



Número 127 - Junho de 2013

## **Os desafios à ação sindical decorrentes das mudanças na população**

*(o que mudou, o que está mudando, o que  
vai mudar e o que ainda não mudou)*

## **Os desafios à ação sindical decorrentes das mudanças na população**

*(o que mudou, o que está mudando, o que vai mudar e o que ainda não mudou)*

A população brasileira vem passando por mudanças significativas associadas a profundas transformações sociais. A mudança do papel da mulher, seja na família ou no mercado de trabalho e na sociedade, é um fenômeno social de alto impacto, que, em combinação com outros fatores, acarreta a redução do número de filhos por mulher e transformações dos agrupamentos de familiares que convivem no domicílio. O aumento da proporção das pessoas mais velhas na população coloca uma série de desafios à sociedade brasileira. Assim, o movimento sindical será desafiado a responder diversas questões que, a partir das mudanças demográficas, surgirão ou ganharão importância.

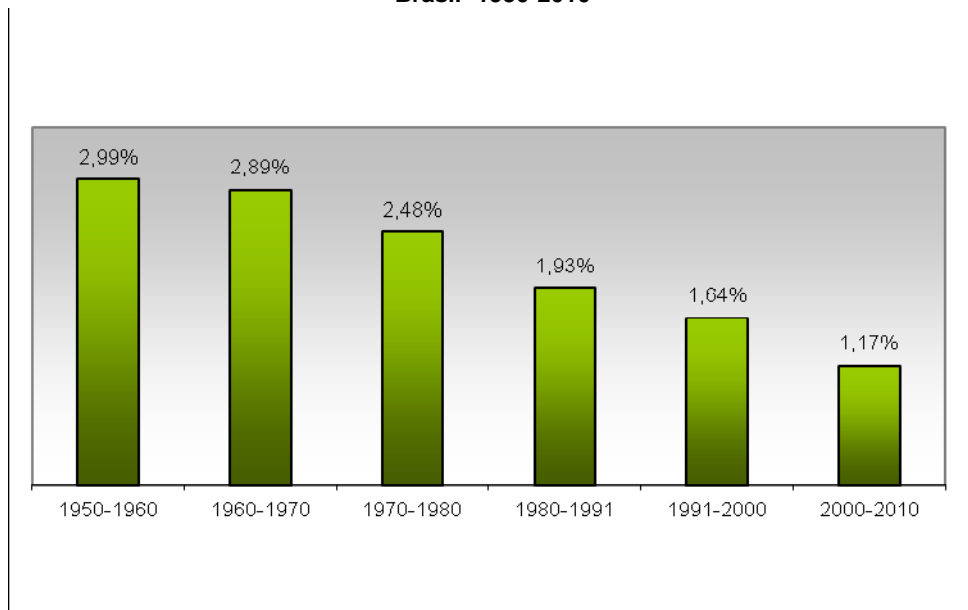
### **A transição demográfica: as mudanças no perfil da população brasileira**

Em pouco mais de 40 anos, o Brasil passou de uma iminente ameaça de explosão demográfica para uma perspectiva de redução do tamanho da sua população, caso continuem nascendo relativamente tão poucas crianças como agora e não haja um processo de imigração internacional que compense a diminuição dos nascimentos. A taxa de fecundidade é um indicador que computa o número médio de nascimentos pelo número de mulheres em idade reprodutiva num determinado período e região, e sua diminuição induz o envelhecimento da população. De uma taxa de fecundidade em torno de seis crianças por mulher em idade reprodutiva em meados da década de 1960, chegou-se em 2010 a cerca de 1,8 filho por mulher. Essa taxa atual significa que a fecundidade está abaixo do nível de reposição da população, que faria com que o tamanho da população permanecesse constante no longo prazo. Estima-se a taxa de fecundidade de reposição em pouco mais de dois filhos por mulher, que seria o necessário para repor o casal e as mortes que ocorrem antes que esses jovens tenham filhos.

Dados do Censo Demográfico de 2010 confirmam a aceleração do ritmo de queda do crescimento populacional verificado no país nas últimas décadas (Gráfico 1).

Ou seja, a população brasileira continua crescendo, mas a um ritmo cada vez menor. E, como é provável, caso a taxa de fecundidade não se eleve e nem ocorra um fluxo imigratório muito expressivo, a perspectiva é que, por volta de 2040, a população deixe de crescer e passe a diminuir.

**GRÁFICO 1**  
**Taxa média de crescimento anual da população residente**  
**Brasil -1950-2010**

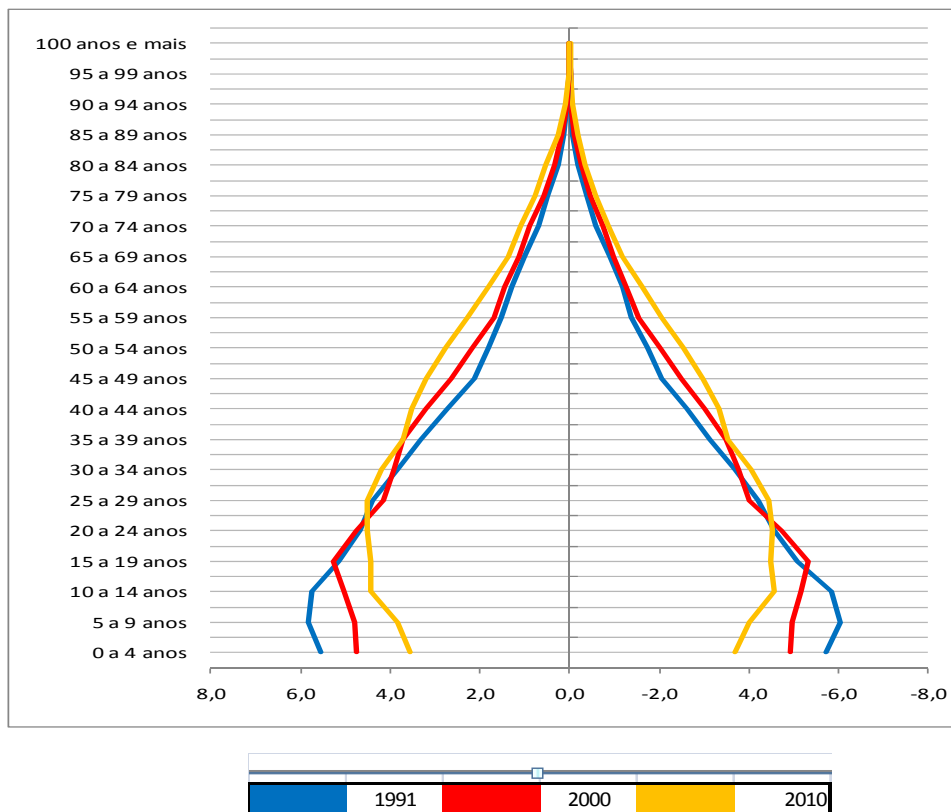


Fonte: IBGE, Censos Demográficos 1950 a 2010  
Elaboração: DIEESE

O novo padrão demográfico, dado pela combinação de taxas de mortalidade e de fecundidade em declínio, tem alterado a distribuição etária da população no sentido de seu envelhecimento. Os gráficos do tipo pirâmide etária visam representar a distribuição da população por sexo segundo idades ou faixas etárias. Eles podem trazer os números absolutos de cada grupo de sexo e idade ou os valores relativos, caso em que o total da população (de ambos os sexos) num determinado ano equivale a 100%. O Gráfico 2 apresenta a distribuição, em valores relativos, da população brasileira nos anos dos três últimos Censos Demográficos (1991, 2000 e 2010). O lado esquerdo da pirâmide apresenta a proporção de homens e o lado direito, a de mulheres em cada faixa etária. Assim, em 2010, conforme a linha amarela, cerca de 3,7% da população era do sexo masculino e tinha entre 0 e 4 anos, enquanto aproximadamente 3,6% eram do sexo feminino e estava na mesma faixa etária. Em 2010, os maiores grupos etários eram os

de 10 a 14 anos, de 15 a 19, de 20 a 24 e de 25 a 29 anos, cada um deles com cerca de 4,5% do total da população para homens e para mulheres.

**GRÁFICO 2**  
**Composição da população residente, por sexo e grupos de idade**  
**Brasil - 1991, 2000 e 2010**



Fonte: IBGE, Censos Demográficos 1991 a 2010

Entende-se o envelhecimento populacional como a mudança das proporções dos grupos etários, com o aumento do peso dos grupos mais velhos. Em geral, e tem sido assim no Brasil, esse processo decorre, fundamentalmente, da queda da fecundidade – menos crianças nascendo, em termos relativos – e, subsidiariamente, do aumento da longevidade, que implica a vida mais longa dos indivíduos.

Conforme pode ser visto no Gráfico 2, a proporção de crianças é menor a cada Censo, o que implica num aumento gradativo do peso relativo das pessoas mais velhas. Pode-se prever que, grosso modo, entre 2025 e 2030, ingressarão no mercado de trabalho as pessoas que nasceram entre 2005 e 2010, ou seja, pessoas que hoje já estão vivas e, em 2010, tinham entre 0 e 4 anos. E, como mostram as curvas de mulheres e homens do Censo de 2010, no Gráfico 2, as pessoas de 0 a 4 anos em 2010 compõem

um grupo relativamente menor do que as de 5 a 9 anos (que nasceram entre 2000 e 2005), que por sua vez é menor do que as de 10 a 14 anos (nascidas entre 1995 e 2000) e assim sucessivamente até o grupo etário de 25 a 29 anos em 2010. Portanto, a proporção de pessoas aptas a ingressarem no mercado de trabalho brasileiro atualmente já é menor a cada ano e essa tendência deverá se aprofundar no futuro, o que aparece no gráfico com a diminuição da proporção de pessoas de 0 a 9 anos. Essa tendência só poderia ser suavizada com uma intensa onda de migração para o Brasil, uma vez que não se coloca no horizonte como possibilidade a perspectiva de elevação da taxa de fecundidade no país para níveis superiores ao de reposição. Esta mudança, que começou a aparecer na composição etária da força de trabalho do Brasil na década de 1980, tem implicações econômicas, sociais, sindicais e gerenciais.

Um ponto importante a se considerar é que, embora a diminuição relativa dos nascimentos venha se verificando em todos os segmentos socioeconômicos, a taxa de fecundidade continua maior entre as mulheres mais pobres (ver Tabela 1). Como ainda há um grande contingente de pobres no Brasil, a fecundidade maior desse grupo faz com que ocorra uma grande concentração de crianças entre as famílias mais pobres.

**TABELA 1**  
**Taxas de fecundidade total por faixa de renda domiciliar *per capita***  
**Brasil - 2000 e 2010**

Faixa de renda	Taxa de fecundidade		Variação	
	2000	2010	em nº de filhos	em %
Menos de R\$ 70	5,10	3,56	-1,54	-30,19
De R\$ 70 a R\$ 140	3,47	3,64	0,17	4,98
De R\$ 140 a R\$ 255	2,55	2,56	0,01	0,48
De R\$ 255 a R\$ 1.020	1,69	1,60	-0,09	-5,43
Mais de R\$ 1.020	1,17	1,11	-0,06	-5,25
Ignorada	1,47	1,11	-0,36	-24,64
Total	2,35	1,90	-0,46	-19,35

Fonte: SAGI/MDS (2012); IBGE, Censo 2000 e 2010 (microdados). Elaboração: SAGI/MDS

Apenas esse fato coloca um grande desafio para as políticas públicas, que é garantir a formação integral e a proteção adequadas para esse contingente de crianças. Mais do que nunca, programas públicos como o Bolsa Família, o Brasil Carinhoso e a política de educação infantil (de creches e outros instrumentos), de responsabilidade dos municípios, não podem ser vistos como meramente assistenciais. Tais programas e políticas devem mais do que compensar os efeitos deletérios da pobreza sobre a formação desses brasileirinhos, porque, em boa medida, deles dependerá o futuro do Brasil.

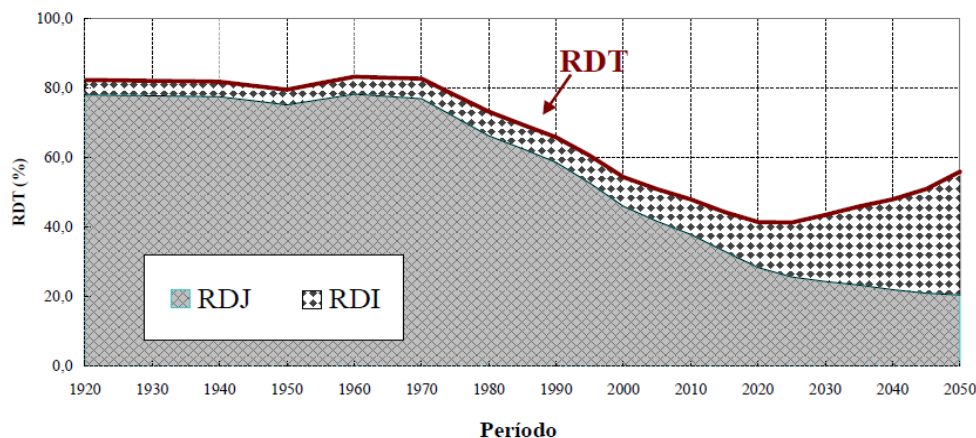
Mesmo assim, as mudanças trazidas pelo envelhecimento populacional, durante certo período, são vistas como uma oportunidade ou um bônus para o “enriquecimento” e o desenvolvimento do país. Esse bônus demográfico está associado ao acúmulo de riqueza que pode vir do aumento temporário na proporção de pessoas em idade ativa em relação aos grupos etários dependentes, compostos por crianças e jovens, de um lado, e idosos, de outro. Mas, para ser aproveitada, antes que se esgote, a potencialidade conferida pelo bônus demográfico requer iniciativas que a efetivem. Essas iniciativas implicam em crescimento prolongado da economia e, em particular, de melhores empregos, em redução das desigualdades socioeconômicas, em mudanças nas políticas públicas e nas instituições (referentes a emprego, renda, previdência, saúde, educação etc.) e, no âmbito das empresas, na gestão de pessoas e na ação sindical.

Assim, o período até 2025 é considerado uma possível oportunidade para o “enriquecimento” da sociedade, decorrente do bônus demográfico: relativamente muitas pessoas podem trabalhar e relativamente menos pessoas dependem da produção das que trabalham (crianças e idosos). Até 2025, cai a razão de dependência demográfica e a partir de então ela começa a se elevar em função do aumento da proporção de idosos (Gráfico 3)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> “Definição: Razão de Dependência Total: Razão entre a população considerada inativa (0 a 14 anos e 65 anos ou mais de idade) e a população potencialmente ativa, ou disponível para as atividades produtivas (15 a menos de 64 anos de idade). O resultado é expresso em percentual, ou seja, o número de pessoas em idades potencialmente inativas para cada grupo de 100 pessoas potencialmente ativas.” (IBGE, em <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=POP220>, acesso em 20/fev/2013). A razão de dependência total pode ser desmembrada em “razão de dependência de jovens” (pessoas com menos de 15 anos em relação às pessoas com entre 15 e 64 anos) e “razão de dependência de idosos” (pessoas com 65 anos ou mais em relação às pessoas com entre 15 e 64 anos).

**GRÁFICO 3**  
**Razões de Dependência Total (RDT), Jovem (RDJ) e Idoso (RDI) em %**  
**Brasil – 1920 a 2050**



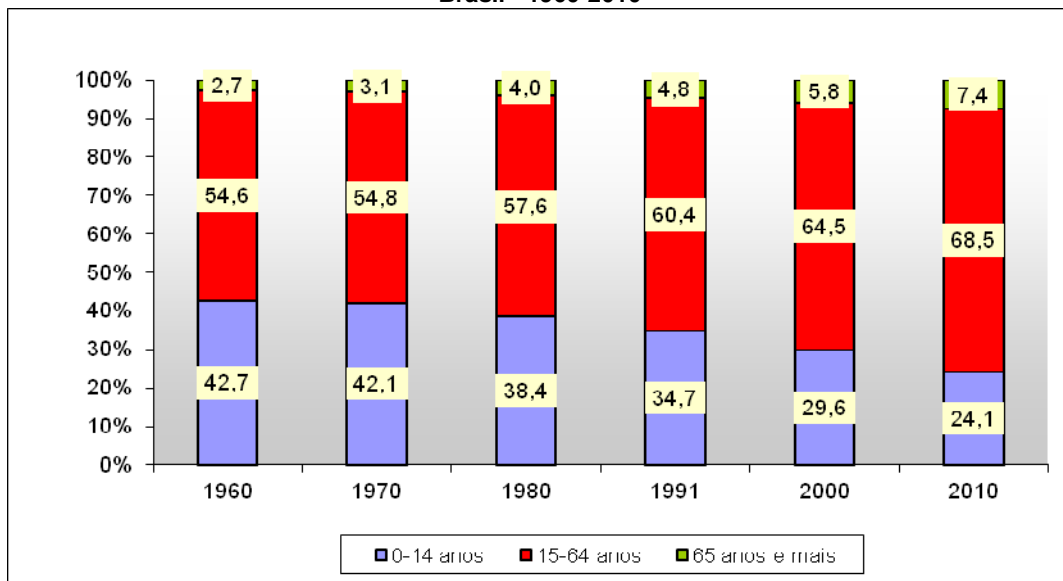
Fonte: Carvalho e Wong (2010)

Observe-se que, apesar de terem alguma sustentação na realidade social, os limites etários considerados para cálculo das razões de dependência, 15 e 65 anos, são convencionados e eventualmente podem se alterar. A idade de 15 anos, por exemplo, é inferior ao limite legal atual de 16 anos para a atividade laboral (à exceção de aprendizes) e entra em conflito cada vez maior com a realidade e a expectativa de ingresso mais tardio dos adolescentes na força de trabalho em favor de uma escolarização mais longa. Também o limite de 65 anos como limiar referencial para a aposentadoria pode sofrer alterações, caso as regras do sistema previdenciário sejam alteradas ou, o que seria melhor, se as melhorias da saúde e da economia ampliarem, de fato, a capacidade efetiva de trabalho dos indivíduos até idades mais avançadas.

## **Os três grupos etários da População em Idade Ativa (PIA), impactos potenciais no mercado de trabalho e os desafios à ação sindical**

O processo de envelhecimento populacional traz impactos sobre o mercado de trabalho porque induz mudanças no ritmo de crescimento e nos tamanhos das gerações de pessoas em idades ativa (aqui consideradas como aquelas com idade entre 15 e 64 anos) e inativa (com 14 anos ou menos e com 65 anos ou mais) - Gráfico 4.

**GRÁFICO 4**  
**Distribuição da população por grupos etários de pessoas ativas e inativas**  
**Brasil - 1960-2010**

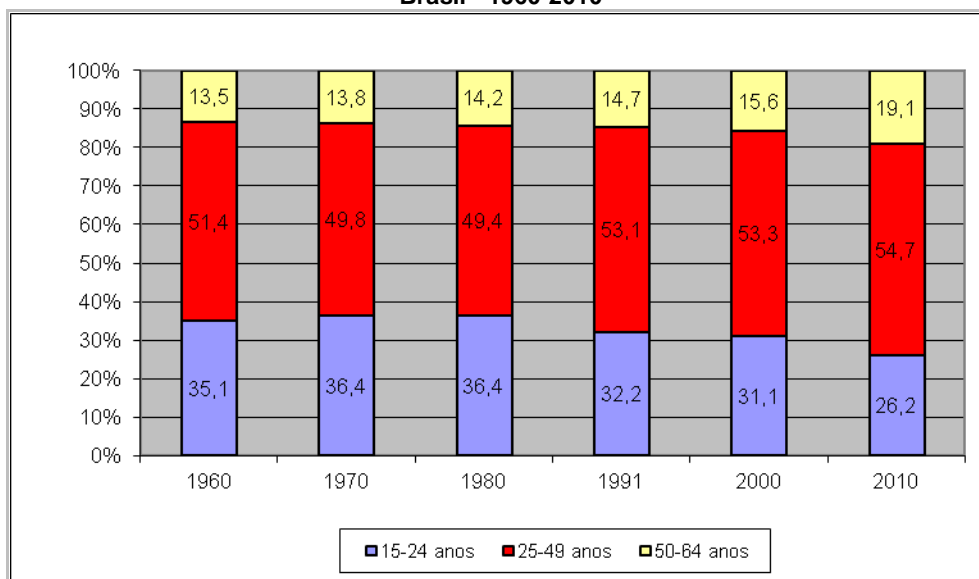


Fonte: IBGE, Censos Demográficos, 1960/2010  
 Elaboração: DIEESE

Outro efeito do envelhecimento populacional está associado à mudança interna na composição etária da população em idade ativa. De 2000 a 2010, o subgrupo mais jovem desta população (o de 15 a 24 anos) reduziu sua participação no total da população em idade ativa de 31,1% para 26,2%, ao passo que o subgrupo mais maduro, de 50 a 64 anos, aumentou essa participação de 15,6% para 19,1% (Gráfico 5).



**GRÁFICO 5**  
**Distribuição etária da população em idade ativa**  
**Brasil - 1960-2010**



Fonte: IBGE, Censos Demográficos, 1960/2010  
 Elaboração: DIEESE

### **15 a 24 anos (PIA jovem ou júnior)**

Em números absolutos, em 2000, esse era o mais volumoso grupo etário (por faixa de 10 anos). De lá para cá vem diminuindo de tamanho, em termos relativos, com tendência a uma redução ainda maior nos próximos anos, associada à queda da fecundidade passada. Esse grupo é composto, em sua maioria, por pessoas candidatas ao primeiro emprego e está associado às mais altas taxas de desemprego por idade.

A redução do volume desse grupo pode significar, por um lado, redução da pressão demográfica pela geração de novos empregos e diminuição das taxas de desemprego, tanto a específica do grupo etário quanto a média do conjunto da força de trabalho. Por outro lado, os números relativos da distribuição por idade não podem obscurecer o tamanho absoluto dos grupos etários. Ainda que, em 2010, a faixa etária de 15 a 24 anos comporte uma proporção menor de pessoas do que em 2000, em números absolutos os indivíduos dessas idades alcançam, em 2010, um pouco mais de 34 milhões, sendo praticamente igual em tamanho à geração de 2000.

Ademais, persiste o grande desafio em gerar boas ocupações para esse contingente ainda muito expressivo de brasileiros que ingressam no mercado de trabalho a cada ano. O desafio é ainda maior porque se trata de uma população agora com escolaridade mais alta. O aproveitamento mais intenso do bônus demográfico exige que sejam gerados bons empregos num contexto de economia em processo sustentado e dinâmico de crescimento.

No passado recente, observou-se uma redução na participação no mercado de trabalho de crianças e adolescentes de ambos os sexos. Mas para os jovens, a partir de 20 anos, pelo menos conforme se apura com os dados da PED da Região Metropolitana de São Paulo, houve uma convergência na participação na PEA dos dois sexos: para os homens ficou estabilizada num patamar elevado e para as mulheres aumentou. Mais recentemente, constata-se, nesse grupo etário jovem, uma maior igualdade salarial entre mulheres e homens economicamente ocupados. As mulheres, porém, ainda chegam mais escolarizadas ao mercado de trabalho.

Esse grupo pode ser identificado como “geração de nativos digitais”, uma vez que os mais jovens do grupo nasceram ou no momento ou logo depois da disponibilização do acesso à internet para o público geral no país, o que ocorreu aproximadamente em 1995 (sem esquecer que o acesso se difundiu gradualmente entre as classes sociais). Daqui para frente, essa característica vai se acentuar. São pessoas que estabelecem comunicação e relações pessoais e profissionais pela rede mundial de computadores, investem muito tempo nas redes sociais e têm capacidade de lidar com mais de uma tarefa simultaneamente. Há indícios de que esse segmento etário carrega expectativas e valores diferentes daqueles dos seus pais. A mudança cultural trazida pelos jovens deverá alterar as relações de trabalho e o mercado de trabalho.

## **25 a 49 anos (PIA adulta ou máster)**

Essa é a população responsável pelo sustento de crianças, jovens e velhos e, portanto, constitui uma “geração sanduíche”. Seu peso na PIA ficará em crescimento até mais ou menos 2030, quando, terminado o bônus demográfico, tende a se reduzir. Em função da redução na razão de dependência até 2025, a PIA adulta teria, em tese, maiores capacidades de poupança, de consumo e de contribuição para o crescimento econômico.

Esse segmento populacional constitui o núcleo central da força de trabalho por ser o conjunto de trabalhadores que tem a possibilidade de combinar escolarização geral e educação profissional à experiência no trabalho e no mercado de trabalho, aliadas a boas condições físicas. Trata-se, então, do segmento com capacidade produtiva no auge. Além disso, como já dito, esse segmento é, muitas vezes, responsável direto por crianças, adolescentes e velhos. Sobre ele recai, portanto, o grosso da responsabilidade privada pela manutenção de inativos, por via dos laços familiares, assim como boa parte da sustentação indireta de inativos, por via da geração de recursos apropriados pelo Estado na forma de tributos.

Assim, boas condições de escolarização, formação e saúde dos indivíduos desse grupo etário, das gerações atual e futuras, devem ser conquistadas, não só como garantia de direitos, mas também para ampliar a capacidade de trabalho e produção desse segmento. Esse grupo requer, então, políticas de ampliação e diversificação de sua qualificação, combinadas a políticas de estímulo ao desenvolvimento econômico e tecnológico, o que viabiliza uma melhor adequação das características da pessoa trabalhadora ao perfil da atividade a ser exercida.

O avanço da idade coloca a atenção à saúde desse segmento da força de trabalho também em pauta. Além disso, entre outros desafios relacionados a esse grupo etário, contam-se a redução do desemprego, o aumento real dos salários e a absorção dessa força de trabalho em ocupações menos vulneráveis e em atividades econômicas mais produtivas e qualificadas.

Também se faz necessário incentivar o aumento da participação na atividade econômica da maior quantidade possível de pessoas aptas ao trabalho, o que, nesta faixa etária passa, entre outras coisas, pela necessidade de se estimular a geração do emprego feminino e pela eliminação das múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho. No caso do trabalho feminino, é necessária a implementação de políticas que assegurem a ampliação da oferta de serviços de creche, o combate à discriminação de gênero na formação dos salários, na contratação e nas carreiras, a ampliação da legislação de amparo à maternidade e à paternidade, bem como a extensão desses direitos a todas as mães e pais trabalhadores. Com a redução da fecundidade, é de se esperar que ter filhos passe a ser um evento raro e muito importante na vida das pessoas, o que tenderia a aumentar a demanda também de homens por maior tempo disponível para cuidar de filhos. Já há duas decisões judiciais garantindo a licença paternidade de

quatro meses para pais de recém-nascidos; em um dos casos, por desinteresse da mãe, e no outro por morte da mãe. Em casos de adoção de filhos, a Justiça também tem concedido o direito à licença maternidade ou paternidade.

### **50 a 64 anos (PIA madura ou sênior)**

Esse segmento etário ainda apresenta participação relativa pequena na PIA, mas com tendência ao crescimento significativo, principalmente a partir de 2030.

O aumento do peso relativo desse grupo etário na força de trabalho levará a adoecimentos mais frequentes, crescimento da demanda por aposentadorias, reivindicações de garantia de condições para o exercício digno do trabalho pelo idoso – por exemplo, através de jornadas de trabalho menos extensas e trabalhos menos penosos.

Com o envelhecimento populacional, aprofundam-se as pressões sobre os sistemas de saúde, de assistência e previdência. Para a previdência, em particular, é importante garantir um sistema sólido de financiamento. Aumentar a parcela dos ocupados que contribuem para a Seguridade (diminuindo o desemprego e a inatividade e formalizando a força de trabalho), coibir evasões e fraudes, elevar os níveis de produtividade e preservar as fontes diversificadas de financiamento contribuem para garantir a geração dos recursos necessários à sustentação daqueles que passarão a depender da Previdência e para preservar o caráter redistributivo do INSS.

Dependendo do equacionamento das pressões sobre o financiamento da Previdência e sobre a evolução do teto do benefício previdenciário, pode-se supor que vão ganhar importância as demandas sindicais de contribuição de empresas para fundos privados de previdência.

Também as necessidades de acesso a bons serviços de saúde poderão recair sobre o sistema público e/ou sobre sistema de saúde suplementar. O envelhecimento populacional e o avanço da longevidade tendem a tornar os planos privados de saúde mais caros, uma vez que, além de aumentar a parcela idosa da população, as doenças associadas à velhice são mais crônicas e de tratamento mais caro. As relações (das empresas e dos trabalhadores e seus familiares) com as empresas seguradoras de saúde tendem a ser muito conflitivas e envolver muitas disputas. Também a relação das seguradoras com os profissionais da saúde deve continuar sujeita a sérias disputas.

Outro ponto, bastante delicado, refere-se à discussão sobre a qualidade de vida na velhice. Os avanços das ciências da saúde e das engenharias associadas a elas podem estar gerando um estado intermediário entre vida e morte,<sup>2</sup>. Os custos dos serviços de atendimento de saúde e cuidado para idosos são elevados, pelo menos no contexto atual. Essa discussão entrará na pauta, quando a sociedade passar a se defrontar com a (crescente) necessidade de cuidar dos idosos. Isso também poderá afetar as empresas, se não de outra forma, pela via dos custos de seguros privados de saúde. Hoje em dia, esses custos de atenção aos idosos têm sido assumidos pelas famílias e, em particular, pelas mulheres das famílias. Com a redução do tamanho das famílias e com o novo papel social das mulheres, o cuidado com os idosos pode vir a se tornar uma grande questão social.

## **As mudanças nas famílias**

Os arranjos familiares tornaram-se muito instáveis e diversificados. Verifica-se instabilidade e reconfiguração frequente dos arranjos familiares e domiciliares, com famílias que se formam, se desfazem e se reconfiguram (com saída e volta de filhos ao domicílio, por exemplo). Também há grande diversidade de arranjos (filhos que moram só com um dos pais; muitas pessoas vivendo sozinhas, principalmente idosas; casais vivendo com filhos de outros casamentos, netos fazendo parte da vida dos avós, casais que não vivem no mesmo domicílio, casais homossexuais, filhos vivendo com casais homossexuais). E, por fim, as famílias se tornaram menores, menos “horizontais” (menos irmãos e primos) e mais “verticais” (avós, pais, filhos, netos convivendo, ainda que não necessariamente no mesmo domicílio).

Tais transformações na família colocam desafios para o movimento sindical, para a sociedade, o Estado e as empresas. Como o movimento sindical trata essa instabilidade e essa diversidade das famílias quando reivindicar benefícios para a família ou quando abordar questões do cuidado com crianças ou idosos? Qual a atenção deve ser dispensada ao pai sem cônjuge que é responsável pelo filho ou pela mãe idosa? Ou o avô e a avó que são provedores do neto? Qual dependente será beneficiário de pensões ou de outros direitos? Como contemplar nas convenções coletivas a diversidade

---

<sup>2</sup> Ver o ensaio “*Até quando vale a pena viver?*”, de Michael Wolff, publicado na revista Piauí, nº 71, de agosto de 2012. O filme “Amor”, de Michael Haneke, também retrata uma situação desse tipo.

de situações familiares? Como incorporar nos benefícios a família em transformação frequente?

## **O desafio recolocado da imigração internacional**

É importante abordar um aspecto demográfico importante: a imigração internacional. Ao longo de sua história, o Brasil foi destino de mais de quatro milhões de africanos escravizados e de emigrantes internacionais, como os portugueses. Entre a segunda metade do século XIX e o terceiro decênio do XX, indivíduos de diversas origens na Europa e Ásia, entre outros, migraram para o Brasil. Portanto, a configuração de nosso país e de nosso povo e cultura deve muito aos que, nascidos em outras nações, para cá vieram, seja de modo voluntário ou forçado. No entanto, a partir das décadas de 1930 e 1940, a imigração estrangeira perdeu importância no Brasil e, ao contrário, nas décadas de 1980 e 1990, ocorreu um fluxo de brasileiros para o exterior. Recentemente, entretanto, o Brasil voltou a ser um centro de atração de migrantes estrangeiros. De engenheiros portugueses a pedreiros haitianos, passando por trabalhadores bolivianos nas confecções, muitos estrangeiros têm se estabelecido no país. Além disso, muitos emigrantes brasileiros retornaram ao país, depois de longos anos em países estrangeiros (como EUA, Japão, Canadá e Portugal).

Sem deixar de lado o fato de que os imigrantes contribuíram em muito para o desenvolvimento do país e podem continuar a fazê-lo, são vários os desafios que se colocam para o movimento sindical nesse tema, seja na relação com as empresas, com o Estado ou mesmo com sua base de representação. Uma primeira questão que se impõe diz respeito a quais devem ser as regulamentações e a legislação referentes ao trabalho de estrangeiros no país e se isso deve se traduzir em mudança da lei atual ou não. Relacionada a isso está a questão sobre o interesse do país em permitir o ingresso de trabalhadores externos no seu mercado de trabalho. Em alguns casos, as entidades sindicais de trabalhadores e as associações de defesa profissional tentam impor limites à emissão de licença para o trabalho de estrangeiros. Também o reconhecimento da formação profissional e universitária atua como obstáculo ao exercício profissional de trabalhadores com certificação obtida no exterior. Trajetórias profissionais cumpridas em mais de um país trazem o problema relacionado às regras de acesso aos benefícios previdenciários do sistema público. Ademais, a absorção dos trabalhadores estrangeiros por seus colegas brasileiros e pelas empresas pode ser fonte de atritos. E, por fim, deve-

se refletir sobre quais as implicações deste fenômeno para os trabalhadores em geral e para as empresas.

## **A demografia rural**

De 1990 a 2010, a população classificada como rural (isto é, residindo em áreas rurais) diminuiu algo em torno de seis milhões de pessoas, sendo quatro milhões nos anos 1990 e dois milhões nos anos 2000. Esse êxodo para o mundo urbano, principalmente de jovens (em sua maioria mulheres) e idosos e aposentados (que buscam melhores condições de vida e acesso a saúde), tem reconfigurado o rural brasileiro. A evasão de mulheres jovens tem masculinizado as áreas rurais e as dificuldades de relacionamento dos homens jovens, cuja fixação no campo se daria pela constituição de famílias, tem se traduzido em um problema sério de sucessão rural, principalmente para a agricultura familiar.

Já no caso dos empregados (assalariados) rurais, o êxodo de trabalhadores reflete a redução do número de postos de trabalho no campo. Devido ao fato de boa parte dos assalariados rurais residirem nos centros urbanos, ocorre uma erosão de sua identificação como trabalhadores rurais. Em várias funções, os assalariados não têm aceitado a inscrição em suas carteiras de trabalho da especificação "trabalhador rural" com a função específica que exerce, requerendo a notação da função em si, como, por exemplo, "aplicador de agrotóxico" ou "operador de colheitadeira mecanizada". Essa não identificação de "trabalhador rural", que para o trabalhador se traduz em especialização e valorização de sua profissão, tem reflexos no esvaziamento sindical, com diminuição da base e enfraquecimento de legitimidade de representação política pelos sindicatos.

O fato de residir no meio urbano tem seu lado positivo para o trabalhador e a trabalhadora (como no acesso a bens públicos, educação, saúde etc.), mas, por outro lado, induz a perdas, ao inviabilizar, por exemplo, a renda não monetária a que se tem acesso em boa parte na zona rural por meio de cultivos e criações para o próprio consumo e para revenda.

As quebras da sucessão rural e a base de trabalhadores decrescente dificultam a renovação sindical. As lutas pela reforma agrária também se tornam mais difíceis. Com

o campo esvaziado de gente e a boa parte de trabalhadores rurais residindo nas cidades, o alcance do objetivo se torna cada dia mais difícil.

## Rumo ao futuro

As mudanças na estrutura etária da população brasileira colocam diversos desafios ao país. Entre eles, destacam-se as questões da educação, da saúde e da previdência. A diminuição do peso e, mais tarde, dos tamanhos dos grupos de crianças e jovens abre a possibilidade e a necessidade de investir na melhoria da escolarização e da formação desses futuros adultos. Também serão necessárias políticas de formação continuada. A maior proporção de idosos impõe o desafio de se continuar sustentando o financiamento da previdência. Do ponto de vista da política de saúde, a transformação demográfica acarretará mudanças nas ações, nas medidas, nos serviços e nos gastos. Por exemplo, os gastos com obstetrícia e cuidados da primeira infância devem se reduzir, em termos relativos, enquanto os com doenças degenerativas e com cuidados de idosos aumentam.

Apesar de todas essas transformações por que o Brasil está e continuará passando, há alguns fenômenos no contexto das relações de trabalho que não têm se alterado e persistem como desafios à ação sindical. Os patamares salariais no país em geral ainda são baixos; a desigualdade permanece aguda; as jornadas de trabalho seguem longas; a rotatividade mantém-se acelerada; é alta a flexibilidade (no uso da força de trabalho, na duração do trabalho, nas formas de contratação e de remuneração); os acidentes e as doenças no trabalho seguem afetando muitos trabalhadores; o movimento de trabalhadores sofre com a dificuldade de acesso a informações das empresas e com a resistência das empresas à representação dos trabalhadores no interior das empresas, seja sob a forma de delegados sindicais ou de comitês sindicais de base.

O desafio da conquista da justiça e igualdade continua a se impor ao Brasil. No campo do trabalho, reduzir a desigualdade e a pobreza requer fazer com que o poder aquisitivo das famílias trabalhadoras cresça de modo acentuado. Para isso, os salários devem aumentar mais do que a evolução da produtividade e o Estado deve aprofundar seu papel redistributivo, seja por meio de um sistema tributário mais progressivo (tributando mais os mais ricos), seja por uma estrutura de gastos que privilegie os mais



pobres, com bons serviços de educação, saúde, saneamento, ou por meio da ampliação da rede de proteção da Seguridade Social.

Ainda assim, em que pesem os velhos e novos desafios colocados para a ação sindical, pode-se afirmar que as condições do país são favoráveis à busca de soluções para eles. A perspectiva de continuidade do crescimento econômico, num cenário de aprofundamento da democracia, revigoramento do Estado e diminuição das desigualdades, permite acreditar que o movimento sindical conseguirá encontrar caminhos que possibilitem jornadas de trabalho menores, ocupações econômicas de qualidade e boas e homogêneas condições de vida para o conjunto dos trabalhadores. O tamanho do desafio, contudo, exige que se articule desde já, de modo dinâmico, os rumos da produção (o que se produz, como se produz) aos da distribuição (quem consome o quê), no presente e no futuro próximo. Para isso, deve-se pensar no que se deve investir, como preparar os futuros trabalhadores e como garantir que o atual período de prosperidade se traduza, no futuro, em boas condições de vida para os trabalhadores que estarão aposentados.

## 7. Referências bibliográficas

CARVALHO, José Alberto Magno de; WONG, Laura Rodriguez.R. **O novo padrão demográfico brasileiro**: oportunidades e desafios para a sociedade, incluindo a academia. Belo Horizonte, MG: Cedeplar/UFMG, 2010. Documento elaborado para subsidiar a elaboração do Plano Nacional de Pós Graduação 2011-2020 da CAPES, como parte dos “temas de interesse estratégicos nacionais”.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censos Demográficos de 1960, 1970, 1980, 1991, 2000 e 2010**. Rio de Janeiro. Disponível em: <[www.biblioteca.ibge.gov.br](http://www.biblioteca.ibge.gov.br)>.

MDS - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, SAGI - Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. Fecundidade por grandes regiões e faixas de renda domiciliar nos Censo Demográficos 2000 e 2010. Brasília. 2012. (Estudo Técnico nº 06/2012). Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/98866939/Fecundidade-Por-Faixas-de-Renda-Nos-Censos-2000-2010>, Acesso em: 25 fev. 2013.

WOLFF, Michael. Até quando vale a pena viver?. **Revista Piauí**, São Paulo, n. 71, ago. 2012.

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

**Presidente: Antônio de Sousa** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

**Vice Presidente: Alberto Soares da Silva** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

**Secretária Executiva: Zenaide Honório** - APEOESP - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Edson Antônio dos Anjos** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretor Executivo: José Carlos Souza** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira** - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

**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 das Graças de Oliveira** - Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos** - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa** - Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

**Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva** - Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Ângelo Máximo de Oliveira Pinho** - Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

#### **Direção técnica**

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico  
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento  
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais  
Nelson Karam – coordenador de educação  
Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

#### **Equipe técnica responsável**

Frederico Luiz Barbosa de Melo  
Júnior César Dias  
Maria de Fátima Lage Guerra  
Daniel Bruno Biagioni (crítica)  
Paulo Jäger (crítica)  
Reginaldo Muniz Barreto (crítica)