS, Ricardo Paes de & Francisco Ferreira. Slippery slope: the increase in the extreme poverty in Brazil. Rio de Janeiro: IPEA, maio de 1999 (mimeo).

BARROS, Ricardo Paes de & José Guilherme Reis. Um estudo da evolução das diferenças regionais da desigualdade no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 1989 (Textos para Discussão Interna, 130)

CAVALIERI, Cláudia & Reynaldo Fernandes. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. Revista de Economia Política, v. 18, n. 1 (69), p.158-175, janeiro-março/ 1998.

CEPAL. La estructura del empleo en los últimos 15 años. In : Panorama Social de América Latina 1997. Santiago de Chile : CEPAL, 1997. p. 43-56.

FERNANDES, Reynaldo. Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 26, n. 3, p. 417-442, dezembro/ 1996.

FOSTER, James, GREER, Joel, THORBECKE, Erik. A class of decomposable poverty measures. Econometrica, v. 52, n. 3, p. 761-766, may/1984.

HOFFMANN, Rodolfo. Distribuição de renda: medidas de desigualdade e pobreza. São Paulo: EDUSP, 1998

MELO. Hildete. O desemprego feminino. Rio de Janeiro : IPEA, 1999. (mimeo)

RAMOS, Lauro & Maria Lúcia Vieira. A relação entre educação e salários no Brasil. In: A economia brasileira em perspectiva. Rio de Janeiro: IPEA, 1996.

SANTOS, Daniel D. Caracterização da extrema pobreza no Brasil urbano: evolução do perfil sócio-econômico entre 1977 e 1997. Dissertação de mestrado apresentada à PUC/RJ. Mai/ 2000.

# *Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho*

Sergei Soares*

A discriminação nas sociedades humanas é uma prática tão disseminada quanto é nefasta. Onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que é visto como desviando-se de uma dada norma. Esta norma pode ser a cor da pele, opção sexual, a religião, o sexo, origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos. A discriminação se pratica em todos os continentes, em inúmeros países, em muitas línguas e dentro de várias culturas. Trata-se de prática quase universal. Portanto, a resposta à pergunta "Existe discriminação na sociedade brasileira?" é um sim trivial.

Entretanto, nem todas as discriminações são iguais. Uma coisa era o sofrimento de ciganos na Alemanha Nazista ou de negros na África do Sul sob o *apartheid*, outra a discriminação contra magrebinos na França de hoje. A diferença fundamental é o grau. Em muitos aspectos da vida, a discriminação é difícil ou impossível de medir, mas em outros, a sua mensuração é possível. Podemos, assim, seguir o seu comportamento ao longo do tempo além de comparar as discriminações sofridas por diferentes grupos.

Uma das esferas da vida onde a mensuração dos efeitos da discriminação é possível é o mercado de trabalho. Neste artigo pretendemos estudar, quantitativamente, os resultados sobre os indivíduos das práticas discriminatórias em todo o território brasileiro e ao longo do tempo. Para tanto, precisamos limitar-nos às pesquisas disponíveis e comparáveis ao longo do tempo. A única pesquisa no Brasil de abrangência nacional e comparável ao longo das últimas duas décadas é a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – PNAD.

Dois tipos de discriminação no mercado de trabalho tem conseqüências identificáveis pela PNAD: a discriminação contra negros e a discriminação contra mulheres. Virtualmente todas as pesquisas domiciliares perguntam o sexo das pessoas no domicílio e o questionário principal das PNADs contém informação autodeclarada sobre a cor da pele para toda a população desde 1987[1].

A discriminação será examinada segundo a seguinte ótica: existe um grupo padrão – os homens brancos – que estabelece a norma no mercado de trabalho e três outros grupos – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – sofrem uma possível discriminação devido ao fato de não serem homens brancos. Portanto, usaremos várias técnicas estatísticas para analisar o diferencial de rendimentos entre o grupo padrão e os outros três, mas o foco será sempre neste diferencial.

A variável a ser usada como régua para medir a discriminação é a renda de todos os trabalhos, padronizada pelo número de horas trabalhadas em todos os trabalhos.

* Técnico do IPEA.

1. Um problema é a definição da categoria negro. Na PNAD usa-se a autodefinição - cada indivíduo indica, com as palavras que desejar, sua cor. Posteriormente, são agrupadas nas seguintes categorias: branco, pardo, negro, amarelo e indígena. Nós optamos por agregar ainda mais segundo as seguintes categorias: negro = {pardo, negro, indígena} e branco = {branco, amarelo}.

Por que a renda? Ora, porque ainda que existam dificuldades de mensuração, não há ambigüidade sobre a desejabilidade da renda. Participar ou não do mercado de trabalho, a escolha do setor de atividade ou o número de horas trabalhadas são resultados complexos que podem refletir escolhas e não discriminação, mas dinheiro é sempre bom e todo o mundo quer.

Uma primeira abordagem para tentar estimar a magnitude da discriminação no mercado de trabalho é simplesmente comparar os rendimentos médios dos quatro grupos.

TABELA 1
COMPARAÇÃO DE RENDIMENTOS
MENSAIS PADRONIZADOS POR 40 HORAS DE TRABALHO EM SETEMBRO DE 1998

| GRUPO | RENDA MENSAL EM REAIS | % |
|---|---|---|
| HOMENS BRANCOS | 726.89 | - |
| HOMENS NEGROS | 337.13 | 46% |
| MULHERES BRANCAS | 572.86 | 79% |
| MULHERES NEGRAS | 289.22 | 40% |

A Tabela 1 mostra que os rendimentos percebidos por negros, brancas e negras são consideravelmente inferiores aos rendimentos dos brancos. Os rendimentos das mulheres negras chega a ser 40% do rendimento do grupo padrão!

Entretanto, o observador astuto verá que esta comparação é de utilidade limitada. Como sabemos se este diferencial é realmente discriminação no mercado de trabalho e não um mero reflexo de discriminação em outras esferas que faz com que estes grupos aparentemente penalizados sejam menos produtivos, e portanto menos bem remunerados?

Para responder esta pergunta, é necessário de algum modo levar em conta os diferenciais de qualificação. O modelo clássico é a equação de rendimentos minceriana. Seja:

$$y = ß\ X$$

uma relação log-linear entre o logaritmo do salário, $y$, e várias características pessoais, $X$, tais como idade e educação, que podem exercer influência sobre a produtividade do trabalhador.

Na equação acima, os coeficientes $ß$ têm uma interpretação especial: são os preços implícitos de cada atributo pessoal que aumenta a produtividade do trabalhador. Se o mercado de trabalho funcionasse sem discriminação, o preço implícito deste atributo seria o mesmo para todos os indivíduos. Em outras palavras, o conteúdo econômico de uma educação ou de experiência de trabalho seria igualmente remunerado, independentemente de quem o detém.

Na presença de discriminação, algum destes atributos será menos remunerado se o indivíduo que o detém não pertencer ao grupo padrão. Isto quer dizer que a discriminação pode tomar várias formas, penalizando um ou mais atributos produtivos apenas porque são detidos por negros, mulheres brancas ou mulheres negras.

Dado o modelo teórico acima, existem vários modos de proceder. Um destes seria estimar os $ß$ para cada uma dos grupos e compará-los. O problema é que isto seria muito tedioso e ainda não forneceria uma imagem completa do quadro de discriminação, pois não levaria em conta a quantidade de cada atributo detido por cada grupo.

Outra possibilidade seria a introdução de variáveis indicatrizes (variáveis *dummy*) representando cada grupo a fim de ver a discriminação média, uma vez que se controla a quantidade de cada atributo na própria estimação dos $ß$. O problema com este método é que não levaria em conta a heterogeneidade dos trabalhadores dentro de cada grupo.

Vamos trabalhar aqui com um procedimento intermediário. A equação acima será estimada para o grupo padrão – os homens brancos. Em seguida, vamos imputar aos indivíduos dos outros grupos os rendimentos que teriam se seus atributos produtivos fossem remunerados com os mesmos preços implícitos do grupo padrão. Esta distribuição de rendas imputadas será então comparada com a distribuição observada em cada grupo não-padrão.

Em símbolos, se

$$Y_{hb} = ß_{hb} \; X_{hb}$$

representa a relação estimada para os homens brancos, então

$$y^*_{hn} = ß_{hb} \; X_{hn}$$
$$y^*_{mb} = ß_{hb} \; X_{mb}$$
$$y^*_{mn} = ß_{hb} \; X_{mn}$$

são os rendimentos que homens negros, mulheres brancas e mulheres negras receberiam se não houvesse discriminação.

Escolhemos, para fazer este exercício, dois anos: 1987 e 1998, que são o primeiro ano para o qual temos informação sobre a cor no questionário principal e a PNAD mais recente.

O primeiro resultado que podemos apresentar são novamente as médias de salários, só que com algumas modificações. Seja a diferença de salários entre os homens brancos e um outro grupo, *x*, expressa da seguinte forma:

$$Y_{hb} - Y_x = ß_{hb} \, X_{hb} - ß_x \, X_x$$

podemos somar e subtrair a grandeza $ß_{hb} \, X_x$

$$\begin{aligned} Y_{hb} - Y_x &= ß_{hb} \, X_{hb} - ß_x \, X_x + ß_{hb} \, X_x - ß_{hb} \, X_x \\ &= [ß_{hb} \, X_{hb} - ß_{hb} \, X_x] + [ß_{hb} \, X_x - ß_x \, X_x] \\ &= ß_{hb} \, [ß_{hb} - X_x] + [ß_{hb} - ß_x] \, X_x \end{aligned}$$

o primeiro termo corresponde à diferença, nas médias, devida a diferenças na qualidade dos trabalhadores. Já o segundo corresponde à diferença devida à discriminação contra o grupo *x*. Chamaremos esta segunda expressão de Termo de Discriminação[2]. A Tabela II abaixo mostra a decomposição da diferença nas médias.

TABELA 2
DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL
DE RENDIMENTOS COM O GRUPO PADRÃO EM 1998 E 1987

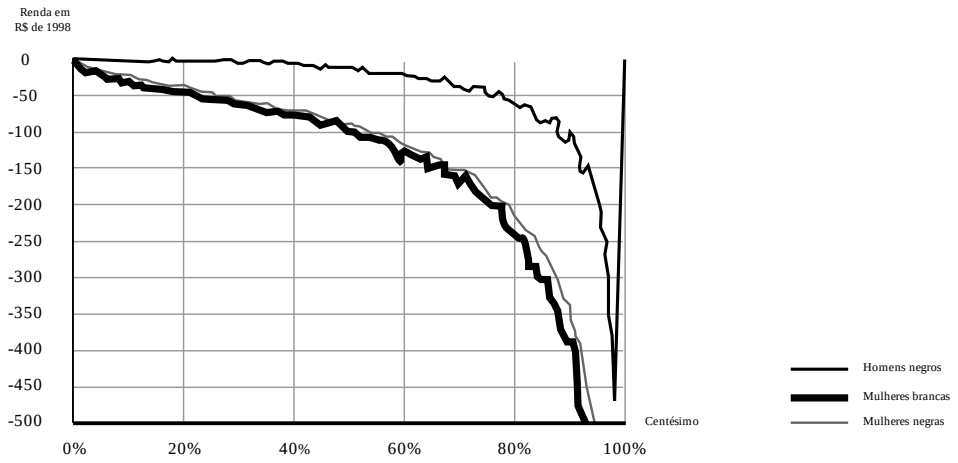
| GRUPOS EM 1998 | DIFERENÇA COM HOMENS BRANCOS | TERMO DE DISCRIMINAÇÃO | PERCENTAGEM DA DIFERENÇA DEVIDO À DISCRIMINAÇÃO |
|---|---|---|---|
| HOMENS NEGROS | 389.76 | 69.75 | 18% |
| MULHERES BRANCAS | 154.03 | 244.99 | 159% |
| MULHERES NEGRAS | 437.67 | 197.17 | 45% |
| **GRUPOS EM 1987** | **DIFERENÇA COM HOMENS BRANCOS** | **TERMO DE DISCRIMINAÇÃO** | **PERCENTAGEM DA DIFERENÇA DEVIDO À DISCRIMINAÇÃO** |
| HOMENS NEGROS | 267.90 | 46.19 | 17% |
| MULHERES BRANCAS | 164.65 | 182.69 | 111% |
| MULHERES NEGRAS | 339.36 | 163.12 | 48% |

Para ter a maior certeza possível que o que está sendo medido é a discriminação salarial e não efeitos de região, setor industrial ou inserção legal no mercado de trabalho, foram incluídos controles na forma de variáveis *dummy* para cada região (5 regiões), setor industrial (8 setores) e controles para a posse da carteira de trabalho e o trabalho por conta própria.

A primeira vista, a tabela acima nos diz que a discriminação contra mulheres no mercado de trabalho é muito mais forte que a discriminação contra negros. De

2.Esta é a conhecida decomposição de Oaxaca.

FIGURA 1
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1987: DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL




**Fonte: elaboração própria**

fato, a renda média per capita que as mulheres teriam a ganhar se suas competências fossem tão bem remuneradas quanto as competências dos homens é bem maior que o que os negros teriam a ganhar, mas o problema é mais complicado que isto. Em particular, as médias podem ocultar muita coisa.

Felizmente, não estamos restritos a médias e podemos executar esta decomposição para cada indivíduo na nossa amostra domiciliar. É claro que não podemos mostrar uma tabela para cada indivíduo na população, mas podemos fazer gráficos onde o Termo de Discriminação pode ser representado por centésimo da população mediante Curvas de Quantil.

Uma Curva de Quantil mostra no eixo horizontal a população dividida em centésimos; no eixo vertical, mostra o maior rendimento daquele centésimo.

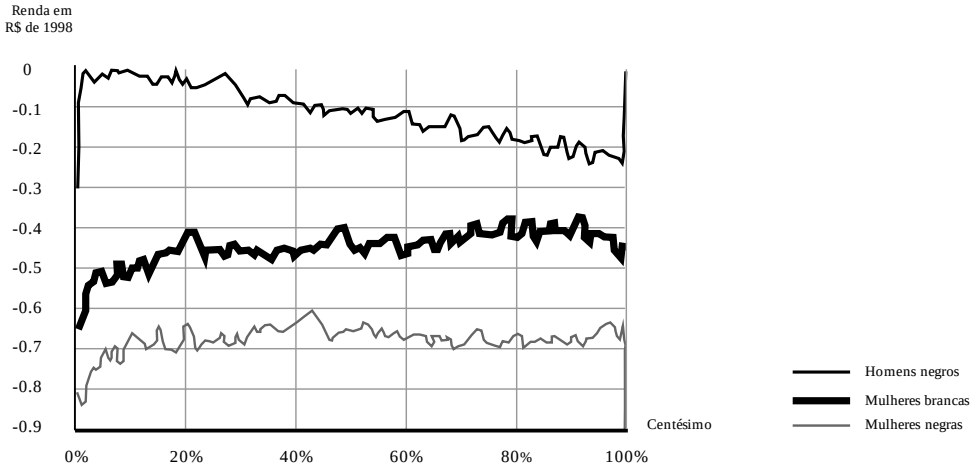
As Figuras 1-4 são justamente as diferenças e as log-diferenças entre as Curvas de Quantil observadas dos grupos não-padrão e das simulações onde se atribuem a cada grupo o rendimento que teria se sua qualificação fosse remunerada como a dos homens brancos. Em outras palavras, vemos o Termo de Discriminação, $[ß_{hb} - ß_x] X_x$ .

A Figura 1 é a diferença entre as curvas de Quantil observadas e simuladas. Ou seja, mostra o quanto um indivíduo de um dado centésimo da população tem a ganhar ao ser remunerado como um homem branco. A Figura mostra claramente que as mulheres, sejam brancas ou negras, tem muito mais a ganhar ao serem remuneradas como os homens brancos. Os homens negros também têm a ganhar, embora menos que as mulheres.

A log-diferença entre as Curvas de Quantil é um pouco mais esclarecedora, pois mostra a diferença em termos de ganhos percentuais e não absolutos. Por exemplo, é visível que as mulheres negras têm muito mais a ganhar, em termos percentuais, que as mulheres brancas. Aliás, as mulheres negras parecem sofrer *mais* que a soma das discriminações contra homens negros e mulheres brancas! É realmente preocupante a situação destas brasileiras.

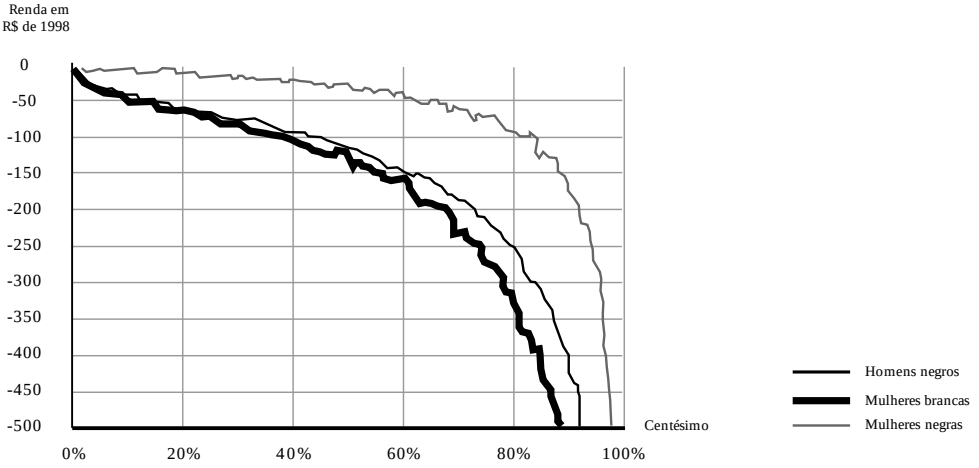
Outra coisa notável é a inclinação da discriminação contra os homens negros. Quanto mais bem posicionado na distribuição de renda – quanto mais alto o centésimo de renda – maior o Termo de Discriminação. Os negros mais pobres pouco teriam a ganhar com o fim da discriminação – algo em torno de 2%-6%; já os negros mais ricos sofrem reduções 25%

FIGURA 2
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1987: LOG-DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL




**Fonte: elaboração própria**

FIGURA 3
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1998: DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL

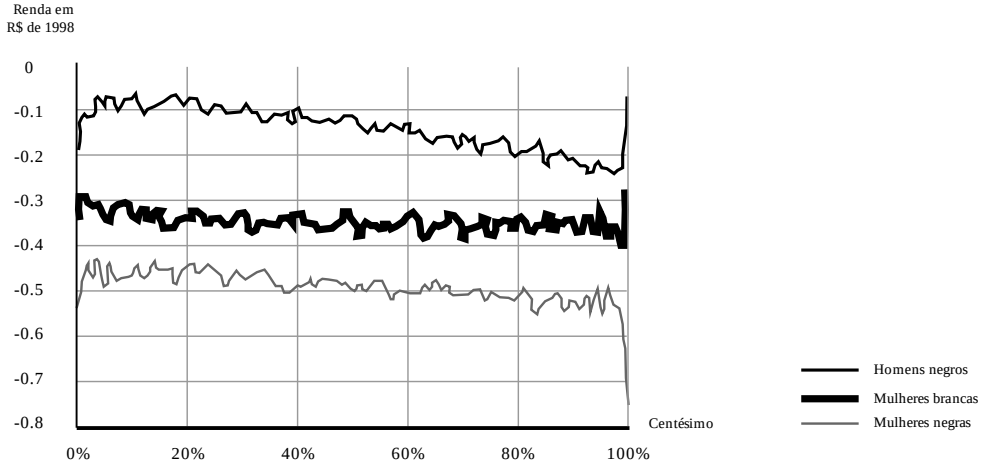



**Fonte: elaboração própria**

no salário que perceberiam se enfrentassem a mesma estrutura salarial dos brancos. É evidência para a tese que a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimentos e quanto mais os negros avançam, mais são discriminados.

A Figura 3 é a tradução da Figura 1 para 1998. Qualitativamente, não existem grandes mudanças visíveis. Os homens negros teriam menos a ganhar, em termos absolutos, com o fim da discriminação salarial, as mulheres negras mais e as mulheres brancas mais ainda. Novamente, os valores absolutos podem ser um tanto enganosos: as mulheres brancas ganhariam mais que as negras porque são muito mais qualificadas, não porque são mais discriminadas.

FIGURA 4
TERMO DE DISCRIMINAÇÃO EM 1998: LOG-DIFERENÇAS ENTRE CURVAS DE QUANTIL




**Fonte: elaboração própria**

A Figura 4 mostra que novamente as coisas pouco mudaram. As mulheres negras são fortemente discriminadas e ganhariam na média em torno de 60% a mais com o fim da discriminação – é um preço muito alto a pagar pela cor da pele e a posse de um útero! Já as mulheres brancas ganhariam em torno de 40% a mais se não houvesse mais discriminação salarial e os homens negros ganhariam entre 10% a 25%, dependendo do lugar que ocupam na distribuição de renda.

Uma fato positivo que a comparação entre as Figuras 2 e 4 aparenta apontar é a queda na discriminação contra mulheres, tanto negras como brancas. Esta hipótese nos leva uma outra pergunta : "Como tem sido a evolução da discriminação salarial?"

Infelizmente, as técnicas que acabamos de usar não são adequadas para responder à indagação acima. Não é fácil sintetizar as informações em uma distribuição de renda para apresentar como uma série temporal.

Felizmente, a solução é fácil. Seguiremos a evolução da discriminação mediante o uso de variáveis *dummy* (a mesma técnica que não era adequada para uma análise aprofundada em um momento do tempo). Para tanto, usaremos duas especificações da equação de rendimentos: uma com e outra sem controles de região, setor econômico e inserção no mercado de trabalho.

Os resultados mostram aquilo que a comparação das Figuras 2 e 4 apontavam: uma clara tendência de redução gradual da discriminação contra as mulheres. É claro que a discriminação salarial contra mulheres brancas permanece superior à discriminação contra homens negros, mas o hiato está cada vez menor. Isto porque o valor da *dummy* que representa o que as mulheres perdem em termos salariais, por serem mulheres, está caindo a uma taxa de aproximadamente 1% ao ano.

Se fazemos um exercício de projeção linear, chegamos à conclusão que se a taxa dos últimos 11 anos continuar, então em 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra mulheres brancas. No caso dos homens negros, isto não acontece, pois a tendência não é de queda.

Outro ponto interessante é a comparação entre o modelo com controles e o modelo sem controles. Sendo o objetivo dos controles limpar o efeito da região, setor industrial e da informalidade das relações de trabalho, a diferença entre os dois modelos pode indicar o quanto do diferencial de salário é um diferencial ocupa-

cional e quanto é devido à discriminação salarial *strictu sensu*.

As últimas três colunas da Tabela 3 mostram a diferença entre as *dummies* de cada modelo para cada grupo. É muito interessante notar que para as mulheres brancas não há diferença, o que indicaria que a discriminação contra elas é puramente salarial. Pode-se dizer que uma mulher branca "típica" não está em ocupações piores e nem tem menos qualificação que um homem branco "típico." O diferencial de rendimento horário entre os dois é pura discriminação salarial.

No caso dos homens negros, não é bem assim. A diferença entre os dois modelos chega a 40% do diferencial estimado no modelo sem controles. Ou seja, os negros ganham menos, muito menos, que os brancos porque detém menos educação e porque estão em ocupações piores.

O perfil de discriminação das mulheres negras é intermediário: os controles representam em torno de 10% do diferencial.

**Conclusão**

A conclusão é que os perfis de discriminação contra negros e mulheres são muito diferentes. Enquanto as mulheres trabalham em setores industriais tão bem pagos quanto os homens e têm até mais atributos produtivos que eles, elas sofrem forte discriminação salarial. Já os negros ganham menos porque sua escolaridade é menor e porque estão em regiões ou setores industriais piores em termos salariais.

Isto não quer dizer que não haja discriminação contra os negros, nem que seja pequena – lembremos que o salário horário de homens negros é menos que a metade do salário horário de homens brancos. O que quer dizer é que o *locus* principal da discriminação contra negros antecede a formação dos salários e, com toda probabilidade, o próprio mercado de trabalho.

As mulheres negras arcam com todo o peso da discriminação de cor e de gênero, e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional que os homens da mesma cor e a discriminação salarial das brancas do mesmo gênero.

Talvez a única boa notícia é que a discriminação salarial contra as mulheres vem caindo. Em vistas desta notícia e da diferença nos perfis de discriminação, podemos fazer um recomendação de política. É claro que o Estado não deve, nem sequer pode, relegar ou esquecer de todas as outras fontes de discriminação na sociedade, no mercado de trabalho ou no sistema de ensino. Entretanto, só posso recomendar que o Estado concentre seus esforços onde mais pode e onde mais precisa – políticas públicas para negros e negras no sistema educacional.

# *A Experiência do Reino Unido no Fortalecimento das Políticas Ativas de Emprego**

Rogério Nagamine Costanzi**

Neste final de século XX, a tendência generalizada de crescimento da taxa de desemprego, inclusive o de longa duração, criou pressões políticas e sociais em prol de maior cobertura da massa de desempregados, via critérios mais flexíveis de acesso ao benefício, assim como, de ampliação da duração do seguro-desemprego[1]. Por outro lado, o próprio crescimento da taxa de desemprego pressionou os custos destes programas, exatamente em um momento de crise do *welfare state*, inclusive financeira, que dificultava políticas de benefícios mais generosas e criava pressões para cortes dos gastos públicos. Além disso, o incremento do desemprego deu maior força às discussões sobre flexibilização e liberalização do mercado de trabalho.

Qual o efeito destas vicissitudes sobre as políticas de mercado de trabalho? Em termos de postura frente ao desemprego, propagou-se a visão de necessidade de redirecionamento de medidas passivas de assistência e suporte de renda para políticas ativas objetivando o reemprego dos desocupados, como por exemplo, intermediação de mão-de-obra, qualificação profissional, subsídios e programas de geração de emprego e renda[2]. Dentro deste contexto, a política em relação ao desemprego não podia mais ser exclusivamente assistencialista mas, de alguma forma, deveria contribuir para a geração de postos de trabalho e o aumento da empregabilidade[3].

Como avançar nesta alteração da política frente ao desemprego, de tradicionalmente passiva para uma postura mais ativa? Uma proposta interessante é a conversão dos benefícios do seguro-desemprego em um *voucher* para o emprego, ou seja, em subsídio para os empregadores que contratarem os desempregados (Layard 1997; Snower 1994 e 1997)[4]. Ao invés do pagamento do seguro-desemprego, os recursos do programa seriam pagos para os empregadores que aceitassem utilizar os beneficiários desempregados[5].

As vantagens teóricas da conversão do seguro-desemprego em *voucher* ou subsídio ao emprego são (Layard 1997; Relatórios do Employment Service; Snower 1994 e 1997): a) permite que sistemas de seguro-desemprego, que correntemente impõem um imposto implícito sobre o trabalho, possam se tornar uma fonte de subsídios para o emprego, ou seja, ocorre o redirecionamento dos recursos de forma a incentivar e não desincentivar o trabalho; b) permite a eliminação de possíveis ineficiências dos tradicionais programas de seguro-desemprego[6]; c) pode ser uma solução para países que enfrentam os problemas gêmeos de alta taxa de desocupados e custosos programas de seguro-desemprego; d) cria a possibilidade de redução das taxas de desemprego sem custo fiscal adicional (diferentemente dos tradicionais programas de subsídio ao emprego), pois os gastos que estavam sendo realizados com o seguro-desemprego passam a subsidiar o emprego; e) aumenta a empregabilidade e/ou evita a

* Este artigo é uma versão ligeiramente modificada de "Transformação do Seguro-Desemprego em Subsídio ao Emprego: Aspectos Teóricos e Influência sobre a Política de Mercado de Trabalho do Reino Unido", publicado em Informações FIPE, de maio de 2.000.

** Mestre em Economia pelo IPE-USP e Assessor da Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego

erosão do capital humano dos desempregados; f) se direcionada aos desempregados de longa duração, pode reduzir o desemprego sem gerar pressão inflacionária e g) aumento das oportunidades e das escolhas para os desempregados. De modo geral, pode-se dizer que a introdução do *voucher* permite aumento da eficiência econômica e redução da taxa de desemprego vis-à-vis a situação prevalecente com o seguro-desemprego tradicional.

As desvantagens ou riscos desta proposta são os chamados efeitos de: a) *deadweight loss* (perda de peso bruto); b) *displacement* e c) estigma (para uma discussão destes três efeitos ver Bell, Blundell e Reenen 1999; Layard 1997; Martin 1998; Snower 1997; Woodbury e Spiegelman 1987). A ocorrência de *deadweight loss* ou perda de peso morto decorre do fato que, dado o comportamento oportunista ou maximizador dos empregadores e a informação imperfeita do governo, alguns *vouchers* serão pagos para empregados que iriam obter trabalho de qualquer forma, ou seja, mesmo sem a existência do subsídio. Outro possível efeito negativo do voucher seria a possibilidade de *displacement*, que consiste na melhora dos participantes do programa às custas de não participantes[7]. O terceiro problema desta proposta seria a possibilidade de estigma dos empregados subsidiados como trabalhadores de baixa produtividade.

Em relação aos dois primeiros problemas, claramente, a focalização de tal política nos desempregados de longa duração pode atenuar o *deadweight loss* e o *displacement*, na medida em que este público alvo é o que mais encontra dificuldade para obter emprego (Snower 1997; Layard 1997). Além disso, existe a alternativa de imposição de restrições, com intuito de atenuar tais efeitos, como por exemplo: a) limitação do programa apenas para firmas que estejam expandindo ou não reduzindo o quadro de pessoal e b) limitação do número de "empregados subsidiados" que determinada empresa pode usar por certo período de tempo, em proporção ao volume total de emprego da mesma[8].

Em relação à questão do estigma, os defensores da proposta (Snower 1997; Layard 1997) argumentam que tal fato é menos importante para a Europa do que para os Estados Unidos, dada a maior magnitude do desemprego de longa duração na primeira região vis-à-vis a última.

A proposta defendida acima influenciou um recente programa no Reino Unido, chamado *New Deal*[9]. O *New Deal* para jovens desempregados de 18 a 24 anos, com cobertura nacional, passou a funcionar em Abril de 1998, já como elemento chave das políticas de mercado de trabalho do governo de Tony Blair[10], tendo sido comprometidos 3,5 bilhões de libras (cerca US$ 5,6 bilhões)[11] para o funcionamento do programa durante 4 anos. O *New Deal* funciona da seguinte forma (Bell, Blundell e Reenen 1999; Relatórios do Employment Service):

1. Jovens desempregados de 18 a 24 anos, que estejam recebendo seguro-desemprego[12] há seis meses ou mais, passam por um período inicial chamado de *Gateway*, em que recebem aconselhamento de um especialmente treinado "conselheiro pessoal" ("*New Deal Personal Adviser*"), com intuito de orientá-lo sobre a melhor forma de superar o desemprego.

2. Após o chamado *Gateway*, caso o trabalhador não tenha obtido emprego ou se tornado empregado por conta própria, serão ofertadas quatro opções: a) emprego subsidiado, durante seis meses, com subsídio, para o empregador, de 60 libras por semana (cerca de US$ 95) para trabalhos tempo integral e 40 libras por semana (cerca de US$ 64) para empregos em

tempo parcial, enquanto o "empregado subsidiado" deve receber o salário corrente; b) trabalho durante seis meses numa força tarefa ambiental com salário igual ao seguro-desemprego mais 400 libras (cerca de US$ 636); c) trabalho durante seis meses no setor voluntário com salário igual ao seguro-desemprego mais 400 libras (cerca de US$ 636) e d) entrar em um programa de educação ou treinamento *full-time* durante doze meses sem perda dos benefícios (opção disponível apenas para aqueles que não possuem as qualificações básicas).

Existe um elemento de compulsão nas propostas. Indivíduos que se recusarem a uma das quatro opções, sem uma justificativa adequada, sofrerão sanções. Inicialmente, haverá retirada dos benefícios durante duas semanas. Novas recusas por parte do desempregado em aceitar uma das quatro opções do *New Deal* levam à retirada dos benefícios durante quatro semanas. Caso o "empregado subsidiado" volte a ficar desempregado após uma das opções do *New Deal*, poderá demandar o seguro-desemprego nas mesmas condições anteriores, mas irá reentrar no chamado "*follow through*", esquema similar ao *Gateway* (Bell, Blundell e Reenen 1999).

A meta principal do *New Deal* é melhorar e/ou evitar a piora da empregabilidade dos desempregados e, desta forma, reduzir a taxa de desemprego de forma duradoura. Dado este objetivo, nas três primeiras opções acima, o "empregado subsidiado" deve receber o equivalente a pelo menos um dia de educação ou treinamento por semana, que pode ficar a cargo do empregador ou outra instituição, que recebe um subsídio de 750 libras (cerca de US$ 1.193). Durante todo tempo que o trabalhador está em uma das opções do *Gateway* ele recebe o apoio do seu *personal adviser*.

Posteriormente, o *New Deal* foi ampliado para desempregados com 25 anos ou mais, nesta situação há dois anos ou mais, para parceiros dos desempregados, para pai ou mãe solteiros, para pessoas acima de 50 anos e deficientes[13]. Para aqueles com 25 anos ou mais existem duas opções: a) Um emprego subsidiado, com o empregador recebendo 75 libras por semana ( cerca de US$119) durante seis meses e b) entrada em cursos *full-time* de educação profissionalizante por doze meses sem perda dos benefícios[14].

Em termos de resultados brutos, sabe-se que o New Deal para jovens (18 a 24 anos) "gerou" 192 mil postos de trabalho de abril de 1998 a janeiro de 2000, entre empregos subsidiados e não subsidiados[15]. Entretanto, os efeitos do *New Deal* sobre o mercado de trabalho do Reino Unido ainda não foram avaliados com maior precisão, assim como, não existe concordância sobre os efeitos e a eficiência de programas semelhantes[16]. Apesar disto, parece claro que a idéia de conversão do seguro-desemprego tradicional por um *voucher* para subsidiar o emprego, é uma proposta interessante a ser estudada, pois traz, pelo menos intuitivamente, a perspectiva de ganhos de eficiência e redução da taxa de desemprego.

---

1. Especificamente, no caso brasileiro, o seguro-desemprego passou a ter uma cobertura maior a partir da Lei 7.990/90 vis-à-vis o programa anterior, regulamentado pelo Decreto-Lei 2.284/86 (Azeredo 1998; Ver Quadro 2.7 na página 88). Nas décadas de 80 e 90 houve grande incremento no número de países que possuem seguro-desemprego, tendo tal número passado de 38 em 1977 para 68 em 1997. Em 1921 existiam apenas 21 países com programas de seguro-desemprego (Tzannatos e Roddis 1998; Ver páginas 5-6).

2. Ver Azeredo páginas 33 a 46 e Martin página 12. Martin (1998) define medidas ativas como uma ampla faixa de políticas objetivando o acesso dos desempregados ao mercado de trabalho e habilidades relacionadas ao emprego. Martin (1998) divide as medidas ativas em cinco áreas: serviços emprego público, treinamento, medidas destinadas aos jovens, subsídios e medidas para pessoas portadoras de necessidades especiais.

3. A empregabilidade é um dos pilares da política de emprego da Comunidade Européia (ver Employment in Europe 1998).

4. Snower (1994 e 1997) propõe a criação de dois tipos de voucher: um de treinamento e outro de recrutamento. As Características destes voucher seriam as seguintes: a) voluntário; b) o tamanho do voucher de cada pessoa seria ligada ao tamanho do seguro-desemprego que ele recebe; c) quanto mais tempo uma pessoa estiver desempregada maior seria o fluxo de subsídios que esta pessoa teria direito; d) uma vez que o

trabalhador tenha obtido emprego subsidiado, o valor do voucher iria cair gradualmente a medida que a pessoa permaanece empregada e e) maiores vouchers seriam dados para empregadores que podem provar que estão devotando os fundos para treinar os "novos recrutas". Diferentemente de Snower, Layard (1997) propõe um esquema compulsório, de tal sorte que depois de 12 meses pagando seguro-desemprego, o Estado pararia de pagar o benefício ao desempregado mas seria obrigado a arrumar um emprego subsidiado para o mesmo.

5. Outra medida semelhante, interessante, é a utilização de bônus para desempregados beneficiários do seguro-desemprego caso consigam o reemprego de maneira rápida. Tal política não será analisada em maiores detalhes neste artigo, mas cabe citar que Woodbury e Spiegelman (1987) analisaram dois experimentos deste tipo realizados em Illinois, durante os anos de 1984 e 1985. Em um experimento, chamado Claimant Bonus Experiment, uma amostra aleatória de novos demandantes do seguro-desemprego foram instruídos que receberiam um bônus de U$ 500 (cerca de 4 semanas de seguro-desemprego) se eles encontrassem um trabalho (de 30 horas ou mais por semana) dentro de um período de 11 semanas posteriores à demanda por seguro-desemprego e se eles se mantivessem neste emprego durante 4 meses. A intenção era criar um incentivo para que os desempregados segurados procurassem de forma mais intensa emprego e voltassem ao trabalho mais rapidamente. Em outro experimento, chamado de Employer Bonus Experiment, para uma segunda amostra aleatória de demandantes do seguro-desemprego foi informada que o empregador teria direito a um bônus de U$ 500 se dentro de 11 semanas eles conseguissem emprego e permanecessem nele durante 4 meses. A idéia era comparar os dois grupos com um grupo de controle. Os resultados indicam que o bônus reduziu a duração do desemprego dos Claimant Experiment em relação ao grupo de controle, e tal redução não se deveu à expensa de um pior *matching* ou menores rendimentos no reemprego, mas sim de uma *job search* mais intensa. Além disso, Martin (1998) considera que tal política gera bons resultados em termos de redução do período de desemprego, embora haja necessidade de cuidadoso monitoramento e controle sobre os beneficiários. Tal esquema existe no Japão e foi experimentado em vários estados dos Estados Unidos. As avaliações para os estados dos Estados Unidos mostram que estes bônus reduziram a duração média do seguro-desemprego significativamente. Contudo, tais bônus podem ter efeitos negativos também, visto que sua existência pode ter um implicações sobre o tamanho de demandantes do seguro-desemprego. Em particular, eles podem induzir trabalhadores com alta probabilidade de conseguirem um novo emprego rapidamente a demandar tais bônus. Com intuito de minimizar tal abuso, o Japão tem várias salvaguardas e controles sobre o demandante do bônus e o seu empregador anterior.

6. Os tradicionais programas de seguro-desemprego podem criar ineficiências pois (Snower 1994 e 1997): a) aumentam o retorno de permanecer desempregado; b) reduzem o retorno de achar um emprego (devido as taxas para financiamento do seguro-desemprego) e c) geram pressão altista sobre os salários pois melhoram o poder de barganha dos trabalhadores. Segundo Woodbury e Spiegelman (1987), há no mínimo duas razões pelas quais o seguro-desemprego pode prolongar a duração do desemprego: a) seguro-desemprego pode ser um subsídio para adicional j*ob search* e b) seguro-desemprego pode funcionar como subsídio para o consumo de lazer. Karni (1999) considera que o *moral hazard* (risco moral) e a seleção adversa impedem a efetividade de programas de seguridade social em geral e do seguro-desemprego em particular. Tzannatos e Roddis (1998) argumentam que o seguro-desemprego é uma das mais controversas políticas sociais pois: a) desemprego é evitável no sentido que indivíduos podem evitá-lo diminuindo seus salários de reserva; e b) seguro-desemprego pode "deslocar" a poupança privada.

7. Conforme definido por Woodbury e Spiegelman (1987), página 528.

8. Layard (1997) argumenta que restrições exageradas sobre a aplicação deste programa, com intuito de atenuar o *displacement*, podem acabar com a eficácia da política. Segundo o autor, existe um exagero em relação ao receio da magnitude do efeito de *displacement*.

9. Conforme Snower (1994), sua proposta foi a base dos projetos pilotos do British Workstart, introduzido em 1993. Uma iniciativa relacionada ocorreu em larga escala na Austrália e experimentos análogos foram conduzidos nos Estados Unidos, Itália e outros países.

10. A iniciativa foi lançada oficialmente no dia 6 de Abril de 1998 (Bell, Blundell e Reenen 1999; página 7).

11. Conversão realizada de acordo com as cotações apresentadas pela The Economist de 15 a 21 de abril de 2000. Todas as demais conversões existentes neste artigo forma realizadas com as mesmas cotações.

12. Na realidade, o seguro-desemprego aqui referido é o chamado Job Seeker's Allowance (JSA) que foi disponibilizado em 7 de Outubro de 1996. Ele substituiu o seguro-desemprego e o suporte de renda para desempregados em busca de trabalho. O JSA pode ser baseado na contribuição ou na renda e normalmente é pago uma vez por semana. Aqueles que não se qualificaram para o JSA baseado na Contribuição ou precisam mais dinheiro que o recebido pelo JSA baseado na contribuição, recebem o JSA baseado na renda. A intenção é que o JSA seja, ele mesmo, uma medida ativa de mercado de trabalho, baseado no contato regular cara-a-cara entre o desempregado e a agência de emprego pública. As regras para recebimento do JSA enfatizam o elo entre a procura por emprego e o recebimento do benefício. Para receber o JSA o desempregado demandante deve: a) ser capaz de, ativamente procurar e estar disponível para o trabalho, usualmente por no mínimo 40 horas semanais; b) ter pago suficiente contribuições ou ter renda e poupança inferior a certo nível; c) ter entre 18 anos e a idade de aposentadoria e d) ter um Jobseeker's Agreement assinado pelo próprio desempregado e um membro do Serviço de Emprego, o chamado Employment Service Adviser.

13. O New Deal para pessoas com 25 anos ou mais, desempregadas há dois anos ou mais, começou em Junho de 1998. O New Deal para pai ou mãe solteira começou, a nível nacional, em outubro de 1998. O New Deal para parceiros de desempregados começou em abril de 1999. O New Deal para pessoas acima de 50 anos começou em 3 de abril de 2000.

14. Também há, para estes desempregados, a existência do New Deal Personal Adviser.

15. O termo *"gerou"* aparece entre aspas, assim como se fala em resultados brutos, pois, como dito acima, existem influência de outros fatores que não apenas o New Deal, como por exemplo, os efeitos *deadweight* loss e *displacement*.

16. Nos textos de Snower existe uma avaliação *ex ante* bastante auspiciosa para os países da OCDE, embora o próprio autor admita a possibilidade de superestimativa dos efeitos sobre o desemprego. No texto de Bell, Blundell e Reenen (1999) a avaliação, também *ex ante*, com base na população alvo do New Deal, é de que os efeitos do mesmo podem ser mais limitados do que apregoados pelos defensores do programa. Patrick Minford, na discussão sobre a proposta de Layard, também faz uma avaliação *ex ante* negativa da mesma, em função da magnitude expressiva do *deadweight loss* e do *displacement*. Layard, por sua vez, discorda que o displacement possa ser significativo. Conforme o Joint Employment Report de 1999, do Conselho da União Européia, as avaliações iniciais do New Deal para jovens e maiores de 25 anos sugeriam que estes programas estavam começando a reduzir o estoque e o fluxo de desempregados de longa duração.

**BIBLIOGRAFIA**

AZEREDO, Beatriz 1998. Políticas Públicas de Emprego -A Experiência Brasileira. ABET Coleção Teses & Pesquisas.

BELL, Brian e Richard Blundell e John Van Reenen 1999. Getting The Unemployed Back To Work: The Role Of Targeted Wage Subsidies. Working Paper Series do The Institute For Fiscal Studies (IFS).

Employment Report in Europe 1998. Jobs For People -

People For Jobs: Turning Policy Guidelines Into Action. Comunidade Européia.

Joint Employment Report 1999. Council Of The European Union.

KARNI, Edi 1999. Optimal Unemployment Insurance: A Guide To Literature. Paper do Banco Mundial Sobre Proteção Social.

LAYARD, Richard 1997. Preventing Long-Term Unemployment: An Economic Analysis em Unemployment Policy: Government Options For The Labour Market organizado por Dennis J. Snower e Guilhermo De La Dehesa páginas 333-358.

MARTIN, John P. 1998. What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries Experiences. OECD Labour Market And Social Policy - Ocasional Papers Nº 35.

SNOWER, Dennis J. 1994. Converting Unemployment Benefits Into Employment Subsidies. The American Economic Review, Papers And Proceedings Maio de 1994, Volume 84, número 2, páginas 65-70.

SNOWER, Dennis J. 1997. The Simple Economics Of Benefit Transfers em Unemployment Policy: Government Options For The Labour Market organizado por Dennis J. Snower e Guilhermo De La Dehesa páginas 163-205.

TZANNATOS, Zafiris e Suzanne Roddis 1998. Unemployment Benefits. Paper do Banco Mundial Sobre Proteção Social.

What Employers Need To Know About New Deal. Publicação do Employment Service - An Executive Agency of The Department for Education and Employment. Reino Unido.

What Is New Deal. Publicação do Employment Service - An Executive Agency of The Department for Education and Employment. Reino Unido.

What Young People Need To Know About New Deal. Publicação do Employment Service - An Executive Agency of The Department for Education and Employment. Reino Unido.

WOODBURY, Stephen A. e Robert G. Spiegelman 1987. Bonuses To Workers And Employers To Reduce Unemployment: Randomized Trials In Illinois. The American Economic Review Setembro de 1987 Volume 77, Número 4, páginas 513-530.

# ANEXO ESTATÍSTICO


*População Economicamente Ativa* 01

*Ocupação* 09

*Movimentação de Mão-de-Obra* 14

*Desemprego* 23

*Seguro-Desemprego* 38

*Rendimentos* 39

*Produtividade* 44

*Informalidade* 49

*Atividade Sindical* 53

ÍNDICE

## A.1 POPULAÇÃO ECONOMIAMENTE ATIVA 01


TABELA A.1.1 PEA por Região Metropolitana
TABELA A.1.2 PEA por Gênero
TABELA A.1.3 PEA por Grau de Instrução
TABELA A.1.4 PEA por Faixa Etária
TABELA A.1.5 PEA por Posição na Família
TABELA A.1.6 Taxa de Participação por Região Metropolitana (%)
TABELA A.1.7 Taxa de Participação por Gênero (%)
TABELA A.1.8 Taxa de Participação por Grau de Instrução (%)
TABELA A.1.9 Taxa de Participação por Faixa Etária (%)
TABELA A.1.10 Taxa de Participação por Posição na Família (%)


## A.2 OCUPAÇÃO 09


TABELA A.2.1 Nível de Ocupação por Região Metropolitana
TABELA A.2.2 Nível de Ocupação por Gênero
TABELA A.2.3 Nível de Ocupação por Grau de Instrução
TABELA A.2.4 Nível de Ocupação por Faixa Etária
TABELA A.2.5 Nível de Ocupação por Posição na Ocupação
TABELA A.2.6 Nível de Ocupação por Setor de Atividade


## A.3 MOVIMENTAÇÃO DE MÃO DE OBRA 14


TABELA A.3.1.A Admissões por Setor de Atividade
TABELA A.3.1.B Desligamentos por Setor de Atividade
TABELA A.3.1.C Variação do Nível de Emprego Formal por Setor de Atividade

TABELA A.3.2.A Admissões por UF
TABELA A.3.2.B Desligamentos por UF
TABELA A.3.2.C Variação do Nível de Emprego por UF


## A.4 DESEMPREGO 23


TABELA A.4.1.1 Taxa de Desemprego por Região Metropolitana -PME
TABELA A.4.1.2 Taxa de Desemprego Aberto - PED
TABELA A.4.1.3 Taxa de Desemprego Oculto por Desalento - PED
TABELA A.4.1.4 Taxa de Desemprego Oculto por Precariedade - PED
TABELA A.4.1.5 Taxa de Desemprego Total - PED
TABELA A.4.2 Taxa de Desemprego por Gênero - PME
TABELA A.4.3 Taxa de Desemprego por Grau de Instrução - PME
TABELA A.4.4 Taxa de Desemprego por Faixa Etária - PME
TABELA A.4.5 Taxa de Desemprego por Setor de Atividade - PME
TABELA A.4.6 Taxa de Desemprego por Posição na Famíilia - PME
TABELA A.4.7 Composição de Desemprego por Gênero
TABELA A.4.8 Composição de Desemprego por Setor de Atividade
TABELA A.4.9 Composição de Desemprego por Posição na Família
TABELA A.4.10 Composição de Desemprego por Faixa Etária
TABELA A.4.11 Composição de Desemprego por Grau de Instrução
TABELA A.4.12 Composição de Desemprego por Tempo sem Trabalho
TABELA A.4.13 Composição de Desemprego por Faixa de Duração

A.5 SEGURO-DESEMPREGO 38

TABELA A.5.1 Requerentes, Segurados e Valor Médio do Benefício

A.7 RENDIMENTOS 39

TABELA A.7.1 Renda Real Média por Região Metropolitana
TABELA A.7.2 Renda Real Média por Setor de Atividade
TABELA A.7.3 Renda Real Média por Gênero
TABELA A.7.4 Renda Real Média por Grau de Instrução
TABELA A.7.5 Renda Real Média por Faixa Etária
TABELA A.7.6 Renda Real Média por P osiçãona Ocupação
TABELA A.7.7 Salário Mínimo Real

A.8 PRODUTIVIDADE 44

TABELA A.8.1 Produtividade na Indústria de Transformação
TABELA A.8.2 P rodutividadedo Trabalhador
TABELA A.8.3 Produtividade Hora Paga

A.9 INFORMALIDADE 49

TABELA A.9.1 P articipação dosEmpregados sem Carteira Assinada na Ocupação Total por região Metropolitana
TABELA A.9.2 Participação dos Trabalhadores por Conta P ópria na Ocupação Total por região Metropolitana
TABELA A.9.3 Diferencial dos Rendimentos dos Empregados com ou sem Carteira Assinada por região Metropolitana
TABELA A.9.4 Diferencial dos Rendimentos dos Empregados com Carteira Assinada e Conta P ópriapor região Metropolitana

A.10 ATIVIDADE SINDICAL 53

TABELA A.10.1 Número de Greves
TABELA A.10.2 Número de Grevistas
TABELA A.10.3 Trabalhadores/Hora P arados

## A.1 POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA

### TABELA A.1.1 PEA POR REGIÃO METROPOLITANA

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 4.208.466 | 6.885.836 | 1.269.144 | 1.426.707 | 1.065.954 | 992.087 | 15.848.195 |
| 1992 | 4.183.108 | 6.938.833 | 1.286.908 | 1.425.139 | 1.088.418 | 1.009.493 | 15.931.898 |
| 1993 | 4.228.284 | 6.936.090 | 1.297.896 | 1.466.221 | 1.101.360 | 1.026.800 | 16.056.650 |
| 1994 | 4.235.085 | 7.094.547 | 1.408.734 | 1.528.699 | 1.099.679 | 1.065.000 | 16.431.743 |
| 1995 | 4.283.585 | 7.282.190 | 1.404.441 | 1.599.872 | 1.111.122 | 1.073.470 | 16.754.682 |
| 1996 | 4.342.119 | 7.603.345 | 1.451.736 | 1.642.070 | 1.123.584 | 1.110.754 | 17.273.609 |
| 1997 | 4.325.935 | 7.598.853 | 1.455.926 | 1.735.468 | 1.137.912 | 1.114.136 | 17.368.230 |
| 1998 | 4.397.831 | 7.705.368 | 1.494.981 | 1.773.822 | 1.191.206 | 1.122.102 | 17.685.309 |
| 1999 | 4.370.950 | 7.758.947 | 1.498.761 | 1.773.232 | 1.187.994 | 1.131.236 | 17.721.119 |
| **JAN-ABR/99** | **4.373.781** | **7.637.674** | **1.473.152** | **1.747.667** | **1.164.005** | **1.110.154** | **17.506.433** |
| ABR/99 | 4.358.332 | 7.645.153 | 1.493.013 | 1.753.605 | 1.191.591 | 1.104.007 | 17.545.701 |
| MAI/99 | 4.382.156 | 7.750.361 | 1.492.873 | 1.754.258 | 1.201.132 | 1.089.157 | 17.669.937 |
| JUN/99 | 4.401.870 | 7.878.679 | 1.508.202 | 1.759.864 | 1.205.819 | 1.124.860 | 17.879.294 |
| JUL/99 | 4.357.747 | 7.710.282 | 1.514.575 | 1.746.522 | 1.216.247 | 1.122.435 | 17.667.808 |
| AGO/99 | 4.368.948 | 7.711.852 | 1.508.401 | 1.786.103 | 1.208.777 | 1.118.564 | 17.702.645 |
| SET/99 | 4.353.813 | 7.838.813 | 1.501.280 | 1.779.653 | 1.198.578 | 1.155.658 | 17.827.795 |
| OUT/99 | 4.373.698 | 7.872.534 | 1.511.032 | 1.818.108 | 1.193.748 | 1.163.156 | 17.932.276 |
| NOV/99 | 4.353.219 | 7.912.645 | 1.528.053 | 1.832.892 | 1.198.302 | 1.175.217 | 18.000.328 |
| DEZ/99 | 4.364.824 | 7.881.506 | 1.528.105 | 1.810.712 | 1.177.301 | 1.185.172 | 17.947.620 |
| JAN/00 | 4.403.651 | 7.831.827 | 1.509.273 | 1.796.382 | 1.182.373 | 1.191.573 | 17.915.079 |
| FEV/00 | 4.390.906 | 7.963.477 | 1.523.152 | 1.812.490 | 1.213.809 | 1.198.511 | 18.102.345 |
| MAR/00 | 4.410.077 | 7.998.891 | 1.558.607 | 1.859.229 | 1.224.864 | 1.191.883 | 18.243.551 |
| ABR/00 | 4.450.856 | 8.166.494 | 1.556.779 | 1.871.778 | 1.222.066 | 1.181.132 | 18.449.105 |
| **JAN-ABR/00** | **4.413.873** | **7.990.172** | **1.536.953** | **1.834.970** | **1.210.778** | **1.190.775** | **18.177.520** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.1.2

### PEA POR GÊNERO

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 9.744.102 | 6.104.093 |
| 1992 | 9.889.346 | 6.042.552 |
| 1993 | 9.882.113 | 6.174.537 |
| 1994 | 10.073.502 | 6.358.241 |
| 1995 | 10.153.021 | 6.601.660 |
| 1996 | 10.383.991 | 6.889.617 |
| 1997 | 10.375.947 | 6.992.284 |
| 1998 | 10.471.056 | 7.214.254 |
| 1999 | 10.421.763 | 7.299.357 |
| JAN-ABR/99 | **10.302.018** | **7.204.415** |
| ABR/99 | 10.310.499 | 7.235.202 |
| MAI/99 | 10.394.800 | 7.275.138 |
| JUN/99 | 10.571.700 | 7.307.592 |
| JUL/99 | 10.409.262 | 7.258.545 |
| AGO/99 | 10.407.436 | 7.295.210 |
| SET/99 | 10.452.981 | 7.374.816 |
| OUT/99 | 10.521.028 | 7.411.248 |
| NOV/99 | 10.572.971 | 7.427.359 |
| DEZ/99 | 10.522.905 | 7.424.716 |
| JAN/00 | 10.518.213 | 7.396.863 |
| FEV/00 | 10.629.911 | 7.472.434 |
| MAR/00 | 10.743.151 | 7.500.401 |
| ABR/00 | 10.807.757 | 7.641.348 |
| JAN-ABR/00 | **10.674.758** | **7.502.761** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.1.3

### PEA POR GRAU DE INSTRUÇÃO

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 6.115.804 | 4.138.071 | 3.383.726 | 2.210.594 | 15.848.195 |
| 1992 | 5.919.442 | 4.225.658 | 3.522.927 | 2.263.871 | 15.931.898 |
| 1993 | 5.737.414 | 4.289.138 | 3.685.761 | 2.344.337 | 16.056.650 |
| 1994 | 5.758.577 | 4.455.380 | 3.828.357 | 2.389.429 | 16.431.743 |
| 1995 | 5.647.694 | 4.566.725 | 4.038.460 | 2.501.803 | 16.754.681 |
| 1996 | 5.455.571 | 4.769.715 | 4.349.671 | 2.698.652 | 17.273.609 |
| 1997 | 5.150.815 | 4.749.938 | 4.630.775 | 2.836.702 | 17.368.230 |
| 1998 | 4.765.339 | 4.923.261 | 5.033.722 | 2.962.987 | 17.685.310 |
| 1999 | 4.499.606 | 4.768.435 | 5.321.817 | 3.131.262 | 17.721.120 |
| JAN-ABR/99 | **4.519.001** | **4.706.306** | **5.170.209** | **3.110.918** | **17.506.433** |
| ABR/99 | 4.515.925 | 4.641.773 | 5.204.856 | 3.183.147 | 17.545.701 |
| MAI/99 | 4.511.439 | 4.695.126 | 5.271.363 | 3.192.010 | 17.669.938 |
| JUN/99 | 4.620.041 | 4.777.624 | 5.347.364 | 3.134.263 | 17.879.292 |
| JUL/99 | 4.497.427 | 4.740.501 | 5.340.698 | 3.089.181 | 17.667.807 |
| AGO/99 | 4.456.433 | 4.814.001 | 5.289.907 | 3.142.304 | 17.702.646 |
| SET/99 | 4.467.249 | 4.809.300 | 5.387.630 | 3.163.618 | 17.827.797 |
| OUT/99 | 4.462.949 | 4.856.821 | 5.462.054 | 3.150.452 | 17.932.276 |
| NOV/99 | 4.469.439 | 4.863.137 | 5.541.807 | 3.125.948 | 18.000.330 |
| DEZ/99 | 4.434.294 | 4.839.493 | 5.540.145 | 3.133.689 | 17.947.621 |
| JAN/00 | 4.326.824 | 4.721.923 | 5.647.918 | 3.218.411 | 17.915.076 |
| FEV/00 | 4.362.862 | 4.747.654 | 5.778.283 | 3.213.546 | 18.102.345 |
| MAR/00 | 4.352.417 | 4.802.664 | 5.789.663 | 3.298.808 | 18.243.552 |
| ABR/00 | 4.418.385 | 4.842.133 | 5.870.252 | 3.318.335 | 18.449.105 |
| JAN-ABR/00 | **4.365.122** | **4.778.594** | **5.771.529** | **3.262.275** | **18.177.520** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.1 POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA

### TABELA A.1.4 PEA POR FAIXA ETÁRIA

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 760.623 | 3.173.872 | 2.450.650 | 4.489.691 | 2.927.412 | 1.458.858 | 346.177 | 240.912 |
| 1992 | 703.997 | 3.186.693 | 2.400.777 | 4.459.276 | 3.064.626 | 1.511.405 | 361.435 | 243.689 |
| 1993 | 669.518 | 3.155.279 | 2.380.297 | 4.492.902 | 3.226.514 | 1.527.883 | 357.654 | 246.602 |
| 1994 | 668.242 | 3.213.225 | 2.454.774 | 4.701.770 | 3.306.159 | 1.511.000 | 336.788 | 239.785 |
| 1995 | 690.723 | 3.182.082 | 2.421.867 | 4.753.810 | 3.489.569 | 1.601.258 | 347.215 | 268.158 |
| 1996 | 696.981 | 3.301.156 | 2.401.704 | 4.914.157 | 3.647.189 | 1.657.282 | 363.425 | 291.715 |
| 1997 | 623.975 | 3.261.650 | 2.392.182 | 4.915.073 | 3.784.091 | 1.710.061 | 375.928 | 305.272 |
| 1998 | 611.536 | 3.414.493 | 2.467.260 | 4.891.011 | 3.860.012 | 1.740.052 | 379.649 | 321.298 |
| 1999 | 523.642 | 3.324.941 | 2.446.217 | 4.881.118 | 3.974.530 | 1.863.489 | 383.887 | 323.297 |
| **JAN-ABR/99** | **529.050** | **3.310.444** | **2.383.232** | **4.851.739** | **3.933.485** | **1.798.831** | **383.092** | **316.561** |
| ABR/99 | 519.430 | 3.371.187 | 2.395.140 | 4.761.047 | 3.944.780 | 1.839.141 | 379.431 | 335.544 |
| MAI/99 | 521.961 | 3.389.917 | 2.419.228 | 4.819.237 | 3.974.705 | 1.844.116 | 378.376 | 322.399 |
| JUN/99 | 530.911 | 3.403.705 | 2.499.328 | 4.843.143 | 3.984.072 | 1.901.401 | 405.105 | 311.627 |
| JUL/99 | 528.185 | 3.284.715 | 2.483.170 | 4.882.244 | 3.905.164 | 1.894.635 | 377.457 | 312.236 |
| AGO/99 | 521.173 | 3.253.753 | 2.514.013 | 4.885.576 | 3.964.519 | 1.877.814 | 371.992 | 313.807 |
| SET/99 | 528.349 | 3.283.194 | 2.464.846 | 4.901.534 | 4.010.375 | 1.908.377 | 384.563 | 346.560 |
| OUT/99 | 499.869 | 3.317.887 | 2.465.509 | 4.998.792 | 4.012.873 | 1.905.882 | 385.825 | 345.639 |
| NOV/99 | 521.463 | 3.361.190 | 2.524.777 | 4.934.359 | 4.042.500 | 1.905.660 | 382.988 | 327.393 |
| DEZ/99 | 515.592 | 3.363.155 | 2.450.802 | 4.901.571 | 4.066.207 | 1.928.662 | 387.969 | 333.662 |
| JAN/00 | 465.353 | 3.369.099 | 2.465.175 | 4.953.275 | 4.053.854 | 1.919.740 | 375.765 | 312.815 |
| FEV/00 | 477.859 | 3.424.368 | 2.453.057 | 4.953.831 | 4.133.148 | 1.941.891 | 370.799 | 347.393 |
| MAR/00 | 496.554 | 3.501.648 | 2.458.559 | 4.978.964 | 4.106.960 | 1.984.701 | 387.503 | 328.662 |
| ABR/00 | 522.487 | 3.579.059 | 2.457.014 | 5.063.389 | 4.128.959 | 1.953.192 | 399.023 | 345.983 |
| **JAN-ABR/00** | **490.563** | **3.468.544** | **2.458.451** | **4.987.365** | **4.105.730** | **1.949.881** | **383.273** | **333.713** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

TABELA A.1.5

## PEA POR POSIÇÃO NA FAMÍLIA

| MÉDIA | CHEFE | CÔNJUGE | FILHO | OUTROS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 7.982.033 | 2.671.412 | 4.101.100 | 1.093.650 | 15.848.195 |
| 1992 | 8.028.371 | 2.650.555 | 4.191.551 | 1.061.421 | 15.931.898 |
| 1993 | 8.100.633 | 2.695.080 | 4.252.416 | 1.008.521 | 16.056.650 |
| 1994 | 8.342.412 | 2.909.325 | 4.187.035 | 992.971 | 16.431.743 |
| 1995 | 8.429.028 | 3.007.101 | 4.333.965 | 984.588 | 16.754.681 |
| 1996 | 8.577.345 | 3.156.468 | 4.487.067 | 1.052.728 | 17.273.609 |
| 1997 | 8.639.928 | 3.183.918 | 4.530.240 | 1.014.144 | 17.368.230 |
| 1998 | 8.654.771 | 3.260.708 | 4.678.905 | 1.090.925 | 17.685.310 |
| 1999 | 8.720.040 | 3.267.549 | 4.696.605 | 1.036.926 | 17.721.120 |
| JAN-ABR/99 | **8.609.247** | **3.202.754** | **4.663.116** | **1.031.316** | **17.506.433** |
| ABR/99 | 8.650.736 | 3.200.112 | 4.685.860 | 1.008.994 | 17.545.701 |
| MAI/99 | 8.705.196 | 3.231.913 | 4.705.893 | 1.026.935 | 17.669.938 |
| JUN/99 | 8.787.119 | 3.256.538 | 4.786.988 | 1.048.646 | 17.879.292 |
| JUL/99 | 8.690.431 | 3.212.158 | 4.753.085 | 1.012.134 | 17.667.807 |
| AGO/99 | 8.730.537 | 3.259.038 | 4.656.684 | 1.056.387 | 17.702.646 |
| SET/99 | 8.743.557 | 3.305.367 | 4.720.893 | 1.057.980 | 17.827.797 |
| OUT/99 | 8.822.892 | 3.343.272 | 4.697.257 | 1.068.855 | 17.932.276 |
| NOV/99 | 8.878.532 | 3.387.035 | 4.686.668 | 1.048.096 | 18.000.330 |
| DEZ/99 | 8.845.231 | 3.404.244 | 4.699.328 | 998.818 | 17.947.621 |
| JAN/00 | 8.847.760 | 3.388.098 | 4.736.716 | 942.501 | 17.915.076 |
| FEV/00 | 8.940.706 | 3.446.918 | 4.748.151 | 966.570 | 18.102.345 |
| MAR/00 | 8.933.288 | 3.473.944 | 4.810.767 | 1.025.553 | 18.243.552 |
| ABR/00 | 9.072.385 | 3.489.906 | 4.856.186 | 1.030.628 | 18.449.105 |
| JAN-ABR/00 | **8.948.535** | **3.449.717** | **4.787.955** | **991.313** | **18.177.520** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.:**

A.1

# POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA

TABELA A.1.6

## TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR REGIÃO METROPOLITANA

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 57,52 | 63,71 | 61,64 | 63,79 | 55,68 | 61,28 | 61,07 |
| 1992 | 55,75 | 62,14 | 60,50 | 61,74 | 55,25 | 59,40 | 59,50 |
| 1993 | 55,42 | 61,09 | 59,88 | 61,12 | 54,44 | 58,11 | 58,73 |
| 1994 | 56,35 | 61,55 | 61,34 | 61,56 | 53,09 | 58,72 | 59,30 |
| 1995 | 56,02 | 61,65 | 61,37 | 62,11 | 52,78 | 58,39 | 59,28 |
| 1996 | 55,85 | 62,58 | 61,92 | 62,29 | 52,12 | 58,35 | 59,64 |
| 1997 | 54,96 | 61,03 | 60,99 | 61,69 | 51,53 | 57,28 | 58,53 |
| 1998 | 54,97 | 60,20 | 61,03 | 61,31 | 52,90 | 56,05 | 58,18 |
| 1999 | 53,90 | 59,22 | 59,79 | 59,65 | 51,63 | 54,75 | 57,06 |
| JAN-ABR/99 | **54,03** | **58,75** | **59,20** | **59,14** | **50,99** | **54,40** | **56,72** |
| ABR/99 | 53,85 | 58,78 | 59,53 | 59,17 | 52,21 | 53,77 | 56,77 |
| MAI/99 | 53,96 | 59,23 | 59,53 | 58,95 | 52,64 | 52,84 | 56,94 |
| JUN/99 | 54,48 | 60,02 | 59,85 | 59,24 | 52,30 | 54,28 | 57,53 |
| JUL/99 | 53,66 | 58,65 | 60,40 | 58,94 | 52,54 | 54,27 | 56,77 |
| AGO/99 | 53,77 | 58,57 | 60,56 | 60,10 | 52,02 | 53,89 | 56,82 |
| SET/99 | 53,50 | 59,47 | 59,93 | 59,88 | 51,52 | 55,35 | 57,12 |
| OUT/99 | 53,92 | 59,73 | 59,92 | 60,96 | 51,64 | 55,96 | 57,50 |
| NOV/99 | 53,57 | 60,14 | 60,36 | 61,12 | 51,91 | 56,16 | 57,66 |
| DEZ/99 | 53,88 | 59,84 | 60,12 | 60,04 | 50,97 | 56,67 | 57,47 |
| JAN/00 | 54,42 | 59,24 | 59,63 | 59,39 | 50,82 | 56,57 | 57,23 |
| FEV/00 | 53,88 | 60,25 | 60,18 | 59,64 | 51,78 | 56,98 | 57,68 |
| MAR/00 | 53,92 | 60,42 | 61,20 | 61,11 | 51,88 | 56,35 | 57,95 |
| ABR/00 | 54,20 | 61,56 | 61,21 | 61,31 | 51,80 | 55,97 | 58,49 |
| JAN-ABR/00 | **54,10** | **60,37** | **60,55** | **60,36** | **51,57** | **56,47** | **57,84** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.1.7

### TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR GÊNERO

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 79,98 | 44,28 |
| 1992 | 78,35 | 42,69 |
| 1993 | 77,16 | 42,51 |
| 1994 | 77,20 | 43,35 |
| 1995 | 76,67 | 43,92 |
| 1996 | 76,26 | 44,86 |
| 1997 | 74,66 | 44,29 |
| 1998 | 73,70 | 44,53 |
| 1999 | 72,18 | 43,88 |
| JAN-ABR/99 | **71,97** | **43,51** |
| ABR/99 | 72,06 | 43,56 |
| MAI/99 | 72,16 | 43,73 |
| JUN/99 | 73,12 | 43,94 |
| JUL/99 | 72,21 | 43,43 |
| AGO/99 | 71,82 | 43,76 |
| SET/99 | 72,09 | 44,12 |
| OUT/99 | 72,34 | 44,50 |
| NOV/99 | 72,33 | 44,52 |
| DEZ/99 | 72,19 | 44,54 |
| JAN/00 | 71,96 | 44,29 |
| FEV/00 | 72,52 | 44,65 |
| MAR/00 | 72,78 | 44,84 |
| ABR/00 | 73,39 | 45,43 |
| JAN-ABR/00 | **72,66** | **44,80** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.1.8

### TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR GRAU DE INSTRUÇÃO

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 53,58 | 61,01 | 67,45 | 80,22 | 61,02 |
| 1992 | 51,36 | 59,66 | 66,33 | 79,26 | 59,50 |
| 1993 | 50,40 | 58,40 | 65,75 | 78,17 | 58,75 |
| 1994 | 51,17 | 58,49 | 65,86 | 78,80 | 59,28 |
| 1995 | 50,85 | 58,54 | 65,45 | 78,27 | 59,26 |
| 1996 | 50,26 | 58,78 | 65,90 | 79,23 | 59,62 |
| 1997 | 48,36 | 57,29 | 65,09 | 78,12 | 58,51 |
| 1998 | 46,70 | 57,24 | 64,70 | 77,41 | 58,16 |
| 1999 | 45,03 | 55,53 | 63,34 | 76,51 | 57,03 |
| JAN-ABR/99 | **44,86** | **55,61** | **62,54** | **76,52** | **56,71** |
| ABR/99 | 45,10 | 55,26 | 62,25 | 76,81 | 56,75 |
| MAI/99 | 45,10 | 55,33 | 62,90 | 76,53 | 56,92 |
| JUN/99 | 46,07 | 55,87 | 63,67 | 76,29 | 57,51 |
| JUL/99 | 44,99 | 54,96 | 63,43 | 75,60 | 56,76 |
| AGO/99 | 44,88 | 55,17 | 62,79 | 76,95 | 56,81 |
| SET/99 | 45,03 | 55,02 | 63,93 | 76,67 | 57,11 |
| OUT/99 | 45,13 | 55,57 | 64,28 | 77,34 | 57,48 |
| NOV/99 | 44,96 | 55,79 | 64,82 | 76,39 | 57,51 |
| DEZ/99 | 44,82 | 56,26 | 64,09 | 76,26 | 57,44 |
| JAN/00 | 44,02 | 56,01 | 63,49 | 77,32 | 57,20 |
| FEV/00 | 44,73 | 56,33 | 64,12 | 76,53 | 57,66 |
| MAR/00 | 44,91 | 56,88 | 63,73 | 77,28 | 57,94 |
| ABR/00 | 45,13 | 56,77 | 64,05 | 77,92 | 58,48 |
| JAN-ABR/00 | **44,70** | **56,50** | **63,85** | **77,26** | **57,73** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.1 POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA

### TABELA A.1.9 TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 35,83 | 68,58 | 74,80 | 74,59 | 71,73 | 52,78 | 32,28 | 12,00 |
| 1992 | 32,67 | 66,76 | 73,49 | 73,85 | 70,58 | 51,75 | 31,43 | 11,37 |
| 1993 | 29,97 | 65,99 | 73,42 | 74,15 | 70,33 | 51,24 | 30,40 | 10,86 |
| 1994 | 28,99 | 65,10 | 74,32 | 75,20 | 71,65 | 51,54 | 29,12 | 10,79 |
| 1995 | 28,70 | 65,21 | 74,77 | 75,33 | 72,41 | 52,21 | 29,69 | 11,25 |
| 1996 | 28,00 | 65,90 | 75,29 | 76,15 | 72,80 | 52,76 | 30,80 | 11,66 |
| 1997 | 24,43 | 64,32 | 75,36 | 75,99 | 72,13 | 52,13 | 30,62 | 11,46 |
| 1998 | 23,64 | 64,42 | 75,75 | 76,09 | 71,48 | 51,37 | 29,83 | 11,58 |
| 1999 | 20,38 | 62,15 | 75,37 | 76,03 | 70,90 | 51,59 | 28,87 | 11,00 |
| JAN-ABR/99 | **20,58** | **62,33** | **74,94** | **75,51** | **70,41** | **50,94** | **28,77** | **10,79** |
| ABR/99 | 20,38 | 62,65 | 74,69 | 75,35 | 70,14 | 51,35 | 28,91 | 11,39 |
| MAI/99 | 20,25 | 62,37 | 75,55 | 75,77 | 70,50 | 50,98 | 28,68 | 11,15 |
| JUN/99 | 20,77 | 62,88 | 75,49 | 76,00 | 71,09 | 52,41 | 29,90 | 10,94 |
| JUL/99 | 20,83 | 61,03 | 75,38 | 76,06 | 70,15 | 51,64 | 28,42 | 10,65 |
| AGO/99 | 20,20 | 60,92 | 75,82 | 76,00 | 71,42 | 51,17 | 28,27 | 10,60 |
| SET/99 | 20,54 | 61,85 | 75,55 | 75,89 | 71,42 | 52,19 | 28,87 | 11,51 |
| OUT/99 | 19,61 | 62,35 | 75,79 | 77,03 | 71,64 | 52,13 | 29,22 | 11,49 |
| NOV/99 | 19,59 | 62,32 | 75,87 | 77,03 | 71,65 | 52,11 | 29,19 | 11,36 |
| DEZ/99 | 20,47 | 62,75 | 75,27 | 76,53 | 71,26 | 52,71 | 28,78 | 11,14 |
| JAN/00 | 18,96 | 62,56 | 75,75 | 76,18 | 71,54 | 52,25 | 27,50 | 10,37 |
| FEV/00 | 19,17 | 63,17 | 75,65 | 76,58 | 72,47 | 52,74 | 27,63 | 11,43 |
| MAR/00 | 19,61 | 63,95 | 75,91 | 77,16 | 71,95 | 53,19 | 29,04 | 10,90 |
| ABR/00 | 20,80 | 64,61 | 76,38 | 77,38 | 72,90 | 52,72 | 29,65 | 11,45 |
| JAN-ABR/00 | **19,64** | **63,57** | **75,92** | **76,83** | **72,21** | **52,73** | **28,46** | **11,04** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

TABELA A.1.10 TAXA DE PARTICIPAÇÃO POR POSIÇÃO NA FAMÍLIA

| MÉDIA | CHEFE | CÔNJUGE | FILHO | OUTROS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 76,58 | 37,34 | 63,25 | 57,29 | 61,02 |
| 1992 | 75,04 | 35,99 | 61,62 | 55,55 | 59,50 |
| 1993 | 73,94 | 36,15 | 60,34 | 53,82 | 58,75 |
| 1994 | 74,72 | 38,22 | 59,09 | 53,51 | 59,28 |
| 1995 | 73,74 | 39,58 | 58,74 | 52,83 | 59,26 |
| 1996 | 73,75 | 40,59 | 58,96 | 53,76 | 59,62 |
| 1997 | 72,26 | 40,51 | 57,07 | 52,46 | 58,51 |
| 1998 | 71,13 | 40,89 | 57,01 | 53,05 | 58,16 |
| 1999 | 69,60 | 40,68 | 55,46 | 50,75 | 57,03 |
| JAN-ABR/99 | **69,28** | **40,14** | **55,48** | **50,05** | **56,71** |
| ABR/99 | 69,44 | 40,21 | 55,48 | 49,06 | 56,75 |
| MAI/99 | 69,61 | 40,40 | 55,36 | 50,46 | 56,92 |
| JUN/99 | 70,21 | 40,60 | 56,31 | 51,20 | 57,51 |
| JUL/99 | 69,31 | 40,08 | 55,62 | 49,90 | 56,76 |
| AGO/99 | 69,61 | 40,53 | 54,66 | 51,26 | 56,81 |
| SET/99 | 69,48 | 41,12 | 55,31 | 51,38 | 57,11 |
| OUT/99 | 70,05 | 41,34 | 55,37 | 52,54 | 57,48 |
| NOV/99 | 69,98 | 41,58 | 55,54 | 51,70 | 57,51 |
| DEZ/99 | 69,78 | 41,96 | 55,45 | 50,38 | 57,44 |
| JAN/00 | 69,49 | 41,61 | 55,76 | 48,34 | 57,20 |
| FEV/00 | 70,16 | 42,24 | 55,76 | 48,95 | 57,66 |
| MAR/00 | 70,33 | 42,55 | 56,13 | 50,00 | 57,94 |
| ABR/00 | 70,86 | 42,63 | 57,08 | 50,27 | 58,48 |
| JAN-ABR/00 | **70,21** | **42,26** | **56,18** | **49,39** | **57,82** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.2 OCUPAÇÃO

### TABELA A.2.1 NÍVEL DE OCUPAÇÃO POR REGIÃO METROPOLITANA

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 4.057.111 | 6.505.758 | 1.213.895 | 1.368.044 | 1.002.996 | 933.428 | 15.081.231 |
| 1992 | 4.014.250 | 6.486.712 | 1.215.882 | 1.356.721 | 996.093 | 941.118 | 15.010.777 |
| 1993 | 4.056.071 | 6.538.017 | 1.245.827 | 1.400.854 | 1.003.125 | 958.816 | 15.202.711 |
| 1994 | 4.061.324 | 6.710.434 | 1.350.540 | 1.463.340 | 1.024.891 | 989.879 | 15.600.408 |
| 1995 | 4.136.996 | 6.905.456 | 1.341.531 | 1.539.361 | 1.050.504 | 1.001.187 | 15.975.034 |
| 1996 | 4.183.443 | 7.125.642 | 1.365.768 | 1.565.939 | 1.059.945 | 1.034.694 | 16.335.430 |
| 1997 | 4.164.392 | 7.096.645 | 1.376.345 | 1.646.928 | 1.070.805 | 1.027.897 | 16.383.012 |
| 1998 | 4.159.970 | 7.043.288 | 1.386.049 | 1.646.489 | 1.087.271 | 1.018.061 | 16.341.129 |
| 1999 | 4.134.750 | 7.114.953 | 1.390.422 | 1.636.861 | 1.090.816 | 1.018.800 | 16.386.602 |
| **JAN-ABR/99** | **4.131.069** | **6.965.510** | **1.366.905** | **1.600.339** | **1.067.564** | **1.004.035** | **16.135.422** |
| ABR/99 | 4.105.589 | 6.976.033 | 1.380.305 | 1.606.475 | 1.084.965 | 990.884 | 16.144.251 |
| MAI/99 | 4.149.360 | 7.086.727 | 1.387.659 | 1.618.493 | 1.093.306 | 979.042 | 16.314.587 |
| JUN/99 | 4.157.165 | 7.173.889 | 1.404.482 | 1.623.572 | 1.107.002 | 1.012.108 | 16.478.218 |
| JUL/99 | 4.123.732 | 7.079.572 | 1.401.353 | 1.622.103 | 1.103.788 | 1.008.015 | 16.338.563 |
| AGO/99 | 4.111.622 | 7.080.227 | 1.400.644 | 1.661.642 | 1.099.321 | 992.618 | 16.346.074 |
| SET/99 | 4.126.563 | 7.210.550 | 1.391.260 | 1.659.700 | 1.100.599 | 1.029.402 | 16.518.074 |
| OUT/99 | 4.133.184 | 7.229.888 | 1.389.852 | 1.682.598 | 1.101.194 | 1.048.467 | 16.585.183 |
| NOV/99 | 4.124.576 | 7.288.543 | 1.410.606 | 1.687.470 | 1.112.063 | 1.065.300 | 16.688.558 |
| DEZ/99 | 4.166.522 | 7.367.999 | 1.431.587 | 1.685.399 | 1.102.268 | 1.074.502 | 16.828.277 |
| JAN/00 | 4.156.321 | 7.189.131 | 1.401.744 | 1.645.740 | 1.103.954 | 1.056.473 | 16.553.363 |
| FEV/00 | 4.142.703 | 7.258.092 | 1.404.912 | 1.651.780 | 1.110.591 | 1.060.254 | 16.628.332 |
| MAR/00 | 4.134.175 | 7.346.760 | 1.431.083 | 1.689.157 | 1.125.126 | 1.054.404 | 16.780.705 |
| ABR/00 | 4.178.053 | 7.509.898 | 1.433.557 | 1.708.707 | 1.121.802 | 1.056.145 | 17.008.162 |
| **JAN-ABR/00** | **4.152.813** | **7.325.970** | **1.417.824** | **1.673.846** | **1.115.368** | **1.056.819** | **16.742.641** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## TABELA A.2.2

### NÍVEL DE OCUPAÇÃO POR GÊNERO

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 9.275.868 | 5.805.363 |
| 1992 | 9.332.246 | 5.678.531 |
| 1993 | 9.372.919 | 5.829.793 |
| 1994 | 9.588.012 | 6.012.396 |
| 1995 | 9.693.032 | 6.282.002 |
| 1996 | 9.864.371 | 6.471.059 |
| 1997 | 9.828.342 | 6.554.669 |
| 1998 | 9.728.907 | 6.612.221 |
| 1999 | 9.689.872 | 6.696.730 |
| JAN-ABR/99 | **9.539.409** | **6.596.013** |
| ABR/99 | 9.525.863 | 6.618.388 |
| MAI/99 | 9.655.582 | 6.659.005 |
| JUN/99 | 9.796.966 | 6.681.252 |
| JUL/99 | 9.682.744 | 6.655.819 |
| AGO/99 | 9.665.083 | 6.680.991 |
| SET/99 | 9.729.810 | 6.788.264 |
| OUT/99 | 9.794.727 | 6.790.456 |
| NOV/99 | 9.870.908 | 6.817.650 |
| DEZ/99 | 9.925.005 | 6.903.272 |
| JAN/00 | 9.808.822 | 6.744.541 |
| FEV/00 | 9.865.862 | 6.762.470 |
| MAR/00 | 9.961.228 | 6.819.477 |
| ABR/00 | 10.047.420 | 6.960.742 |
| JAN-ABR/00 | **9.920.833** | **6.821.808** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.2.3

### NÍVEL DE OCUPAÇÃO POR GRAU DE INSTRUÇÃO

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 5.878.403 | 3.847.265 | 3.202.251 | 2.153.312 |
| 1992 | 5.646.197 | 3.863.969 | 3.293.742 | 2.206.870 |
| 1993 | 5.489.234 | 3.971.740 | 3.457.760 | 2.283.978 |
| 1994 | 5.526.679 | 4.142.516 | 3.599.424 | 2.331.788 |
| 1995 | 5.446.139 | 4.271.083 | 3.812.055 | 2.445.757 |
| 1996 | 5.228.892 | 4.422.069 | 4.062.443 | 2.622.026 |
| 1997 | 4.920.843 | 4.386.951 | 4.313.935 | 2.761.281 |
| 1998 | 4.474.137 | 4.449.702 | 4.573.661 | 2.843.629 |
| 1999 | 4.232.378 | 4.326.863 | 4.824.416 | 3.002.944 |
| JAN-ABR/99 | **4.233.592** | **4.264.626** | **4.656.758** | **2.980.445** |
| ABR/99 | 4.240.458 | 4.187.444 | 4.673.985 | 3.042.364 |
| MAI/99 | 4.253.917 | 4.244.902 | 4.756.722 | 3.059.046 |
| JUN/99 | 4.331.701 | 4.322.660 | 4.808.072 | 3.015.785 |
| JUL/99 | 4.219.496 | 4.310.994 | 4.848.733 | 2.959.340 |
| AGO/99 | 4.191.244 | 4.352.497 | 4.813.795 | 2.988.538 |
| SET/99 | 4.215.407 | 4.363.522 | 4.899.485 | 3.039.660 |
| OUT/99 | 4.197.728 | 4.403.492 | 4.958.739 | 3.025.225 |
| NOV/99 | 4.224.821 | 4.407.275 | 5.050.913 | 3.005.550 |
| DEZ/99 | 4.219.858 | 4.458.513 | 5.129.497 | 3.020.408 |
| JAN/00 | 4.076.935 | 4.305.489 | 5.112.230 | 3.058.708 |
| FEV/00 | 4.094.764 | 4.306.009 | 5.167.671 | 3.059.888 |
| MAR/00 | 4.076.982 | 4.370.092 | 5.186.942 | 3.146.690 |
| ABR/00 | 4.169.591 | 4.404.952 | 5.268.885 | 3.164.735 |
| JAN-ABR/00 | **4.104.568** | **4.346.636** | **5.183.932** | **3.107.505** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.2 OCUPAÇÃO

### TABELA A.2.4 NÍVEL DE OCUPAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 671.196 | 2.882.065 | 2.315.721 | 4.327.338 | 2.862.885 | 1.439.607 | 342.950 | 239.468 |
| 1992 | 604.388 | 2.836.005 | 2.237.397 | 4.270.071 | 2.981.046 | 1.484.012 | 356.670 | 241.188 |
| 1993 | 586.473 | 2.825.848 | 2.232.486 | 4.314.918 | 3.144.471 | 1.499.615 | 354.195 | 244.706 |
| 1994 | 588.349 | 2.900.554 | 2.303.013 | 4.524.538 | 3.225.555 | 1.486.775 | 333.792 | 237.831 |
| 1995 | 615.612 | 2.888.206 | 2.290.113 | 4.582.476 | 3.415.097 | 1.574.941 | 342.864 | 265.725 |
| 1996 | 605.529 | 2.954.547 | 2.253.013 | 4.703.151 | 3.545.811 | 1.626.379 | 358.881 | 288.118 |
| 1997 | 537.143 | 2.904.732 | 2.232.959 | 4.694.572 | 3.669.120 | 1.671.668 | 371.315 | 301.501 |
| 1998 | 499.288 | 2.935.883 | 2.251.607 | 4.591.651 | 3.692.407 | 1.682.573 | 370.668 | 317.053 |
| 1999 | 430.025 | 2.841.753 | 2.241.857 | 4.588.290 | 3.794.808 | 1.798.502 | 374.089 | 317.278 |
| **JAN-ABR/99** | **431.589** | **2.800.571** | **2.176.800** | **4.546.334** | **3.756.434** | **1.737.048** | **375.000** | **311.647** |
| ABR/99 | 431.057 | 2.841.043 | 2.176.117 | 4.460.550 | 3.759.512 | 1.771.951 | 373.090 | 330.931 |
| MAI/99 | 423.756 | 2.915.689 | 2.204.194 | 4.512.788 | 3.787.812 | 1.785.747 | 369.882 | 314.721 |
| JUN/99 | 432.354 | 2.906.353 | 2.279.970 | 4.551.884 | 3.776.446 | 1.830.663 | 392.914 | 307.633 |
| JUL/99 | 426.459 | 2.815.400 | 2.275.817 | 4.591.528 | 3.727.067 | 1.825.580 | 368.282 | 308.430 |
| AGO/99 | 432.443 | 2.757.136 | 2.313.956 | 4.586.464 | 3.778.219 | 1.811.610 | 360.658 | 305.589 |
| SET/99 | 439.840 | 2.819.495 | 2.272.364 | 4.612.057 | 3.830.987 | 1.831.318 | 373.586 | 338.426 |
| OUT/99 | 416.580 | 2.836.511 | 2.265.671 | 4.703.987 | 3.824.243 | 1.825.465 | 375.235 | 337.491 |
| NOV/99 | 428.831 | 2.898.919 | 2.301.548 | 4.659.203 | 3.867.871 | 1.842.812 | 368.347 | 321.027 |
| DEZ/99 | 433.675 | 2.949.255 | 2.281.567 | 4.656.233 | 3.919.313 | 1.880.639 | 380.168 | 327.426 |
| JAN/00 | 391.273 | 2.878.274 | 2.234.165 | 4.657.255 | 3.859.596 | 1.855.901 | 369.033 | 307.867 |
| FEV/00 | 382.135 | 2.895.467 | 2.222.209 | 4.631.959 | 3.930.506 | 1.865.801 | 361.667 | 338.588 |
| MAR/00 | 403.235 | 2.964.395 | 2.237.765 | 4.660.077 | 3.905.311 | 1.912.223 | 377.921 | 319.777 |
| ABR/00 | 419.251 | 3.004.696 | 2.245.220 | 4.770.117 | 3.955.263 | 1.881.046 | 390.779 | 341.790 |
| **JAN-ABR/00** | **398.974** | **2.935.708** | **2.234.840** | **4.679.852** | **3.912.669** | **1.878.743** | **374.850** | **327.006** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

TABELA A.2.5

## NÍVEL DE OCUPACÃO POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

| MÉDIA | CC | SC | CP | EMPRE | IGN |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 8.100.113 | 3.138.779 | 3.031.013 | 667.918 | 143.408 |
| 1992 | 7.736.477 | 3.325.838 | 3.142.996 | 652.557 | 152.909 |
| 1993 | 7.717.174 | 3.495.476 | 3.183.870 | 660.391 | 145.801 |
| 1994 | 7.698.589 | 3.693.913 | 3.389.385 | 656.849 | 161.673 |
| 1995 | 7.743.111 | 3.847.728 | 3.507.169 | 716.085 | 160.941 |
| 1996 | 7.632.617 | 4.050.282 | 3.720.662 | 752.617 | 179.253 |
| 1997 | 7.603.265 | 4.065.808 | 3.810.842 | 739.232 | 163.865 |
| 1998 | 7.495.494 | 4.156.111 | 3.783.837 | 741.463 | 164.224 |
| 1999 | 7.296.358 | 4.324.804 | 3.856.262 | 747.718 | 161.461 |
| JAN-ABR/99 | **7.221.436** | **4.199.055** | **3.819.952** | **732.569** | **162.410** |
| ABR/99 | 7.202.562 | 4.239.277 | 3.788.332 | 750.792 | 163.288 |
| MAI/99 | 7.304.711 | 4.287.792 | 3.783.323 | 787.058 | 151.702 |
| JUN/99 | 7.297.114 | 4.396.273 | 3.830.830 | 802.327 | 151.674 |
| JUL/99 | 7.258.859 | 4.321.223 | 3.824.109 | 784.320 | 150.052 |
| AGO/99 | 7.283.121 | 4.281.006 | 3.840.188 | 775.025 | 166.734 |
| SET/99 | 7.371.458 | 4.339.448 | 3.917.269 | 725.882 | 164.016 |
| OUT/99 | 7.361.302 | 4.447.228 | 3.893.014 | 709.874 | 173.764 |
| NOV/99 | 7.364.448 | 4.494.605 | 3.931.849 | 733.894 | 163.762 |
| DEZ/99 | 7.429.534 | 4.533.848 | 3.974.754 | 723.955 | 166.186 |
| JAN/00 | 7.347.076 | 4.457.308 | 3.861.560 | 727.034 | 160.386 |
| FEV/00 | 7.323.345 | 4.532.483 | 3.872.312 | 730.178 | 170.015 |
| MAR/00 | 7.298.146 | 4.687.103 | 3.897.141 | 731.040 | 167.275 |
| ABR/00 | 7.312.367 | 4.764.163 | 4.000.975 | 752.243 | 178.414 |
| JAN-ABR/00 | **7.320.233** | **4.610.264** | **3.907.997** | **735.124** | **169.022** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.2 OCUPAÇÃO

### TABELA A.2.6

NÍVEL DE OCUPAÇÃO POR SETOR DE ATIVIDADE

| MÉDIA | EXT.MIN | IND.TRAN | SIUP | CONCIV | COM | SERV | ADPUB | AGRO | OUT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 36.144 | 3.348.188 | 176.549 | 1.083.333 | 2.195.681 | 5.382.887 | 1.460.841 | 113.978 | 1.283.631 |
| 1992 | 35.479 | 3.082.649 | 177.347 | 1.121.110 | 2.194.223 | 5.488.279 | 1.515.874 | 112.640 | 1.283.176 |
| 1993 | 32.299 | 3.075.942 | 177.932 | 1.076.255 | 2.272.518 | 5.639.194 | 1.538.441 | 112.913 | 1.277.217 |
| 1994 | 37.455 | 3.079.025 | 170.080 | 1.129.093 | 2.358.312 | 5.877.612 | 1.545.485 | 121.841 | 1.281.504 |
| 1995 | 31.986 | 3.115.809 | 163.627 | 1.108.262 | 2.440.445 | 6.166.619 | 1.531.924 | 121.401 | 1.294.960 |
| 1996 | 29.513 | 2.979.089 | 155.741 | 1.160.477 | 2.503.514 | 6.470.735 | 1.602.481 | 105.053 | 1.328.828 |
| 1997 | 31.139 | 2.864.626 | 149.253 | 1.146.879 | 2.527.574 | 6.587.973 | 1.606.916 | 98.374 | 1.370.278 |
| 1998 | 26.919 | 2.731.099 | 141.370 | 1.152.583 | 2.474.687 | 6.737.359 | 1.582.416 | 90.610 | 1.404.086 |
| 1999 | 25.379 | 2.655.605 | 141.188 | 1.128.651 | 2.460.617 | 6.838.064 | 1.632.376 | 86.018 | 1.418.705 |
| **JAN-ABR/99** | **24.128** | **2.608.995** | **139.966** | **1.106.443** | **2.453.933** | **6.710.867** | **1.600.045** | **80.054** | **1.410.991** |
| ABR/99 | 21.391 | 2.623.389 | 132.787 | 1.122.316 | 2.418.971 | 6.688.531 | 1.631.784 | 72.224 | 1.432.858 |
| MAI/99 | 23.170 | 2.667.985 | 134.890 | 1.095.143 | 2.436.877 | 6.800.845 | 1.648.610 | 85.320 | 1.421.746 |
| JUN/99 | 25.648 | 2.695.944 | 134.513 | 1.147.989 | 2.468.619 | 6.840.528 | 1.634.023 | 92.744 | 1.438.209 |
| JUL/99 | 22.183 | 2.628.479 | 139.562 | 1.124.915 | 2.423.195 | 6.839.195 | 1.620.434 | 96.415 | 1.444.184 |
| AGO/99 | 19.043 | 2.634.667 | 138.368 | 1.121.738 | 2.431.475 | 6.831.283 | 1.632.079 | 88.567 | 1.448.855 |
| SET/99 | 28.229 | 2.666.183 | 144.659 | 1.147.297 | 2.443.839 | 6.929.186 | 1.661.030 | 81.788 | 1.415.863 |
| OUT/99 | 27.611 | 2.668.879 | 142.459 | 1.164.047 | 2.484.742 | 6.918.818 | 1.686.237 | 88.181 | 1.404.209 |
| NOV/99 | 30.293 | 2.721.763 | 144.992 | 1.169.472 | 2.483.084 | 7.013.238 | 1.645.650 | 87.440 | 1.392.626 |
| DEZ/99 | 31.853 | 2.747.377 | 154.952 | 1.147.438 | 2.539.841 | 7.040.204 | 1.660.266 | 91.539 | 1.414.809 |
| JAN/00 | 26.914 | 2.684.836 | 160.848 | 1.115.938 | 2.441.048 | 6.928.110 | 1.677.025 | 88.980 | 1.429.664 |
| FEV/00 | 30.887 | 2.639.209 | 140.937 | 1.116.715 | 2.463.037 | 7.023.540 | 1.687.721 | 87.119 | 1.439.167 |
| MAR/00 | 20.330 | 2.714.868 | 145.749 | 1.143.066 | 2.527.282 | 6.972.903 | 1.725.102 | 84.060 | 1.447.346 |
| ABR/00 | 26.251 | 2.785.679 | 138.253 | 1.158.548 | 2.567.716 | 7.011.322 | 1.774.108 | 86.679 | 1.459.604 |
| **JAN-ABR/00** | **26.095** | **2.706.148** | **146.447** | **1.133.567** | **2.499.771** | **6.983.969** | **1.715.989** | **86.710** | **1.443.945** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.3 MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

TABELA A.3.1.A

ADMISSÕES POR SETOR DE ATIVIDADE

| | EXTRAÇÃO MINERAL | INDÚSTRIA TRANSF. | SIUP | CONSTRUÇÃO CIVIL | COMÉRCIO | SERVIÇOS | ADM. PÚBLICA | AGROPECUÁRIA | OUTROS/ IGNORADOS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1997 | 38.646 | 1.978.819 | 61.502 | 971.788 | 1.925.543 | 2.926.184 | 89.559 | 404.772 | 25.194 | 8.422.007 |
| 1998 | 32.871 | 1.701.536 | 52.323 | 1.002.432 | 1.919.973 | 2.895.248 | 99.322 | 350.034 | 13.652 | 8.067.391 |
| 1999 | 30.619 | 1.794.460 | 50.091 | 919.971 | 1.882.359 | 2.940.430 | 86.262 | 457.624 | 19.609 | 8.181.425 |
| JAN-ABR/99 | **10.516** | **599.305** | **19.164** | **301.716** | **603.234** | **1.012.879** | **37.967** | **127.587** | **4.070** | **2.716.438** |
| ABR/99 | 2.568 | 170.460 | 4.462 | 74.425 | 153.396 | 253.274 | 8.126 | 57.891 | 2.198 | 726.800 |
| MAI/99 | 3.088 | 164.614 | 3.761 | 82.379 | 165.556 | 258.296 | 6.559 | 44.821 | 3.630 | 732.704 |
| JUN/99 | 2.931 | 161.699 | 3.917 | 83.561 | 176.194 | 259.184 | 7.465 | 33.226 | 3.061 | 731.238 |
| JUL/99 | 2.627 | 146.998 | 3.805 | 81.379 | 143.566 | 233.560 | 6.538 | 66.240 | 1.192 | 685.905 |
| AGO/99 | 2.505 | 148.452 | 3.452 | 73.737 | 158.512 | 244.665 | 7.143 | 50.628 | 1.050 | 690.144 |
| SET/99 | 2.533 | 166.582 | 2.932 | 84.219 | 154.867 | 242.929 | 6.366 | 37.708 | 496 | 698.632 |
| OUT/99 | 2.419 | 159.391 | 4.637 | 78.979 | 159.256 | 235.323 | 5.585 | 41.382 | 816 | 687.788 |
| NOV/99 | 2.237 | 149.001 | 5.048 | 74.428 | 171.830 | 243.667 | 4.775 | 35.200 | 716 | 686.902 |
| DEZ/99 | 1.763 | 98.418 | 3.375 | 59.573 | 149.344 | 209.927 | 3.864 | 20.832 | 430 | 547.526 |
| JAN/00 | 5.033 | 166.546 | 4.570 | 81.168 | 183.427 | 275.147 | 6.066 | 34.375 | 875 | 757.207 |
| FEV/00 | 2.783 | 177.072 | 4.154 | 83.104 | 165.706 | 293.450 | 17.567 | 60.812 | 278 | 804.926 |
| MAR/00 | 2.564 | 175.167 | 4.102 | 80.624 | 180.921 | 292.267 | 10.788 | 52.546 | 462 | 799.441 |
| ABR/00 | 2.865 | 175.203 | 4.328 | 81.928 | 172.380 | 280.184 | 8.363 | 55.083 | 3.721 | 784.055 |
| JAN-ABR/00 | **13.245** | **693.988** | **17.154** | **326.824** | **702.434** | **1.141.048** | **42.784** | **202.816** | **5.336** | **3.145.629** |

Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.

# A.3 MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

## TABELA A.3.1.B

### DESLIGAMENTOS POR SETOR DE ATIVIDADE

| | EXTRAÇÃO MINERAL | INDÚSTRIA TRANSF. | SIUP | CONSTRUÇÃO CIVIL | COMÉRCIO | SERVIÇOS | ADM. PÚBLICA | AGROPECUÁRIA | OUTROS/ IGNORADOS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1997 | 39.727 | 2.111.967 | 83.254 | 958.292 | 1.859.974 | 2.865.046 | 97.273 | 408.530 | 33.675 | 8.457.738 |
| 1998 | 36.175 | 2.002.205 | 76.689 | 1.066.633 | 1.977.869 | 2.971.971 | 100.816 | 402.022 | 14.764 | 8.649.144 |
| 1999 | 31.951 | 1.779.561 | 66.090 | 1.033.114 | 1.867.783 | 2.925.528 | 77.086 | 577.175 | 19.138 | 8.377.426 |
| **JAN-ABR/99** | **11.700** | **646.554** | **24.931** | **352.707** | **663.572** | **1.020.613** | **27.371** | **101.414** | **9.734** | **2.858.596** |
| ABR/99 | 2.556 | 146.577 | 6.174 | 78.841 | 159.941 | 241.998 | 6.430 | 24.618 | 2.122 | 669.257 |
| MAI/99 | 2.357 | 130.340 | 5.537 | 81.429 | 149.794 | 232.825 | 5.150 | 25.461 | 2.629 | 635.522 |
| JUN/99 | 2.629 | 140.595 | 5.036 | 84.152 | 162.390 | 246.837 | 5.760 | 23.499 | 2.231 | 673.129 |
| JUL/99 | 2.921 | 142.679 | 5.453 | 87.506 | 140.741 | 233.440 | 6.042 | 58.502 | 564 | 677.848 |
| AGO/99 | 2.560 | 139.205 | 5.584 | 77.806 | 155.045 | 227.688 | 4.610 | 63.799 | 541 | 676.838 |
| SET/99 | 2.582 | 134.947 | 4.354 | 86.047 | 152.289 | 234.860 | 4.371 | 71.261 | 714 | 691.425 |
| OUT/99 | 2.161 | 127.457 | 5.058 | 84.193 | 142.136 | 232.571 | 4.317 | 71.304 | 1.152 | 670.349 |
| NOV/99 | 2.508 | 148.349 | 5.400 | 87.035 | 142.103 | 232.590 | 3.925 | 80.254 | 908 | 703.072 |
| DEZ/99 | 2.533 | 169.435 | 4.737 | 92.239 | 159.713 | 264.104 | 15.540 | 81.681 | 665 | 790.647 |
| JAN/00 | 4.425 | 154.351 | 5.509 | 71.824 | 181.851 | 268.806 | 7.743 | 30.936 | 564 | 726.009 |
| FEV/00 | 2.486 | 154.350 | 5.346 | 80.636 | 164.684 | 257.802 | 5.259 | 45.978 | 210 | 716.751 |
| MAR/00 | 2.917 | 160.661 | 6.547 | 84.795 | 171.599 | 277.445 | 5.778 | 49.448 | 304 | 759.494 |
| ABR/00 | 2.293 | 143.943 | 4.593 | 72.167 | 150.916 | 228.769 | 4.438 | 51.265 | 600 | 658.984 |
| **JAN-ABR/00** | **12.121** | **613.305** | **21.995** | **309.422** | **669.050** | **1.032.822** | **23.218** | **177.627** | **1.678** | **2.861.238** |

**Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.**

TABELA A.3.1.c

VARIAÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO FORMAL POR SETOR DE ATIVIDADE

| | EXTRAÇÃO MINERAL | INDÚSTRIA TRANSF. | SIUP | CONSTRUÇÃO CIVIL | COMÉRCIO | SERVIÇOS | ADM. PÚBLICA | AGROPECUÁRIA | OUTROS/ IGNORADOS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1997 | -1.081 | -133.148 | -21.752 | 13.496 | 65.569 | 61.138 | -7.714 | -3.758 | -8.481 | -35.731 |
| 1998 | -3.304 | -300.669 | -24.366 | -64.201 | -57.896 | -76.723 | -1.494 | -51.988 | -1.112 | -581.753 |
| 1999 | -1.332 | 14.899 | -15.999 | -113.143 | 14.576 | 14.902 | 9.176 | -119.551 | 471 | -196.001 |
| JAN-ABR/99 | **-1.184** | **-47.249** | **-5.767** | **-50.991** | **-60.338** | **-7.734** | **10.596** | **26.173** | **-5.664** | **-142.158** |
| ABR/99 | 12 | 23.883 | -1.712 | -4.416 | -6.545 | 11.276 | 1.696 | 33.273 | 76 | 57.543 |
| MAI/99 | 731 | 34.274 | -1.776 | 950 | 15.762 | 25.471 | 1.409 | 19.360 | 1.001 | 97.182 |
| JUN/99 | 302 | 21.104 | -1.119 | -591 | 13.804 | 12.347 | 1.705 | 9.727 | 830 | 58.109 |
| JUL/99 | -294 | 4.319 | -1.648 | -6.127 | 2.825 | 120 | 496 | 7.738 | 628 | 8.057 |
| AGO/99 | -55 | 9.247 | -2.132 | -4.069 | 3.467 | 16.977 | 2.533 | -13.171 | 509 | 13.306 |
| SET/99 | -49 | 31.635 | -1.422 | -1.828 | 2.578 | 8.069 | 1.995 | -33.553 | -218 | 7.207 |
| OUT/99 | 258 | 31.934 | -421 | -5.214 | 17.120 | 2.752 | 1.268 | -29.922 | -336 | 17.439 |
| NOV/99 | -271 | 652 | -352 | -12.607 | 29.727 | 11.077 | 850 | -45.054 | -192 | -16.170 |
| DEZ/99 | -770 | -71.017 | -1.362 | -32.666 | -10.369 | -54.177 | -11.676 | -60.849 | -235 | -243.121 |
| JAN/00 | 608 | 12.195 | -939 | 9.344 | 1.576 | 6.341 | -1.677 | 3.439 | 311 | 31.198 |
| FEV/00 | 297 | 22.722 | -1.192 | 2.468 | 1.022 | 35.648 | 12.308 | 14.834 | 68 | 88.175 |
| MAR/00 | -353 | 14.506 | -2.445 | -4.171 | 9.322 | 14.822 | 5.010 | 3.098 | 158 | 39.947 |
| ABR/00 | 572 | 31.260 | -265 | 9.761 | 21.464 | 51.415 | 3.925 | 3.818 | 3.121 | 125.071 |
| JAN-ABR/00 | **1.124** | **80.683** | **-4.841** | **17.402** | **33.384** | **108.226** | **19.566** | **25.189** | **3.658** | **284.391** |

Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.

## A.3 MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

TABELA A.3.2.A

### ADMISSÕES POR UF

| | 1997 | 1998 | 1999 | JAN-ABR/99 | ABR/99 | MAI/99 | JUN/99 | JUL/99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RO | 31.709 | 32.744 | 34.970 | **10.655** | 2.635 | 2.818 | 3.353 | 3.455 |
| AC | 6.862 | 6.826 | 7.060 | **2.118** | 574 | 525 | 612 | 487 |
| AM | 73.087 | 71.046 | 62.909 | **19.797** | 4.430 | 4.325 | 4.584 | 5.805 |
| PR | 4.579 | 5.346 | 4.648 | **1.647** | 470 | 396 | 341 | 319 |
| PA | 90.487 | 101.081 | 109.284 | **33.343** | 8.354 | 9.359 | 9.711 | 11.076 |
| AP | 7.757 | 8.938 | 9.299 | **3.082** | 635 | 999 | 799 | 732 |
| TO | 15.771 | 21.947 | 19.361 | **5.481** | 1.430 | 1.537 | 2.132 | 1.516 |
| MA | 44.785 | 47.828 | 49.835 | **14.868** | 3.808 | 3.956 | 5.014 | 4.339 |
| PI | 37.960 | 39.473 | 39.385 | **11.804** | 2.496 | 3.201 | 3.478 | 3.316 |
| CE | 177.216 | 177.275 | 179.590 | **52.701** | 13.382 | 14.646 | 16.761 | 15.926 |
| RN | 59.531 | 71.776 | 70.791 | **19.510** | 4.619 | 5.081 | 6.193 | 7.368 |
| PB | 63.861 | 61.310 | 60.384 | **14.868** | 4.943 | 4.870 | 4.355 | 4.879 |
| PE | 215.627 | 208.622 | 209.448 | **58.815** | 15.184 | 17.609 | 15.901 | 14.439 |
| AL | 55.175 | 58.711 | 57.270 | **12.018** | 2.702 | 3.819 | 2.791 | 3.673 |
| SE | 48.239 | 50.153 | 44.155 | **15.430** | 3.572 | 3.603 | 3.713 | 3.801 |
| BA | 265.493 | 275.886 | 275.977 | **94.022** | 23.716 | 21.753 | 22.205 | 22.841 |
| MG | 1.120.899 | 1.107.931 | 1.118.250 | **344.159** | 94.582 | 113.356 | 126.413 | 105.903 |
| ES | 174.906 | 159.133 | 158.196 | **50.295** | 12.982 | 14.736 | 14.463 | 13.840 |
| RJ | 945.247 | 893.699 | 875.308 | **294.404** | 73.205 | 74.821 | 75.886 | 73.329 |
| SP | 2.917.101 | 2.612.833 | 2.642.549 | **922.271** | 265.281 | 242.359 | 230.780 | 220.563 |
| PR | 559.204 | 536.994 | 563.098 | **186.371** | 51.393 | 55.389 | 50.871 | 45.303 |
| SC | 351.628 | 327.268 | 378.580 | **130.679** | 30.925 | 27.891 | 28.766 | 28.647 |
| RS | 630.544 | 635.081 | 643.186 | **229.749** | 58.488 | 50.874 | 49.981 | 48.105 |
| MS | 86.315 | 89.017 | 96.390 | **37.082** | 8.095 | 8.998 | 8.684 | 6.890 |
| MT | 98.625 | 105.065 | 120.105 | **37.039** | 9.190 | 13.642 | 12.222 | 10.050 |
| GO | 207.642 | 212.735 | 210.060 | **69.635** | 18.782 | 20.843 | 17.848 | 18.213 |
| DF | 131.757 | 148.673 | 141.337 | **44.595** | 10.927 | 11.298 | 13.381 | 11.090 |
| TOTAL | **8.422.007** | **8.067.391** | **8.181.425** | **2.716.438** | **726.800** | **732.704** | **731.238** | **685.905** |

Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.

| AGO/99 | SET/99 | OUT/99 | NOV/99 | DEZ/99 | JAN/00 | FEV/00 | MAR/00 | ABR/00 | JAN-ABR/00 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.056 | 3.257 | 2.772 | 3.012 | 2.592 | 3.164 | 3.357 | 3.857 | 3.548 | **13.926** |
| 819 | 660 | 542 | 757 | 540 | 483 | 529 | 745 | 659 | **2.416** |
| 5.760 | 6.008 | 6.198 | 5.705 | 4.727 | 6.647 | 6.572 | 5.560 | 6.728 | **25.507** |
| 351 | 400 | 410 | 368 | 416 | 362 | 299 | 434 | 347 | **1.442** |
| 9.095 | 9.994 | 9.455 | 9.765 | 7.486 | 9.918 | 11.419 | 10.638 | 9.525 | **41.500** |
| 575 | 1.172 | 677 | 607 | 656 | 649 | 738 | 613 | 627 | **2.627** |
| 1.608 | 2.324 | 1.915 | 1.476 | 1.372 | 1.667 | 1.733 | 1.685 | 3.615 | **8.700** |
| 4.193 | 4.568 | 4.989 | 4.557 | 3.351 | 4.918 | 3.561 | 3.727 | 4.074 | **16.280** |
| 2.964 | 4.757 | 3.942 | 3.183 | 2.740 | 4.013 | 4.443 | 3.668 | 3.838 | **15.962** |
| 17.634 | 16.844 | 17.436 | 16.042 | 11.600 | 15.815 | 16.661 | 16.609 | 17.334 | **66.419** |
| 6.344 | 8.197 | 6.758 | 6.442 | 4.898 | 6.716 | 6.255 | 6.639 | 5.996 | **25.606** |
| 5.561 | 7.095 | 5.460 | 4.967 | 4.181 | 6.269 | 5.500 | 5.416 | 4.955 | **22.140** |
| 15.845 | 28.290 | 23.708 | 20.429 | 14.412 | 20.213 | 18.799 | 16.383 | 15.026 | **70.421** |
| 3.466 | 3.626 | 11.480 | 12.782 | 3.615 | 4.400 | 4.757 | 3.623 | 3.032 | **15.812** |
| 3.393 | 3.414 | 3.233 | 4.247 | 3.321 | 3.923 | 4.485 | 3.508 | 3.730 | **15.646** |
| 22.512 | 23.875 | 24.658 | 24.587 | 19.524 | 27.696 | 22.226 | 25.440 | 28.823 | **104.185** |
| 96.757 | 91.123 | 84.590 | 87.511 | 68.438 | 88.561 | 98.095 | 94.415 | 99.388 | **380.459** |
| 14.471 | 13.760 | 12.619 | 12.047 | 11.965 | 14.537 | 15.714 | 16.511 | 16.200 | **62.962** |
| 70.568 | 72.685 | 70.915 | 77.134 | 65.566 | 86.831 | 81.441 | 78.877 | 78.908 | **326.057** |
| 224.067 | 218.427 | 209.492 | 208.453 | 166.137 | 245.466 | 270.108 | 255.462 | 254.316 | **1.025.352** |
| 52.775 | 46.345 | 45.959 | 43.950 | 36.135 | 50.669 | 53.906 | 61.056 | 55.215 | **220.846** |
| 30.178 | 33.556 | 36.430 | 34.839 | 27.594 | 42.196 | 53.496 | 45.395 | 39.851 | **180.938** |
| 50.365 | 50.959 | 56.170 | 58.733 | 48.250 | 63.460 | 62.246 | 76.784 | 67.795 | **270.285** |
| 7.249 | 6.985 | 7.598 | 6.981 | 5.923 | 7.935 | 10.262 | 10.707 | 10.468 | **39.372** |
| 8.578 | 10.320 | 11.074 | 11.048 | 6.132 | 8.842 | 11.959 | 12.628 | 13.449 | **46.878** |
| 18.465 | 18.601 | 17.578 | 15.216 | 13.661 | 19.152 | 22.274 | 25.239 | 23.138 | **89.803** |
| 13.495 | 11.390 | 11.730 | 12.064 | 12.294 | 12.705 | 14.091 | 13.822 | 13.470 | **54.088** |
| **690.144** | **698.632** | **687.788** | **686.902** | **547.526** | **757.207** | **804.926** | **799.441** | **784.055** | **3.145.629** |

A.3

# MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

TABELA A.3.2.B

## DESLIGAMENTOS POR UF

| | 1997 | 1998 | 1999 | JAN-ABR/99 | ABR/99 | MAI/99 | JUN/99 | JUL/99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RO | 28.380 | 35.483 | 34.703 | **11.083** | 2.766 | 2.455 | 2.829 | 3.187 |
| AC | 6.727 | 7.245 | 6.900 | **2.368** | 619 | 544 | 554 | 423 |
| AM | 79.671 | 77.036 | 70.013 | **27.097** | 6.175 | 4.764 | 4.768 | 5.304 |
| PR | 5.169 | 5.179 | 4.989 | **1.811** | 420 | 464 | 473 | 324 |
| PA | 91.948 | 102.704 | 103.945 | **35.245** | 8.074 | 8.754 | 8.488 | 8.602 |
| AP | 8.905 | 9.229 | 9.375 | **3.041** | 551 | 1.337 | 864 | 681 |
| TO | 15.530 | 21.236 | 21.162 | **7.622** | 1.358 | 1.514 | 1.565 | 1.302 |
| MA | 44.720 | 53.709 | 51.506 | **16.506** | 3.904 | 3.852 | 4.656 | 3.720 |
| PI | 35.538 | 40.103 | 40.412 | **13.000** | 2.840 | 3.021 | 3.832 | 2.881 |
| CE | 173.185 | 184.735 | 173.767 | **60.621** | 15.345 | 13.191 | 14.484 | 14.689 |
| RN | 62.401 | 67.773 | 71.370 | **26.891** | 5.312 | 4.746 | 5.438 | 5.935 |
| PB | 66.087 | 64.578 | 67.019 | **26.790** | 4.952 | 4.785 | 4.677 | 5.062 |
| PE | 223.317 | 221.654 | 217.698 | **86.743** | 19.386 | 15.777 | 15.424 | 15.536 |
| AL | 62.818 | 63.979 | 63.530 | **32.625** | 6.835 | 5.165 | 3.883 | 3.285 |
| SE | 46.263 | 51.641 | 47.532 | **17.282** | 3.678 | 3.729 | 4.154 | 4.134 |
| BA | 254.852 | 278.102 | 274.658 | **100.654** | 25.930 | 21.643 | 22.033 | 21.106 |
| MG | 1.103.181 | 1.197.398 | 1.145.246 | **350.420** | 83.246 | 81.173 | 96.461 | 100.690 |
| ES | 176.741 | 170.314 | 158.536 | **54.424** | 11.579 | 12.200 | 13.687 | 12.491 |
| RJ | 961.110 | 935.594 | 895.301 | **313.244** | 76.238 | 76.712 | 75.623 | 77.671 |
| SP | 2.960.940 | 2.909.072 | 2.752.113 | **939.955** | 218.003 | 199.985 | 214.043 | 212.995 |
| PR | 551.739 | 572.659 | 579.747 | **196.943** | 45.409 | 42.531 | 47.422 | 47.048 |
| SC | 348.340 | 347.095 | 362.891 | **126.571** | 29.182 | 28.167 | 27.480 | 28.073 |
| RS | 641.946 | 663.261 | 646.150 | **221.348** | 54.347 | 54.781 | 53.639 | 55.057 |
| MS | 83.452 | 93.091 | 103.704 | **36.652** | 7.567 | 7.399 | 8.092 | 7.943 |
| MT | 96.219 | 113.034 | 122.958 | **34.693** | 8.665 | 9.330 | 9.887 | 9.526 |
| GO | 201.005 | 221.599 | 212.378 | **66.282** | 15.847 | 16.604 | 16.472 | 17.465 |
| DF | 127.554 | 141.641 | 139.823 | **48.685** | 11.029 | 10.899 | 12.201 | 12.718 |
| TOTAL | **8.457.738** | **8.649.144** | **8.377.426** | **2.858.596** | **669.257** | **635.522** | **673.129** | **677.848** |

**Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.**

| AGO/99 | SET/99 | OUT/99 | NOV/99 | DEZ/99 | JAN/00 | FEV/00 | MAR/00 | ABR/00 | JAN-ABR/00 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.653 | 3.070 | 2.769 | 3.183 | 3.474 | 2.915 | 3.085 | 4.048 | 3.096 | **13.144** |
| 574 | 567 | 501 | 696 | 673 | 514 | 547 | 681 | 553 | **2.295** |
| 4.521 | 4.991 | 5.589 | 5.217 | 7.762 | 6.072 | 5.434 | 4.841 | 4.845 | **21.192** |
| 308 | 484 | 446 | 334 | 345 | 444 | 282 | 418 | 358 | **1.502** |
| 7.335 | 9.655 | 8.009 | 8.269 | 9.588 | 10.056 | 9.789 | 9.806 | 7.755 | **37.406** |
| 970 | 545 | 567 | 571 | 799 | 704 | 611 | 742 | 430 | **2.487** |
| 1.431 | 1.553 | 2.050 | 1.909 | 2.216 | 1.729 | 1.943 | 1.701 | 1.975 | **7.348** |
| 4.403 | 4.283 | 4.228 | 4.426 | 5.432 | 5.105 | 4.121 | 4.145 | 3.880 | **17.251** |
| 2.691 | 3.518 | 2.832 | 3.448 | 5.189 | 3.253 | 3.705 | 3.340 | 2.819 | **13.117** |
| 14.215 | 13.417 | 14.350 | 13.807 | 14.993 | 16.701 | 16.235 | 16.744 | 14.137 | **63.817** |
| 5.115 | 5.568 | 5.321 | 5.459 | 6.897 | 9.174 | 6.680 | 6.503 | 5.332 | **27.689** |
| 4.198 | 5.039 | 4.824 | 4.771 | 6.873 | 6.411 | 5.626 | 6.984 | 4.597 | **23.618** |
| 15.733 | 16.173 | 16.225 | 16.299 | 19.788 | 24.570 | 19.390 | 23.410 | 14.916 | **82.286** |
| 3.429 | 3.161 | 2.781 | 3.653 | 5.548 | 4.296 | 7.000 | 7.134 | 12.748 | **31.178** |
| 3.871 | 3.888 | 3.386 | 3.299 | 3.789 | 3.325 | 3.820 | 3.418 | 4.343 | **14.906** |
| 19.893 | 21.494 | 22.822 | 21.410 | 23.603 | 23.828 | 20.469 | 25.801 | 24.248 | **94.346** |
| 106.333 | 117.467 | 98.245 | 92.799 | 101.658 | 87.153 | 90.539 | 95.131 | 82.075 | **354.898** |
| 14.123 | 13.473 | 11.317 | 12.221 | 14.600 | 12.787 | 14.134 | 16.853 | 12.669 | **56.443** |
| 68.414 | 69.858 | 67.294 | 71.182 | 75.303 | 91.836 | 75.700 | 75.762 | 66.674 | **309.972** |
| 217.666 | 220.093 | 218.190 | 254.229 | 274.957 | 230.951 | 227.807 | 234.603 | 210.582 | **903.943** |
| 51.168 | 44.792 | 47.532 | 47.476 | 54.835 | 49.502 | 51.756 | 55.992 | 46.781 | **204.031** |
| 27.379 | 30.032 | 27.467 | 29.000 | 38.722 | 32.048 | 45.106 | 44.405 | 33.458 | **155.017** |
| 54.815 | 48.824 | 48.286 | 49.839 | 59.561 | 57.093 | 54.872 | 63.862 | 53.512 | **229.339** |
| 7.450 | 7.685 | 8.680 | 9.112 | 10.691 | 7.424 | 7.634 | 8.274 | 9.005 | **32.337** |
| 9.165 | 11.906 | 14.098 | 13.047 | 11.306 | 8.380 | 9.519 | 10.920 | 9.988 | **38.807** |
| 16.780 | 19.273 | 22.659 | 17.052 | 19.791 | 18.326 | 18.364 | 19.656 | 17.681 | **74.027** |
| 12.205 | 10.616 | 9.881 | 10.364 | 12.254 | 11.412 | 12.583 | 14.320 | 10.527 | **48.842** |
| **676.838** | **691.425** | **670.349** | **703.072** | **790.647** | **726.009** | **716.751** | **759.494** | **658.984** | **2.861.238** |

## A.3 MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

TABELA A.3.2.c

### VARIAÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO POR UF

| | 1997 | 1998 | 1999 | JAN-ABR/99 | ABR/99 | MAI/99 | JUN/99 | JUL/99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RO | 3.329 | -2.739 | 267 | **-428** | -131 | 363 | 524 | 268 |
| AC | 135 | -419 | 160 | **-250** | -45 | -19 | 58 | 64 |
| AM | -6.584 | -5.990 | -7.104 | **-7.300** | -1.745 | -439 | -184 | 501 |
| PR | -590 | 167 | -341 | **-164** | 50 | -68 | -132 | -5 |
| PA | -1.461 | -1.623 | 5.339 | **-1.902** | 280 | 605 | 1.223 | 2.474 |
| AP | -1.148 | -291 | -76 | **41** | 84 | -338 | -65 | 51 |
| TO | 241 | 711 | -1.801 | **-2.141** | 72 | 23 | 567 | 214 |
| MA | 65 | -5.881 | -1.671 | **-1.638** | -96 | 104 | 358 | 619 |
| PI | 2.422 | -630 | -1.027 | **-1.196** | -344 | 180 | -354 | 435 |
| CE | 4.031 | -7.460 | 5.823 | **-7.920** | -1.963 | 1.455 | 2.277 | 1.237 |
| RN | -2.870 | 4.003 | -579 | **-7.381** | -693 | 335 | 755 | 1.433 |
| PB | -2.226 | -3.268 | -6.635 | **-11.922** | -9 | 85 | -322 | -183 |
| PE | -7.690 | -13.032 | -8.250 | **-27.928** | -4.202 | 1.832 | 477 | -1.097 |
| AL | -7.643 | -5.268 | -6.260 | **-20.607** | -4.133 | -1.346 | -1.092 | 388 |
| SE | 1.976 | -1.488 | -3.377 | **-1.852** | -106 | -126 | -441 | -333 |
| BA | 10.641 | -2.216 | 1.319 | **-6.632** | -2.214 | 110 | 172 | 1.735 |
| MG | 17.718 | -89.467 | -26.996 | **-6.261** | 11.336 | 32.183 | 29.952 | 5.213 |
| ES | -1.835 | -11.181 | -340 | **-4.129** | 1.403 | 2.536 | 776 | 1.349 |
| RJ | -15.863 | -41.895 | -19.993 | **-18.840** | -3.033 | -1.891 | 263 | -4.342 |
| SP | -43.839 | -296.239 | -109.564 | **-17.684** | 47.278 | 42.374 | 16.737 | 7.568 |
| PR | 7.465 | -35.665 | -16.649 | **-10.572** | 5.984 | 12.858 | 3.449 | -1.745 |
| SC | 3.288 | -19.827 | 15.689 | **4.108** | 1.743 | -276 | 1.286 | 574 |
| RS | -11.402 | -28.180 | -2.964 | **8.401** | 4.141 | -3.907 | -3.658 | -6.952 |
| MS | 2.863 | -4.074 | -7.314 | **430** | 528 | 1.599 | 592 | -1.053 |
| MT | 2.406 | -7.969 | -2.853 | **2.346** | 525 | 4.312 | 2.335 | 524 |
| GO | 6.637 | -8.864 | -2.318 | **3.353** | 2.935 | 4.239 | 1.376 | 748 |
| DF | 4.203 | 7.032 | 1.514 | **-4.090** | -102 | 399 | 1.180 | -1.628 |
| TOTAL | **-35.731** | **-581.753** | **-196.001** | **-142.158** | **57.543** | **97.182** | **58.109** | **8.057** |

Fonte: CAGED/MTE: Elaboração própria.

| AGO/99 | SET/99 | OUT/99 | NOV/99 | DEZ/99 | JAN/00 | FEV/00 | MAR/00 | ABR/00 | JAN-ABR/00 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 403 | 187 | 3 | -171 | -882 | 249 | 272 | -191 | 452 | **782** |
| 245 | 93 | 41 | 61 | -133 | -31 | -18 | 64 | 106 | **121** |
| 1.239 | 1.017 | 609 | 488 | -3.035 | 575 | 1.138 | 719 | 1.883 | **4.315** |
| 43 | -84 | -36 | 34 | 71 | -82 | 17 | 16 | -11 | **-60** |
| 1.760 | 339 | 1.446 | 1.496 | -2.102 | -138 | 1.630 | 832 | 1.770 | **4.094** |
| -395 | 627 | 110 | 36 | -143 | -55 | 127 | -129 | 197 | **140** |
| 177 | 771 | -135 | -433 | -844 | -62 | -210 | -16 | 1.640 | **1.352** |
| -210 | 285 | 761 | 131 | -2.081 | -187 | -560 | -418 | 194 | **-971** |
| 273 | 1.239 | 1.110 | -265 | -2.449 | 760 | 738 | 328 | 1.019 | **2.845** |
| 3.419 | 3.427 | 3.086 | 2.235 | -3.393 | -886 | 426 | -135 | 3.197 | **2.602** |
| 1.229 | 2.629 | 1.437 | 983 | -1.999 | -2.458 | -425 | 136 | 664 | **-2.083** |
| 1.363 | 2.056 | 636 | 196 | -2.692 | -142 | -126 | -1.568 | 358 | **-1.478** |
| 112 | 12.117 | 7.483 | 4.130 | -5.376 | -4.357 | -591 | -7.027 | 110 | **-11.865** |
| 37 | 465 | 8.699 | 9.129 | -1.933 | 104 | -2.243 | -3.511 | -9.716 | **-15.366** |
| -478 | -474 | -153 | 948 | -468 | 598 | 665 | 90 | -613 | **740** |
| 2.619 | 2.381 | 1.836 | 3.177 | -4.079 | 3.868 | 1.757 | -361 | 4.575 | **9.839** |
| -9.576 | -26.344 | -13.655 | -5.288 | -33.220 | 1.408 | 7.556 | -716 | 17.313 | **25.561** |
| 348 | 287 | 1.302 | -174 | -2.635 | 1.750 | 1.580 | -342 | 3.531 | **6.519** |
| 2.154 | 2.827 | 3.621 | 5.952 | -9.737 | -5.005 | 5.741 | 3.115 | 12.234 | **16.085** |
| 6.401 | -1.666 | -8.698 | -45.776 | -108.820 | 14.515 | 42.301 | 20.859 | 43.734 | **121.409** |
| 1.607 | 1.553 | -1.573 | -3.526 | -18.700 | 1.167 | 2.150 | 5.064 | 8.434 | **16.815** |
| 2.799 | 3.524 | 8.963 | 5.839 | -11.128 | 10.148 | 8.390 | 990 | 6.393 | **25.921** |
| -4.450 | 2.135 | 7.884 | 8.894 | -11.311 | 6.367 | 7.374 | 12.922 | 14.283 | **40.946** |
| -201 | -700 | -1.082 | -2.131 | -4.768 | 511 | 2.628 | 2.433 | 1.463 | **7.035** |
| -587 | -1.586 | -3.024 | -1.999 | -5.174 | 462 | 2.440 | 1.708 | 3.461 | **8.071** |
| 1.685 | -672 | -5.081 | -1.836 | -6.130 | 826 | 3.910 | 5.583 | 5.457 | **15.776** |
| 1.290 | 774 | 1.849 | 1.700 | 40 | 1.293 | 1.508 | -498 | 2.943 | **5.246** |
| **13.306** | **7.207** | **17.439** | **-16.170** | **-243.121** | **31.198** | **88.175** | **39.947** | **125.071** | **284.391** |

## A.4 DESEMPREGO

TABELA A.4.1.1 TAXA DE DESEMPREGO POR REGIÃO METROPOLITANA - PME (%)

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 3,59 | 5,52 | 4,35 | 4,11 | 5,90 | 5,91 | 4,84 |
| 1992 | 4,04 | 6,51 | 5,51 | 4,81 | 8,46 | 6,77 | 5,78 |
| 1993 | 4,07 | 5,74 | 4,02 | 4,46 | 8,91 | 6,62 | 5,32 |
| 1994 | 4,11 | 5,42 | 4,13 | 4,29 | 6,81 | 7,06 | 5,06 |
| 1995 | 3,42 | 5,17 | 4,47 | 3,78 | 5,46 | 6,73 | 4,65 |
| 1996 | 3,65 | 6,29 | 5,92 | 4,64 | 5,66 | 6,84 | 5,43 |
| 1997 | 3,73 | 6,60 | 5,47 | 5,09 | 5,89 | 7,73 | 5,67 |
| 1998 | 5,41 | 8,59 | 7,28 | 7,18 | 8,69 | 9,27 | 7,60 |
| 1999 | 5,40 | 8,30 | 7,23 | 7,69 | 8,17 | 9,94 | 7,53 |
| JAN-ABR/99 | **5,55** | **8,80** | **7,21** | **8,43** | **8,28** | **9,56** | **7,83** |
| ABR/99 | 5,80 | 8,75 | 7,55 | 8,39 | 8,95 | 10,25 | 7,99 |
| MAI/99 | 5,31 | 8,56 | 7,05 | 7,74 | 8,98 | 10,11 | 7,67 |
| JUN/99 | 5,56 | 8,95 | 6,88 | 7,74 | 8,20 | 10,02 | 7,84 |
| JUL/99 | 5,37 | 8,18 | 7,48 | 7,12 | 9,25 | 10,19 | 7,52 |
| AGO/99 | 5,89 | 8,19 | 7,14 | 6,97 | 9,06 | 11,26 | 7,66 |
| SET/99 | 5,22 | 8,01 | 7,33 | 6,74 | 8,17 | 10,93 | 7,35 |
| OUT/99 | 5,50 | 8,16 | 8,02 | 7,45 | 7,75 | 9,86 | 7,51 |
| NOV/99 | 5,25 | 7,89 | 7,69 | 7,93 | 7,20 | 9,35 | 7,29 |
| DEZ/99 | 4,54 | 6,52 | 6,32 | 6,92 | 6,37 | 9,34 | 6,24 |
| JAN/00 | 5,62 | 8,21 | 7,12 | 8,39 | 6,63 | 11,34 | 7,60 |
| FEV/00 | 5,65 | 8,86 | 7,76 | 8,87 | 8,50 | 11,54 | 8,14 |
| MAR/00 | 6,26 | 8,15 | 8,18 | 9,15 | 8,14 | 11,53 | 8,02 |
| ABR/00 | 6,13 | 8,04 | 7,92 | 8,71 | 8,20 | 10,58 | 7,81 |
| JAN-ABR/00 | **5,91** | **8,31** | **7,75** | **8,78** | **7,87** | **11,25** | **7,89** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

TABELA A.4.1.2 TAXA DE DESEMPREGO ABERTO - PED (%)

| MÉDIA | SP | DF | PA | SAL | BH | RE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 7,92 | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1992 | 9,13 | 10,09 | 8,37 | ND | ND | ND |
| 1993 | 8,68 | 9,86 | 7,32 | ND | ND | ND |
| 1994 | 8,13 | 9,83 | 7,97 | ND | ND | ND |
| 1995 | 8,95 | 10,64 | 7,98 | ND | ND | ND |
| 1996 | 9,93 | 10,99 | 9,06 | ND | 7,85 | ND |
| 1997 | 10,16 | 10,94 | 9,51 | 12,33 | 8,62 | 10,45 |
| 1998 | 11,68 | 12,08 | 11,02 | 14,08 | 10,00 | 11,77 |
| 1999 | 12,06 | 14,08 | 12,03 | 15,58 | 11,80 | 11,78 |
| JAN-ABR/99 | **12,15** | **13,65** | **11,98** | **14,78** | **11,60** | 11,63 |
| ABR/99 | 13,40 | 14,80 | 12,80 | 16,20 | 12,70 | 12,60 |
| MAI/99 | 12,90 | 15,60 | 12,50 | 16,60 | 13,20 | 12,90 |
| JUN/99 | 12,50 | 15,40 | 12,70 | 16,60 | 12,80 | 12,50 |
| JUL/99 | 12,60 | 15,20 | 12,20 | 16,40 | 12,60 | 11,90 |
| AGO/99 | 12,40 | 14,20 | 12,30 | 15,80 | 11,80 | 11,40 |
| SET/99 | 12,20 | 13,80 | 12,00 | 15,70 | 11,50 | 11,60 |
| OUT/99 | 11,60 | 13,20 | 11,90 | 15,90 | 11,30 | 11,80 |
| NOV/99 | 11,40 | 13,50 | 11,70 | 15,80 | 11,10 | 11,80 |
| DEZ/99 | 10,50 | 13,40 | 11,10 | 15,00 | 10,90 | 11,00 |
| JAN/00 | 10,60 | 13,80 | 10,30 | 14,40 | 10,90 | 11,00 |
| FEV/00 | 10,50 | 14,20 | 10,20 | 15,20 | 11,60 | 10,80 |
| MAR/00 | 11,30 | ND | 10,80 | ND | 11,90 | 10,90 |
| ABR/00 | 11,80 | ND | 11,40 | ND | ND | ND |
| JAN-ABR/00 | **11,05** | **ND** | **10,68** | **ND** | **ND** | **ND** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do DIEESE.

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.1.3 TAXA DE DESEMPREGO OCULTO POR DESALENTO - PED (%)

| MÉDIA | SP | DF | PA | SAL | BH | RE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 0,88 | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1992 | 1,33 | 2,50 | 1,34 | ND | ND | ND |
| 1993 | 1,32 | 2,55 | 1,25 | ND | ND | ND |
| 1994 | 0,93 | 2,20 | 0,98 | ND | ND | ND |
| 1995 | 0,93 | 2,05 | 0,78 | ND | ND | ND |
| 1996 | 1,25 | 2,73 | 1,01 | ND | 1,53 | ND |
| 1997 | 1,46 | 2,93 | 1,11 | ND | 1,58 | 3,70 |
| 1998 | 1,89 | 3,03 | 1,43 | 3,35 | 1,78 | 4,48 |
| 1999 | 2,15 | 3,32 | 2,10 | 3,63 | 1,80 | 4,42 |
| **JAN-ABR/99** | **2,30** | **3,65** | **1,83** | **3,65** | **1,88** | **4,78** |
| ABR/99 | 2,10 | 3,20 | 1,80 | 3,50 | 1,80 | 4,90 |
| MAI/99 | 2,10 | 3,10 | 2,00 | 3,40 | 1,80 | 4,60 |
| JUN/99 | 2,80 | 3,10 | 2,00 | 3,60 | 1,80 | 4,50 |
| JUL/99 | 1,90 | 3,20 | 2,30 | 3,90 | 1,70 | 4,30 |
| AGO/99 | 1,80 | 3,10 | 2,50 | 4,00 | 1,70 | 4,40 |
| SET/99 | 1,90 | 3,10 | 2,50 | 3,70 | 1,70 | 4,40 |
| OUT/99 | 2,10 | 3,20 | 2,40 | 3,50 | 1,70 | 4,10 |
| NOV/99 | 2,00 | 3,20 | 2,20 | 3,40 | 1,80 | 3,80 |
| DEZ/99 | 2,00 | 3,20 | 2,00 | 3,50 | 1,90 | 3,80 |
| JAN/00 | 2,10 | ND | 2,00 | ND | ND | 4,20 |
| FEV/00 | 2,10 | ND | 2,00 | ND | ND | 4,60 |
| MAR/00 | 2,10 | ND | ND | ND | ND | ND |
| ABR/00 | 2,00 | ND | ND | ND | ND | ND |
| **JAN-ABR/00** | **2,08** | **ND** | **ND** | **ND** | **ND** | **ND** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do DIEESE.

TABELA A.4.1.4 TAXA DE DESEMPREGO OCULTO POR PRECARIEDADE - PED (%)

| MÉDIA | SP | DF | PA | SAL | BH | RE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 2,83 | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1992 | 4,46 | 2,94 | 4,54 | ND | ND | ND |
| 1993 | 4,66 | 2,76 | 3,76 | ND | ND | ND |
| 1994 | 3,03 | 2,58 | 2,40 | ND | ND | ND |
| 1995 | 3,27 | 2,78 | 1,92 | ND | ND | ND |
| 1996 | 3,79 | 3,23 | 2,84 | ND | 3,31 | ND |
| 1997 | 4,05 | 3,93 | 2,74 | ND | 3,01 | 5,05 |
| 1998 | 4,63 | 4,17 | 3,10 | 7,26 | 3,81 | 5,26 |
| 1999 | 5,13 | 4,24 | 4,78 | 8,32 | 4,34 | 5,82 |
| JAN-ABR/99 | **4,68** | **4,30** | 4,25 | **7,63** | **3,98** | 5,70 |
| ABR/99 | 4,70 | 4,10 | 4,60 | 7,80 | 3,90 | 5,90 |
| MAI/99 | 5,30 | 3,90 | 4,80 | 8,10 | 4,30 | 5,80 |
| JUN/99 | 5,40 | 4,30 | 4,80 | 8,30 | 4,40 | 6,00 |
| JUL/99 | 5,70 | 4,60 | 4,90 | 9,00 | 4,70 | 6,00 |
| AGO/99 | 5,40 | 4,60 | 4,80 | 8,90 | 4,60 | 5,90 |
| SET/99 | 5,60 | 4,20 | 5,10 | 9,20 | 4,60 | 5,80 |
| OUT/99 | 5,30 | 4,10 | 5,40 | 8,60 | 4,70 | 5,80 |
| NOV/99 | 5,20 | 4,00 | 5,50 | 8,70 | 4,60 | 5,90 |
| DEZ/99 | 4,90 | 4,00 | 5,00 | 8,50 | 4,30 | 5,80 |
| JAN/00 | 5,00 | ND | 4,40 | ND | ND | 5,80 |
| FEV/00 | 5,00 | ND | 4,60 | ND | ND | 5,40 |
| MAR/00 | 5,00 | ND | ND | ND | ND | ND |
| ABR/00 | 4,80 | ND | ND | ND | ND | ND |
| JAN-ABR/00 | **4,95** | **ND** | **ND** | **ND** | **ND** | **ND** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do DIEESE.**

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.1.5 TAXA DE DESEMPREGO TOTAL - PED (%)

| MÉDIA | SP | DF | PA | SAL | BH | RE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 11,63 | ND | ND | ND | ND | ND |
| 1992 | 14,93 | 15,45 | 14,26 | ND | ND | ND |
| 1993 | 14,68 | 15,17 | 12,33 | ND | ND | ND |
| 1994 | 14,30 | 14,62 | 11,34 | ND | ND | ND |
| 1995 | 13,16 | 15,47 | 10,68 | ND | ND | ND |
| 1996 | 14,97 | 16,95 | 12,91 | ND | 12,70 | ND |
| 1997 | 15,72 | 17,81 | 13,36 | 21,44 | 13,23 | 19,15 |
| 1998 | 18,18 | 19,26 | 15,54 | 24,68 | 15,58 | 21,49 |
| 1999 | 19,28 | 21,63 | 18,90 | 27,53 | 17,93 | 22,01 |
| JAN-ABR/99 | **19,18** | **21,60** | **18,05** | **26,05** | **17,45** | **22,08** |
| ABR/99 | 20,30 | 22,10 | 19,20 | 27,50 | 18,40 | 23,30 |
| MAI/99 | 20,30 | 22,60 | 19,30 | 28,10 | 19,30 | 23,30 |
| JUN/99 | 19,90 | 22,80 | 19,50 | 28,50 | 19,00 | 23,00 |
| JUL/99 | 20,10 | 23,00 | 19,40 | 29,30 | 18,90 | 22,20 |
| AGO/99 | 19,60 | 21,90 | 19,60 | 28,70 | 18,10 | 21,70 |
| SET/99 | 19,70 | 21,10 | 19,60 | 28,60 | 17,80 | 21,80 |
| OUT/99 | 19,00 | 20,50 | 19,70 | 28,00 | 17,70 | 21,70 |
| NOV/99 | 18,60 | 20,70 | 19,40 | 27,90 | 17,50 | 21,50 |
| DEZ/99 | 17,50 | 20,60 | 18,10 | 27,00 | 17,10 | 20,60 |
| JAN/00 | 17,70 | 20,80 | 16,70 | 26,60 | 17,20 | 21,00 |
| FEV/00 | 17,70 | 21,20 | 16,80 | 27,50 | 17,60 | 20,80 |
| MAR/00 | 18,40 | 21,70 | 17,70 | 28,60 | 18,10 | 20,60 |
| ABR/00 | 18,60 | ND | 18,80 | ND | ND | ND |
| JAN-ABR/00 | **18,10** | **ND** | **17,50** | **ND** | **ND** | **ND** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do DIEESE.

## TABELA A.4.2

### TAXA DE DESEMP. POR GÊNERO - PME (%)

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 4,81 | 4,89 |
| 1992 | 5,63 | 6,03 |
| 1993 | 5,15 | 5,59 |
| 1994 | 4,82 | 5,45 |
| 1995 | 4,53 | 4,84 |
| 1996 | 5,01 | 6,08 |
| 1997 | 5,28 | 6,26 |
| 1998 | 7,09 | 8,34 |
| 1999 | 7,03 | 8,26 |
| JAN-ABR/99 | **7,40** | **8,44** |
| ABR/99 | 7,61 | 8,53 |
| MAI/99 | 7,11 | 8,47 |
| JUN/99 | 7,33 | 8,57 |
| JUL/99 | 6,98 | 8,30 |
| AGO/99 | 7,13 | 8,42 |
| SET/99 | 6,92 | 7,95 |
| OUT/99 | 6,90 | 8,38 |
| NOV/99 | 6,64 | 8,21 |
| DEZ/99 | 5,68 | 7,02 |
| JAN/00 | 6,74 | 8,82 |
| FEV/00 | 7,19 | 9,50 |
| MAR/00 | 7,28 | 9,08 |
| ABR/00 | 7,04 | 8,91 |
| JAN-ABR/00 | **7,06** | **9,08** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.4.3

### TAXA DE DESEMPREGO POR GRAU DE INSTRUÇÃO - PME (%)

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 3,88 | 7,03 | 5,37 | 2,59 |
| 1992 | 4,62 | 8,56 | 6,50 | 2,52 |
| 1993 | 4,33 | 7,40 | 6,19 | 2,57 |
| 1994 | 4,03 | 7,03 | 6,00 | 2,41 |
| 1995 | 3,57 | 6,47 | 5,60 | 2,24 |
| 1996 | 4,15 | 7,30 | 6,61 | 2,85 |
| 1997 | 4,46 | 7,65 | 6,84 | 2,66 |
| 1998 | 6,11 | 9,62 | 9,13 | 4,03 |
| 1999 | 5,94 | 9,27 | 9,39 | 4,04 |
| JAN-ABR/99 | **6,32** | **9,38** | **9,93** | **4,19** |
| ABR/99 | 6,10 | 9,79 | 10,20 | 4,42 |
| MAI/99 | 5,71 | 9,59 | 9,76 | 4,17 |
| JUN/99 | 6,24 | 9,52 | 10,09 | 3,78 |
| JUL/99 | 6,18 | 9,06 | 9,21 | 4,20 |
| AGO/99 | 5,94 | 9,65 | 9,31 | 4,25 |
| SET/99 | 5,64 | 9,27 | 9,06 | 3,92 |
| OUT/99 | 5,94 | 9,33 | 9,21 | 3,97 |
| NOV/99 | 5,47 | 9,37 | 8,86 | 3,85 |
| DEZ/99 | 4,84 | 7,87 | 7,41 | 3,61 |
| JAN/00 | 5,78 | 8,82 | 9,48 | 4,96 |
| FEV/00 | 6,15 | 9,30 | 10,57 | 4,78 |
| MAR/00 | 6,33 | 9,01 | 10,41 | 4,61 |
| ABR/00 | 5,63 | 9,03 | 10,24 | 4,63 |
| JAN-ABR/00 | **5,97** | **9,04** | **10,18** | **4,75** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

A.4

# DESEMPREGO

TABELA A.4.4

## TAXA DE DESEMPREGO POR FAIXA ETÁRIA - PME (%)

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 11,73 | 9,18 | 5,50 | 3,62 | 2,21 | 1,32 | 0,93 | 0,59 |
| 1992 | 14,10 | 11,00 | 6,80 | 4,24 | 2,73 | 1,81 | 1,31 | 1,01 |
| 1993 | 12,38 | 10,44 | 6,21 | 3,96 | 2,55 | 1,85 | 0,96 | 0,76 |
| 1994 | 12,01 | 9,72 | 6,18 | 3,77 | 2,45 | 1,60 | 0,89 | 0,82 |
| 1995 | 10,88 | 9,23 | 5,44 | 3,60 | 2,13 | 1,64 | 1,25 | 0,91 |
| 1996 | 13,09 | 10,49 | 6,20 | 4,29 | 2,78 | 1,87 | 1,25 | 1,23 |
| 1997 | 13,90 | 10,94 | 6,65 | 4,48 | 3,04 | 2,25 | 1,23 | 1,23 |
| 1998 | 18,31 | 14,00 | 8,73 | 6,12 | 4,34 | 3,30 | 2,37 | 1,32 |
| 1999 | 17,86 | 14,53 | 8,36 | 6,00 | 4,52 | 3,48 | 2,55 | 1,85 |
| **JAN-ABR/99** | **18,40** | **15,39** | **8,66** | **6,29** | **4,50** | **3,43** | **2,11** | **1,54** |
| ABR/99 | 17,01 | 15,73 | 9,14 | 6,31 | 4,70 | 3,65 | 1,67 | 1,37 |
| MAI/99 | 18,81 | 13,99 | 8,89 | 6,36 | 4,70 | 3,17 | 2,24 | 2,38 |
| JUN/99 | 18,56 | 14,61 | 8,78 | 6,01 | 5,21 | 3,72 | 3,01 | 1,28 |
| JUL/99 | 19,26 | 14,29 | 8,35 | 5,95 | 4,56 | 3,64 | 2,43 | 1,22 |
| AGO/99 | 17,03 | 15,26 | 7,96 | 6,12 | 4,70 | 3,53 | 3,05 | 2,62 |
| SET/99 | 16,75 | 14,12 | 7,81 | 5,91 | 4,47 | 4,04 | 2,85 | 2,35 |
| OUT/99 | 16,66 | 14,51 | 8,11 | 5,90 | 4,70 | 4,22 | 2,74 | 2,36 |
| NOV/99 | 17,76 | 13,75 | 8,84 | 5,58 | 4,32 | 3,30 | 3,82 | 1,94 |
| DEZ/99 | 15,89 | 12,31 | 6,91 | 5,01 | 3,61 | 2,49 | 2,01 | 1,87 |
| JAN/00 | 15,92 | 14,57 | 9,37 | 5,98 | 4,79 | 3,33 | 1,79 | 1,58 |
| FEV/00 | 20,03 | 15,45 | 9,41 | 6,50 | 4,90 | 3,92 | 2,46 | 2,53 |
| MAR/00 | 18,79 | 15,34 | 8,98 | 6,40 | 4,91 | 3,65 | 2,47 | 2,70 |
| ABR/00 | 19,76 | 16,05 | 8,62 | 5,79 | 4,21 | 3,69 | 2,07 | 1,21 |
| **JAN-ABR/00** | **18,63** | **15,35** | **9,10** | **6,17** | **4,70** | **3,65** | **2,20** | **2,01** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

TABELA A.4.5

## TAXA DE DESEMPREGO POR SETOR DE ATIVIDADE - PME (%)

| MÉDIA | IND. TR. | CONS. CIV | COMÉRCIO | SERVIÇOS | OUTRAS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 6,48 | 5,61 | 5,34 | 4,75 | 0,63 |
| 1992 | 7,67 | 6,86 | 6,26 | 5,63 | 0,85 |
| 1993 | 6,59 | 6,59 | 5,66 | 5,23 | 0,86 |
| 1994 | 6,25 | 6,03 | 5,42 | 5,05 | 0,80 |
| 1995 | 5,85 | 5,45 | 5,04 | 4,64 | 0,77 |
| 1996 | 6,90 | 5,94 | 6,02 | 5,50 | 0,79 |
| 1997 | 7,05 | 6,23 | 6,37 | 5,76 | 0,92 |
| 1998 | 9,09 | 8,88 | 7,98 | 7,74 | 1,12 |
| 1999 | 8,33 | 9,32 | 8,07 | 7,76 | 1,16 |
| JAN-ABR/99 | **8,78** | **9,87** | **8,37** | **7,91** | **1,26** |
| ABR/99 | 8,89 | 9,31 | 8,59 | 8,28 | 1,36 |
| MAI/99 | 8,13 | 10,36 | 8,05 | 8,14 | 1,18 |
| JUN/99 | 8,34 | 9,72 | 8,23 | 8,41 | 1,29 |
| JUL/99 | 8,16 | 9,80 | 7,50 | 7,85 | 1,29 |
| AGO/99 | 8,37 | 9,45 | 8,39 | 7,96 | 1,23 |
| SET/99 | 8,60 | 8,69 | 7,86 | 7,61 | 0,98 |
| OUT/99 | 8,87 | 8,97 | 8,16 | 7,67 | 0,90 |
| NOV/99 | 8,10 | 7,70 | 8,44 | 7,39 | 0,91 |
| DEZ/99 | 6,25 | 7,68 | 6,71 | 6,44 | 1,07 |
| JAN/00 | 8,45 | 9,27 | 7,99 | 7,93 | 1,09 |
| FEV/00 | 8,31 | 9,25 | 8,93 | 8,40 | 1,30 |
| MAR/00 | 8,86 | 9,69 | 8,29 | 8,19 | 1,28 |
| ABR/00 | 8,28 | 8,64 | 8,01 | 8,08 | 1,51 |
| JAN-ABR/00 | **8,48** | **9,21** | **8,31** | **8,15** | **1,29** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.6 TAXA DE DESEMPREGO POR POSIÇÃO NA FAMÍLIA - PME (%)

| MÉDIA | CHEFE | CÔNJUGE | FILHO | OUTROS |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 3,08 | 2,59 | 9,38 | 6,16 |
| 1992 | 3,66 | 3,38 | 11,01 | 7,16 |
| 1993 | 3,39 | 3,08 | 10,04 | 6,83 |
| 1994 | 3,22 | 3,11 | 9,72 | 6,68 |
| 1995 | 2,95 | 2,87 | 8,97 | 5,67 |
| 1996 | 3,42 | 3,79 | 10,02 | 7,25 |
| 1997 | 3,70 | 3,90 | 10,36 | 7,08 |
| 1998 | 5,05 | 5,43 | 13,42 | 9,29 |
| 1999 | 5,04 | 5,19 | 13,45 | 9,10 |
| JAN-ABR/99 | **5,17** | **5,22** | **14,20** | **9,36** |
| ABR/99 | 5,46 | 5,35 | 14,17 | 9,31 |
| MAI/99 | 5,27 | 5,30 | 13,28 | 9,81 |
| JUN/99 | 5,09 | 5,86 | 13,87 | 9,43 |
| JUL/99 | 4,90 | 5,15 | 13,64 | 8,86 |
| AGO/99 | 5,17 | 5,70 | 13,21 | 9,88 |
| SET/99 | 5,12 | 5,05 | 12,70 | 9,01 |
| OUT/99 | 5,18 | 5,04 | 13,31 | 9,02 |
| NOV/99 | 4,98 | 5,04 | 13,04 | 8,41 |
| DEZ/99 | 4,04 | 4,22 | 11,60 | 7,33 |
| JAN/00 | 4,88 | 5,87 | 13,60 | 9,19 |
| FEV/00 | 5,21 | 6,60 | 14,42 | 9,91 |
| MAR/00 | 5,18 | 6,15 | 14,12 | 10,48 |
| ABR/00 | 4,74 | 5,48 | 14,79 | 9,86 |
| JAN-ABR/00 | **5,00** | **6,03** | **14,23** | **9,86** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## TABELA A.4.7

### COMPOSIÇÃO DO DESEMP. POR GÊNERO (%)

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 61,05 | 38,95 |
| 1992 | 60,48 | 39,52 |
| 1993 | 59,63 | 40,37 |
| 1994 | 58,40 | 41,60 |
| 1995 | 59,00 | 41,00 |
| 1996 | 55,39 | 44,61 |
| 1997 | 55,58 | 44,42 |
| 1998 | 55,21 | 44,79 |
| 1999 | 54,84 | 45,16 |
| JAN-ABR/99 | **55,62** | **44,38** |
| ABR/99 | 55,99 | 44,01 |
| MAI/99 | 54,54 | 45,46 |
| JUN/99 | 55,30 | 44,70 |
| JUL/99 | 54,66 | 45,34 |
| AGO/99 | 54,72 | 45,28 |
| SET/99 | 55,22 | 44,78 |
| OUT/99 | 53,92 | 46,08 |
| NOV/99 | 53,52 | 46,48 |
| DEZ/99 | 53,42 | 46,58 |
| JAN/00 | 52,10 | 47,90 |
| FEV/00 | 51,83 | 48,17 |
| MAR/00 | 53,45 | 46,55 |
| ABR/00 | 52,77 | 47,23 |
| JAN-ABR/00 | **52,54** | **47,46** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.4.8

### COMPOSIÇÃO DO DESEMP. POR SETOR DE ATIVIDADE (%)

| MÉDIA | IND. TRAN. | CONCIV | COM | SERV | OUT | IGN |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 30,25 | 8,38 | 16,15 | 35,03 | 2,52 | 7,66 |
| 1992 | 27,84 | 8,98 | 15,88 | 35,60 | 2,90 | 8,81 |
| 1993 | 25,43 | 8,89 | 15,97 | 36,42 | 3,18 | 10,10 |
| 1994 | 24,65 | 8,73 | 16,22 | 37,59 | 3,04 | 9,77 |
| 1995 | 24,78 | 8,21 | 16,61 | 38,52 | 3,14 | 8,73 |
| 1996 | 23,54 | 7,80 | 17,09 | 40,08 | 2,72 | 8,77 |
| 1997 | 22,07 | 7,73 | 17,47 | 40,88 | 3,06 | 8,80 |
| 1998 | 20,33 | 8,37 | 15,96 | 42,07 | 2,75 | 10,53 |
| 1999 | 18,07 | 8,68 | 16,18 | 43,09 | 2,90 | 11,09 |
| JAN-ABR/99 | **18,32** | **8,83** | **16,34** | **42,06** | **3,04** | **11,41** |
| ABR/99 | 18,27 | 8,22 | 16,23 | 43,08 | 3,23 | 10,97 |
| MAI/99 | 17,41 | 9,33 | 15,73 | 44,48 | 2,91 | 10,13 |
| JUN/99 | 17,50 | 8,82 | 15,79 | 44,81 | 3,10 | 9,98 |
| JUL/99 | 17,56 | 9,19 | 14,77 | 43,82 | 3,26 | 11,40 |
| AGO/99 | 17,74 | 8,63 | 16,41 | 43,53 | 3,04 | 10,64 |
| SET/99 | 19,16 | 8,34 | 15,92 | 43,56 | 2,52 | 10,50 |
| OUT/99 | 19,29 | 8,51 | 16,39 | 42,70 | 2,27 | 10,84 |
| NOV/99 | 18,29 | 7,44 | 17,44 | 42,64 | 2,31 | 11,89 |
| DEZ/99 | 16,37 | 8,53 | 16,32 | 43,29 | 3,24 | 12,25 |
| JAN/00 | 18,19 | 8,38 | 15,57 | 43,80 | 2,73 | 11,33 |
| FEV/00 | 16,23 | 7,72 | 16,38 | 43,69 | 3,02 | 12,95 |
| MAR/00 | 18,04 | 8,39 | 15,62 | 42,55 | 3,04 | 12,36 |
| ABR/00 | 17,45 | 7,60 | 15,53 | 42,76 | 3,70 | 12,96 |
| JAN-ABR/00 | **17,47** | **8,02** | **15,78** | **43,19** | **3,13** | **12,42** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.9 COMPOSIÇÃO DO DESEMPREGO POR POSIÇÃO NA FAMÍLIA - PME (%)

| MÉDIA | CHEFE | CÔNJUGE | FILHO | OUTROS |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 32,06 | 9,02 | 50,14 | 8,79 |
| 1992 | 31,94 | 9,71 | 50,09 | 8,26 |
| 1993 | 32,18 | 9,72 | 50,05 | 8,05 |
| 1994 | 32,26 | 10,88 | 48,85 | 8,01 |
| 1995 | 31,88 | 11,06 | 49,89 | 7,16 |
| 1996 | 31,22 | 12,77 | 47,89 | 8,13 |
| 1997 | 32,47 | 12,60 | 47,64 | 7,29 |
| 1998 | 32,54 | 13,17 | 46,74 | 7,55 |
| 1999 | 32,90 | 12,69 | 47,34 | 7,07 |
| JAN-ABR/99 | **32,48** | **12,19** | **48,29** | **7,04** |
| ABR/99 | 33,69 | 12,21 | 47,39 | 6,70 |
| MAI/99 | 33,82 | 12,65 | 46,09 | 7,44 |
| JUN/99 | 31,94 | 13,62 | 47,38 | 7,06 |
| JUL/99 | 32,02 | 12,45 | 48,79 | 6,74 |
| AGO/99 | 33,28 | 13,68 | 45,35 | 7,69 |
| SET/99 | 34,21 | 12,74 | 45,77 | 7,28 |
| OUT/99 | 33,93 | 12,51 | 46,40 | 7,15 |
| NOV/99 | 33,69 | 13,01 | 46,58 | 6,72 |
| DEZ/99 | 31,91 | 12,83 | 48,72 | 6,54 |
| JAN/00 | 31,72 | 14,61 | 47,32 | 6,36 |
| FEV/00 | 31,61 | 15,43 | 46,45 | 6,50 |
| MAR/00 | 31,63 | 14,60 | 46,42 | 7,34 |
| ABR/00 | 29,81 | 13,28 | 49,85 | 7,05 |
| JAN-ABR/00 | **31,19** | **14,49** | **47,50** | **6,82** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

TABELA A.4.10 COMPOSIÇÃO DO DESEMPREGO POR FAIXA ETÁRIA (%)

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 11,66 | 38,05 | 17,59 | 21,17 | 8,41 | 2,51 | 0,42 | 0,19 |
| 1992 | 10,81 | 38,07 | 17,74 | 20,54 | 9,07 | 2,97 | 0,52 | 0,27 |
| 1993 | 9,72 | 38,58 | 17,31 | 20,84 | 9,61 | 3,31 | 0,41 | 0,22 |
| 1994 | 9,61 | 37,61 | 18,26 | 21,32 | 9,70 | 2,91 | 0,36 | 0,24 |
| 1995 | 9,63 | 37,69 | 16,90 | 21,98 | 9,55 | 3,38 | 0,56 | 0,31 |
| 1996 | 9,75 | 36,94 | 15,85 | 22,49 | 10,81 | 3,29 | 0,48 | 0,38 |
| 1997 | 8,81 | 36,23 | 16,16 | 22,38 | 11,67 | 3,90 | 0,47 | 0,38 |
| 1998 | 8,35 | 35,61 | 16,04 | 22,27 | 12,47 | 4,28 | 0,67 | 0,32 |
| 1999 | 7,02 | 36,21 | 15,31 | 21,94 | 13,47 | 4,87 | 0,73 | 0,45 |
| **JAN-ABR/99** | **7,11** | **37,19** | **15,06** | **22,28** | **12,91** | **4,51** | **0,59** | **0,36** |
| ABR/99 | 6,31 | 37,83 | 15,63 | 21,44 | 13,22 | 4,79 | 0,45 | 0,33 |
| MAI/99 | 7,25 | 34,99 | 15,87 | 22,61 | 13,79 | 4,31 | 0,63 | 0,57 |
| JUN/99 | 7,03 | 35,50 | 15,66 | 20,79 | 14,82 | 5,05 | 0,87 | 0,29 |
| JUL/99 | 7,65 | 35,31 | 15,60 | 21,87 | 13,40 | 5,20 | 0,69 | 0,29 |
| AGO/99 | 6,54 | 36,61 | 14,75 | 22,05 | 13,73 | 4,88 | 0,84 | 0,61 |
| SET/99 | 6,76 | 35,40 | 14,70 | 22,10 | 13,70 | 5,88 | 0,84 | 0,62 |
| OUT/99 | 6,18 | 35,73 | 14,83 | 21,88 | 14,00 | 5,97 | 0,79 | 0,60 |
| NOV/99 | 7,06 | 35,24 | 17,02 | 20,98 | 13,31 | 4,79 | 1,12 | 0,49 |
| DEZ/99 | 7,32 | 36,98 | 15,12 | 21,92 | 13,12 | 4,29 | 0,70 | 0,56 |
| JAN/00 | 5,44 | 36,04 | 16,96 | 21,74 | 14,27 | 4,69 | 0,49 | 0,36 |
| FEV/00 | 6,49 | 35,88 | 15,66 | 21,84 | 13,75 | 5,16 | 0,62 | 0,60 |
| MAR/00 | 6,38 | 36,73 | 15,09 | 21,80 | 13,78 | 4,95 | 0,66 | 0,61 |
| ABR/00 | 7,16 | 39,86 | 14,70 | 20,35 | 12,05 | 5,01 | 0,57 | 0,29 |
| **JAN-ABR/00** | **6,38** | **37,13** | **15,58** | **21,43** | **13,45** | **4,96** | **0,59** | **0,47** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.11 COMPOSIÇÃO DO DESEMPREGO POR GRAU DE INSTRUÇÃO (%)

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 30,95 | 37,92 | 23,66 | 7,47 |
| 1992 | 29,66 | 39,27 | 24,88 | 6,19 |
| 1993 | 29,06 | 37,17 | 26,70 | 7,07 |
| 1994 | 27,89 | 37,63 | 27,54 | 6,93 |
| 1995 | 25,85 | 37,92 | 29,04 | 7,19 |
| 1996 | 24,16 | 37,06 | 30,62 | 8,17 |
| 1997 | 23,34 | 36,84 | 32,16 | 7,66 |
| 1998 | 21,66 | 35,23 | 34,23 | 8,88 |
| 1999 | 20,02 | 33,11 | 37,38 | 9,48 |
| **JAN-ABR/99** | **20,82** | **32,22** | **37,45** | **9,52** |
| ABR/99 | 19,66 | 32,42 | 37,88 | 10,05 |
| MAI/99 | 19,00 | 33,22 | 37,97 | 9,81 |
| JUN/99 | 20,58 | 32,47 | 38,49 | 8,46 |
| JUL/99 | 20,91 | 32,31 | 37,01 | 9,77 |
| AGO/99 | 19,51 | 34,29 | 36,43 | 9,77 |
| SET/99 | 19,23 | 34,04 | 37,27 | 9,46 |
| OUT/99 | 19,69 | 33,65 | 37,36 | 9,30 |
| NOV/99 | 18,65 | 34,75 | 37,42 | 9,18 |
| DEZ/99 | 19,16 | 34,04 | 36,69 | 10,12 |
| JAN/00 | 18,35 | 30,58 | 39,34 | 11,73 |
| FEV/00 | 18,19 | 29,96 | 41,43 | 10,42 |
| MAR/00 | 18,83 | 29,57 | 41,20 | 10,40 |
| ABR/00 | 17,27 | 30,34 | 41,73 | 10,66 |
| **JAN-ABR/00** | **18,16** | **30,10** | **40,95** | **10,79** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

TABELA A.4.12

## COMPOSIÇÃO DO DESEMPREGO POR TEMPO SEM TRABALHO (%)

| MÉDIA | < 1 | 1 - 3 | 3 - 6 | 6 - 12 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 12,09 | 31,90 | 27,41 | 16,19 | 12,41 |
| 1992 | 8,99 | 27,12 | 27,14 | 19,56 | 17,19 |
| 1993 | 9,38 | 26,00 | 25,63 | 18,92 | 20,08 |
| 1994 | 10,29 | 27,82 | 24,48 | 18,13 | 19,27 |
| 1995 | 11,86 | 30,27 | 26,28 | 16,58 | 15,01 |
| 1996 | 9,73 | 27,04 | 26,32 | 19,25 | 17,67 |
| 1997 | 8,61 | 25,94 | 25,17 | 20,59 | 19,69 |
| 1998 | 7,51 | 22,29 | 23,68 | 21,06 | 25,46 |
| 1999 | 7,23 | 22,22 | 22,94 | 20,60 | 27,01 |
| **JAN-ABR/99** | **7,22** | **24,12** | **25,17** | **18,84** | **24,67** |
| ABR/99 | 7,35 | 22,52 | 26,27 | 19,69 | 24,18 |
| MAI/99 | 7,44 | 21,76 | 25,46 | 20,16 | 25,17 |
| JUN/99 | 6,82 | 19,16 | 22,15 | 22,35 | 29,53 |
| JUL/99 | 7,10 | 22,93 | 21,52 | 21,00 | 27,46 |
| AGO/99 | 7,87 | 22,90 | 21,75 | 22,17 | 25,32 |
| SET/99 | 7,07 | 22,00 | 22,51 | 21,06 | 27,35 |
| OUT/99 | 6,88 | 20,54 | 19,63 | 23,33 | 29,61 |
| NOV/99 | 7,22 | 19,15 | 20,88 | 21,56 | 31,18 |
| DEZ/99 | 7,56 | 21,55 | 20,06 | 20,21 | 30,62 |
| JAN/00 | 8,23 | 23,96 | 18,62 | 17,77 | 31,43 |
| FEV/00 | 7,87 | 26,57 | 20,95 | 15,80 | 28,81 |
| MAR/00 | 7,86 | 23,64 | 25,50 | 16,60 | 26,41 |
| ABR/00 | 7,90 | 23,02 | 25,62 | 17,20 | 26,25 |
| **JAN-ABR/00** | **7,96** | **24,31** | **22,73** | **16,82** | **28,18** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.4 DESEMPREGO

### TABELA A.4.13 COMPOSIÇÃO DO DESEMPREGO POR FAIXA DE DURACÃO (%)

| MÉDIA | < 1 | 1 - 3 | 3 - 6 | 6 - 12 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 17,92 | 37,61 | 26,65 | 13,77 | 4,05 |
| 1992 | 14,01 | 33,75 | 28,12 | 17,61 | 6,51 |
| 1993 | 14,73 | 32,31 | 27,83 | 17,27 | 7,86 |
| 1994 | 14,84 | 33,35 | 26,49 | 17,44 | 7,88 |
| 1995 | 15,97 | 35,26 | 27,34 | 15,54 | 5,90 |
| 1996 | 13,68 | 32,11 | 28,13 | 18,22 | 7,86 |
| 1997 | 13,47 | 31,53 | 26,67 | 19,48 | 8,85 |
| 1998 | 12,19 | 27,32 | 25,63 | 21,59 | 13,27 |
| 1999 | 11,69 | 27,10 | 25,38 | 21,13 | 14,70 |
| **JAN-ABR/99** | **12,15** | **29,68** | **26,11** | **18,28** | **13,78** |
| ABR/99 | 11,70 | 26,60 | 29,00 | 19,24 | 13,46 |
| MAI/99 | 11,87 | 25,50 | 29,38 | 18,63 | 14,61 |
| JUN/99 | 10,93 | 22,93 | 25,98 | 23,23 | 16,92 |
| JUL/99 | 12,29 | 27,59 | 23,57 | 21,30 | 15,25 |
| AGO/99 | 11,05 | 28,28 | 24,37 | 22,97 | 13,32 |
| SET/99 | 11,07 | 27,69 | 25,05 | 21,78 | 14,41 |
| OUT/99 | 10,60 | 25,27 | 24,18 | 25,08 | 14,87 |
| NOV/99 | 11,32 | 23,67 | 24,28 | 24,96 | 15,77 |
| DEZ/99 | 12,68 | 25,09 | 22,74 | 23,07 | 16,43 |
| JAN/00 | 16,33 | 30,77 | 18,91 | 18,24 | 15,74 |
| FEV/00 | 13,91 | 34,80 | 21,82 | 16,59 | 12,89 |
| MAR/00 | 15,92 | 30,24 | 27,61 | 14,62 | 11,60 |
| ABR/00 | 14,04 | 29,34 | 28,17 | 16,32 | 12,13 |
| **JAN-ABR/00** | **15,03** | **31,31** | **24,20** | **16,41** | **13,05** |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.5 SEGURO DESEMPREGO

### TABELA A.5.1 REQUERENTES, SEGURADOS E VALOR MÉDIO DO BENEFÍCIO

| MÉDIA | REQUERENTES | SEGURADOS | TAXA DE HABILITAÇÃO | V.M.B. (*) | V.M.B. (**) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 3.724.840 | 3.498.235 | 93,92 | 1,83 | 146,82 |
| 1992 | 4.015.225 | 3.895.157 | 97,01 | 1,69 | 145,87 |
| 1993 | 3.825.547 | 3.756.365 | 98,19 | 1,41 | 133,34 |
| 1994 | 4.091.318 | 4.029.718 | 98,49 | 1,55 | 137,33 |
| 1995 | 4.789.262 | 4.736.940 | 98,91 | 1,54 | 150,54 |
| 1996 | 4.393.366 | 4.348.166 | 98,97 | 1,56 | 158,70 |
| 1997 | 4.420.916 | 4.371.903 | 98,89 | 1,57 | 166,86 |
| 1998 | 4.385.496 | 4.329.525 | 98,72 | 1,57 | 170,29 |
| 1999 | 4.406.283 | 4.298.097 | 97,54 | 1,55 | 170,16 |
| **JAN-MAR/99** | **401.861** | **389.411** | **96,90** | **1,56** | **170,50** |
| MAR/99 | 492.316 | 480.043 | 97,51 | 1,56 | 168,33 |
| ABR/99 | 398.826 | 389.695 | 97,71 | 1,56 | 167,54 |
| MAI/99 | 379.975 | 371.363 | 97,73 | 1,56 | 175,18 |
| JUN/99 | 352.740 | 344.628 | 97,70 | 1,53 | 171,70 |
| JUL/99 | 370.465 | 362.343 | 97,81 | 1,54 | 171,55 |
| AGO/99 | 354.805 | 347.085 | 97,82 | 1,54 | 170,61 |
| SET/99 | 363.267 | 356.156 | 98,04 | 1,54 | 169,95 |
| OUT/99 | 316.970 | 310.241 | 97,88 | 1,55 | 169,43 |
| NOV/99 | 321.790 | 314.438 | 97,72 | 1,55 | 167,85 |
| DEZ/00 | 341.861 | 333.915 | 97,68 | 1,55 | 166,62 |
| JAN/00 | 343.106 | 334.388 | 97,46 | 1,54 | 164,54 |
| FEV/00 | 373.715 | 363.286 | 97,21 | 1,53 | 163,39 |
| MAR/00 | 376.012 | 360.399 | 95,85 | 1,53 | 163,17 |
| **JAN-MAR/00** | **364.278** | **352.691** | **96,82** | **1,53** | **163,70** |

(*) Valor Médio do Benefício em S.M.
(**) Valor Médio do Benefício em R$ de dezembro de 1995
Fonte: MTE. Elaboração própria.

## A.7 RENDIMENTOS

(em reais de dez/1995)

### TABELA A.7.1 RENDA REAL MÉDIA POR REGIÃO METROPOLITANA

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 446,90 | 620,95 | 442,97 | 429,70 | 292,01 | 385,80 | 506,05 |
| 1992 | 376,41 | 518,47 | 356,76 | 373,50 | 245,46 | 304,27 | 422,63 |
| 1993 | 402,27 | 586,66 | 394,68 | 409,76 | 274,08 | 336,77 | 469,22 |
| 1994 | 409,55 | 646,46 | 435,60 | 392,17 | 258,42 | 289,34 | 494,42 |
| 1995 | 461,06 | 679,70 | 511,95 | 440,92 | 297,52 | 304,51 | 537,32 |
| 1996 | 514,03 | 698,18 | 525,81 | 460,62 | 335,64 | 329,98 | 567,05 |
| 1997 | 528,24 | 695,98 | 543,32 | 479,71 | 355,59 | 354,34 | 574,91 |
| 1998 | 515,28 | 699,37 | 538,75 | 462,54 | 336,35 | 352,54 | 569,26 |
| 1999 | 495,98 | 654,31 | 501,07 | 447,03 | 329,71 | 346,25 | 539,92 |
| JAN-MAR/99 | **494,92** | **669,12** | **509,34** | **451,01** | **323,00** | **358,86** | **547,38** |
| MAR/99 | 490,25 | 653,22 | 498,66 | 429,12 | 315,83 | 351,63 | 535,08 |
| ABR/99 | 482,40 | 650,39 | 505,42 | 428,09 | 315,49 | 344,83 | 532,50 |
| MAI/99 | 491,93 | 643,21 | 508,33 | 437,44 | 315,28 | 349,42 | 533,20 |
| JUN/99 | 509,44 | 653,24 | 495,80 | 437,58 | 328,35 | 361,24 | 542,06 |
| JUL/99 | 489,81 | 639,33 | 492,45 | 443,42 | 327,69 | 333,92 | 529,71 |
| AGO/99 | 486,56 | 635,81 | 493,40 | 434,52 | 322,79 | 342,32 | 527,16 |
| SET/99 | 483,83 | 635,46 | 496,35 | 451,61 | 330,69 | 328,01 | 527,69 |
| OUT/99 | 497,06 | 638,14 | 490,20 | 440,54 | 333,76 | 316,59 | 529,98 |
| NOV/99 | 501,59 | 655,26 | 498,37 | 432,14 | 343,65 | 321,58 | 539,80 |
| DEZ/99 | 524,44 | 693,49 | 504,43 | 506,00 | 369,80 | 380,52 | 574,83 |
| JAN/00 | 469,66 | 644,37 | 503,79 | 426,25 | 352,83 | 347,62 | 528,90 |
| FEV/00 | 462,44 | 634,57 | 508,93 | 428,78 | 344,50 | 357,49 | 523,87 |
| MAR/00 | 455,94 | 636,63 | 499,44 | 435,37 | 330,45 | 337,38 | 521,69 |
| JAN-MAR/00 | **462,68** | **638,52** | **504,05** | **430,14** | **342,59** | **347,50** | **524,82** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

(em reais de dez/1995)

TABELA A.7.2

RENDA REAL MÉDIA POR SETOR DE ATIVIDADE

| MÉDIA | EXT.MIN | IND.TR. | SIUP | CONS.CIV. | COMÉRCIO | SERVIÇOS | ADM.PUBL. | AGRICULT. | OUTRAS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 736,69 | 584,85 | 810,51 | 390,33 | 433,89 | 399,36 | 647,55 | 319,26 | 729,52 |
| 1992 | 788,92 | 523,67 | 768,22 | 314,64 | 345,62 | 331,23 | 510,10 | 229,95 | 629,60 |
| 1993 | 877,42 | 586,32 | 821,18 | 333,09 | 390,07 | 364,50 | 543,26 | 265,24 | 732,85 |
| 1994 | 892,28 | 593,34 | 832,80 | 339,40 | 427,64 | 395,81 | 580,04 | 296,72 | 744,46 |
| 1995 | 911,16 | 614,56 | 813,42 | 397,78 | 468,73 | 450,56 | 643,56 | 419,58 | 749,47 |
| 1996 | 924,69 | 638,73 | 850,39 | 423,11 | 493,67 | 488,28 | 664,12 | 404,03 | 800,25 |
| 1997 | 916,86 | 640,37 | 867,82 | 429,40 | 498,68 | 499,42 | 693,36 | 383,89 | 795,48 |
| 1998 | 987,18 | 636,24 | 790,48 | 400,91 | 475,74 | 501,84 | 727,43 | 332,21 | 798,31 |
| 1999 | 880,57 | 590,90 | 784,33 | 374,51 | 443,99 | 474,90 | 718,06 | 339,90 | 747,21 |
| **JAN-MAR/99** | **794,93** | **597,07** | **773,21** | **367,21** | **451,50** | **472,43** | **723,63** | **352,95** | **761,16** |
| MAR/99 | 1.008,18 | 574,79 | 821,54 | 353,52 | 450,90 | 466,10 | 730,09 | 393,30 | 758,18 |
| ABR/99 | 595,94 | 587,77 | 782,04 | 355,03 | 434,94 | 468,33 | 711,10 | 459,62 | 748,71 |
| MAI/99 | 623,00 | 596,70 | 791,33 | 364,27 | 430,44 | 470,52 | 700,25 | 365,19 | 758,74 |
| JUN/99 | 813,89 | 602,77 | 800,05 | 374,01 | 427,65 | 484,44 | 704,94 | 355,01 | 751,75 |
| JUL/99 | 896,65 | 586,64 | 741,24 | 364,89 | 427,98 | 476,05 | 682,01 | 400,58 | 724,04 |
| AGO/99 | 920,72 | 570,74 | 763,46 | 376,91 | 423,46 | 467,35 | 715,66 | 259,19 | 724,72 |
| SET/99 | 707,16 | 557,27 | 725,13 | 398,77 | 449,29 | 469,47 | 693,05 | 304,87 | 720,65 |
| OUT/99 | 1.081,53 | 554,06 | 864,91 | 379,92 | 441,10 | 472,56 | 706,56 | 356,85 | 714,87 |
| NOV/99 | 1.245,64 | 580,09 | 768,62 | 371,45 | 440,08 | 476,50 | 745,37 | 311,49 | 751,59 |
| DEZ/99 | 1.098,47 | 654,26 | 864,40 | 395,02 | 481,88 | 492,14 | 774,30 | 313,81 | 775,48 |
| JAN/00 | 932,10 | 606,19 | 706,39 | 386,50 | 432,68 | 461,11 | 714,46 | 391,51 | 702,96 |
| FEV/00 | 827,22 | 582,61 | 642,83 | 376,59 | 448,51 | 463,46 | 671,98 | 399,73 | 699,43 |
| MAR/00 | 897,44 | 575,65 | 650,26 | 386,54 | 430,34 | 461,76 | 675,70 | 423,46 | 709,95 |
| **JAN-MAR/00** | **885,59** | **588,15** | **666,49** | **383,21** | **437,17** | **462,11** | **687,38** | **404,90** | **704,11** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## A.7 RENDIMENTOS

(em reais de dez/1995)

### TABELA A.7.3

RENDA REAL MÉDIA POR GÊNERO

| MÉDIA | MASCULINO | FEMININO |
|---|---|---|
| 1991 | 594,51 | 357,56 |
| 1992 | 495,98 | 297,03 |
| 1993 | 545,96 | 332,85 |
| 1994 | 576,31 | 345,07 |
| 1995 | 625,64 | 374,56 |
| 1996 | 656,10 | 408,10 |
| 1997 | 662,70 | 420,21 |
| 1998 | 655,60 | 425,88 |
| 1999 | 615,50 | 414,39 |
| JAN-MAR/99 | **624,33** | **433,10** |
| MAR/99 | 613,72 | 412,81 |
| ABR/99 | 606,70 | 407,31 |
| MAI/99 | 611,85 | 411,05 |
| JUN/99 | 619,97 | 404,43 |
| JUL/99 | 601,47 | 412,71 |
| AGO/99 | 599,63 | 411,36 |
| SET/99 | 603,04 | 406,19 |
| OUT/99 | 604,22 | 403,16 |
| NOV/99 | 615,08 | 401,70 |
| DEZ/99 | 651,06 | 415,54 |
| JAN/00 | 603,07 | 445,54 |
| FEV/00 | 593,91 | 407,41 |
| MAR/00 | 597,87 | 406,28 |
| JAN-MAR/00 | **598,29** | **419,74** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

### TABELA A.7.4

RENDA REAL MÉDIA POR GRAU DE INSTRUÇÃO

| MÉDIA | 0 - 4 | 5 - 8 | 9 - 11 | > = 12 |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 296,49 | 348,19 | 554,36 | 1.287,30 |
| 1992 | 247,87 | 289,13 | 468,67 | 1.060,31 |
| 1993 | 268,89 | 316,67 | 511,95 | 1.201,89 |
| 1994 | 268,75 | 321,93 | 535,24 | 1.312,25 |
| 1995 | 301,13 | 357,39 | 555,66 | 1.369,68 |
| 1996 | 316,89 | 364,43 | 570,75 | 1.402,17 |
| 1997 | 315,62 | 366,69 | 559,14 | 1.400,78 |
| 1998 | 303,57 | 351,19 | 537,36 | 1.398,79 |
| 1999 | 286,36 | 331,62 | 495,53 | 1.291,88 |
| JAN-MAR/99 | **288,49** | **336,67** | **501,71** | **1.296,80** |
| MAR/99 | 284,68 | 324,84 | 497,19 | 1.271,72 |
| ABR/99 | 284,83 | 323,84 | 499,53 | 1.250,53 |
| MAI/99 | 281,70 | 329,67 | 492,09 | 1.283,70 |
| JUN/99 | 294,93 | 328,05 | 492,48 | 1.308,63 |
| JUL/99 | 290,69 | 329,29 | 477,20 | 1.270,60 |
| AGO/99 | 283,03 | 322,33 | 480,66 | 1.266,40 |
| SET/99 | 281,60 | 330,39 | 495,26 | 1.241,27 |
| OUT/99 | 274,45 | 325,15 | 490,28 | 1.283,28 |
| NOV/99 | 282,69 | 328,91 | 486,94 | 1.344,02 |
| DEZ/99 | 296,92 | 351,81 | 526,84 | 1.363,75 |
| JAN/00 | 271,64 | 325,38 | 479,72 | 1.280,11 |
| FEV/00 | 273,26 | 327,22 | 466,71 | 1.237,96 |
| MAR/00 | 273,41 | 325,13 | 470,13 | 1.238,38 |
| JAN-MAR/00 | **272,77** | **325,91** | **472,19** | **1.252,15** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

(em reais de dez/1995)

TABELA A.7.5 RENDA REAL MÉDIA POR FAIXA ETÁRIA

| MÉDIA | 15 - 17 | 18 - 24 | 25 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 64 | > = 65 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 149,77 | 282,69 | 449,96 | 582,40 | 663,07 | 608,86 | 551,88 | 548,09 |
| 1992 | 128,61 | 241,30 | 383,29 | 492,17 | 545,17 | 491,38 | 424,02 | 418,77 |
| 1993 | 139,94 | 263,95 | 420,12 | 542,73 | 600,08 | 534,93 | 488,64 | 484,68 |
| 1994 | 132,82 | 261,81 | 419,22 | 552,39 | 666,95 | 578,70 | 526,95 | 554,49 |
| 1995 | 147,47 | 285,15 | 456,12 | 589,50 | 708,15 | 657,79 | 587,44 | 582,65 |
| 1996 | 157,50 | 299,68 | 472,50 | 618,26 | 736,53 | 709,28 | 651,35 | 646,85 |
| 1997 | 150,84 | 300,11 | 477,02 | 614,96 | 746,25 | 723,37 | 660,97 | 657,30 |
| 1998 | 145,71 | 299,94 | 476,52 | 610,21 | 718,86 | 741,37 | 697,25 | 714,88 |
| 1999 | 138,48 | 282,14 | 444,23 | 579,97 | 675,48 | 674,60 | 664,18 | 649,34 |
| JAN-MAR/99 | **144,40** | **290,65** | **450,52** | **585,32** | **674,99** | **691,53** | **660,30** | **619,33** |
| MAR/99 | 148,11 | 290,48 | 438,41 | 583,75 | 650,24 | 670,50 | 696,60 | 666,71 |
| ABR/99 | 137,50 | 280,93 | 446,69 | 569,61 | 661,77 | 698,41 | 652,03 | 599,47 |
| MAI/99 | 142,11 | 280,28 | 443,37 | 573,81 | 668,75 | 675,60 | 641,66 | 664,81 |
| JUN/99 | 135,12 | 283,62 | 453,75 | 584,19 | 661,99 | 699,77 | 638,93 | 724,92 |
| JUL/99 | 131,15 | 278,73 | 439,63 | 580,77 | 648,43 | 665,51 | 630,54 | 669,50 |
| AGO/99 | 134,46 | 274,18 | 439,19 | 570,44 | 662,21 | 640,08 | 652,92 | 626,19 |
| SET/99 | 133,51 | 279,74 | 430,37 | 567,44 | 662,78 | 634,69 | 692,55 | 657,11 |
| OUT/99 | 132,27 | 270,08 | 419,23 | 565,30 | 679,04 | 643,03 | 712,05 | 726,50 |
| NOV/99 | 136,62 | 272,25 | 436,19 | 576,79 | 696,46 | 673,77 | 650,16 | 638,00 |
| DEZ/99 | 145,85 | 293,94 | 470,79 | 615,31 | 739,39 | 689,74 | 718,38 | 627,66 |
| JAN/00 | 141,36 | 272,39 | 440,05 | 550,15 | 688,20 | 632,02 | 791,90 | 571,61 |
| FEV/00 | 134,74 | 273,43 | 432,34 | 551,82 | 669,36 | 652,96 | 635,01 | 644,88 |
| MAR/00 | 138,94 | 286,25 | 421,86 | 546,36 | 682,99 | 638,71 | 579,83 | 592,75 |
| JAN-MAR/00 | **138,35** | **277,36** | **431,41** | **549,44** | **680,18** | **641,23** | **668,91** | **603,08** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

A.7

# RENDIMENTOS

(em reais de dez/1995)

## TABELA A.7.6

### RENDA REAL MÉDIA POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO

| MÉDIA | CC | SC | CP | EMPRE |
|---|---|---|---|---|
| 1991 | 529,89 | 384,69 | 384,98 | 1.451,65 |
| 1992 | 472,68 | 308,44 | 304,29 | 1.110,46 |
| 1993 | 520,76 | 334,62 | 341,86 | 1.311,35 |
| 1994 | 519,74 | 350,27 | 383,81 | 1.695,51 |
| 1995 | 533,22 | 399,78 | 460,96 | 1.817,76 |
| 1996 | 570,12 | 423,39 | 490,03 | 1.830,47 |
| 1997 | 579,82 | 438,27 | 496,63 | 1.803,07 |
| 1998 | 577,84 | 437,80 | 471,63 | 1.845,87 |
| 1999 | 554,18 | 434,86 | 438,71 | 1.652,99 |
| JAN-MAR/99 | **561,18** | **446,07** | **447,69** | **1.639,18** |
| MAR/99 | 544,85 | 443,97 | 429,02 | 1.607,24 |
| ABR/99 | 537,69 | 425,14 | 439,60 | 1.618,39 |
| MAI/99 | 549,27 | 422,80 | 422,09 | 1.623,22 |
| JUN/99 | 547,37 | 441,49 | 436,75 | 1.664,19 |
| JUL/99 | 536,43 | 433,21 | 426,48 | 1.625,10 |
| AGO/99 | 545,95 | 427,83 | 427,25 | 1.588,37 |
| SET/99 | 538,84 | 430,86 | 445,22 | 1.600,16 |
| OUT/99 | 539,81 | 415,75 | 445,38 | 1.702,49 |
| NOV/99 | 559,15 | 433,24 | 435,86 | 1.703,20 |
| DEZ/99 | 612,09 | 449,79 | 442,77 | 1.793,18 |
| JAN/00 | 553,41 | 431,21 | 418,52 | 1.598,17 |
| FEV/00 | 535,88 | 426,88 | 421,08 | 1.693,78 |
| MAR/00 | 528,15 | 419,86 | 423,44 | 1.750,11 |
| JAN-MAR/00 | **539,14** | **425,98** | **421,01** | **1.680,69** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

## TABELA A.7.7

### SALÁRIO MÍNIMO REAL

| MÉDIA | S.M.R |
|---|---|
| 1991 | 82,12 |
| 1992 | 68,11 |
| 1993 | 94,57 |
| 1994 | 88,60 |
| 1995 | 97,76 |
| 1996 | 101,59 |
| 1997 | 104,58 |
| 1998 | 108,78 |
| 1999 | 109,78 |
| JAN-MAI/99 | **109,51** |
| MAI/99 | 112,30 |
| JUN/99 | 112,22 |
| JUL/99 | 111,40 |
| AGO/99 | 110,79 |
| SET/99 | 110,36 |
| OUT/99 | 109,31 |
| NOV/99 | 108,29 |
| DEZ/99 | 107,49 |
| JAN/00 | 106,84 |
| FEV/00 | 106,79 |
| MAR/00 | 106,65 |
| ABR/00 | 118,31 |
| MAI/00 | 118,37 |
| JAN-MAI/00 | **111,39** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

# A.8 PRODUTIVIDADE

TABELA A.8.1 PRODUTIVIDADE NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO

| MÉDIA | PRODUTIVIDADE HORA PAGA | PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR |
|---|---|---|
| 1991 | 100,00 | 112,96 |
| 1992 | 104,63 | 114,63 |
| 1993 | 114,68 | 126,39 |
| 1994 | 127,62 | 137,16 |
| 1995 | 133,52 | 146,62 |
| 1996 | 150,25 | 160,33 |
| 1997 | 169,91 | 183,63 |
| 1998 | 179,03 | 173,81 |
| 1999 | 190,98 | 184,72 |
| | | |
| FEV/99 | 161,84 | 152,06 |
| MAR/99 | 189,80 | 183,51 |
| ABR/99 | 184,28 | 177,11 |
| MAI/99 | 195,71 | 190,17 |
| JUN/99 | 197,18 | 191,18 |
| JUL/99 | 199,10 | 194,20 |
| AGO/99 | 206,23 | 201,44 |
| SET/99 | 205,14 | 199,15 |
| OUT/99 | 207,73 | 202,14 |
| NOV/00 | 202,43 | 195,89 |
| DEZ/00 | 180,24 | 174,95 |
| JAN/00 | 172,32 | 166,20 |
| FEV/00 | ND | 179,53 |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

## A.8 PRODUTIVIDADE

TABELA A.8.2 PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR (ÍNDICE: MÉDIA 1991 = 100)

| MÉDIA | IND. GERAL | EXTR. MIN. | IND. TR. | MIN. NÃO MET. | METALURGIA | MECÂNICA | MAT. DE COM. | MAT. DE TRANS. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 1992 | 104,49 | 109,45 | 104,13 | 93,08 | 107,91 | 94,93 | 103,23 | 102,23 |
| 1993 | 115,11 | 128,36 | 114,17 | 102,97 | 117,24 | 115,82 | 120,63 | 119,85 |
| 1994 | 126,08 | 148,25 | 126,22 | 114,29 | 133,15 | 135,18 | 144,68 | 133,42 |
| 1995 | 130,60 | 166,59 | 130,46 | 125,15 | 127,15 | 131,01 | 159,19 | 135,81 |
| 1996 | 149,07 | 206,25 | 148,05 | 147,56 | 139,39 | 139,55 | 179,33 | 161,09 |
| 1997 | 164,83 | 230,55 | 166,04 | 159,86 | 160,39 | 170,72 | 178,68 | 182,21 |
| 1998 | 177,65 | 281,23 | 173,81 | 163,30 | 160,76 | 176,56 | 191,93 | 172,73 |
| 1999 | 190,55 | 321,74 | 184,72 | 164,91 | 180,95 | 186,95 | 193,11 | 185,96 |
| FEV/99 | 158,33 | 293,29 | 152,06 | 145,43 | 153,79 | 171,21 | 154,92 | 151,27 |
| MAR/99 | 189,49 | 326,15 | 183,51 | 170,06 | 181,02 | 199,70 | 194,64 | 197,69 |
| ABR/99 | 182,89 | 314,56 | 177,11 | 161,67 | 178,45 | 182,10 | 179,67 | 188,43 |
| MAI/99 | 195,35 | 318,65 | 190,17 | 171,37 | 189,67 | 195,18 | 184,85 | 190,23 |
| JUN/99 | 195,74 | 309,49 | 191,18 | 163,04 | 185,48 | 193,86 | 189,90 | 198,78 |
| JUL/99 | 199,50 | 325,74 | 194,20 | 166,32 | 188,65 | 180,37 | 202,95 | 191,52 |
| AGO/99 | 206,41 | 325,53 | 201,44 | 171,34 | 195,77 | 185,93 | 217,80 | 216,78 |
| SET/99 | 203,96 | 318,75 | 199,15 | 171,31 | 186,70 | 195,00 | 214,92 | 209,21 |
| OUT/99 | 207,21 | 324,12 | 202,14 | 176,54 | 187,76 | 204,32 | 211,72 | 196,10 |
| NOV/00 | 201,30 | 324,94 | 195,89 | 168,84 | 191,65 | 200,17 | 223,69 | 196,29 |
| DEZ/00 | 183,16 | 344,15 | 174,95 | 163,89 | 179,77 | 182,74 | 183,62 | 145,07 |
| JAN/00 | 174,59 | 336,02 | 166,20 | 157,74 | 175,00 | 172,07 | 173,40 | 175,27 |
| FEV/00 | 185,40 | 308,87 | 179,53 | 161,77 | 188,80 | 210,16 | 205,84 | 214,08 |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Boletim de Economia, Capital e Trabalho da PUC/RJ

| PAPEL E PAPELÃO | BORRACHA | QUÍMICA | FARMA. | PERFUMES, SABÕES E VELAS | MAT. PLÁST. | TÊXTIL | VEST. E CALÇADOS | ALIMENT. | BEBIDAS | FUMO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 101,75 | 104,61 | 106,83 | 91,09 | 115,48 | 98,23 | 113,15 | 107,62 | 103,62 | 88,61 | 103,79 |
| 107,63 | 111,01 | 119,47 | 103,00 | 124,53 | 96,29 | 114,67 | 113,33 | 110,89 | 105,68 | 124,40 |
| 121,54 | 119,11 | 131,79 | 103,56 | 127,81 | 101,59 | 122,16 | 115,22 | 119,34 | 122,78 | 131,31 |
| 126,64 | 125,86 | 135,71 | 122,39 | 120,66 | 117,50 | 119,01 | 123,25 | 127,83 | 135,70 | 129,98 |
| 136,60 | 153,84 | 152,67 | 111,19 | 128,19 | 139,05 | 143,36 | 145,47 | 138,67 | 135,00 | 143,18 |
| 145,74 | 180,54 | 170,24 | 127,74 | 138,27 | 154,95 | 150,69 | 153,97 | 152,21 | 148,59 | 156,37 |
| 152,31 | 187,53 | 182,74 | 131,94 | 149,67 | 172,45 | 176,09 | 170,04 | 157,75 | 155,60 | 147,67 |
| 171,43 | 208,48 | 194,62 | 133,42 | 167,37 | 173,46 | 192,43 | 177,77 | 162,72 | 171,39 | 159,00 |
| 157,05 | 195,21 | 159,17 | 110,92 | 129,05 | 164,43 | 164,33 | 139,70 | 121,63 | 130,67 | 106,46 |
| 173,48 | 226,12 | 182,22 | 146,75 | 181,39 | 183,50 | 197,75 | 181,56 | 145,64 | 174,11 | 225,02 |
| 168,11 | 213,62 | 179,67 | 135,76 | 162,91 | 168,93 | 192,14 | 177,61 | 142,86 | 201,44 | 216,99 |
| 172,12 | 217,29 | 199,83 | 149,07 | 174,91 | 174,07 | 206,97 | 176,18 | 168,53 | 153,52 | 243,98 |
| 171,43 | 204,76 | 201,78 | 156,12 | 171,89 | 165,83 | 204,63 | 168,87 | 173,69 | 156,72 | 249,03 |
| 171,12 | 210,97 | 204,82 | 145,46 | 169,75 | 171,04 | 201,75 | 179,54 | 181,56 | 162,44 | 320,78 |
| 174,57 | 215,67 | 209,56 | 138,86 | 169,68 | 173,63 | 200,66 | 187,13 | 195,11 | 170,80 | 187,74 |
| 169,49 | 211,48 | 209,59 | 139,75 | 168,59 | 177,85 | 201,48 | 189,85 | 188,92 | 178,01 | 72,74 |
| 182,51 | 223,88 | 220,61 | 134,11 | 177,28 | 185,17 | 205,71 | 202,89 | 185,85 | 192,52 | 74,45 |
| 177,27 | 216,30 | 206,41 | 129,18 | 181,43 | 185,40 | 204,70 | 215,21 | 166,98 | 195,28 | 70,69 |
| 178,16 | 175,81 | 190,74 | 120,21 | 169,49 | 167,23 | 164,86 | 171,72 | 149,67 | 206,65 | 70,70 |
| 175,45 | 208,91 | 173,93 | 86,92 | 160,33 | 164,72 | 177,35 | 158,59 | 130,68 | 151,53 | 55,03 |
| 169,22 | 224,66 | 176,32 | 115,93 | 162,22 | 159,49 | 197,20 | 172,79 | ND | 150,24 | 97,27 |

## A.8 PRODUTIVIDADE

### TABELA A.8.3 PRODUTIVIDADE HORA PAGA (ÍNDICE: MÉDIA 1991 = 100)

| MÉDIA | IND. GERAL | EXTR. MIN. | IND. TR. | MIN. NÃO MET. | METALURGIA | MECÂNICA | MAT. DE COM. | MAT. DE TRANS. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 1992 | 104,92 | 105,37 | 104,63 | 93,43 | 108,85 | 95,80 | 105,84 | 102,29 |
| 1993 | 115,63 | 125,11 | 114,68 | 103,69 | 116,87 | 116,93 | 119,61 | 116,77 |
| 1994 | 127,43 | 145,23 | 127,62 | 115,70 | 132,71 | 138,86 | 141,97 | 132,55 |
| 1995 | 133,56 | 163,99 | 133,52 | 127,43 | 131,29 | 133,57 | 158,68 | 140,87 |
| 1996 | 151,38 | 207,61 | 150,27 | 148,28 | 144,95 | 141,59 | 174,45 | 166,07 |
| 1997 | 168,98 | 229,18 | 169,71 | 161,27 | 162,38 | 165,71 | 179,40 | 189,49 |
| 1998 | 182,87 | 275,47 | 179,03 | 159,62 | 169,76 | 182,18 | 187,30 | 183,65 |
| 1999 | 196,83 | 311,90 | 190,98 | 165,33 | 189,08 | 195,32 | 190,62 | 203,40 |
| | | | | | | | | |
| FEV/99 | 170,79 | 328,79 | 162,10 | 140,06 | 162,89 | 161,87 | 158,94 | 169,00 |
| MAR/99 | 168,36 | 293,53 | 161,84 | 140,90 | 165,34 | 182,42 | 156,15 | 174,30 |
| ABR/99 | 195,79 | 317,64 | 189,80 | 165,12 | 191,77 | 209,26 | 191,46 | 215,35 |
| MAI/99 | 190,14 | 307,13 | 184,28 | 160,06 | 188,24 | 190,35 | 178,11 | 210,19 |
| JUN/99 | 200,81 | 305,74 | 195,71 | 168,80 | 197,22 | 202,27 | 179,22 | 206,05 |
| JUL/99 | 201,74 | 299,27 | 197,18 | 169,46 | 193,89 | 201,92 | 187,61 | 213,94 |
| AGO/99 | 204,32 | 309,61 | 199,10 | 170,51 | 196,20 | 184,97 | 200,54 | 205,94 |
| SET/99 | 211,17 | 313,53 | 206,23 | 177,61 | 201,77 | 192,36 | 213,13 | 232,56 |
| OUT/99 | 209,91 | 308,74 | 205,14 | 177,52 | 193,10 | 202,71 | 212,32 | 227,38 |
| NOV/00 | 212,70 | 313,56 | 207,73 | 180,28 | 194,10 | 212,16 | 209,44 | 213,36 |
| DEZ/00 | 207,81 | 313,69 | 202,43 | 177,15 | 198,96 | 210,26 | 220,74 | 214,56 |
| JAN/00 | 188,47 | 331,54 | 180,24 | 156,50 | 185,48 | 193,35 | 179,79 | 158,21 |
| FEV/00 | 180,88 | 326,20 | 172,32 | 148,90 | 182,27 | 184,26 | 171,63 | 191,24 |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Boletim de Economia, Capital e Trabalho da PUC/RJ**

| PAPEL E PAPELÃO | BORRACHA | QUÍMICA | FARMA. | PERFUMES, SABÕES E VELAS | MAT. PLÁST. | TÊXTIL | VEST. E CALÇADOS | ALIMENT. | BEBIDAS | FUMO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 102,17 | 102,14 | 107,16 | 92,03 | 114,43 | 95,30 | 113,82 | 108,59 | 104,20 | 87,64 | 99,53 |
| 108,88 | 108,09 | 121,32 | 104,45 | 126,78 | 94,85 | 115,18 | 113,32 | 112,67 | 104,02 | 118,45 |
| 122,21 | 110,78 | 135,88 | 106,21 | 124,83 | 99,21 | 128,24 | 113,43 | 122,27 | 123,37 | 130,33 |
| 127,06 | 114,13 | 139,30 | 122,85 | 121,02 | 115,11 | 126,07 | 126,71 | 131,31 | 137,59 | 127,62 |
| 136,74 | 134,57 | 156,00 | 110,48 | 128,27 | 137,97 | 151,25 | 142,68 | 143,10 | 136,73 | 140,96 |
| 155,34 | 158,32 | 175,57 | 130,64 | 142,16 | 159,64 | 161,70 | 159,11 | 155,73 | 150,23 | 160,17 |
| 160,29 | 165,16 | 189,99 | 134,24 | 149,86 | 181,01 | 185,60 | 172,93 | 162,75 | 162,36 | 145,19 |
| 182,51 | 186,15 | 203,85 | 134,76 | 166,06 | 181,83 | 199,96 | 181,79 | 170,21 | 180,70 | 153,23 |
| 171,07 | 173,45 | 181,43 | 95,76 | 150,63 | 175,59 | 172,88 | 147,51 | 139,03 | 142,07 | 80,10 |
| 169,59 | 180,39 | 172,64 | 112,47 | 127,43 | 177,16 | 175,74 | 148,76 | 131,08 | 138,14 | 116,81 |
| 185,23 | 199,08 | 194,28 | 148,18 | 177,92 | 190,35 | 203,69 | 182,10 | 151,14 | 184,71 | 227,76 |
| 179,38 | 190,22 | 189,04 | 138,13 | 161,79 | 176,76 | 202,33 | 181,55 | 149,83 | 215,48 | 219,29 |
| 181,73 | 192,01 | 207,95 | 150,42 | 173,25 | 181,69 | 213,95 | 180,52 | 177,34 | 163,54 | 240,79 |
| 181,53 | 183,29 | 212,00 | 156,16 | 170,45 | 174,14 | 209,40 | 172,71 | 181,81 | 166,53 | 242,97 |
| 181,79 | 186,40 | 211,52 | 145,77 | 168,81 | 179,56 | 208,17 | 182,79 | 189,03 | 172,26 | 264,82 |
| 185,30 | 190,55 | 216,34 | 140,48 | 166,34 | 181,81 | 207,67 | 190,53 | 202,40 | 180,34 | 157,11 |
| 180,45 | 189,39 | 217,88 | 142,14 | 164,44 | 186,44 | 210,48 | 193,26 | 196,94 | 187,96 | 72,44 |
| 193,89 | 198,70 | 229,50 | 136,24 | 174,24 | 191,44 | 212,75 | 206,61 | 193,75 | 200,83 | 74,54 |
| 188,96 | 192,89 | 214,32 | 130,20 | 184,21 | 193,04 | 211,95 | 219,82 | 175,26 | 202,96 | 71,17 |
| 191,15 | 157,41 | 199,28 | 121,17 | 173,19 | 173,95 | 170,45 | 175,35 | 154,89 | 213,64 | 70,95 |
| 188,01 | 186,35 | 186,03 | 87,78 | 163,70 | 172,43 | 185,49 | 161,46 | ND | 158,02 | 58,70 |

## A.9 INFORMALIDADE

TABELA A.9.1

### PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS SEM CARTEIRA ASSINADA NA OCUPAÇÃO TOTAL POR REGIÃO METROPOLITANA (%)

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 23,36 | 19,09 | 17,84 | 20,99 | 24,75 | 21,10 | 20,81 |
| 1992 | 25,31 | 20,45 | 18,38 | 21,75 | 26,22 | 21,58 | 22,15 |
| 1993 | 26,10 | 21,51 | 18,61 | 23,13 | 26,49 | 21,77 | 22,99 |
| 1994 | 26,58 | 22,02 | 19,31 | 24,23 | 27,86 | 23,65 | 23,67 |
| 1995 | 26,36 | 22,94 | 20,14 | 24,06 | 26,69 | 25,09 | 24,08 |
| 1996 | 26,73 | 24,04 | 20,79 | 25,12 | 27,08 | 24,52 | 24,79 |
| 1997 | 26,09 | 24,40 | 20,69 | 25,53 | 27,36 | 24,27 | 24,82 |
| 1998 | 26,03 | 25,33 | 22,27 | 25,65 | 29,27 | 23,50 | 25,43 |
| 1999 | 26,40 | 26,65 | 23,14 | 26,57 | 29,95 | 24,79 | 26,39 |
| JAN-ABR/99 | 26,31 | 26,34 | 23,31 | 25,80 | 29,27 | 23,21 | 26,02 |
| ABR/99 | 26,04 | 26,43 | 23,77 | 26,12 | 30,93 | 24,49 | 26,26 |
| MAI/99 | 26,25 | 26,09 | 23,54 | 27,21 | 30,86 | 25,07 | 26,28 |
| JUN/99 | 27,18 | 26,71 | 22,67 | 27,29 | 30,08 | 25,28 | 26,68 |
| JUL/99 | 25,91 | 27,21 | 22,48 | 26,66 | 29,18 | 25,50 | 26,45 |
| AGO/99 | 26,21 | 26,42 | 22,11 | 26,98 | 29,82 | 24,92 | 26,19 |
| SET/99 | 26,39 | 26,36 | 22,20 | 26,65 | 30,71 | 25,35 | 26,27 |
| OUT/99 | 26,59 | 27,17 | 23,74 | 26,77 | 30,79 | 25,27 | 26,81 |
| NOV/99 | 26,67 | 27,18 | 23,98 | 26,70 | 30,50 | 26,79 | 26,93 |
| DEZ/99 | 26,43 | 27,32 | 23,74 | 27,32 | 30,37 | 26,48 | 26,94 |
| JAN/00 | 27,22 | 27,20 | 23,09 | 26,88 | 30,16 | 25,73 | 26,93 |
| FEV/00 | 27,24 | 27,58 | 23,56 | 27,37 | 30,76 | 26,15 | 27,26 |
| MAR/00 | 27,71 | 28,87 | 23,19 | 27,74 | 30,38 | 26,38 | 27,93 |
| ABR/00 | 28,12 | 28,81 | 23,47 | 27,48 | 30,42 | 26,31 | 28,01 |
| JAN-ABR/00 | 27,57 | 28,12 | 23,33 | 27,36 | 30,43 | 26,14 | 27,53 |

**Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.**

TABELA A.9.2

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA NA OCUPAÇÃO TOTAL POR REGIÃO METROPOLITANA (%)

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 21,96 | 17,35 | 20,69 | 21,47 | 24,16 | 23,97 | 20,10 |
| 1992 | 22,59 | 18,31 | 22,23 | 21,64 | 26,02 | 23,94 | 20,94 |
| 1993 | 22,78 | 17,84 | 22,05 | 21,67 | 27,18 | 25,26 | 20,94 |
| 1994 | 23,35 | 18,82 | 22,19 | 22,33 | 27,13 | 27,59 | 21,72 |
| 1995 | 23,75 | 19,04 | 22,32 | 21,92 | 28,71 | 27,05 | 21,95 |
| 1996 | 24,06 | 20,29 | 24,03 | 22,59 | 28,17 | 27,72 | 22,77 |
| 1997 | 24,95 | 21,06 | 23,70 | 22,41 | 27,73 | 27,75 | 23,26 |
| 1998 | 26,22 | 20,47 | 22,91 | 22,02 | 27,06 | 27,17 | 23,16 |
| 1999 | 27,44 | 20,59 | 22,80 | 22,50 | 27,46 | 26,72 | 23,53 |
| JAN-ABR/99 | **27,38** | **20,78** | **22,59** | **22,52** | **27,60** | **27,63** | **23,67** |
| ABR/99 | 28,19 | 20,04 | 22,02 | 22,30 | 27,61 | 27,38 | 23,47 |
| MAI/99 | 27,18 | 20,24 | 21,57 | 22,14 | 27,28 | 27,05 | 23,19 |
| JUN/99 | 27,59 | 19,97 | 22,20 | 21,74 | 28,21 | 27,08 | 23,25 |
| JUL/99 | 27,29 | 20,34 | 23,10 | 21,84 | 28,16 | 26,81 | 23,41 |
| AGO/99 | 27,29 | 20,47 | 23,56 | 22,90 | 27,55 | 25,73 | 23,49 |
| SET/99 | 27,80 | 20,91 | 23,47 | 22,45 | 26,69 | 26,19 | 23,72 |
| OUT/99 | 27,17 | 20,74 | 22,63 | 23,26 | 26,79 | 25,71 | 23,47 |
| NOV/99 | 27,69 | 20,68 | 23,15 | 22,93 | 27,09 | 25,11 | 23,56 |
| DEZ/99 | 27,74 | 20,57 | 23,51 | 22,65 | 27,36 | 26,41 | 23,62 |
| JAN/00 | 27,21 | 20,32 | 23,60 | 21,91 | 26,93 | 26,59 | 23,33 |
| FEV/00 | 27,18 | 20,67 | 23,03 | 21,60 | 25,47 | 26,67 | 23,29 |
| MAR/00 | 27,00 | 20,53 | 23,15 | 21,55 | 25,95 | 27,03 | 23,22 |
| ABR/00 | 26,82 | 21,10 | 23,23 | 22,44 | 26,27 | 26,97 | 23,52 |
| JAN-ABR/00 | **27,05** | **20,65** | **23,25** | **21,88** | **26,16** | **26,82** | **23,34** |

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PME/IBGE.

A.9

# INFORMALIDADE

TABELA A.9.3

## DIFERENCIAL DOS RENDIMENTOS DOS EMPREGADOS COM OU SEM CARTEIRA ASSINADA POR REGIÃO METROPOLITANA (%)

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 20,42 | 45,51 | 0,46 | 25,07 | 53,05 | 85,61 | 38,01 |
| 1992 | 30,99 | 64,54 | 7,18 | 50,12 | 53,04 | 97,26 | 52,39 |
| 1993 | 30,11 | 71,17 | 6,43 | 41,67 | 63,10 | 87,40 | 54,05 |
| 1994 | 22,84 | 62,15 | -0,05 | 42,40 | 46,76 | 71,26 | 47,33 |
| 1995 | 16,26 | 45,86 | -6,64 | 17,16 | 30,34 | 40,14 | 33,28 |
| 1996 | 16,14 | 51,65 | -2,65 | 20,39 | 26,72 | 32,58 | 34,90 |
| 1997 | 18,82 | 46,05 | -2,09 | 20,80 | 21,50 | 32,74 | 32,78 |
| 1998 | 19,75 | 45,63 | 0,08 | 13,76 | 21,01 | 42,93 | 32,26 |
| 1999 | 8,85 | 43,76 | -1,35 | 9,68 | 16,53 | 43,60 | 27,38 |
| JAN-ABR/99 | **11,14** | **39,12** | **3,60** | **9,32** | **15,88** | **27,27** | **25,60** |
| ABR/99 | 7,92 | 35,47 | 1,23 | 7,43 | 9,91 | 20,90 | 22,10 |
| MAI/99 | 6,21 | 41,69 | -0,22 | 8,27 | 16,61 | 48,83 | 26,31 |
| JUN/99 | 14,79 | 44,62 | -0,79 | 9,16 | 16,86 | 50,83 | 30,04 |
| JUL/99 | 12,76 | 35,84 | -5,23 | -1,90 | 27,10 | 57,86 | 24,65 |
| AGO/99 | 6,95 | 39,07 | -6,15 | 3,26 | 21,41 | 43,97 | 23,50 |
| SET/99 | 7,87 | 46,38 | -1,63 | 3,92 | 10,82 | 41,60 | 27,23 |
| OUT/99 | 5,09 | 40,88 | -2,36 | 8,89 | 16,56 | 53,27 | 25,24 |
| NOV/99 | 6,85 | 48,77 | -3,03 | 21,45 | 12,07 | 43,78 | 29,48 |
| DEZ/99 | 1,62 | 51,33 | -2,68 | 13,96 | 12,09 | 50,84 | 29,07 |
| JAN/00 | 10,67 | 59,12 | -4,86 | 21,14 | 17,20 | 50,41 | 36,27 |
| FEV/00 | 2,06 | 53,11 | -7,51 | 7,36 | 9,99 | 38,92 | 28,46 |
| MAR/00 | 6,99 | 42,47 | -4,70 | 7,77 | 12,67 | 44,47 | 25,74 |
| ABR/00 | 3,66 | 44,83 | 0,04 | 4,93 | 15,25 | 41,30 | 25,53 |
| JAN-ABR/00 | **4,24** | **46,80** | **-4,06** | **6,69** | **12,63** | **41,56** | **26,58** |

**Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PME/IBGE.**

TABELA A.9.4

DIFERENCIAL DOS RENDIMENTOS DOS EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA E CONTA PRÓPRIA POR REGIÃO METROPOLITANA (%)

| MÉDIA | RJ | SP | PA | BH | RE | SA | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991 | 42,07 | 24,69 | 1,56 | 45,59 | 70,07 | 92,37 | 41,15 |
| 1992 | 49,33 | 42,27 | 9,31 | 70,75 | 93,19 | 92,95 | 58,02 |
| 1993 | 62,91 | 39,07 | -9,25 | 63,19 | 91,37 | 86,51 | 55,93 |
| 1994 | 45,39 | 21,03 | -12,79 | 43,70 | 67,53 | 81,48 | 38,34 |
| 1995 | 17,50 | 2,94 | -1,02 | 18,43 | 38,50 | 50,17 | 15,84 |
| 1996 | 18,82 | 5,44 | 0,44 | 22,07 | 43,13 | 39,66 | 16,36 |
| 1997 | 19,55 | 7,91 | -1,48 | 19,15 | 43,20 | 43,55 | 16,86 |
| 1998 | 24,44 | 12,98 | 5,60 | 22,15 | 54,48 | 46,86 | 22,43 |
| 1999 | 22,77 | 18,92 | 9,91 | 25,27 | 55,57 | 55,76 | 26,26 |
| JAN-ABR/99 | **27,50** | **14,60** | **9,23** | **23,62** | **67,69** | **53,52** | **25,07** |
| ABR/99 | 27,11 | 17,80 | 2,59 | 28,27 | 51,31 | 47,60 | 25,52 |
| MAI/99 | 17,59 | 13,10 | 3,95 | 29,65 | 55,76 | 58,87 | 22,73 |
| JUN/99 | 32,06 | 18,98 | 8,58 | 28,78 | 72,87 | 51,58 | 29,66 |
| JUL/99 | 18,35 | 18,19 | 8,95 | 20,25 | 70,00 | 77,91 | 25,94 |
| AGO/99 | 19,28 | 20,00 | 10,52 | 23,71 | 54,39 | 52,74 | 25,76 |
| SET/99 | 27,40 | 21,15 | 14,32 | 22,95 | 38,79 | 43,20 | 28,01 |
| OUT/99 | 25,71 | 11,03 | 8,50 | 18,18 | 36,96 | 47,59 | 20,95 |
| NOV/99 | 14,04 | 15,16 | 12,72 | 16,05 | 52,26 | 52,98 | 20,88 |
| DEZ/99 | 18,86 | 25,44 | 13,30 | 26,84 | 33,72 | 45,74 | 28,00 |
| JAN/00 | 17,43 | 40,20 | 10,37 | 45,97 | 48,97 | 77,99 | 38,00 |
| FEV/00 | 19,06 | 32,75 | 3,70 | 35,76 | 37,68 | 64,67 | 32,86 |
| MAR/00 | 19,17 | 26,79 | 6,07 | 17,54 | 46,67 | 38,15 | 27,09 |
| ABR/00 | 21,76 | 20,29 | 3,04 | 21,14 | 48,75 | 47,13 | 24,85 |
| JAN-ABR/00 | **20,00** | **26,61** | **4,27** | **24,81** | **44,37** | **49,98** | **28,27** |

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PME/IBGE.

# A.10 ATIVIDADE SINDICAL

## TABELA A.10.1 NÚMERO DE GREVES

| | 1991 | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | TOTAL | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** |
| JAN | 61 | 23 | 18 | 30 | 17 | 37 | 9 |
| FEV | 48 | 27 | 13 | 21 | 10 | 30 | 16 |
| MAR | 56 | 32 | 11 | 22 | 18 | 68 | 38 |
| ABR | 218 | 22 | 17 | 38 | 23 | 123 | 73 |
| MAI | 159 | 33 | 24 | 31 | 34 | 53 | 63 |
| JUN | 121 | 20 | 17 | 31 | 26 | 40 | 34 |
| JUL | 100 | 25 | 10 | 40 | 26 | 24 | 16 |
| AGO | 56 | 16 | 17 | 36 | 27 | 42 | 19 |
| SET | 91 | 30 | 20 | 39 | 25 | 65 | 30 |
| OUT | 86 | 34 | 22 | 31 | 22 | 34 | 27 |
| NOV | 80 | 43 | 26 | 28 | 27 | 66 | 37 |
| DEZ | 52 | 36 | 18 | 37 | 14 | 52 | 38 |

* Com informações do número de grevistas e tempo de duração do movimento
** Sem informações suficientes para incluí-las no cálculo de grevistas e trabalhadores/hora parados
Fonte: DIEESE.

## TABELA A.10.2 NÚMERO DE GREVISTAS

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 |
|---|---|---|---|---|
| JAN | 282.181 | 89.397 | 11.614 | 35.999 |
| FEV | 604.008 | 219.330 | 113.449 | 11.495 |
| MAR | 754.782 | 124.031 | 411.763 | 420.792 |
| ABR | 633.384 | 629.024 | 440.784 | 280.037 |
| MAI | 1.100.851 | 262.770 | 1.408.010 | 216.482 |
| JUN | 890.765 | 292.867 | 642.363 | 220.864 |
| JUL | 718.270 | 147.355 | 144.539 | 57.587 |
| AGO | 487.388 | 143.335 | 804.113 | 92.079 |
| SET | 624.565 | 198.357 | 649.665 | 807.248 |
| OUT | 945.922 | 394.967 | 293.484 | 508.991 |
| NOV | 350.608 | 269.045 | 162.863 | 524.527 |
| DEZ | 135.008 | 48.938 | 12.378 | 89.948 |

Fonte: DIEESE.

| 1995 | | 1996 | | 1997 | | 1998 | | 1999 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** | CONTADAS* | Ñ CONTADAS** |
| 50 | 17 | 85 | 20 | 47 | 17 | 34 | 5 | 37 | 14 |
| 51 | 25 | 87 | 18 | 44 | 12 | 38 | 7 | 34 | 10 |
| 81 | 28 | 85 | 18 | 50 | 13 | 46 | 20 | 37 | 11 |
| 68 | 34 | 89 | 23 | 39 | 15 | 27 | 26 | 31 | 6 |
| 102 | 33 | 90 | 34 | 26 | 24 | 31 | 17 | 33 | 16 |
| 59 | 26 | 50 | 21 | 37 | 20 | 28 | 19 | 29 | 17 |
| 57 | 10 | 88 | 18 | 45 | 22 | 24 | 11 | 31 | 16 |
| 57 | 21 | 57 | 28 | 32 | 13 | 26 | 15 | 32 | 15 |
| 42 | 19 | 48 | 25 | 48 | 10 | 29 | 11 | 29 | 12 |
| 52 | 15 | 63 | 29 | 38 | 14 | 25 | 16 | 35 | 9 |
| 59 | 38 | 100 | 83 | 36 | 5 | 30 | 25 | 35 | 13 |
| 94 | 18 | 67 | 32 | 17 | 6 | 44 | 26 | 39 | 12 |

| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|---|---|---|---|---|
| 47.252 | 29.124 | 21.630 | 18.959 | 103.051 |
| 88.427 | 32.351 | 34.628 | 121.274 | 22.214 |
| 320.450 | 122.099 | 59.389 | 138.487 | 23.088 |
| 509.342 | 404.808 | 39.564 | 95.761 | 86.309 |
| 744.672 | 891.512 | 24.663 | 184.839 | 90.935 |
| 154.325 | 96.836 | 160.108 | 69.585 | 36.205 |
| 87.527 | 206.032 | 112.165 | 51.473 | 33.501 |
| 68.637 | 188.249 | 94.253 | 159.118 | 214.099 |
| 66.893 | 233.433 | 236.258 | 159.187 | 180.113 |
| 132.554 | 224.270 | 42.224 | 56.591 | 329.440 |
| 338.352 | 213.474 | 58.810 | 330.014 | 143.239 |
| 96.199 | 61.992 | 12.268 | 132.345 | 103.224 |

A.10 ATIVIDADE SINDICAL

TABELA A.10.3 TRABALHADORES/HORA PARADOS

| | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** |
| JAN | 16.698 | ND | 7.055 | ND | 5.579 | ND | 628 | 693 |
| FEV | 36.477 | ND | 10.948 | ND | 8.041 | ND | 595 | 664 |
| MAR | 76.105 | ND | 8.625 | ND | 64.107 | ND | 8.599 | 14.255 |
| ABR | 51.353 | ND | 29.501 | ND | 86.410 | ND | 12.766 | 13.280 |
| MAI | 129.611 | ND | 15.877 | ND | 169.096 | ND | 6.796 | 6.851 |
| JUN | 116.219 | ND | 12.462 | ND | 33.738 | ND | 1.018 | 10.473 |
| JUL | 141.268 | ND | 8.088 | ND | 8.766 | ND | 8.942 | 8.942 |
| AGO | 23.092 | ND | 2.627 | ND | 41.586 | ND | 2.677 | 2.698 |
| SET | 29.875 | ND | 7.823 | ND | 74.547 | ND | 34.463 | 34.476 |
| OUT | 25.301 | ND | 18.287 | ND | 57.539 | ND | 30.660 | 30.660 |
| NOV | 20.888 | ND | 18.088 | ND | 4.817 | ND | 7.246 | 7.282 |
| DEZ | 12.306 | ND | 1.334 | ND | 420 | ND | 3.982 | 3.982 |

* Cálculo publicado mensalmente no Boletim DIEESE.
** Cálculo com acréscimo de informações obtidas após o fechamento de cada edição do Boletim.
Fonte: DIEESE.

| 1995 | | 1996 | | 1997 | | 1998 | | 1999 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** | Ñ AJUSTADOS* | AJUSTADOS** |
| 1.856 | 1.863 | 1.079 | 1.609 | 853 | 856 | 333 | 335 | 1.824 | 1.827 |
| 2.494 | 2.510 | 1.236 | 3.953 | 919 | 1.129 | 1.943 | 1.880 | 1.760 | 1.761 |
| 8.579 | 9.312 | 12.342 | 14.530 | 2.809 | 3.372 | 17.545 | 18.471 | 325 | 325 |
| 52.787 | 54.006 | 36.004 | 37.146 | 899 | 1.204 | 7.445 | 18.426 | 3.893 | 3.687 |
| 73.462 | 73.637 | 48.620 | 48.987 | 506 | 1.003 | 20.049 | 20.680 | 4.471 | 4.741 |
| 6.657 | 6.723 | 7.198 | 7.936 | 13.608 | 13.333 | 12.445 | 12.093 | 2.966 | 2.969 |
| 4.657 | 4.781 | 8.582 | 11.502 | 2.673 | 5.117 | 1.778 | 6.075 | 1.284 | 1.284 |
| 2.474 | 2.492 | 10.803 | 17.057 | 2.782 | 2.768 | 14.935 | 15.014 | 3.755 | 3.755 |
| 4.641 | 4.668 | 11.765 | 17.425 | 24.311 | 24.503 | 7.595 | 7.588 | 2.447 | 2.585 |
| 5.488 | 5.448 | 6.459 | 7.589 | 940 | 933 | 2.551 | 2.347 | 4.923 | 4.928 |
| 7.369 | 7.369 | 6.478 | 6.806 | 452 | 692 | 24.293 | 24.401 | 3.967 | 3.967 |
| 4.428 | 4.428 | 1.327 | 1.327 | 262 | 239 | 6.671 | 6.699 | 2.614 | 2.614 |

DESIGN GRÁFICO
*Soter Design*
*Ana Soter e Anna Amendola*

DESIGNER ASSITENTE
*Larissa Trope*

FOTOLITOS
*Rainer Rio*

IMPRESSÃO
*Gráfica J.Sholna*