



## **RELATÓRIO TÉCNICO ACTRAV/OIT**

**Seminário: O Trabalho Decente como  
Elemento Estratégico do  
Desenvolvimento com Distribuição de  
Renda**

**Dezembro de 2005**

## **1. Introdução**

O DIEESE obteve um patrocínio da ACTRAV/OIT no valor de US\$9.760,00 (nove mil, setecentos e sessenta dólares) para a realização de um seminário dirigido as centrais sindicais, dirigentes sindicais pertencentes a direção do DIEESE e técnicos da instituição, objetivando apresentar, refletir e aprofundar o debate sobre a concepção de Trabalho Decente e de Diálogo Social da OIT, como um elemento estratégico para a agenda sindical no debate sobre o desenvolvimento com distribuição de renda.

## **2. Realização e Participação**

O evento ocorreu na cidade de São Paulo/SP no Novotel Jaraguá, no dia 07 de Dezembro de 2005 e contou com a presença de 57 participantes (segue lista de presença em anexo), dentre os quais:

- membros da Direção Técnica – diretor técnico, Coordenador de Desenvolvimento e Estudos, Coordenador de Pesquisas e Coordenador de Relações Sindicais
- membros da Direção Sindical Nacional do DIEESE
- Supervisores Regionais dos escritórios do DIEESE da Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Sergipe e Santa Catarina.
- Técnicos das PED's (Pesquisa de Emprego e Desemprego de São Paulo, Minas Gerais, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Bahia e Distrito Federal)
- Técnicos do GT (grupo de trabalho) Renda
- Técnicos de subseções de São Paulo
- Técnicos do escritório nacional

### **3. Programação**

A programação prevista no projeto sofreu alterações que não afetaram de forma alguma o objetivo de discutir temas relacionados a distribuição de renda, desigualdades sociais, pobreza e o trabalho decente. O seminário dividiu-se em três partes:

#### **1ª Parte: Conferência sobre o Conceito de Trabalho Decente da OIT**

A conferencista convidada Laís Abramo, não pode comparecer e foi substituída por Solange Sanches – Coordenadora Nacional do Projeto de Promoção da Igualdade de Gênero nas Políticas Públicas de Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego da OIT - Brasil.

**2ª Parte:** Debate em plenário com os participantes da atividade sobre a visão dos dirigentes sindicais sobre o tema do Trabalho Decente e do Diálogo Social.

#### **3ª Parte: Oficinas Temáticas**

Foram realizadas duas atividades tratando da questão da distribuição de renda. Ambas organizadas no âmbito do GT-RENDAS (grupo de trabalho do DIEESE), envolvendo a participação dos supervisores do DIEESE de 15 escritórios regionais, técnicos da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego – e direção técnica do Departamento.

##### **a) Oficina Técnica sobre Rotatividade e seus impactos no Mercado de Trabalho**

A oficina teve como objetivo aprofundar o debate sobre o conceito de rotatividade, suas possibilidades de mensuração, seus impactos sobre a massa salarial e sobre o quantitativo de força de trabalho empregada/demitida, avaliando seus efeitos distributivos.

##### **b) Oficina Técnica sobre Mercado de Trabalho, Distribuição de renda do trabalho e Desigualdade: movimentos da PNAD 2004**

O objetivo da oficina foi iniciar um debate interno com base nas análises preliminares obtidas dos micro-dados da PNAD 2004 em comparação aos

de 2003, permitindo que a equipe se aproprie destas informações como instrumento de atuação em suas atividades de assessoria ao movimento sindical.

#### **4. Resumo das apresentações do seminário**

##### **Conferência de Solange Sanches – OIT - sobre o Conceito de Trabalho Decente da OIT**

- Trabalho decente é qualquer ocupação produtiva adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas.
- Trabalho que permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros). Que assegura renda ao chegar à época da aposentadoria. No qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados.

##### **A noção de Trabalho Decente**

Propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que:

- geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza
  - baseiam-se em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes.
- 
- Principal novidade do conceito de Trabalho decente: é multidimensional - acrescenta à dimensão econômica representada pelo conceito de um emprego de qualidade, novas dimensões de caráter normativo, de segurança e de participação/ representação. Afirma a necessidade de que o emprego esteja

também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

### **A quem se aplica o conceito de trabalho decente?**

Ao conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras e não apenas aqueles que tem um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia.

A promoção do trabalho decente é um objetivo que deve ser perseguido também relação ao conjunto das pessoas que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Todas as pessoas que trabalham tem direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados .

### **O trabalho decente é a via fundamental para:**

- superação da pobreza e inclusão social: a relação entre pobreza e emprego está determinada, em grande medida, pelo grau em que a renda gerada pelo emprego permite que os trabalhadores e suas famílias obtenham os bens e serviços necessários para satisfazer as necessidades básicas.
- uma vida digna e para o exercício da cidadania
- a sustentabilidade democrática.

### **As Quatro Áreas da Agenda de Trabalho Decente**

- Direitos
- Emprego
- Proteção social
- Voz, representação e diálogo social

Equidade como um elemento central e transversal da agenda de trabalho decente

### **Em cada uma dessas 4 áreas existem importantes *déficits*:**

- oferta de empregos insuficiente
- proteção social inadequada
- freqüente negação dos direitos no trabalho

- debilidades dos processos de representação e diálogo social
- persistência do trabalho infantil, do trabalho escravo e de diversas formas de discriminação
- Déficits de equidade (gênero e raça/etnia)

Cada um desses *déficits* tem uma dimensão de gênero e raça/etnia

Sem avanços efetivos na promoção da equidade de gênero e raça/etnia será impossível reduzir significativamente o *déficit de Trabalho Decente* em qualquer de suas quatro dimensões básicas. Avançar na superação de cada um desses déficits pressupõe avançar também – e *ao mesmo tempo* - na superação dessas desigualdades

## **Agenda de um Trabalho Decente no Brasil**

### **- Antecedentes**

*Memorando de Entendimento para o Estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda de Trabalho Decente no Brasil*

Assinado em 2 de julho de 2003 pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva e o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia. Estabeleceu um marco para o desenvolvimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica entre a OIT e o Governo Brasileiro, para a promoção de uma Agenda de Trabalho Decente, a ser executada em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores;

Foram estabelecidas as seguintes áreas prioritárias de cooperação:

- geração de emprego, micro-finanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade de jovens;
- viabilização do sistema de seguridade social;
- fortalecimento do tripartismo e diálogo social;
- combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.

Memorando de Entendimento para o Estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda de Trabalho Decente no Brasil

Prevê a instalação de um Comitê Executivo, formado pela OIT e pelos diversos Ministérios e Secretarias de Estado envolvidas com os temas (sob a coordenação do MTE), com as seguintes atribuições:

- avançar a discussão sobre a Agenda Nacional de Trabalho Decente;
- contribuir para que o tema do emprego de qualidade e do trabalho decente sejam fortalecidos na agenda política e econômica do país;
- definir eixos estratégicos, prioridades, metas e indicadores da Agenda de Trabalho Decente, no que se refere à ação conjunta entre a OIT e o governo brasileiro em relação ao objetivo de promoção do trabalho decente no país.

#### **- Propostas de Prioridades Nacionais**

Para cada prioridade, foram definidos resultados que se espera alcançar a curto e médio prazo, tendo como horizonte o ano de 2015 para o cumprimento das Metas do Milênio.

As propostas formuladas podem ser definidas em 2 níveis:

- fortalecimento de programas e ações já estabelecidos;
- construção de uma nova agenda de trabalho que integre, em particular, as questões das políticas de emprego com a proteção social, definindo novos conceitos.

#### **Prioridade 1 - Promover a inclusão social e a redução das desigualdades sociais**

- 1.1. Erradicação das piores formas de trabalho infantil
- 1.2. Erradicação do trabalho escravo e combate ao tráfico de pessoas
- 1.3. Combate à discriminação e promoção da equidade no emprego

#### **Prioridade 2 - Geração de trabalho decente, especialmente para mulheres, afrodescendentes e jovens**

2.1. Fortalecimento da capacidade nacional para a elaboração de políticas de emprego e desenvolvimento social e econômico, com o objetivo de produzir uma globalização justa e inclusiva e reduzir a pobreza

2.2. Fortalecimento das capacidades institucionais (em nível nacional e local) para incorporar e transversalizar os temas de gênero e raça/etnia na formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego

2.3. Promoção do emprego de jovens

### **Prioridade 3 - Fortalecimento do tripartismo e do diálogo social**

3.1. Fortalecimento da negociação coletiva e do respeito à liberdade sindical

3.2. Fortalecimento dos mecanismos e processos de diálogo social (CDES, FNT e CTRI)

3.3. Fortalecimento da CONAETI, CONATRAE e Comissão Tripartite para a Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho

### **Prioridade 4 - Ampliação da seguridade social e sistemas de proteção, em particular para trabalhadoras/es da economia informal**

4.1. Ampliação da proteção social para todos os trabalhadores, inclusive os migrantes, com atenção especial a:

- Trabalhadoras no serviço doméstico
- trabalhadores/as informais urbanos

4.2. Promoção de políticas e programas sobre HIV/Aids no local de trabalho



## **Oficina Técnica sobre Rotatividade e seus impactos no Mercado de Trabalho**

O tema da rotatividade apresenta-se como um profundo desafio aos estudiosos da economia brasileira, particularmente aos que se dedicam a análise do mercado de trabalho. São vários seus impactos macroeconômicos, bem como diversas são suas abordagens analíticas, e possibilidades metodológicas.

O Brasil caracteriza-se no cenário internacional por apresentar elevadas taxas de rotatividade do trabalho. Cerca de um terço da sua força de trabalho experimenta, anualmente, a "rotação" do seu posto de trabalho. Para uma dimensão quantitativa do problema, segundo dados do CAGED, no ano de 2004, mais de 9,8 milhões de trabalhadores foram desligados dos seus postos de trabalho, enquanto mais de 11,3 milhões foram admitidos. No que pese o saldo positivo de 1,5 milhões de trabalhadores contratados, observa-se uma queda no rendimento médio destes na ordem de 13,8%, representando uma queda de massa salarial de 0,4%.

O tema ganha dimensão midiática, com base na veiculação de visões formuladas a partir do instituto do FGTS. Geralmente opõem-se opiniões simplificadoras sobre seus impactos no custo trabalho, e de seus efeitos sobre o contingente de força de trabalho da economia. Via de regra, resumem o debate à questão do valor do FGTS como um elemento promotor da rotatividade e inibidor da contratação na visão empresarial, propugnando-se pela redução ou supressão deste "benefício". Por outro lado simplificam a visão dos trabalhadores à elevação deste valor, como forma defensiva dos postos de trabalho.

O tema da rotatividade ganha dimensão estratégica ao se tratar do desempenho macroeconômico, sobretudo para se pensar uma agenda desenvolvimentista. Seu âmbito analítico vincula-se a efeitos positivos ou negativos em várias dimensões: desempenho no curto prazo, crescimento no médio e longo prazo da economia, flexibilização x regulação do mercado de trabalho, perfil distributivo, formação e qualificação da força de trabalho e produtividade. Seu diagnóstico torna-se estratégico para a orientação de políticas públicas, sejam voltadas para

a escolarização e/ou qualificação profissional, sejam voltadas para a eficiência alocativa do investimento público. Além, de contribuir para a orientação de medidas que visem promover o “trabalho decente”, com vistas à consecução das Metas do Milênio (OIT), conforme compromissos governamentais assumidos com organismos multilaterais.

A rotatividade no Brasil , encontra na base de dados das RAIS - CAGED uma importante fonte de informações, com cobertura de 30 milhões de empregos formais. Com base nestas informações, torna-se possível analisar o comportamento mercado formal a partir de características determinantes da rotatividade:

- Caracterização da Força de Trabalho: por gênero e idade, por tempo de trabalho, por nível salarial, por ocupação segundo o CBO, por escolaridade, pelo enquadramento legal do tipo rompimento do vínculo.
- Caracterização da Atividade Econômica: por setor de atividade, setor segundo a subdivisão do CNAE, por tamanho empresa (Grande, Média, Pequena e Micro Empresa), por localização (Região, Estado, Município, Regiões Metropolitanas).

O cruzamento de informações caracterizantes, por um lado, da demanda, e por outro, da oferta de força de trabalho, permite a elucidação de aspectos estruturantes do mercado de trabalho brasileiro, confrontando-se o “tipo de empresa” e “tipo de trabalhador” que promovem e experimentam a rotação nos postos de trabalho. Que “tipo” de trabalhador é demitido/admitido ? Que tipo de empresa demite/contrata?

A introdução de uma dimensão temporal, no recorte da base de dados, possibilita a análise do tema relacionando-o com o desempenho macroeconômico do país, ou seja, permite averiguar se o comportamento da rotatividade obedece a um caráter pró-cíclico frente a conjuntura econômica. Nesta perspectiva, o tema da rotatividade coloca-nos uma abordagem exploratória dos seus impactos sobre o nível de emprego/desemprego; e, dos seus impactos na renda dos trabalhadores, particularmente, na avaliação de seus efeitos sobre a massa salarial do mercado formal de trabalho.

A avaliação dos efeitos da rotatividade na renda dos trabalhadores coloca-nos frente ao debate dos seus reflexos no perfil da distribuição de renda do país. Trata-se de averiguar, pela ótica da distribuição pessoal da renda, a conformação das novas classes de rendimentos provenientes da "rotação" nos postos de trabalho. Pela ótica da distribuição funcional da renda, a averiguação volta-se para a avaliação do impacto da "rotação" dos postos de trabalho na massa salarial dos trabalhadores, e desta massa com a parcela de renda apropriada pelos trabalhadores (formais) no total da renda nacional.(\*)

No que tange aos impactos sobre o nível de emprego/desemprego, a segmentação da base de dados oferece possibilidades analíticas que confrontem características da oferta e da demanda de força de trabalho, identificando-as a partir de abordagem em termos regionais, setoriais, ocupacionais, e por atributos pessoais e sociais. Nesta perspectiva, a análise da rotatividade torna-se um elemento efetivo para a orientação de políticas públicas para o mercado de trabalho e para o fomento de atividades produtivas.

- Renda pessoal – GINI relativamente estável no tempo, porém com uma lenta melhora (declínio da curva)
- Distribuição funcional - aumento da concentração em favor do capital.

Esse movimento pode ter na queda do salário médio das faixas mais altas e no aumento do Salário Mínimo para as faixas mais baixas, a explicação para o aparente paradoxo (melhora pessoal x piora funcional) . Ou seja, o empobrecimento do assalariado (queda salário médio) determina novas conformações na Distribuição Pessoal, mais equitativamente pobre.

A queda do salário médio determina uma queda relativa da massa, elevando a concentração funcional. Parte da massa perdida é compensada por uma maior quantidade de trabalhadores, aumentando do grau de exploração do trabalho, realimentando a má distribuição de renda. Pelos dados do CAGED tivemos em 2004, mais 1,5 milhões de trabalhadores, com queda na massa de 0,4%.

**Oficina Técnica sobre Mercado de Trabalho, Distribuição de renda do trabalho e Desigualdade: movimentos da PNAD 2004****Mercado de Trabalho**

Mesmo com elevadas taxas de juros praticadas pela autoridade monetária em 2004, a economia brasileira conseguiu apresentar um crescimento de 4,9%. Os números da tabela 1 demonstram que houve um crescimento expressivo do número de empregados em 2004 de 6,4%, quando comparado com períodos anteriores. Não obstante, a variação (6,0%) dos empregados sem carteira assinada ficou muito próxima da variação encontrada para os com carteira (6,6%), em 2004.

No que diz respeito ao desempenho do emprego em trabalho doméstico a realidade é um pouco diferente do agregado *empregados* (exclusive trabalhadores domésticos). O crescimento dos Trabalhadores domésticos sem carteira foi de longe mais vigoroso em relação aos formalizados dessa mesma categoria.

Quanto aos militares e estatutários, a variação 2004/03 foi de 4,4%, contra 5,0% do verificado no período anterior.

Sinteticamente, o número expressamente positivo em 2004 relativo ao emprego foi a constatação de mais de 1,5 milhão de empregados com carteira assinada em setembro de 2004 em relação ao mesmo mês de 2003. Para os demais indicadores, a leitura deve ser feita com extrema cautela, já que o crescimento dos empregados sem carteira representa uma fotografia da exclusão social, seja dos direitos constitucionalmente adquiridos, seja na frágil relação na disputa pelo produto entre empregado e empregador.

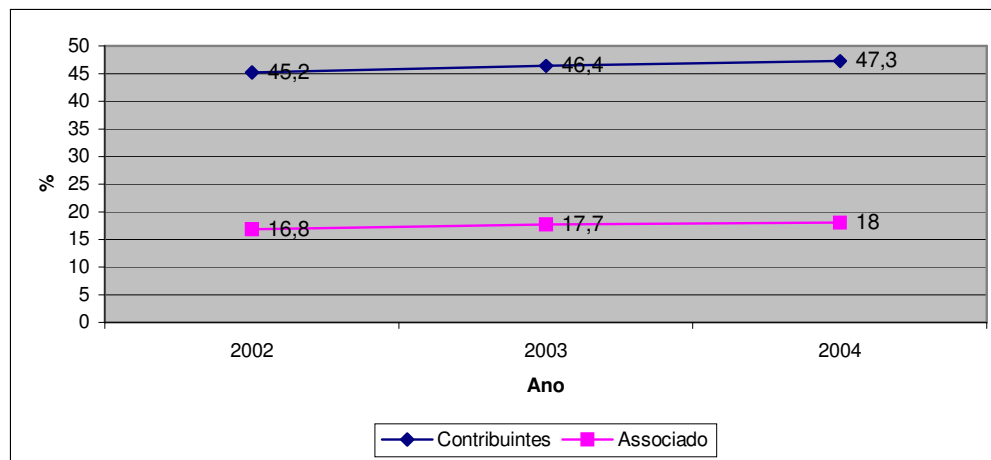
**Tabela 1**  
**Pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência, segundo a posição na ocupação e a categoria no emprego principal – 2002-2004. Brasil.**

Posição na Ocupação	Período			Variação		
	2002	2003	2004	Absoluta	Relativa	
				(2004/03)	2003/02	2004/03
Empregados	<b>37.797.723</b>	<b>38.303.798</b>	<b>40.739.655</b>	<b>2.435.857</b>	<b>1,3</b>	<b>6,4</b>
Com Carteira	23.172.609	23.989.784	25.562.476	1.572.692	3,5	6,6
Sem Carteira	14.625.114	14.314.014	15.177.179	863.165	-2,1	6,0
<b>Trabalhadores Domésticos</b>	<b>6.108.223</b>	<b>6.154.233</b>	<b>6.413.765</b>	<b>259.532</b>	<b>0,8</b>	<b>4,2</b>
Com Carteira	1.575.267	1.665.476	1.662.270	(3.206)	5,7	-0,2
Sem Carteira	4.532.956	4.488.757	4.751.495	262.738	-1,0	5,9
<b>Militar e Estatutário</b>	<b>5.042.996</b>	<b>5.294.708</b>	<b>5.529.493</b>	<b>234.785</b>	<b>5,0</b>	<b>4,4</b>
<b>Sem declaração</b>	<b>5.955</b>	<b>3.175</b>	<b>1.863</b>	<b>(1.312)</b>	<b>-46,7</b>	<b>-41,3</b>
Total	48.954.897	49.755.914	52.684.776	2.928.862	1,6	5,9

Fonte: PNAD 2004.

Em 2004, constatou-se também o prolongamento da tendência à associação ao sindicato e à contribuição a institutos de previdência verificada desde 2002, muito embora essa elevação seja em ritmo muito lento, como pode ser verificado no gráfico seguinte.

**Gráfico 1**  
**Evolução do percentual de pessoas de 10 anos ou mais de idade que contribui para um Instituto de Previdência e Associação à Sindicato em relação ao total de ocupados – 2002-2004. Brasil.**



Fonte: PNAD 2004.

## Características da Distribuição de Renda

O salário mínimo é um importante verificador para analisar a distribuição de renda. Se considerarmos que em 2004 temos mais de 72 milhões de ocupados com rendimento (exclusive os sem declaração), cerca de 3,5 milhões a mais que em 2003 (69 milhões), podemos observar que a nova distribuição, para 2004, dá indicações de redução da dispersão relativa, com viés regressivo. Ou seja, a faixa de rendimento que corresponde entre "1 a 2 salários mínimos" apresentou um expressivo incremento na freqüência observada, crescendo entre 2003 e 2004, cerca de 3,1 milhões de ocupados nessa faixa, cerca de 90% do saldo de ocupados no ano de 2004.

Outro indício da diminuição da dispersão é a variação negativa de 17,8% na faixa correspondente a "mais de 2 a 3 salários mínimos". As faixas de "mais de 3 a 5 salários mínimos", mais de 5 a 10 salários mínimos" e "mais de 10 a 20 salários mínimos" apresentaram variações positivas, entretanto, menos de 10% do incremento total de ocupados. Para aqueles que têm renda bem maior, "mais de 20 salários mínimos", por exemplo, a redução foi substancial, em torno de 27% de redução da freqüência no estrato.

**Tabela 2**  
**Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo as classes de rendimento mensal de todos os trabalhos – 2003-2004. Brasil**

<b>Classes de Rendimento</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Variação (%) 2004/03</b>
Até 1 Salário Mínimo	22.001.884	22.878.405	4,0
Mais de 1 a 2 Salários Mínimos	20.588.843	23.745.894	15,3
Mais de 2 a 3 Salários Mínimos	10.263.513	8.434.569	-17,8
Mais de 3 a 5 Salários Mínimos	8.058.400	9.119.255	13,2
Mais de 5 a 10 Salários Mínimos	4.856.047	5.510.541	13,5
Mais de 10 a 20 de Salários Mínimos	2.248.992	2.344.323	4,2
Mais de 20 Salários Mínimos	1.036.287	760.615	-26,6
Sem Rendimento	9.125.969	8.759.608	-4,0
Sem Declaração	1.070.692	1.263.701	18,0
<b>Total</b>	<b>79.250.627</b>	<b>82.816.911</b>	<b>4,5</b>

Fonte: PNAD 2004.

A tabela 3 seguinte mostra que entre os mais pobres (a partir do segundo até o sexto décimo) houve aumento da participação destes na renda total declarada na pesquisa. Por outro lado, os 10% e os 5% mais ricos apresentaram maiores quedas na participação no rendimento total. Essa é uma tendência que se verifica desde 1993. Essa elevação gradual da participação dos mais pobres na renda total deve ter uma componente importante que é o crescimento do valor real do salário mínimo, uma vez que as propriedades do salário mínimo (farol para os informais e efeito arrasto) contribuem para reduzir a dispersão relativa. A mesma tabela traz o rendimento médio por partes da distribuição. Vale notar que a renda média do 1% mais rico era de R\$ 9.274, em 2004, e que ela está substancialmente subdeclarada, além disso, esse centésimo da distribuição de renda manteve sua participação na renda total declarada.

**Tabela 3**

**Distribuição do rendimento mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho e o Rendimento médio - 2001-2004. Brasil**

<b>Classes Percentuais de Pessoas</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Rend. Médio em 2004 (R\$)</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>733</b>
Até 10	1,0	1,0	1,0	1,0	76
Mais de 10 a 20	2,3	2,4	2,4	2,5	180
Mais de 20 a 30	3,1	3,1	3,4	3,5	258
Mais de 30 a 40	3,7	3,7	3,9	4,0	291
Mais de 40 a 50	4,7	4,7	4,8	5,0	367
Mais de 50 a 60	5,9	6,0	6,0	6,1	448
Mais de 60 a 70	7,5	7,3	7,5	7,5	552
Mais de 70 a 80	10,0	10,1	10,1	10,2	747
Mais de 80 a 90	15,7	15,6	15,6	15,6	1.145
Mais de 90 a 100	46,1	46,1	45,3	44,6	3.266
Mais de 95 a 100	33,0	32,7	32,4	31,7	4.643
Mais de 99 a 100	13,3	12,9	12,7	12,7	9.274

Fonte: PNAD 2004.

A tabela 4, a seguir, mostra como foi o desempenho da renda média. Como pode-se observar, o rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas ocupadas em 2004 foi idêntico a 2003. Quando dispomos do desempenho por décimos da distribuição, nota-se que a renda média dos mais pobres (até o sexto décimo) varia mais intensamente, proporcionalmente. A partir do sétimo décimo

a renda média cresce menos intensamente, até a constância verificada no oitavo décimo e a queda nas demais partes da distribuição analisada. Não obstante ainda não terem recuperado integralmente o rendimento verificado em 2002, percebe-se que temos mais um indício de redução da dispersão na distribuição, ou seja, queda nos degraus superiores de renda e variação positiva entre os mais pobres.

**Tabela 4**  
**Evolução do rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho, segundo as classes de percentual das pessoas – 2002-2004. Brasil**

Classes Percentuais de Pessoas	2002	2003	2004	Variação (%)	
				2003/02	2004/03
Total	793	733	733	-7,6	0,0
Até 10	80	73	76	-8,8	4,1
Mais de 10 a 20	187	176	180	-5,9	2,3
Mais de 20 a 30	249	251	258	0,8	2,8
Mais de 30 a 40	296	287	291	-3,0	1,4
Mais de 40 a 50	375	353	367	-5,9	4,0
Mais de 50 a 60	472	440	448	-6,8	1,8
Mais de 60 a 70	581	551	552	-5,2	0,2
Mais de 70 a 80	799	740	747	-7,4	0,9
Mais de 80 a 90	1.230	1.145	1.145	-6,9	0,0
Mais de 90 a 100	3.652	3.322	3.266	-9,0	-1,7
Mais de 95 a 100	5.192	4.748	4.643	-8,6	-2,2
Mais de 99 a 100	10.220	9.338	9.274	-8,6	-0,7

Fonte: PNAD 2004.

### **Desigualdade na distribuição de renda**

Em todo momento, chamamos a atenção para a dispersão relativa na distribuição de renda analisada: distribuição do rendimento mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais, ocupadas na semana de referência. O alerta foi feito porque o índice de Gini (medida de desigualdade amplamente conhecida, que varia de zero a 1; perfeita igualdade e máxima desigualdade, respectivamente) é uma medida extremamente sensível do ponto de vista da distribuição dos rendimentos em torno de um dado ponto (mediana ou moda, a moda dessa distribuição é o salário mínimo), mas que nem sempre sua redução é sinônimo de ganhos de bem-estar social. A tabela 5, mostra a redução apresentada no índice de Gini entre 2002 e 2004. Verifica-se de modo geral que



o indicador apresenta redução para o Brasil, para a maior parte das regiões e por sexo.

**Tabela 5**  
**Índice de Gini da distribuição do rendimento mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho, por Grandes Regiões e sexo – 2002-2004**

Categorias	2002	2003	2004	Variação (%)	
				2003/02	2004/03
<b>Brasil</b>	<b>0,563</b>	<b>0,554</b>	<b>0,547</b>	<b>-1,6</b>	<b>-1,3</b>
Norte Urbano	0,545	0,518	0,512	-5,0	-1,2
Nordeste	0,574	0,564	0,569	-1,7	0,9
Sudeste	0,541	0,535	0,523	-1,1	-2,2
Sul	0,521	0,522	0,515	0,2	-1,3
Centro-Oeste	0,578	0,548	0,556	-5,2	1,5
<b>Homens</b>	<b>0,564</b>	<b>0,557</b>	<b>0,548</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,6</b>
<b>Mulheres</b>	<b>0,547</b>	<b>0,533</b>	<b>0,527</b>	<b>-2,6</b>	<b>-1,1</b>

Fonte: PNAD 2004.

Para ilustrar seria necessário apresentar a seguinte fórmula de cálculo do índice de Gini, de fácil compreensão:

$$G = \Delta / 2\mu, \text{ onde } \Delta \text{ é a dispersão relativa e } \mu \text{ é a média encontrada para a distribuição.}$$

Na tabela 4, apresentada anteriormente, nota-se que para aquela distribuição a renda média de 2004 é exatamente igual a renda média de 2003, ou seja, R\$ 733. Assim, na nossa fórmula o denominador não sofreu alteração. O que se percebe é que o grande elemento do Gini, em anos recentes, é a diminuição da dispersão relativa ou ( $\Delta$ ). Como o **G** diminui quando  $\Delta$  diminui, logo constatamos que a desigualdade brasileira (medida pelo Gini) se reduziu porque houve diminuição da dispersão dos rendimentos. Devendo a esse movimento a pelo menos dois fatores: a) os movimentos ocorridos no mercado de trabalho, apontado anteriormente (impedindo o crescimento da renda média); b) o crescimento do salário mínimo, que, pelo seu alcance tem o poder de reduzir a dispersão relativa (parâmetro para programas sociais, Benefícios de Prestação Continuada, aposentadorias/benefícios da Seguridade Social em geral). Finalmente, é importante deixar explícita a idéia de demonstrar que nem toda queda no Gini reflete necessariamente redistribuição de renda.

**ANEXO**  
**LISTA DE PRESENÇA DO SEMINÁRIO**