

## **META 2 - OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO**

### **ANEXO**

#### **RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO - Seminário (on line)**

Produto 5: Elaboração de uma edição da Coleção Cadernos do Observatório (publicação eletrônica) contendo produção técnica da Rede do ONMT e realização de Seminário (on line)

---

TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº  
906583/2020

**2022**

**DIIESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Presidente da República  
Jair Messias Bolsonaro

Ministro do Trabalho e Previdência  
José Carlos Oliveira

Secretário de Trabalho  
Mauro Rodrigues de Souza

Subsecretário de Relações do Trabalho  
Luiz Alberto Matos Dos Santos

Subsecretário de Estudos e Estatísticas do Trabalho  
Felipe Vella Pateo

Subsecretário de Políticas Públicas do Trabalho  
Sylvio Eugenio de A Medeiros

Secretaria de Trabalho  
Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F – 4º andar  
Telefone: (61) 2031-4359  
CEP: 70056-900-900  
Brasília – DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério da Economia.

**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE****Direção Sindical Executiva**

Presidente - Maria Aparecida Faria  
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP  
Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz  
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP  
Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR  
Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP  
Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP  
Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP  
Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE  
Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes  
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS  
Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi  
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP  
Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP  
Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa  
Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA  
Diretor Executivo - Sales José da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP  
Diretora Executiva - Zenaide Honório  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

**Direção Técnica**

Fausto Augusto Junior – Diretor Técnico  
Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta  
José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunta

**Ficha Técnica****Coordenação do Projeto**

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

**Equipe Executora**

DIEESE

**Apoio**

Equipe administrativa do DIEESE

**Entidade Executora**

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

DIEESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [institucional@diesse.org.br](mailto:institucional@diesse.org.br) / <http://www.dieese.org.br>

## **APRESENTAÇÃO**

O presente produto está vinculado ao projeto de alocação dos recursos do orçamento da União, previsto na Lei Orçamentária Anual (LOA 2020), recursos esses destinados ao DIEESE por meio de emenda da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público - TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB N° 01/2020 - PLATAFORMA + BRASIL - N° 906583/2020. O projeto propõe a produção de estudos, pesquisas e disseminação de dados que aprofundem o conhecimento sobre temas relevantes para a compreensão das questões relativas ao mundo do trabalho.

Este Relatório Circunstanciado faz parte do produto 5 da Meta 2 - Observatório Nacional do Mercado de Trabalho do Termo de Fomento e traz uma breve descrição do Seminário online realizado para apresentação de artigos da publicação sobre Análises Estatísticas do Mercado de Trabalho e Promoção de Políticas Públicas.

## DESCRIÇÃO DO EVENTO

### 1. Tipo de atividade: Seminário online - ANÁLISES ESTATÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO E PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

- **Local:** online
- **Data:** 29 de novembro de 2022

### 2. Duração

14h30 – 17h30

### 3. Tema tratado

Apresentação de artigos sobre Análises estatísticas do mercado de trabalho e promoção de políticas públicas publicados.

### 4. Perfil dos participantes

Técnicos do DIEESE e gestores do Ministério do Trabalho e Previdência.

### 5. Detalhamento das atividades

- **APRESENTAÇÃO DOS ARTIGOS:**

#### **ESTATÍSTICAS DE TRABALHO BASEADAS EM REGISTROS ADMINISTRATIVOS: MOMENTO HISTÓRICO E PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Felipe Vella Pateo (Subsecretário de Estudos e Estatísticas do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência)

#### **POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESQUISAS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO**

Maria de Fátima Lage Guedes (economista do Dieese)

#### **PEMER: COBERTURA E INTENSIDADE DA REDUÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS**

Clóvis Scherer (economista do Dieese)

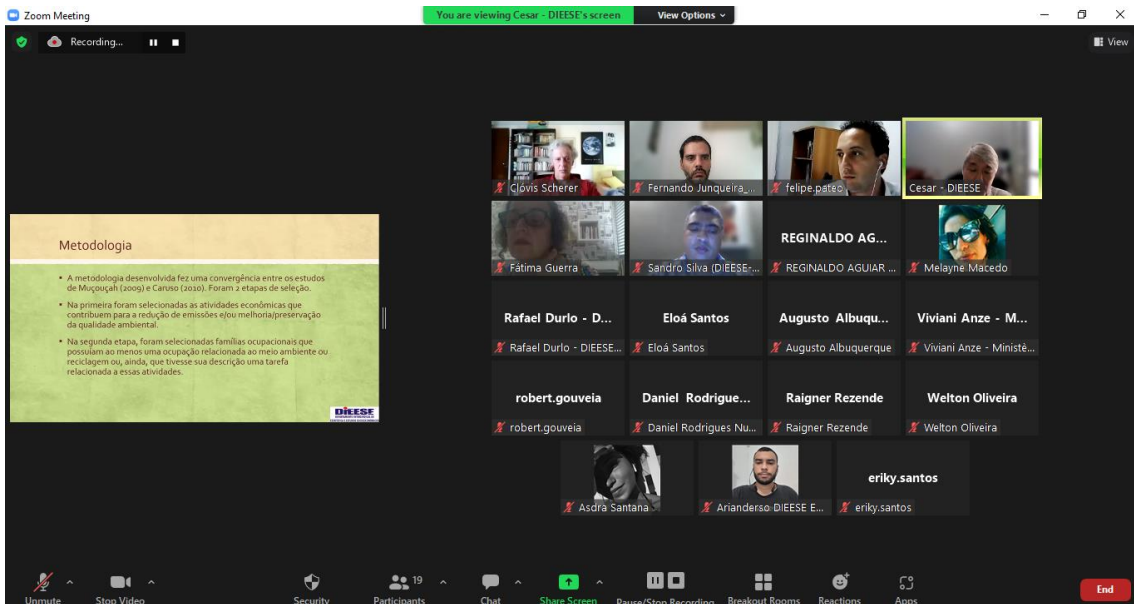
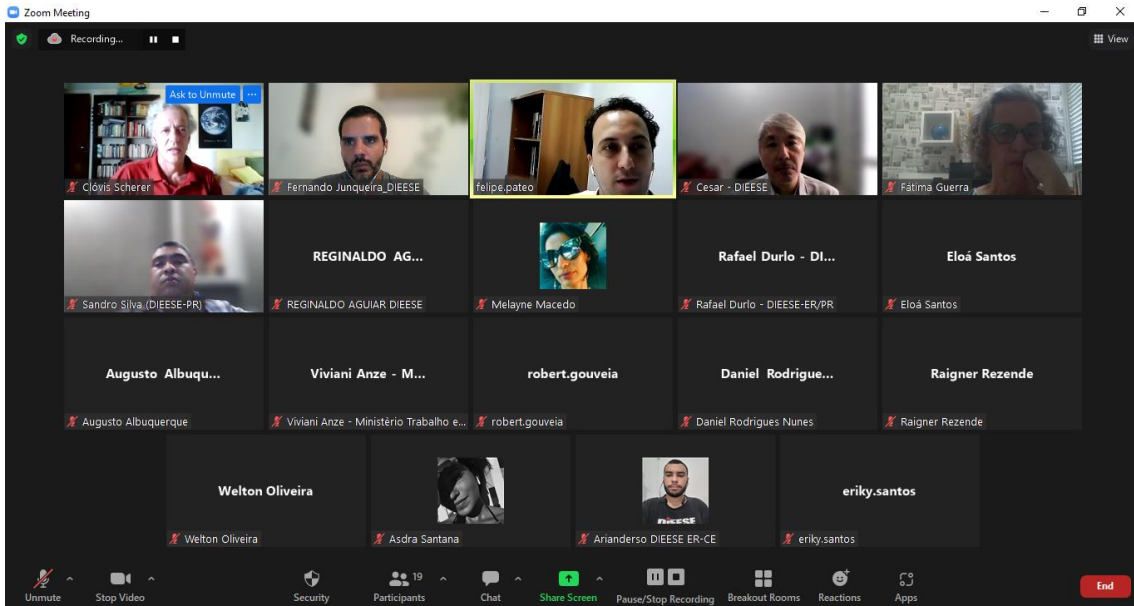
#### **CONTRIBUIÇÃO PARA A MENSURAÇÃO DOS EMPREGOS VERDES NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE E EM ATIVIDADES COM BAIXA EMISSÃO DE CARBONO**

César Augusto Andaku (economista do Dieese)

### **Debate e Encerramento**

## **ANEXOS**

# Lista de Participantes





## Apresentação

### **ESTATÍSTICAS DE TRABALHO BASEADAS EM REGISTROS ADMINISTRATIVOS: MOMENTO HISTÓRICO E PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Felipe Vella Pateo (Subsecretário de Estudos e Estatísticas do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência)



1

## HISTÓRICO CAGED E RAIS

- CAGED instituído em 1965 para acompanhamento e fiscalização do processo de admissão e dispensa de trabalhadores;
- RAIS: Decreto nº76.900 de 1975 já com previsão de suprimento das necessidades de estatísticas;
- Em 1983 foi iniciada a divulgação mensal de dados estatísticos do CAGED e em 1985 foi criada a base RAIS estatística;
- Em 1987 foi criado o PDET: Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho;

## HISTÓRICO: CAGED E RAIS

- Consolidação do CAGED como base enxuta com tempestividade para acompanhamento conjuntural;
- Consolidação da RAIS como base com maior precisão e detalhamento para acompanhamento estrutural;
- Em 2001 foi extinta a possibilidade de declaração em formulário de papel
- Em 2002 foi criado o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho – com a atribuição de realização de análises e subsídios

## HISTÓRICO: CAGED, RAIS E ESOCIAL

- Em 2011 passou-se a divulgar os resultados das declarações feitas fora do prazo no CAGED;
- Em 2014: **Decreto nº 8.373** instituiu o eSocial como instrumento de unificação da prestação de informações referentes à obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;
- Portaria SEPRT/ME de nº 1.127 de 14 de outubro de 2019**: criou critérios para que as obrigações da RAIS e do CAGED passassem a ser cumpridas pelo eSocial; Atualizada pela **Portaria MTP/671 de 2021**;
- O processo de desobrigação está vinculado ao cronograma de implantação do eSocial: atualmente regido pela **Portaria Conjunta MTP/RFB/ME Nº 2, de 2022**.

## ESOCIAL – DECRETO Nº 8373/2014

“Uma nova forma de registro de eventos trabalhistas”

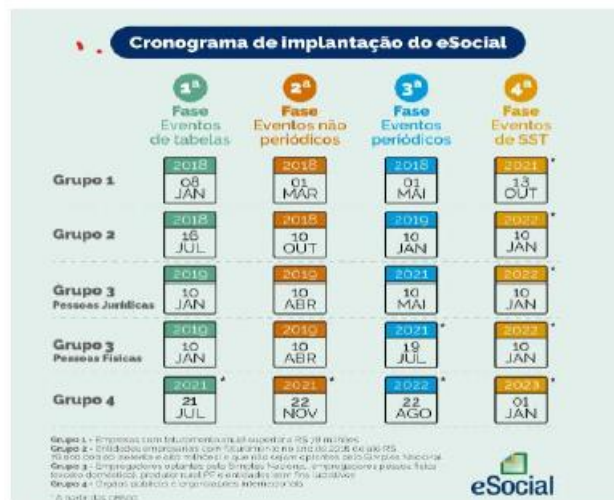


Eventos que acontecem na relação laboral que são passíveis de registro

- Padronização da forma de envio;
- Eliminação de Redundância;
- Tempestividade;
- Qualificação da Informação.

5

## ESOCIAL – CRONOGRAMA



6

## IMPLEMENTAÇÃO DA TRANSIÇÃO

- Premissa: prioridade na continuidade da série histórica – partindo das categorias de trabalhadores existentes no eSocial;
- No caso do CAGED houve um impacto inicial na declaração de desligamentos – optou-se por captar informações no Sistema Empregador Web e no próprio CAGED;
- Posteriormente incorporou-se eventos de exclusão (retirada de informações do eSocial) e aperfeiçoou-se o formato de consolidação das três fontes que passou a ser CPF a CPF;
- No caso da RAIS o principal aperfeiçoamento foi na captação de informações de transferência de local do trabalho, uma vez que o eSocial é organizado por CNPJ e não por estabelecimento

## CATEGORIA DE TRABALHADORES

GRUPO	CODIGO	CATEGORIA eSocial	RAIS	CAGED (sem discriminação por tipo de vínculo)	NOVO CAGED (sempre que presente com discriminação idêntica ao do eSocial)
Empregado e Trabalhador Temporário	101	Empregado - Geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT	10, 15, 20, 25, 60, 65, 70 ou 75 conforme leitura de eventos adicionais;	Deve ser declarado	Deve ser declarado
	102	Empregado - Trabalhador rural por pequeno prazo da Lei 11.718/2008	70 ou 75, conforme leitura de eventos adicionais	Deve ser declarado	Deve ser declarado
	103	Empregado - Aprendiz	55:Aprendiz	Deve ser declarado - discriminado por indicador	Deve ser declarado
	104	Empregado - Doméstico	Ausente	Ausente	Ausente
	105	Empregado - Contrato a termo firmado nos termos da Lei 9.601/1998	90 - Contrato Prazo determinado	Deve ser declarado	Deve ser declarado
	106	Trabalhador temporário - Contrato nos termos da Lei 6.019/1974	50:Temporário	Declaração opcional	Deve ser declarado
	107	Empregado - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - sem acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS	Não discriminado	Deve ser declarado	Deve ser declarado
	108	Empregado - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - com acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS	Não discriminado	Deve ser declarado	Deve ser declarado
	111	Empregado - Contrato de trabalho intermitente	Discriminado por indicador separado	Deve ser declarado - discriminado por indicador	Deve ser declarado

## CATEGORIA DE TRABALHADORES

GRUPO	CODIGO	CATEGORIA eSocial	RAIS	CAGED (sem discriminação por tipo de vínculo)	NOVO CAGED (sempre que presente com discriminação idêntica ao do eSocial)
Avulso	201	Trabalhador avulso portuário	40:Avulso	Ausente	Ausente
	202	Trabalhador avulso não portuário	40:Avulso	Ausente	Ausente
Agente Público	301	Servidor público titular de cargo efetivo, magistrado, ministro de Tribunal de Contas, conselheiro de Tribunal de Contas e membro do Ministério Público	30: Estatutário ou 31: Estatutário RGPS	Ausente	Ausente
	302	Servidor público ocupante de cargo exclusivo em comissão	35: Estatutário não efetivo	Ausente	Ausente
	303	Exercente de mandato eletivo	Ausente	Ausente	Ausente
	304	Servidor público exercente de mandato eletivo, inclusive com exercício de cargo em comissão	Ausente	Ausente	Ausente
	305	Servidor público indicado para conselho ou órgão deliberativo, na condição de representante do governo, órgão ou entidade da administração pública	Ausente	Ausente	Ausente
	306	Servidor público contratado por tempo determinado, sujeito a regime administrativo especial definido em lei própria	95, 96 ou 97: Contrato regido pela Lei 8.745 de 1993, Lei Estadual ou por Lei Municipal;	Ausente	Ausente
	307	Militar	30: Estatutário	Ausente	Ausente
308	Conscrito	30:Estatutário	Ausente	Ausente	

## CATEGORIA DE TRABALHADORES

GRUPO	CODIGO	CATEGORIA eSocial	RAIS	CAGED (sem discriminação por tipo de vínculo)	NOVO CAGED (sempre que presente com discriminação idêntica ao do eSocial)
Agente Público	309	Agente público - Outros	30: Estatutário ou 10: CLT, a depender de outros critérios.	Ausente	Ausente
	310	Servidor público eventual	Ausente	Ausente	Ausente
	311	Ministros, juizes, procuradores, promotores ou oficiais de justiça a disposição da Justiça Eleitoral	Ausente	Ausente	Ausente
	312	Auxiliar local	Ausente	Ausente	Ausente
	313	Servidor público exercente de atividade de instrutoria, capacitação, treinamento, curso ou concurso, ou convocado para pareceres técnicos ou depoimentos	Ausente	Ausente	Ausente
Cessão	401	Dirigente sindical - Informação prestada pelo sindicato	60: Diretor sem vínculo	Ausente	Ausente
	410	Trabalhador cedido/exercente em outro órgão/juiz auxiliar - Informação prestada pelo cessionário/destino	30: Estatutário	Ausente	Ausente
Segurado Especial	501	Dirigente sindical - Segurado especial	Ausente	Ausente	Ausente
Contribuinte Individual	701	Contribuinte individual - Autônomo em geral, exceto se enquadrado em uma das demais categorias de contribuinte individual	Ausente	Ausente	Ausente
	711	Contribuinte individual - Transportador autônomo de passageiros	Ausente	Ausente	Ausente
	712	Contribuinte individual - Transportador autônomo de carga	Ausente	Ausente	Ausente

## CATEGORIA DE TRABALHADORES

GRUPO	CÓDIGO	CATEGORIA eSocial	RAIS	CAGED (sem discriminação por tipo de vínculo)	NOVO CAGED (sempre que presente com discriminação idêntica ao do eSocial)
Contribuinte Individual	721	Contribuinte individual - Diretor não empregado, com FGTS	80 - Diretor	Ausente	Ausente
	722	Contribuinte individual - Diretor não empregado, sem FGTS	Ausente	Ausente	Ausente
	723	Contribuinte individual - Empresário, sócio e membro de conselho de administração ou fiscal	Ausente	Ausente	Ausente
	731	Contribuinte individual - Cooperado que presta serviços por intermédio de cooperativa de trabalho	Ausente	Ausente	Ausente
	734	Contribuinte individual - Transportador cooperado que presta serviços por intermédio de cooperativa de trabalho	Ausente	Ausente	Ausente
	738	Contribuinte individual - Cooperado filiado a cooperativa de produção	Ausente	Ausente	Ausente
	741	Contribuinte individual - Microempreendedor individual	Ausente	Ausente	Ausente
	751	Contribuinte individual - Magistrado classista temporário da Justiça do Trabalho ou da Justiça Eleitoral que seja aposentado de qualquer regime previdenciário	Ausente	Ausente	Ausente
	761	Contribuinte individual - Associado eleito para direção de cooperativa, associação ou entidade de classe de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração	Ausente	Ausente	Ausente

## CATEGORIA DE TRABALHADORES

GRUPO	CÓDIGO	CATEGORIA eSocial	RAIS	CAGED (sem discriminação por tipo de vínculo)	NOVO CAGED (sempre que presente com discriminação idêntica ao do eSocial)
Contribuinte Individual	771	Contribuinte individual - Membro de conselho tutelar, nos termos da Lei 8.069/1990	Ausente	Ausente	Ausente
	781	Ministro de confissão religiosa ou membro de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa	Ausente	Ausente	Ausente
Bolsista	901	Estagiário	Ausente	Ausente	Ausente
	902	Médico residente ou residente em área profissional de saúde	Ausente	Ausente	Ausente
	903	Bolsista	Ausente	Ausente	Ausente
	904	Participante de curso de formação, como etapa de concurso público, sem vínculo de emprego/estatutário	Ausente	Ausente	Ausente

## VANTAGENS DA TRANSIÇÃO PARA O ESOCIAL

- Redução de custos para os declarantes;
- Maior enforcement da declaração (impossível ter um trabalhador registrado fora do Novo CAGED);
- Maior garantia de qualidade dos dados – utilizados para diversas finalidades;
- Entrega de um retrato mais apurado do mercado de trabalho formal.

## PERSPECTIVAS PARA O FUTURO – CRIAÇÃO DA SEET

Criada pelo Decreto nº 11.068 de 10 de Maio de 2022

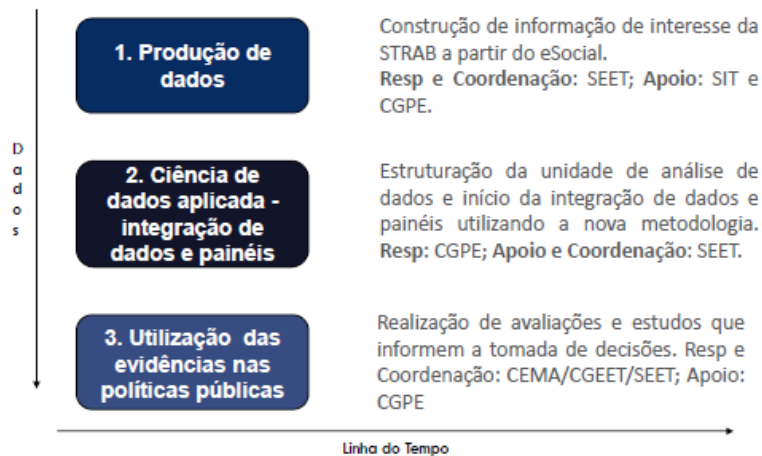
Juntou duas Coordenações-Gerais previamente existentes

- Coordenação-Geral de Governo Digital Trabalhista
- Coordenação-Geral de Cadastro, Identificação Profissional e Estudos]

Resgate da proposta do antigo Observatório do Mercado de Trabalho de análise e produção de subsídios para políticas



## PROJETO INTEGRADO





## CGEET— Análise e produção de evidências

- Produção trimestral do Boletim de Políticas Públicas do CODEFAT;
- Mobilização e gestão de parcerias para a produção de estudos e análises do mercado de trabalho e de políticas públicas de trabalho: IPEA, DIEESE, OIT, BID, Rede de Observatórios do Trabalho;
- Levantamento das necessidades de monitoramento e avaliação das políticas finalísticas e construção do **Plano de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas**;
- **11 relatórios setoriais** de mapeamento de necessidades e especificação de produtos de monitoramento e avaliação: **16 avaliações** e **15 painéis de monitoramento** especificados



17

18

## CONSTRUÇÃO DA BASE ESOCIAL TRABALHO

eSocial entrou em produção e diversas políticas tiveram que adaptar seus sistemas para:

- Continuidade da produção da RAIS e CAGED;
- Pagamento de abono e seguro-desemprego;
- Emissão da CTPS Digital;
- Registro de trabalhadores temporários;
- Fiscalização do trabalho

Cada uma dessas funções dependentes de informações do eSocial construiu suas próprias soluções para manter o funcionamento

## DIAGNÓSTICO: SUBAPROVEITAMENTO DE POSSIBILIDADES

Conjunto extenso de informações não aproveitadas:

Categorias inteiras: trabalhadores domésticos, autônomos, estagiários, serviço civil voluntário, cooperados, sócios com pró labore;

Informações detalhadas:

- informação do local de alocação para temporários e aprendizes contratados por intermediadores;
- folha de pagamento analítica (contribuição associativa e bônus de negociação coletiva) – “etapa posterior”

## ATIVIDADES REALIZADAS E PRÓXIMOS PASSOS

Formação para todas as subsecretarias sobre o conjunto de informações existentes no eSocial:

- leitura do manual
- conhecimento de banco de dados criado para inspeção;
- conhecimentos básicos de SQL;

Levantamento de informações de interesse de cada subsecretaria ainda não disponíveis e especificação do conjunto de informações (em execução);

Contratação do SERPRO para entrega periódica de um banco de dados que permita consulta em SQL dessas informações ( já contratado - expectativa de ter a primeira versão entregue de forma periódica a partir de junho de 2023);

Entrega de uma primeira versão do sistema com confiabilidade estatística e fácil acesso para o consulta pela Dataprev a partir de 2024

## Apresentação

### POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESQUISAS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO

Maria de Fátima Lage Guedes (economista do Dieese)



### POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESQUISAS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO

MARIA DE FÁTIMA LAGE GUERRA

OFINICA ANÁLISES ESTATÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO E PROMOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

EM 29/11/2022

### OBJETIVO DO ESTUDO:

- Construir um roteiro de sugestões e recomendações metodológicas para subsidiar o MTP na tarefa de consolidar as informações e eventos do eSocial Doméstico em estatísticas sobre o trabalho doméstico formalizado, no Brasil.
- Estudo de caráter exploratório.

## O QUE É O eSOCIAL DOMÉSTICO

- Registro administrativo eletrônico, disponibilizado pelo governo em portal *na internet*, através do qual o empregador recolhe mensalmente as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais decorrentes da contratação de empregados que prestam serviços no âmbito de sua residência.
- Módulo simplificado do eSocial) para pessoa física, de uso específico dos empregadores domésticos.
- Criado para facilitar a operacionalização do Simples Doméstico, instituído pela LC nº 150/2015, com os objetivos de dar transparência de informações aos órgãos fiscalizadores e estimular a formalização de trabalhadores ocupados em serviços domésticos.

## O QUE É O eSOCIAL DOMÉSTICO

- Registro administrativo eletrônico, disponibilizado pelo governo em portal *na internet*, através do qual o empregador recolhe mensalmente as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais decorrentes da contratação de empregados que prestam serviços no âmbito de sua residência.
- Módulo simplificado do eSocial) para pessoa física, de uso específico dos empregadores domésticos.
- Criado para facilitar a operacionalização do Simples Doméstico, instituído pela LC nº 150/2015, com os objetivos de dar transparência de informações aos órgãos fiscalizadores e estimular a formalização de trabalhadores ocupados em serviços domésticos.

## O QUE É O eSOCIAL DOMÉSTICO

- Obrigatório somente para os empregadores que têm empregados prestando serviços no âmbito da sua residência por mais de dois dias por semana (facultativo no caso dos chamados diaristas).
- Não é uma base de microdados
- Trata-se de um sistema de gestão compartilhada de informações que são úteis às 4 instituições parceiras do projeto eSocial (Receita Federal, Ministério do Trabalho e Previdência, INSS e Caixa Econômica Federal) para alimentar outros sistemas de sua competência

## O QUE É O eSOCIAL DOMÉSTICO



## **SOBRE AS VANTAGENS DOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS**

- Custo menor de produção das estatísticas, em comparação com o censo e demais pesquisas domiciliares, podendo, por isso, serem obtidas de forma contínua no tempo.
- São informações longitudinais que podem ser trabalhadas em forma de painel de mesmos indivíduos, famílias, empresas, contratos etc.

## **SOBRE AS VANTAGENS DOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS**

- Custo menor de produção das estatísticas, em comparação com o censo e demais pesquisas domiciliares, podendo, por isso, serem obtidas de forma contínua no tempo.
- São informações longitudinais que podem ser trabalhadas em forma de painel de mesmos indivíduos, famílias, empresas, contratos etc.

## POTENCIALIDADES PARA USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO

- Capta informações exclusivas sobre o perfil do trabalhador doméstico e sobre as relações e as condições de trabalho no mercado formal:
  - *tipo de deficiência, características dos dependentes, prazo e tipo do contrato, tipos de admissão, motivos do afastamento, acidentes de trabalho, motivos do desligamento, tipos de aviso prévio, tipo de salário, componentes da remuneração mensal e tipos de jornada de trabalho.*
- Com essas informações, permite desenvolver estudos mais aprofundados sobre temas como a saúde e segurança dos empregados domésticos; os desafios da inclusão de pessoas com deficiência na atividade; causas de admissão, afastamento e desligamento; composição e evolução da remuneração mensal da categoria; e sobre a extensão e os tipos de jornada praticadas em cada função exercida, bem como suas mudanças e projeções no tempo; entre outros.

## POTENCIALIDADES PARA USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO

- Permite acompanhar a trajetória de vida laboral de um empregado doméstico por um período de tempo bem maior do que o atualmente permitido pela amostra trimestral da PNAD Continua
- Possibilita o cruzamento de estatísticas sobre o perfil dos empregadores domésticos com estatísticas sobre o perfil dos seus empregados (**maior expectativa dos pesquisadores em relação a essa fonte de informações**).
- Por se tratar de um sistema fiscal, pode ter menos subdeclarações, uma vez que o não preenchimento de determinada informação incorre em uma série de penalidades sobre o empregador, em função do não cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias.

## DESAFIOS PARA USO DO eSOCIAL DOMÉSTICO

- Não há paralelo no plano internacional, onde o uso de registros administrativos para interpretar o comportamento do trabalho doméstico remunerado é incomum.
- Muitas das perguntas de maior interesse dos pesquisadores sobre o tema do trabalho doméstico não constam dos formulários, fichas cadastrais e outros instrumentos utilizados para a captação das informações (Exemplo mais importante: dados dos empregadores).
- É um registro muito novo, ainda em fase de implantação e consolidação e, por isso mesmo, tem sofrido muitas mudanças, em função da entrada de novos registros de empregados, alteração de eventos, layouts e necessidade de ajustes operacionais diversos.
- Por serem informações compartilhadas entre diferentes órgãos de governo, é grande o desafio enfrentado por todos em termos de governança e acesso as mesmas.
- Não contempla os trabalhadores domésticos diaristas, que são maioria na categoria e veem aumentando de forma crescente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A intenção do MTP de criar uma base de dados composta exclusivamente por estatísticas administrativas sobre o emprego doméstico formal no Brasil é uma ação muito louvável, porque, de fato, o eSocial Doméstico tem muitas potencialidades a serem exploradas.
- Essa base pode contribuir tanto para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas sobre o setor quanto para dialogar com os atores sociais representativos desse segmento ocupacional e apoiar o desenho de políticas públicas voltadas as atividades de cuidados.
- Não se pode perder de vista, no entanto, que o que se está examinando é o grupo de trabalhadores mais protegidos do setor, fato que exigirá que os pesquisadores, produtores e demais usuários da informação se mantenham sempre alertas e cuidadosos em suas reflexões e conclusões.



## Apresentação

### PEMER: COBERTURA E INTENSIDADE DA REDUÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS

Clóvis Scherer (economista do Dieese)

### PEMER: COBERTURA E INTENSIDADE DA REDUÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS

CAMILA IKUTA, CLÓVIS SCHERER E GUSTAVO MONTEIRO

## Introdução

- ▶ Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Pemer), e seu sucedâneo, o Novo Pemer
  - ▶ incentivar o ajuste no volume de trabalho pelas horas trabalhadas, e não por demissões, sustentando parcialmente a renda e auxiliando o reestabelecimento da produção e do emprego
- ▶ O artigo preenche lacunas das estatísticas oficiais, incorporando as dimensões “tempo de participação” e “horas de trabalho reduzidas”
  - a) cobertura efetiva do Pemer/Novo Pemer, em termos absolutos e em relação ao emprego celetista;
  - b) intensidade da redução da jornada de trabalho dos vínculos participantes no programa; e
- ▶ Estudo com base nos dados dos registros administrativos do PEMER e da RAIS 2019

## A COBERTURA DO PROGRAMA

- ▶ Número de acordos e de trabalhadores não expressam precisamente a cobertura do Programa.
  - ▶ base hoje registra 20 milhões de acordos e 9,8 milhões de trabalhadores em 2020
- ▶ Cobertura = vínculos de emprego aos quais se aplicaram os acordos de redução de jornada/suspensão de contrato para a concessão do BEm
- ▶ Combinação dos identificadores do trabalhador e do empregador:
  - ▶ 18,3 milhões de acordos
  - ▶ 10,3 milhões de vínculos
    - ▶ 9,5 milhões no Pemer
    - ▶ 2,4 milhões no Novo Pemer
    - ▶ 1,7 milhão em ambos

## TAXA DE COBERTURA DO PROGRAMA

- ▶ Taxa de cobertura = participantes / total de vínculos
- ▶ Incorporando o tempo de duração do programa => variação de ambos os termos dessa razão ao longo do período de duração do Programa
- ▶ Duas formas de calcular a taxa de cobertura

**Tabela 1 – Pemer e Novo Pemer – cobertura estimada do Programa em relação aos vínculos de emprego registrados no Novo Caged**

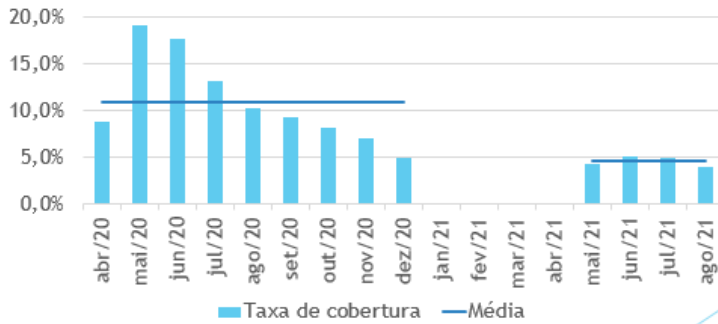
Edição do Programa	Estoque de vínculos no inicial	Admissões durante o Programa	Vínculos totais	Vínculos cobertos pelo Programa	% de cobertura a total
<u>Pemer</u>	39.353.123	10.854.791	50.207.914	9.517.235	19,0%
<u>N. <u>Pemer</u></u>	40.197.487	8.049.162	48.246.649	2.446.249	5,1%

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Pemer, Novo Caged, tabelas de divulgação referentes aos meses de abril de 2021 e setembro de 2021, série com ajustes.  
Elaboração: DIEESE.

## TAXA DE COBERTURA DO PROGRAMA

- ▶ Calculando com participantes e vínculos totais a cada mês de duração do Programa = média de 10,8% do emprego celetista (8,8% a 19,0%)

**Gráfico 2 – Perner e Novo Perner – taxa de cobertura em relação ao estoque mensal de vínculos registrados no Novo Caged**



Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Perner, Novo Caged.  
Elaboração: DIEESE.

## A INTENSIDADE DO AJUSTE DA JORNADA

- ▶ Intensidade = volume de trabalho reduzido via jornada
- ▶ Uso do dado jornada contratada de 81,8% dos vínculos participantes no PEMER obtidos na Rais 2019

**Tabela 2 – Perner – horas contratuais, reduzidas e trabalhadas segundo faixa de salário**

Faixa salarial (em Salários Mínimos)	Horas de trabalho contratadas	Horas não trabalhadas	Horas trabalhadas	% da jornada trabalhada	% de horas reduzidas
Até 1 SM	399.735.302	321.242.310	78.492.992	19,6%	80,4%
Mais que 1 a 2 SM	3.696.265.590	2.814.073.707	882.191.883	23,9%	76,1%
Mais que 2 a 3 SM	1.118.004.026	756.614.719	361.389.308	32,3%	67,7%
Mais que 3 a 5 SM	605.597.946	360.513.101	245.084.845	40,5%	59,5%
Mais que 5 SM	295.120.602	138.494.834	156.625.768	53,1%	46,9%
Não classificado	236.642.496	173.317.181	63.325.315	26,8%	73,2%
<b>Total</b>	<b>6.351.365.962</b>	<b>4.564.255.852</b>	<b>1.787.110.111</b>	<b>28,1%</b>	<b>71,9%</b>

Nota: com base em 15.271.890 acordos de redução de jornada ou suspensão de contratos de vínculos de emprego não intermitentes, cujas jornadas foram obtidas na Rais 2019.  
Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência. Perner, Rais 2019.  
Elaboração: DIEESE

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

- ▶ Este artigo apresenta evidências dos efeitos do Pemer, e do Novo Pemer, no ajuste da utilização da força de trabalho empregada sob o regime celetista durante a crise pandêmica em 2020 e 2021.
- ▶ As taxas de cobertura do Programa foram expressivas (de 19% ou 10%, conforme o método de cálculo), embora menores do que o projetado.
- ▶ O programa permitiu forte ajuste na demanda (72% das horas), decrescente segundo as faixas salariais.
- ▶ O programa foi adequado ao tipo de impacto da crise: variação da demanda, setores e grupos populacionais mais impactados.
- ▶ A continuidade dos estudos para estimar seus efeitos na preservação de empregos durante e após o encerramento do Programa.

## Apresentação

### **CONTRIBUIÇÃO PARA A MENSURAÇÃO DOS EMPREGOS VERDES NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE E EM ATIVIDADES COM BAIXA EMISSÃO DE CARBONO**

César Augusto Andaku (economista do Dieese)

### **CONTRIBUIÇÃO PARA A MENSURAÇÃO DOS EMPREGOS VERDES NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHO DECENTE E EM ATIVIDADES COM BAIXA EMISSÃO DE CARBONO**

Novembro - 2022

Renata Belzunces  
Cesar Augusto Andaku

**DiEese**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

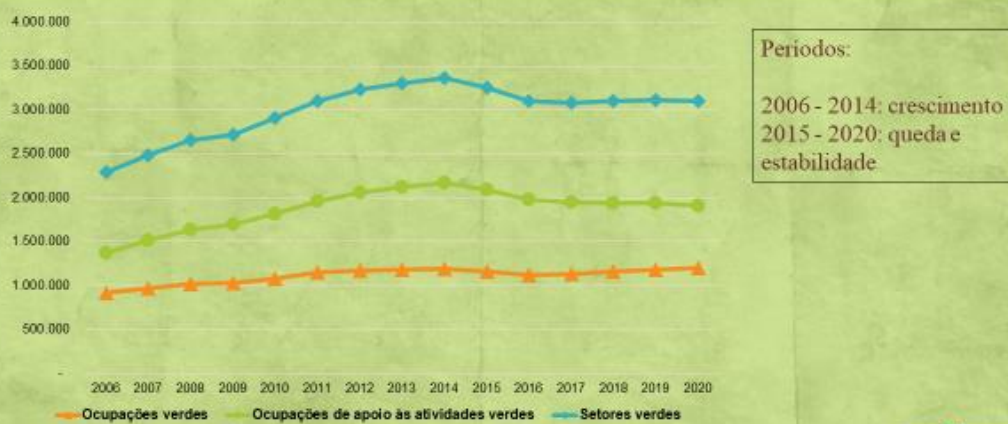
## Metodologia

- A metodologia desenvolvida fez uma convergência entre os estudos de Muçouhah (2009) e Caruso (2010). Foram 2 etapas de seleção.
- Na primeira foram selecionadas as atividades econômicas que contribuem para a redução de emissões e/ou melhoria/preservação da qualidade ambiental.
- Na segunda etapa, foram selecionadas famílias ocupacionais que possuíam ao menos uma ocupação relacionada ao meio ambiente ou reciclagem ou, ainda, que tivesse sua descrição uma tarefa relacionada a essas atividades.

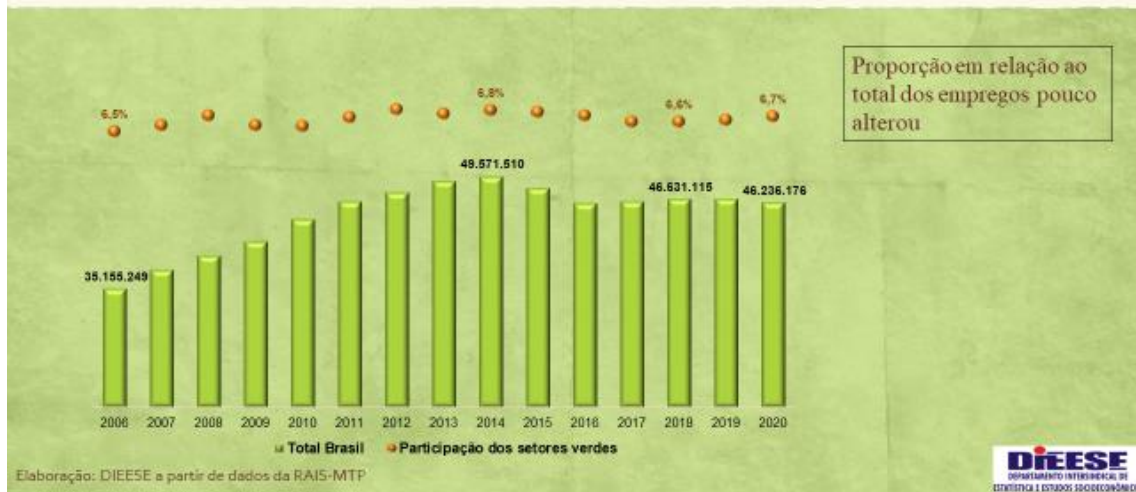
## Metodologia

- Portanto, nos setores de economia verde, foram classificadas as ocupações verdes e as ocupações de apoio às atividades.
- Características:
  - Utilização da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais): trabalho formal como uma *proxy* de trabalho decente.
  - Possibilitou desagregações setoriais, ocupacionais e regionais.

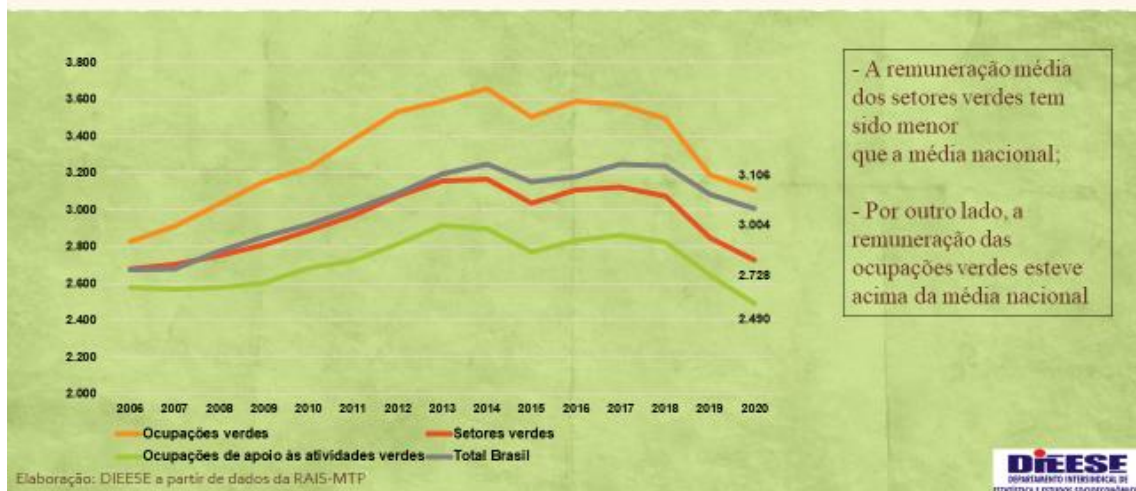
## Resultados - vínculos totais



## Resultados - proporção



## Resultados - remuneração



## Resultados - perfil



Nos setores verdes, seja na Ocupações verdes ou nas Ocupações de apoio, a presença masculina é preponderante, com proporções maiores que a média nacional

Elaboração: DIEESE a partir de dados da RAIS-MTP

## Resultados - perfil



Nos setores verdes, seja na Ocupações verdes ou nas Ocupações de apoio, a presença masculina é preponderante, com proporções maiores que a média nacional

Elaboração: DIEESE a partir de dados da RAIS-MTP



## Considerações finais

- A definição de emprego verde utilizada buscou combinar os critérios de trabalho decente e de atividades econômicas que contribuam para mitigar ou restaurar danos ambientais, segundo o critério de emissão de carbono. Tomou-se como premissa que os empregos formais no Brasil são os que mais se aproximam da definição de trabalho decente, portanto, para proceder a quantificação e o perfil desses empregos definiu-se a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) como a base de dados mais adequada.
- A série histórica analisada (2006-2020) aponta a ainda pequena, porém constante, participação dos empregos verdes no total dos empregos com carteira assinada.

## Considerações finais

- O crescimento dos empregos verdes no país depende de um movimento de pinça em que um lado garante o Trabalho Decente e o outro projeta o futuro com investimentos e (des)investimentos em setores-chave que possam melhorar e restaurar a qualidade do meio ambiente, como aqueles relacionados à energia, saneamento, infraestrutura de mobilidade urbana, desmatamento zero, incentivo à agricultura familiar e maior controle social sobre a utilização de substâncias químicas no campo.

## Considerações finais

- O avanço da discussão metodológica não está dissociado da percepção dos atores sobre o que se entende por empregos verdes. A metodologia aqui proposta desconsiderou milhares de postos de trabalho cujas descrições atendem a critérios de mitigação ou restauração de danos ambientais, mas estão vinculados a setores com alta emissão de carbono, como por exemplo, os setores de petróleo e gás. Por outro lado, foram também excluídos trabalhos desempenhados na conservação e restauração exercidos, por exemplo, pela agricultura familiar e comunidades tradicionais, que não são mediados por vínculos empregatícios.