



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE ECONOMIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

RAFAEL AUGUSTO FAGUNDES GUIMARÃES

**O emprego formal na RMS: Uma análise do tempo de permanência a partir do modelo
de sobrevivência**

SALVADOR

2013

RAFAEL AUGUSTO FAGUNDES GUIMARÃES

**O EMPREGO FORMAL NA RMS: UMA ANÁLISE DO TEMPO DE
PERMANÊNCIA A PARTIR O MODELO DE SOBREVIVÊNCIA.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de Economia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Wilson Ferreira Menezes

SALVADOR

2013

Ficha catalográfica elaborada por Valdeineia Veloso CRB 5-1092

G963 Guimarães, Rafael Augusto Fagundes
O emprego formal na RMS: uma análise do tempo de permanência
A partir do modelo de sobrevivência / Rafael Augusto Fagundes
Guimarães . – Salvador, 2013

71f. graf. il . tab

Trabalho de Conclusão de (Graduação em Economia) -
Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, 2013.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Wilson Ferreira Menezes

1. Emprego 2. Região Metropolitana de Salvador I. Guimarães,
Rafael Augusto Fagundes. II. Menezes, Antonio Wilson Ferreira III.
Título.

CDD 330.981

RAFAEL AUGUSTO FAGUNDES GUIMARÃES

**O EMPREGO FORMAL NA RMS: UMA ANÁLISE DO TEMPO DE
PERMANÊNCIA A PARTIR O MODELO DE SOBREVIVÊNCIA**

Dissertação apresentada ao curso de Economia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para à obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Aprovada em 23 de agosto de 2013

Banca examinadora

Orientador: _____

Prof. Dr. Antônio Wilson Ferreira Menezes

Faculdade de Economia da UFBA

Prof^a. Dr^a Cláudia Sá Malbouisson Andrade

Faculdade de Economia da UFBA

Prof. Dr. Carlos Frederico Azeredo Uchôa

Faculdade de Economia da UFBA

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me ajudado sempre.

Aos meus pais, Luís Cláudio e Alda Patrícia, por todo carinho e suporte emocional, nesta etapa difícil na minha jornada.

A minha família, aqueles que de alguma forma me ajudaram a chegar até aqui.

Ao Prof. Dr. Wilson Menezes, por sugerir o tema e pela fundamental ajuda em todo processo de desenvolvimento deste trabalho monográfico.

E a todos os demais professores e servidores da FCE por terem contribuído para minha formação acadêmica.

*O mundo é o caminho no qual a alma deve provar a experiência, testemunhar a fé,
desenvolver as tendências, conhecer o bem, aprender o melhor, enriquecer os dotes
individuais*

- Francisco Cândido Xavier

RESUMO

O presente trabalho analisa o tempo de permanência do emprego, na Região Metropolitana de Salvador, estudado sobre a ótica da função de sobrevivência, estimada através do modelo não paramétrico de Kaplan-Meier. Dessa forma, busca-se identificar quais as características, a níveis regionais, individuais e de natureza de vínculo possuem um maior tempo de sobrevivência no emprego, assim como no seu oposto. Especificamente elaborado para o mercado de trabalho formal, são apropriados os diversos aspectos locais regionais que se apresentam como possíveis relações de ordem causal para com a natureza das investigações. Movimentos políticos e estruturais também são considerados de modo a tentar observar tendências e peculiaridades merecedoras de posteriores investigações.

Palavras-chave: Emprego Formal; Mercado de Trabalho; Função de Sobrevivência; Kaplan-Meier; RAIS; RMS

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 2.1 - Tempo Médio de Permanência no Emprego, por País, 2009	20
Figura 4.1 - Divisão da Região Metropolitana de Salvador, por Município	29
Gráfico 4.1 - Distribuição da População, Por Cor, RMS (em %)	31
Gráfico 4.2 - Distribuição da População, Por Gênero, RMS (em %)	32
Gráfico 4.3 - Distribuição da População, Por Escolaridade, RMS (em %)	32
Gráfico 4.4 - Distribuição da População, Por Faixa de Idade, RMS (em %)	33
Figura 5.1 - Ilustração do Esquema de Censura dos Dados	47
Gráfico 6.1 - Função de Sobrevivência, RMS	51
Gráfico 6.2 - Função de Sobrevivência, Por Município, RMS	53
Gráfico 6.3 - Função de Sobrevivência, Por Tipo de Vínculo, RMS	55
Gráfico 6.4 - Função de Sobrevivência, Por Gênero, RMS	56
Gráfico 6.5 - Função de Sobrevivência, Por Cor, RMS	58
Gráfico 6.6 - Função de Sobrevivência, Por Faixa de Idade, RMS	59
Gráfico 6.7 - Função de Sobrevivência, Por Escolaridade, RMS	61
Gráfico 6.8 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, RMS	63
Gráfico 6.2 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Município, RMS	64
Gráfico 6.3 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Tipo de Vínculo, RMS	65
Gráfico 6.4 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Gênero, RMS	67
Gráfico 6.5 - Função de Sobrevivência para até 12 meses Por Cor, RMS	68
Gráfico 6.6 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Faixa de Idade, RMS	70
Gráfico 6.7 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Escolaridade, RMS	71

LISTA DE TABELAS

Tabela 2.1 - Emprego Formal, Percentual de Participação por Faixa de Tempo de Emprego no Brasil	19
Tabela 4.1 - População e Produto Interno Bruto dos Municípios, RMS	30
Tabela 4.2 - Saldos de Empregos Formais e Variação Anual, RMS	35
Tabela 4.3 - Distribuição da População, por Classificação; Taxas de Emprego e Desemprego, RMS, 2011	36
Tabela 4.4 - Emprego Formal, por Município, RMS, 2011	37
Tabela 4.5 - Emprego Formal, por Setor de Atividade, RMS, 2011	38
Tabela 4.6 - Emprego Formal, por Tipo de Vínculo, RMS, 2011	39
Tabela 4.7 - Emprego Formal, por Gênero, RMS, 2011	40
Tabela 4.8 - Emprego Formal, por Cor, RMS, 2011	40
Tabela 4.9 - Emprego Formal, por Faixa de Idade, RMS, 2011	41
Tabela 4.10 - Emprego Formal, por Escolaridade, RMS, 2011	41

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	11
2.1	O TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO COMO INDICADOR SOCIAL	13
2.1	A FORMALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	15
3	A METODOLOGIA DA RAIS	22
4	CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR	28
4.1	ASPECTOS DEMOGRAFICOS E SOCIOECONOMICOS	28
4.2	O MERCADO DE TRABALHO	34
5	O MODELO DE ANÁLISE DE SOBREVIVÊNCIA	43
5.1	A FUNÇÃO DE SOBREVIVÊNCIA	44
5.2	O ESQUEMA DA CENSURA DE INFORMAÇÕES	46
5.3	O ESTIMADOR KAPLAN-MEIER, OU PRODUTO-LIMITE	47
5.4	DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS	49
6	INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS	51
6.1	ESTIMAÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO, TOTAL	51
6.2	ESTIMAÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO, TEMPO ATÉ 12 MESES	63
7	CONCLUSÕES	73
	REFERÊNCIAS	76
	ANEXOS	79

1 INTRODUÇÃO

Um dos mais importantes indicadores do desempenho do mercado de trabalho é o tempo de permanência no emprego. Pois, geralmente tempos mais curtos normalmente estão relacionados com formas precárias de trabalho e baixa qualidade da ocupação, ao passo que, a maior presença de contratos de longa duração geralmente se reflete em empregos melhor remunerados e um mercado de trabalho mais estabilizado. Ademais, estudos empíricos defendem que empregos de maiores durações normalmente, acarretam maiores benefícios sociais tanto para a empresa como para o trabalhador, gerando efeitos positivos na economia como um todo, com um aumento no investimento em capital humano a médio e longo prazos, assim como uma possível melhora na qualidade de vida da população.

Compreende-se que o mercado de trabalho brasileiro passou por grandes mudanças nos últimos anos, principalmente quanto ao seu grau de regulamentação e estrutura das ocupações. Um dos acontecimentos positivos é o aumento da formalização das relações de trabalho, com um persistente crescimento do emprego formal, verificado a partir de 2003, com a retomada do crescimento econômico, reflexos tanto de um cenário macroeconômico internacional mais favorável, como de políticas econômicas voltadas para uma maior fiscalização das relações de trabalho e valorização do salário mínimo.

A Região Metropolitana de Salvador (RMS), apesar de ainda possuir certos gargalos históricos que a caracterizam, com elevados níveis de desemprego e pobreza, seguiu essa tendência, e vêm apresentando uma relativa melhora nos seus indicadores sociais e econômicos, além de um crescimento contínuo para o número de trabalhadores com carteira assinada.

Para verificar a estrutura do mercado de trabalho na RMS, no que tange ao universo do emprego formal, este estudo busca analisar o tempo de permanência no emprego da RMS, levando em consideração algumas características individuais, regionais e tipo de vínculo empregatício. Para atingir tal objetivo, faz-se uso da análise de sobrevivência, estimada através do modelo não paramétrico de Kaplan-Meier, também chamado de modelo do produto-limite, que permite lidar com dados censurados apresentados no momento da pesquisa, para estimar a probabilidade de ocorrências de desligamentos do emprego formal.

Utiliza-se como fonte de dados, o anuário estatístico do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgado pelo Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A RAIS é um registro administrativo, divulgado anualmente, que abrange todo o território nacional. Com o intuito de suprir com informações, controle e estatísticas às entidades governamentais na área social. Constitui um instrumento imprescindível para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal. Possuindo a característica de cobrir aproximadamente 97% do emprego formal brasileiro, o anuário estatístico, ao divulgar informações estatísticas da RAIS sobre o número de empregos com carteira assinada, assim como aspectos individuais do trabalhador e dos estabelecimentos, entre outras variáveis, é uma base de dados de fundamental importância para a análise do emprego formal a nível regional.

No segundo capítulo são apontados alguns estudos a respeito da importância do tempo de permanência no emprego, como um indicador para o desempenho do mercado de trabalho. Em seguida, é feita uma breve contextualização histórica sobre o processo de formalização do mercado de trabalho brasileiro, para uma maior compreensão do tema.

O terceiro capítulo expressa a metodologia utilizada pelo Registro Anual de Informações Sociais (RAIS), quanto à forma de realização da pesquisa e captação dos dados.

O quarto capítulo se destina a fazer uma análise descritiva dos aspectos demográficos e socioeconômicos da Região Metropolitana de Salvador, assim como seu Mercado de Trabalho, principalmente no que tange ao emprego formal

No quinto capítulo é dedicado ao modelo de sobrevivência, quando é definida a variável de interesse e explicitada a metodologia utilizada para se atingir o objetivo de estudo.

O sexto capítulo os resultados são apresentados e interpretados, à luz do método utilizado.

No sétimo capítulo são apresentadas algumas considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

2.1 O TEMPO DE PERMANENCIA NO EMPREGO COMO INDICADOR SOCIAL

A geração de trabalho e renda é um elemento fundamental para a inclusão social. Com efeitos positivos sobre a autoestima do indivíduo, promovendo sua dignidade e capacidade de produzir e contribuir para a sociedade e ser retribuído de alguma forma pelo seu esforço. Dessa forma elevando seu nível de bem-estar e de sua família, dando condições para a manutenção de suas necessidades básicas, inerentes a sua condição de ser social.

Consequente, a promoção de um trabalho que satisfaça essas características é condição essencial para o desenvolvimento econômico e social. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou, em 1999, o conceito de Trabalho Decente, que expressa exatamente os objetivos de garantir a todas as pessoas oportunidades de um emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança, e dignidade. (GUIMARÃES 2011, p.64). Isso demonstra a crescente atenção internacional dos problemas econômicos e sociais relacionados ao mercado de trabalho.

No que tange, ao aspecto de promoção a um emprego de qualidade, a OIT ressalva que o importante não é apenas gerar postos de trabalho, mas também garantir um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Isso abarca uma "combinação complexa de fatores que inclui tanto aspectos das relações sociais de trabalho, como o caráter mais ou menos estável e permanente dos contratos de trabalho ou o nível das remunerações, quanto a aspectos da segurança material com que se realizam as tarefas e as atividades de trabalho" (OIT, 2002 *apud* COSTA 2010).

Um indicador social, para a pesquisa acadêmica, serve como um elo que liga os modelos explicativos da teoria social e a evidência empírica dos fenômenos sociais observados. Através dos mesmos, é possível fazer um monitoramento da realidade social, verificando as condições de vida, bem-estar, assim como a distribuição social-econômica de toda a população. Assim servindo como subsídios para a formação ou modificação das políticas públicas e também como aprofundamento da investigação acadêmica á respeito das mudanças sociais e causas que determinam as mesmas. (JANUZZI, 2003, p.15)

Ainda de acordo com Januzzi (2003, p.16), os indicadores podem tanto se referir a população total como à grupos sociodemográficos específicos, de acordo com a finalidade da pesquisa. Eles podem ser expressos através de diversas formas: taxas, proporções, médias, índices, distribuições por classes e cifras absolutas. Portanto, as estatísticas públicas, como os dados censitários, estimativas amostrais e registros administrativos, servem de base para a construção de indicadores sociais. O que diferencia estes é exatamente o valor contextual presente nos primeiros, ou seja, os indicadores possuem o aparato de uma Teoria Social¹ ou Finalidade Programática que permitem observar a realidade social de forma mais contextualizada, dentro de um determinado espaço e período de tempo.

Ao analisar o tempo de permanência do emprego, é possível obter características gerais a respeito do mercado de trabalho do país, assim como seu regime de trabalho, pois este indicador expressa a natureza dos vínculos existentes entre empregadores e trabalhadores. Um tempo de permanência mais longo, geralmente está associado a melhores condições de trabalho e atuação mais forte dos sindicatos. Ao passo que para tempos mais curtos, se supõe menores taxas de investimento na formação dos trabalhadores, e primordialmente, uma natureza de vínculo ou compromisso mais fraca entre os empregadores e os empregados muitas vezes se relacionando a formas precárias de trabalho.

Alguns estudos empíricos defendem que os níveis proteção ao emprego e o de proteção social, possuem fortes tendências a influenciar no tempo de trabalho. Auer (1991), estabelece uma relação de *trade-off* e também de *complementaridade* entre as proteções específicas ao emprego e ao social como um todo. Para a primeira relação: Um aumento no nível de regulamentação se traduz em tempos de permanência de emprego mais longos, portanto há uma menor necessidade de proteção social. Caso este último seja maior, haverá um maior número de demissões, em contrapartida, estará presente uma forte atuação de benefícios sociais como o seguro-desemprego. Já para a complementaridade, o autor cita que para países com as características elevadas, eles se beneficiarão de ambas, como no caso dos estados europeus baseados na política do bem-estar social. Portanto, observando os níveis de atuação

¹ Define-se Teoria Social, como uma estrutura ou paradigma analítico para observar os fenômenos sociais. Abrangendo ideias sobre as modificações da sociedade, suas estruturas, relações de poder, distinções dos indivíduos através de gêneros, etnias e classes sociais. (HARRINGTON, 2005, p.1 *apud* JANUZZI, 2013)

dessas políticas em um Estado, é possível realizar algumas inferências a respeito do tempo de permanência do emprego, assim como sobre a estabilidade dos contratos de trabalho.

Ademais, o tempo de permanência no emprego também está associado ao custo social provocado pela rotatividade do trabalho, sendo que este último será menor quando o tempo de emprego for mais longo. Tendo como base os fundamentos da teoria do capital humano, a qual expressa que os conhecimentos e habilidades (inatas ou adquiridas) do indivíduo, sejam eles de ordem geral (alfabetização, por exemplo) ou específicos (habilidades ou conhecimentos requeridos por um determinado posto de trabalho), que determinam sua produtividade.

De acordo com Farber (1998), a presença de um capital humano, específico do empregado, é a razão da existência de contratos de trabalho mais longos, pois se pressupõe que existe algo único na relação empresa-trabalhador, que não possui a mesma utilidade fora desta relação, seja do trabalhador em outra empresa, ou se a empresa contratar outro trabalhador. Por exemplo, treinamentos realizados pelo empregado dentro da própria firma. Maxcy (2004), também foca nesta questão, ao examinar que os contratos de longa duração são normalmente ocupados por trabalhadores de habilidades únicas. Para o autor, a incerteza, tanto para empresa como para o empregado, é determinada por duas razões: variações no capital humano do trabalhador e flutuações na produção física do trabalhador. Neste sentido, os contratos de longa duração são uma boa solução para os problemas fundamentais da Teoria dos Contratos: Risco Moral e Seleção Adversa. Portanto, a experiência e informação adicional do trabalhador se refletem em maiores níveis de produtividade pra empresa, e esta, em contrapartida, oferece ao empregado retornos garantidos através de uma relação de trabalho de longa duração.

Fora isso ainda existe os custos inerentes à procura por um novo trabalhador, até a sua contratação. Logo, dependendo do setor e da sua magnitude, um tempo curto de permanência no emprego poderia até gerar prejuízos para a economia como um todo dada as perdas na produtividade tanto para empresa como para o trabalhador, assim como acarretar em uma redução no investimento em capital humano no médio e longo prazo. Apesar da globalização necessitar de uma maior flexibilização nas relações de produção, para atender as mudanças na demanda, por outro lado, o conhecimento vem adquirindo cada vez mais importância como um fator de produção, indo de encontro a essa tendência, o que justifica maiores investimentos em capital humano, por parte das organizações.

Todavia, individualmente, ressalta-se que contratos com durações mais curtas possuem um custo menor para a empresa além de serem considerados uma boa alternativa para os chamados empregos sazonais. Alguns pesquisadores, defendem que este tipo de emprego também podem servir como um método de “seleção” para os empregos de longa duração. Se um trabalhador se destacar entre os demais, possui grandes chances de ser promovido e conseguir um emprego de contrato permanente. Dessa forma, salários pequenos neste tipo de emprego seriam compensados futuramente pelos maiores salários que o trabalhador posteriormente auferirá ao ser remanejado para seu novo emprego. (LAZEAR, 1979 *apud* HALIMA, 2005, p.4)

Já Cantor (1990) cita, entre outros determinantes que afetam a duração dos contratos de trabalho, a *renda diferencial* destinada ao empregado como tendo uma relação positiva com o tempo de emprego. Assim como Abraham; Farber (1986) estabelecem uma associação positiva entre os rendimentos e o tempo de permanência no emprego, partindo do raciocínio de que a experiência do indivíduo aumenta sua produtividade do emprego, e isto se reflete em salários melhores. Isso porque um dos fatores determinantes para um indivíduo mudar de emprego, é receber uma oferta de salário superior a sua atual, dificilmente um trabalhador escolherá, por vontade própria, um trabalho de remuneração menor.

Logo, compreende-se a importância de avaliar o tempo de permanência do trabalho, dado os seus efeitos diretos e indiretos sobre o desempenho do mercado de trabalho de uma determinada região ou setor da economia. Pois, os contratos de longa duração possuem uma certa tendência a afetar os níveis de produtividade da ocupação de forma positiva, assim como geram benefícios diretos para o próprio trabalhador, na forma de uma maior estabilidade, satisfação pessoal, e muitas vezes rendimentos mais elevados e garantidos. Dando-lhe, portanto, condições adequadas para suprir suas necessidades e da sua família.

2.2 A FORMALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A importância de discutir o comportamento do emprego formal decorre basicamente de duas premissas. Em primeiro lugar, quando considerado apenas da perspectiva do mercado de trabalho, sua importância reside no fato de que sobre este tipo de relação se molda todo o arcabouço legal de regulamentação das condições de uso, remuneração e proteção social aos ocupados e àqueles eventualmente desempregados temporariamente. (CARDOSO, 2007).

Nesse sentido, ao estudar algumas características desta forma específica de contratação de trabalho, como a duração da jornada de trabalho, rendimentos médios, ou o tempo de permanência no emprego, é possível realizar inferências, dentre outros fatores, sobre o padrão-base de qualidade para os contratos de trabalho de uma determinada região, as características ocupacionais dos vínculos empregatícios, assim como o desempenho do mercado de trabalho como um todo. Dentro deste contexto, observar as mudanças ocorridas nos últimos, quanto ao grau de regulamentação e formalização dos contratos de trabalho, para o Brasil, é de fundamental relevância para se compreender a dinâmica do emprego formal no país e também em níveis regionais.

O governo brasileiro deu um significativo passo para uma melhoria das relações de trabalho, do ponto de vista econômico e social, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se deu através do Decreto-lei nº 5452, sancionado pelo então Presidente Getúlio Vargas, no dia 1º de maio de 1943. Surgindo como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho, a CLT visava primordialmente a regulamentação das atividades individuais e coletivas do trabalho, garantindo os direitos trabalhistas dentro da legislação brasileira.

Mais tarde com o fim do regime militar, e a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, além de reforçar a legitimidade do poder normativo da justiça do trabalho, a então chamada Constituição Cidadã promoveu diversos avanços nos direitos trabalhistas como a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado, licença à gestante (sem prejuízos no emprego ou salário com duração de 120 dias), licença-paternidade, irredutibilidade salarial, limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais,

além da proibição de qualquer tipo de discriminação quanto ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Entretanto, já no início dos anos 90, um novo conceito entrou em pauta no debate sobre o mercado de trabalho, o de flexibilização das relações de produção, vindo como um produto de uma nova fase do capitalismo, mais globalizado, principalmente nas movimentações de capitais, que passa a “tomar as rédeas” nas decisões de investimentos nos países. Visto os resultados positivos apresentando nos Estados Unidos, o modelo neoliberal ganhou aceitação em vários Estados, com o principal argumento de que a rigidez no mercado de trabalho o incapacitaria de se ajustar a demanda agregada, provocando conseqüentemente um maior desemprego. No Brasil, como resultado das políticas neoliberais adotadas neste período, com a abertura financeira e comercial iniciadas pelo governo Collor (1990-1992) e aprofundada nos dois governos do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1999-2002), aliada, conseguinte, a um plano de estabilização baseado numa taxa de câmbio elevada e juros elevados, colocaram as empresas brasileiras sobre forte pressão concorrencial que tiveram de se adaptar a tendência global e recorrer a uma reestruturação produtiva. Apesar de ter ocorrido um amplo debate se o mercado de trabalho deveria aderir a flexibilização, prevaleceu o discurso neoliberal, e principalmente a partir do ano de 1994, até início dos anos 2000, ocorreram varias mudanças na legislação para permitir uma maior flexibilização da força de trabalho. Por exemplo, mudanças na criação de contratos por prazo determinado, trabalho temporário, de estagiários e de cooperativas profissionais, ao passo que novas regras foram criadas para a regulamentação da Participação de Lucros e Resultados (PLR), contratação parcial e possibilidade de suspensão do contrato de trabalho (layoff) (DIEESE, 2011, p.32). Ademais, o estudo de Azevedo e Menezes (1996) revela que:

Entre os anos 80 e 90, percebe-se, então, uma grande diminuição da qualidade de empregos, uso mais frequente de contratações sem registro, novas formas de trabalho por conta própria, e realce do trabalho doméstico como forma de sobrevivência, além dos trabalhos e construções para uso próprio que passam a fazer parte das novas estratégias de subsistência de grandes contingentes populacionais, localizados nos grandes e médios centros urbanos do país. Nesse contexto, pode se dizer que, além de uma elevação dos níveis de desemprego, aumentou o grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

Todavia, a partir do final de 2003, o país apresenta uma mudança positiva no seu quadro econômico, e atravessa um período de significativo crescimento econômico, aliado a uma conjuntura macroeconômica internacional favorável, que permaneceu até a chegada da crise econômica internacional no período, em meados de 2008, levando a uma queda do PIB brasileiro de 2009, até a sua recuperação no ano seguinte, mas sem ainda demonstrar o ritmo de crescimento de outrora, registrando taxas modestas para os anos seguintes.

Em junho de 2003, o governo brasileiro busca um maior avanço no sentido de uma maior promoção e qualificação no mercado de trabalho, assumindo um compromisso com a OIT para com o Trabalho Decente, através de um Memorando de Entendimento assinado pelo então presidente do Brasil, e pelo Diretor Geral da OIT, que previu o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Então, já em maio de 2006 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, estruturada com base em três prioridades: 1) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento. 2) Erradicar o Trabalho Escravo e eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas. 3) Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática.

Como consequência deste período, o mercado de trabalho brasileiro passou por importantes mudanças positivas. Com a redução das taxas de desemprego e elevação nas taxas de formalização dos empregos, com cerca de 12 milhões de postos de trabalho formais gerados entre 2003 e 2009, além da recuperação do salário médio real, reforçado por uma política de rendas baseada na valorização do salário mínimo, acarretando em uma melhora nos rendimentos dos trabalhadores. (DIEESE, 2011, p.35). Ademais, sobre este período Baltar et. al (2010), expressam que:

A elevação da taxa média de crescimento do PIB no período 2004-2008 resultou em importantes impactos positivos sobre o mercado de trabalho brasileiro [...] Ocorreram também melhorias e importantes mudanças qualitativas na estrutura ocupacional: foi reduzido o peso do emprego sem carteira, do trabalho por conta própria e do trabalho não remunerado na estrutura ocupacional. Com isso, as mudanças na composição setorial da ocupação, refletindo a retomada do crescimento da economia e seus impactos positivos sobre a expansão do emprego formal, reduziu o peso, na ocupação total de setores que apresentavam maiores facilidades de entrada para os trabalhadores que geralmente buscam estratégias de sobrevivência – sem outras alternativas nos momentos de desemprego elevado –, ou

seja, de setores marcados por ocupações precárias, não assalariadas, não protegidas pela legislação trabalhista e associadas a baixíssimos rendimentos do trabalho. Dessa forma, ocorreu uma redução no ritmo de crescimento da parcela de trabalhadores não assalariados (trabalhadores por conta-própria ou empregadores) e de assalariados sem carteira de trabalho, que cresceram bem menos que o emprego formal.

Ainda de acordo com Baltar et al (2010), essa elevação nos níveis formalização do mercado de trabalho é resultado de dois efeitos distintos: De um lado, observou-se uma certa tendência de formalização das empresas e dos contratos do trabalho, decorrente de uma maior fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); de outro, houve um aumento na quantidade de empregos formais gerados para cada ponto percentual de crescimento do produto, em razão das modificações de ampliações ocorridas na estrutura produtiva brasileira.

Tais mudanças também se refletiram sobre a atuação dos sindicatos, que ampliaram sua representatividade junto as suas categorias profissionais. O número absoluto de sindicatos também voltou a crescer, após um período de queda nos anos 90, com um aumento dos sindicalizados de 12,7 milhões em 2001, para 16,5 milhões em 2009. As negociações coletivas também foram mais favoráveis aos trabalhadores, que passaram a obter melhores resultados nas negociações salariais. Sendo que, a partir de 2004, num contexto de elevação nos níveis de emprego e de política de elevação do salário mínimo, verifica-se que boa parte das categorias conseguiu recompor o poder de compra dos salários, alcançando inclusive aumentos reais. Ainda assim, o emprego formal apresentou um crescimento mais intenso do que a sindicalização. (KREIN; SANTOS, 2012, p.70-71)

Todavia, mesmo com todo o significativo progresso nas relações de trabalho, ainda existem diversos gargalos para este mercado, sendo dos grandes problemas que impedem um melhor funcionamento do mercado de trabalho formal no Brasil é a curta duração de uma grande parcela dos contratos de trabalho, como se pode verificar através da tabela a seguir:

Tabela 2.1. - Emprego Formal, Percentual de Participação por Faixa de Tempo de Emprego no Brasil

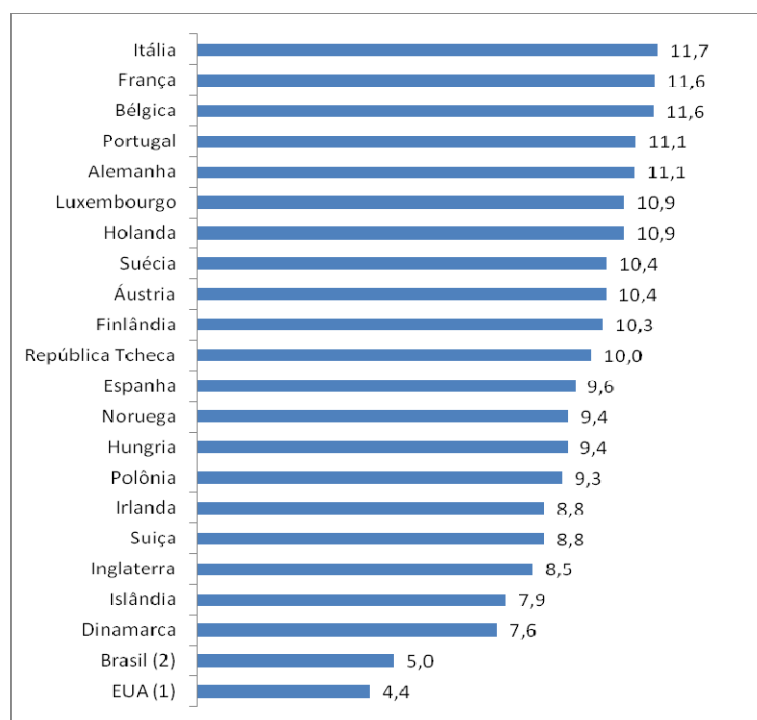
Faixa Tempo de Emprego	Vínculos Ativos 31/12 (%)			
	2011	2009	2004	2002
Ate 2,9 meses	10,55	10,39	8,94	8,57
3,0 a 5,9 meses	9,49	9,06	8,45	8,03
6,0 a 11,9 meses	15,07	14,15	13,15	13,24
12,0 a 23,9 meses	16,29	16,52	15,00	15,78
24,0 a 35,9 meses	9,39	9,74	10,12	10,00
36,0 a 59,9 meses	11,51	11,29	12,48	11,48
60,0 a 119,9 meses	12,33	12,66	13,82	14,43
120,0 meses ou mais	15,32	16,14	18,01	18,45
Total	100	100	100	100

Fonte: RAIS/Elaboração Própria

No Brasil, a partir de 2004, de acordo com os dados divulgados pela RAIS, observa-se uma maior participação de empregos de curta duração (até 2 anos) no total de vínculos empregatícios, tendo como contrapartida uma redução nos empregos com mais de 5 anos de duração. Para os vínculos de curta duração, que já nos anos 2000 era responsável por 44% do total de estoque de empregos formais, houve um aumento de 6% entre os anos de 2000 e 2009.

Todavia, de acordo com o DIEESE, boa parte deste crescimento se deve ao forte aquecimento do mercado de trabalho formal neste período, principalmente na elevação das taxas de “reemprego” e “primeiro emprego”, que foram mais influentes na composição de vínculos empregatícios com menos de um ano na RAIS, que por sua vez explicam cerca de 31,0% do total de estoque anual de empregos formais nos últimos anos da década passada. Além do mais, o tempo médio do emprego formal no Brasil foi de cerca de 5 anos para os vínculos ativos do ano de 2009. Observando o gráfico a seguir, comparativamente, países mais desenvolvidos tendem a apresentar índices mais elevados (salvo os Estados Unidos, que possuem uma média de 4,4 anos para os empregos formais). Países como a Itália, França e Portugal chegam a possuir mais do que o dobro do valor registrado para o Brasil. (11,6; 11,7 e 11,1; respectivamente)

Gráfico 2.1 - Tempo Médio de Permanência no Emprego, por País, 2009



Fonte: DIEESE\OCDE. StatExtracts; BLS. Current Population Survey; MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

Notas: 1) Para os EUA, situação de janeiro de 2010; 2) Trata-se dos vínculos formais.

Ainda com base nas informações divulgadas pela RAIS, mostram que o total de trabalhadores que atuam no mercado de trabalho brasileiro é cerca de 20% menor que o total de vínculos anuais existentes. Verifica-se que uma parcela dos trabalhadores chega a ocupar mais de um vínculo, onde se concentra boa parte dos chamados empregos parciais ocupados por professores, médicos, etc. Outras parcelas dos empregos são de natureza sazonal, com duração limitada, típica dos setores da Construção Civil e Agricultura. Mais uma terceira parte, é contratada por vínculos de curtíssima duração. E uma última parte que é contratada por meio de contratos temporários ou por prazo determinado, e as contratações terceirizadas, que muitas vezes são de curta duração.

Independentemente da natureza do contrato de trabalho, a condição de desligado leva o indivíduo a procurar uma nova vaga, mesmo que tal busca possa ser adiada através da transição para o mercado informal, ou pela utilização de benefícios sociais como o seguro-desemprego. Em face da natureza do vínculo empregatício se dar através da relação de assalariamento, a necessidade de buscar uma nova vaga no mercado de trabalho formal passa ser primordial para os indivíduos inseridos dentro deste universo. Dessa forma, a alternância

de ativos e desligados na RAIS, e vice-versa, indica o movimento de entrada e saída de um grupo de vínculos empregatícios de natureza intermitente. (DIEESE, 2011, p.106)

Portanto, apesar da elevação dos níveis de formalização ter repercutido em significativas mudanças positivas no mercado de trabalho brasileiro, sejam elas um aumento nas taxas de participação, dos níveis de rendimento e da seguridade social. Ainda é necessário buscar formas de amenizar problemas persistentes relacionados a uma baixa qualidade das ocupações, e falta de regularização dos processos de terceirização, que se refletem nesta natureza curta ou temporária de grande parcela dos contratos de trabalho, assim como numa grande rotatividade para o emprego formal.

3 A METODOLOGIA DA RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), foi criada no ano de 1975, mediante o decreto de nº 76.000. Idealizada inicialmente como fonte de controle de mão-de-obra estrangeira, e também servindo como uma base de dados, a RAIS, com o passar dos anos transformou-se em uma referência para o pagamento do Abono Salarial, e hoje em dia é considerada um dos mais importantes sistemas estatísticos no País.

De acordo com o Manual de Orientação da RAIS, ano-base 2012, todo estabelecimento deve fornecer ao Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), por meio da RAIS, as informações referentes a cada um de seus empregados, dentre estes estabelecimentos, quem deve declarar são:

- a) inscritos no CNPJ com ou sem empregados – o estabelecimento que não possuiu empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base está obrigado a entregar a RAIS Negativa (estabelecimento/entidade sem vínculo empregatício);
- b) todos os empregadores, conforme definidos na CLT;
- c) todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no País, com registro, ou não, nas Juntas Comerciais, no Ministério da Fazenda, nas Secretarias de Finanças ou da Fazenda dos governos estaduais e nos cartórios de registro de pessoa jurídica;
- d) empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados;
- e) cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas;
- f) empregadores urbanos pessoas físicas (autônomos e profissionais liberais) que mantiveram empregados no ano-base;
- g) órgãos da administração direta e indireta dos governos federal, estadual ou municipal, inclusive as fundações supervisionadas e entidades criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício das profissões liberais;
- h) condomínios e sociedades civis;
- i) empregadores rurais pessoas físicas que mantiveram empregados no ano-base; e
- j) filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior.²

² 1) o estabelecimento isento de inscrição no CNPJ é identificado pelo número de matrícula no Cadastro Específico do INSS (CEI), conforme parágrafo único do art. 2º do Decreto nº 76.900/75. Nessa categoria, incluem-se obras, empregadores pessoas físicas, urbanas e rurais que mantiveram empregados; 2) o estabelecimento inscrito no CEI, que não possuiu empregados ou manteve suas atividades paralisadas durante o ano-base, está dispensado de entregar a RAIS Negativa; 3) a

Dentre, a declaração, quem deve ser relacionado:

- a) empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência;
- b) servidores da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal, bem como das fundações supervisionadas;
- c) trabalhadores avulsos (aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria);
- d) empregados de cartórios extrajudiciais;
- e) trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;
- f) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998;
- g) diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS (Circular CEF nº46, de 29 de março de 1995);
- h) servidores públicos não-efetivos (demissíveis ad nutum ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT);
- i) trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº5.889, de 8 de junho de 1973);
- j) aprendiz (maior de 14 anos e menor de 24 anos), contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005;
- k) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999;
- l) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por lei estadual;
- m) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por lei municipal;
- n) servidores e trabalhadores licenciados;

empresa/entidade que possui filiais, agências ou sucursais deve declarar a RAIS separadamente, por estabelecimento (local de trabalho), entendido como tal todos aqueles sujeitos à inscrição no CNPJ, na categoria de órgão-estabelecimento. No caso dos órgãos da administração pública direta ou indireta, a RAIS de cada órgão estabelecimento deve ser fornecida separadamente, por local de trabalho dos empregados/servidores; 4) estabelecimento/entidade inscrito(a) no CNPJ e no CEI deve apresentar a declaração da RAIS pelo CNPJ; 5) estabelecimento/entidade em liquidação deverá entregar a RAIS mesmo nos casos de falência ou liquidação, pelos representantes legais definidos na legislação específica.

- o) servidores públicos cedidos e requisitados; e
- p) dirigentes sindicais.³

Quem não deve ser declarado:

- a) diretores sem vínculo empregatício para os quais não é recolhido FGTS;
- b) autônomos;
- c) eventuais;
- d) ocupantes de cargos eletivos (governadores, deputados, prefeitos, vereadores, etc.), a partir da data da posse, desde que não tenham feito opção pelos vencimentos do órgão de origem;
- e) estagiários regidos pela Portaria MTPS nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, e pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008;
- f) empregados domésticos regidos pela Lei nº 11.324/2006; e
- g) cooperados ou cooperativados.

Os dados são informados pelo estabelecimento, ou entidade, com vínculo empregatício, através do uso obrigatório do Programa Gerador de Declaração RAIS (GDRAIS 2012), emitindo a declaração pela Internet. Os estabelecimentos sem vínculo empregatício (RAIS Negativa), também podem utilizar o programa ou o Rais Negativa Web, informando os campos apenas vinculados a esta categoria. Em casos de empresas que possuem filiais, agências, sucursais, com ou sem empregados, ou sem movimentações no ano de referência, deve fornecer as informações separadamente, por estabelecimento e CNPJ específico. (BRASIL, 2012)

³ 1) o sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra ou a empresa contratada, que no ano-base congregou trabalhadores avulsos, deve fornecer as informações referentes a esses trabalhadores, além das relacionadas com seus próprios empregados. Em razão disso, a empresa tomadora desses serviços não deve declarar esses trabalhadores em sua RAIS. 2) Os aprendizes contratados pelas entidades sem fins lucrativos, mencionadas no inciso II do art. 430 da CLT, com exercício de atividades práticas em outra empresa, devem ser informados na RAIS declarada pela entidade contratante respectiva. Nesse caso, a empresa onde o aprendiz exerce as atividades práticas da aprendizagem não deve declará-lo na sua RAIS. 3) Os servidores que estiverem na situação de cedidos ou requisitados devem ser declarados na RAIS tanto pelo órgão de origem quanto pelo órgão requisitante, caso percebam remunerações de ambos os órgãos. 4) o dirigente sindical deve ser declarado na RAIS tanto pelo sindicato quanto pelo estabelecimento/órgão de origem, caso o mesmo perceba remuneração de ambas as partes. Se a remuneração for paga exclusivamente pelo sindicato apenas este deve declará-lo na RAIS.

Quanto as informações referentes ao empregado ou servidor, estas devem constar na RAIS de todos os estabelecimentos da empresa ou entidade aos quais ele esteve vinculado durante o ano-base, sendo de plena responsabilidade de cada estabelecimento, fornecer as informações relacionadas ao período em que o empregador esteve vinculado, seja na condição de “transferido”, “cedido”, ou “contratado”. Em casos em que um empregado ou servidor possuir mais de um contrato ou ocupação, com o mesmo estabelecimento (órgão), a informações de cada vínculo precisam ser declaradas de forma separada assim como as horas semanais devem serem informados de acordo com o contrato, e em uma situação onde o empregado foi desligado e readmitido no decorrer do ano-base, as informações referentes aos dois períodos devem ser fornecidas de forma separada. (BRASIL, 2012)

Principais Conceitos Utilizados:

Vínculos empregatícios, número de trabalhadores:

Entende-se como toda relação de emprego, estabelecidas sempre que ocorrer trabalho remunerado. O número de empregos em determinado período de referência corresponde ao número de vínculos empregatícios deste mesmo período, não ao número de trabalhadores empregados em si, pois é possível que um mesmo trabalhador esteja acumulando mais de um vínculo empregatício ao mesmo tempo.

Trabalhador celetista, avulso, temporário e por prazo determinado:

Define-se trabalhador celetista aquele que possui sua relação de emprego regida pela CLT, podendo este ser tanto do setor público como do privado. Os trabalhadores avulsos, conforme definidos por lei: estivadores, alvarengueiros, conferentes de carga ou descarga, vigias portuários, amarradores, trabalhadores avulsos do serviço de bloco, trabalhadores avulsos de capatazia, arrumadores, ensacadores de café, cacau, sal e similares e trabalhadores na indústria de extração do sal, na condição de avulsos, que prestam serviços por meio de sindicatos. São definidos como trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, aqueles que prestam trabalho a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou ao acréscimo extraordinário de serviço. Os

Trabalhadores por prazo determinado, regidos pela Lei nº 0.601, são aqueles que podem ser contratados por um período máximo de dois anos, desde que esse tipo de contrato tenha sido previsto em convenção ou em acordo coletivo.

Estabelecimentos:

Consideram-se como estabelecimentos, as unidades de cada empresa, separadas espacialmente, com endereços distintos (CNPJ). Os levantamentos da RAIS, são realizados, a nível de estabelecimento.

Tamanho do Estabelecimento:

Não é determinado de acordo sua características espacial, mais sim com base no número de empregos nele existente em 31 de dezembro do ano-base. Em caso de estabelecimentos de tamanho zero, significa expressar que mesmo não existindo trabalhadores com vínculos empregatícios na data em questão, existiu pelo menos um no decorrer do ano.

Admissão e Desligamento:

A RAIS engloba também nos conceitos de admissões e desligamentos, as transferências de empregados, de um estabelecimento para outro, de uma mesma empresa. Logo, por admissão, entende-se como toda entrada de trabalhador no estabelecimento no ano-base, qualquer que seja sua origem. E desligamento define-se como toda saída de pessoa do estabelecimento, que possuía relação de emprego durante o ano-base, por qualquer motivo, e tanto por iniciativa própria ou do estabelecimento em questão.

Informações dos Estabelecimentos:

Desde 2006 a RAIS vêm captando informações de acordo com o novo código de Atividade Econômica – CNAE 2.0, proposto pelo IBGE. No intuito de manter a continuidade da série histórica, o MTE permanece divulgando as informações estatísticas segundo a CNAE 1.0, a partir da adoção da Tábua de Conversão da CNAE 2.0 para a CNAE 1.0. Entretanto, devido à existência de variações significativas em nível de classe e grupo em algumas situações, e seguindo as normas internacionais que recomendam a compatibilização em nível de dois

dígitos, estão disponíveis a partir da RAIS/2006, segundo a CNAE 1.0, apenas as desagregações em níveis de Divisão e Seção. Ressalta-se que a maior agregação sugerida pelo MTE vai até aos 26 subsetores da economia.

4 CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR

4.1 ASPECTOS DEMOGRAFICOS E SOCIOECONOMICOS

A formação das regiões metropolitanas se relaciona com o intenso crescimento que gira em torno do aparecimento de núcleos urbanos. Em torno de um deles, outros vão se agregando, formando, dessa forma, um só aglomerado de relações e interações mútuas. Conforme este processo se desenvolve, os aglomerados isolados começam a fazer parte do mesmo espaço da cidade, manifestando o fenômeno metropolitano.

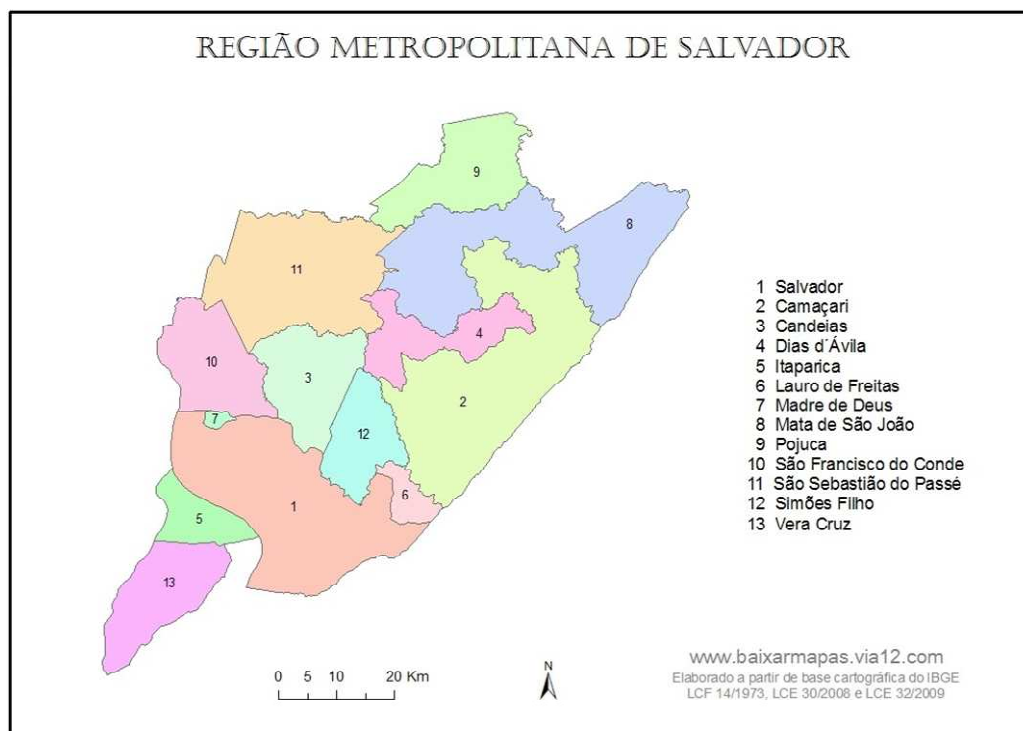
As Regiões Metropolitanas são definidas por duas características principais: Primeiramente, são formadas por mais de um município, com um município núcleo que dá nome a metrópole, e sendo este de área bem maior que os demais. Em seguida, elas são alvo de programas especiais, geridos por organismos regionais, especialmente criados, com a utilização de normais e recursos, em sua maioria, federais. (SANTOS, 1993, p.4)

A RMS foi instituída oficialmente pela Lei Complementar Federal número 14, de 8 de junho de 1973, contando com oito municípios. Todavia, as origens da institucionalização da região metropolitana veem antes desta lei ter sido promulgada. A criação da entidade governamental com recorte pré-metropolitano ocorreu em 1967, com a instituição do Conselho de Desenvolvimento do Recôncavo (Conder), que almejava elaborar uma estratégia de desenvolvimento integrado para esta região (Recôncavo), incluindo Salvador e sua área de influência, promovendo dessa forma um maior dinamismo para o setor primário, considerado força motriz da região. Entretanto, com a crescente industrialização da RMS na época, aliada a decadência da atividade agrícola, o Recôncavo deixou de ser prioridade para o desenvolvimento econômico da região, e o Conder reduziu sua área de abrangência, que passou a ser composta por oito municípios que participavam de uma mesma “comunidade econômica”. (SOUZA, 2008, p.13)

A Região Metropolitana de Salvador possui uma população estimada em 3.671.360 milhões de habitantes, sendo a 7ª maior região metropolitana do país, nestes termos. Ainda sua população, abriga cerca de um quarto da população de todo o Estado da Bahia. Localizada na região nordeste do país, em uma península entre a Baía de Todos os Santos e o Oceano Atlântico. Atualmente, a RMS é composta por 13 municípios: Camaçari, Candeias, Dias

D'Ávila, Itaparica, Lauro de Freitas, Madre de Deus, Salvador, São Francisco do Conde, Simões Filho, Vera Cruz, Mata de São João, Pojuca, e São Sebastião do Passe. Sendo que este último foi incluído recentemente a região pelo então governador Jacques Wagner sob o uso da Lei Complementar estadual nº 32, publicada no dia 22 de janeiro de 2009.

Figura 4.1 - Divisão da Região Metropolitana de Salvador, por Município



Fonte: BAIXAR MAPAS, 2013 / IBGE

A RMS possui um grau de urbanização de 98,1%, com 3.602.902 da população vivendo em ambiente urbano e 68.458 em espaço rural. A cidade de Salvador concentra aproximadamente 74,4% da população da região, além de ser o seu centro comercial e financeiro, abrigando a grande maioria dos depósitos bancários estaduais, sedes de empresas, burocracia estatal, portos e serviços especializados. Em seguida a cidade de Camaçari apresenta segunda maior concentração demográfica, e possui o maior polo industrial do Estado, abrigando importantes empresas químicas e petroquímicas assim como outros ramos indústrias, como a automotiva Ford e a de biotecnologia Monsanto. Candeias também é caracterizada por seu parque industrial, com base na exploração de petróleo, além de abrigar o Porto de Aratu, um dos mais importantes do país. Juntamente com o município de Simões Filho, compõe o Centro Industrial de Aratu. Madre de Deus, com área aproximada de 11 km,

sedia um terminal marítimo da empresa Petrobrás e atividades relacionadas a pesca e mariscagem, que são as atividades principais dos municípios de Itaparica Vera Cruz. Em São Francisco do Conde, está localizada a Refinaria Landulfo Alvez, única do Nordeste, e o maior PIB per capita do Brasil. (R\$ 299.884,69 segundo o IBGE), dado este que não reflete a qualidade de vida da maioria da população. Já o município de Dias D'Ávila, antiga estância hidromineral, hoje se caracteriza mais como uma cidade-dormitório. Pojuca destaca-se pela atividade industrial em função da extração de petróleo e gás natural, metalurgia e siderurgia. São Sebastião do Passé, é caracterizado por seu cultivo de mandioca na produção agrícola, apesar da indústria concentrar 51,8% da estrutura setorial. Por fim, Lauro de Freitas concentra algumas atividades relacionadas a indústria de transformação e comércio e serviços, o que vêm se refletindo em um intenso crescimento econômico e populacional nas últimas décadas. Em parte, como resultado desta configuração espacial e econômica, a RMS também se caracteriza por possuir uma elevada concentração de renda em poucos municípios, como pode ser observado na tabela a seguir:

Tabela 4.1 - População e Produto Interno Bruto dos Municípios, RMS

MUNICÍPIO	POPULAÇÃO ¹	%	PIB ²	%
Salvador	2.710.968	74,4%	36.744.670	48,6%
Camaçari	255.238	7,0%	13.379.554	17,7%
São Francisco do Conde	34.226	0,9%	9.848.259	13,0%
Candeias	84.121	2,3%	4.204.817	5,6%
Simões Filho	121.416	3,3%	369.063	0,5%
Lauro de Freitas	171.042	4,7%	315.015	0,4%
Dias d'Ávila	69.628	1,9%	2.172.583	2,9%
Pojuca	34.106	0,9%	1.009.945	1,3%
São Sebastião do Passé	42.485	1,2%	402.517	0,5%
Mata de São João	41.527	1,1%	351.972	0,5%
Madre de Deus	18.183	0,5%	282.744	0,4%
Vera Cruz	38.748	1,1%	247.515	0,3%
Itaparica	20.994	0,6%	115.037	0,2%
Total	3.642.682	100,0%	75.605.691	100,0%

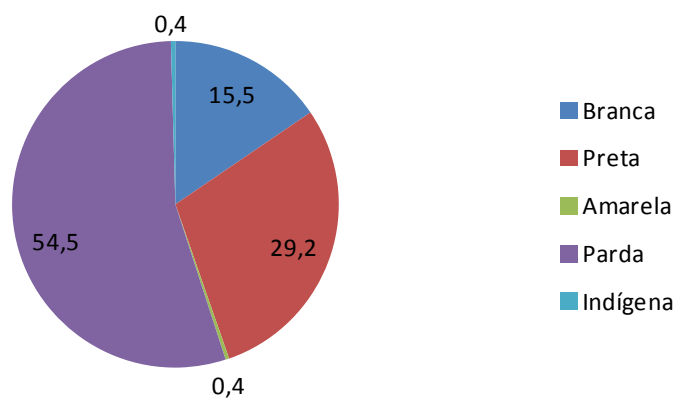
Notas: (1) Números de 2012 (2) Valores de 2010

Fonte: IBGE

De acordo com a tabela, a cidade de Salvador concentra quase metade do PIB da RMS (48,6%), seguida por Camaçari (17,7%), São Francisco do Conde (13,0%), e Candeias (5,6%). Juntos, os quatro municípios são responsáveis por cerca de 85% do PIB total para a região. Decerto que a Grande Capital e a cidade de Camaçari concentram a maioria da população da região, e isto, de certa forma, se reflete no nível da produção local. Todavia, para Candeias, e especialmente São Francisco do Conde que não possuem uma participação tão significativa sobre a população total, grande parte deste resultado é consequência das atividades ligadas à produção e refino de petróleo da Refinaria Landulfo Alvez, que não possui condições de absorver boa parte da mão-de-obra local. Seja por causa da sua própria condição estrutural, assim como a própria falta de qualificação dos trabalhadores. Contribuindo assim, para o problema estrutural da concentração de renda na RMS.

Os gráficos a seguir distribuem a população da Região Metropolitana de Salvador, por atributos pessoais:

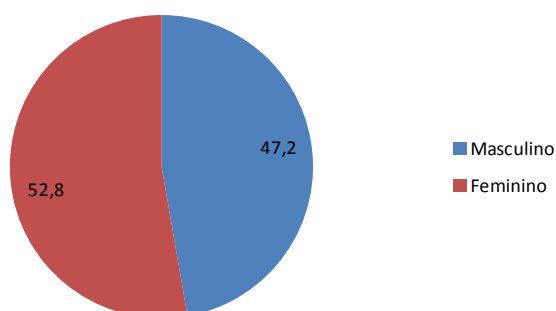
Gráfico 4.1 - Distribuição da População, Por Cor, RMS (em %)



Fonte: PNAD / Elaboração Própria

Quanto à distribuição por raça, a maior parte da população da RMS se declarou de cor parda (54,5%), seguida pela cor preta, com participação de 29,2%. As duas somadas, representam um percentual de 83,7%. A cor branca, a percentagem foi 15,5%, ao passo que as raças amarela e indígena, o percentual foi 0,4% para ambos. Vale ressaltar que este resultado decorre em grande parte da formação histórica da própria cidade.

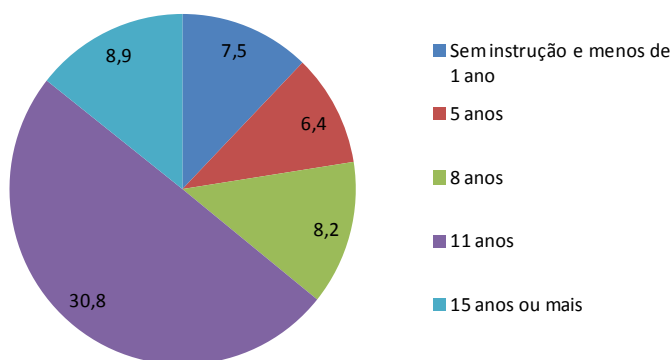
Gráfico 4.2 - Distribuição da População, Por Gênero, RMS (em %)



Fonte: PNAD / Elaboração Própria

Na distribuição por gênero, 47,2% é masculino, enquanto as mulheres o percentual são 52,8%. Revelando assim, que a região é em sua maioria composta por mulheres, apesar da diferença não ser tão significativa.

Gráfico 4.3 - Distribuição da População, Por Escolaridade, RMS (em %)

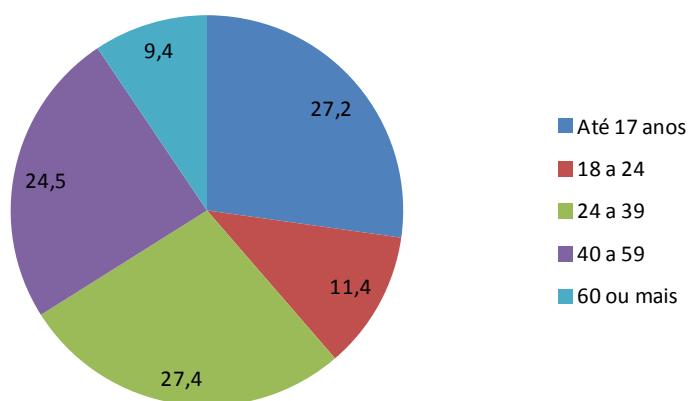


Fonte: PNAD / Elaboração Própria

Na análise por anos de estudo, para pessoas de 10 anos ou mais, verifica-se que 30,8% da população possui 11 anos de estudo. 8,9% possuem 15 anos de estudo ou mais, cerca de 8,2% possui até 8 anos, e 6,4% estudaram durante 5 anos, ao passo que 7,53% da população estudou menos de um ano ou não possui instrução alguma.

O gráfico revela ainda o baixo grau de instrução para a população residente na RMS, com apenas 39,7% da população com no mínimo, ensino médio completo ou mais. Todavia, apesar do resultado deste indicador, a RMS vem apresentando uma melhora sistemática no nível de escolaridade para os últimos anos (ver ANEXO A)

Gráfico 4.4 - Distribuição da População, Por Faixa de Idade, RMS (em %)



Fonte: PNAD / Elaboração Própria

Na distribuição da população por faixa de idade, verifica-se que a 27,2% possui até 17 anos, 11,4% está entre 18 e 24 anos de idade, 27,4% entre 25 a 39 anos, 24,5% para a faixa de idade de 40 a 59 anos, e para 60 ou mais anos, a participação é de 9,4%. Revelando, dessa forma, que boa parte da população da região é predominantemente jovem, com 38,8% enquadrada na faixa de 18 a 39 anos de idade, sendo que 38,6% da população possui até 24 anos de idade. Sobre este resultado, Fernandes (2008), revela que este resultado é proveniente de um movimento demográfico presente nos últimos anos, tanto no Estado da Bahia, como para a RMS, com redução das taxas de natalidade, e crescimento da população jovem, o que evidencia uma maior pressão para políticas públicas específicas para esse grupo etário, tais como educação de nível médio e superior e qualificação profissional assim como a necessidade de inclusão no mercado de trabalho para esses jovens.

4.2 O MERCADO DE TRABALHO

A RMS, quanto ao seu mercado de trabalho, é resultado tanto da sua evolução histórica como das transformações ocorridas no sistema produtivo nos últimos anos, apresentando alguns problemas de cunho estrutural. O estudo de Neves (2003, pg. 2), ressalta que dois aspectos negativos distinguem a região, quais sejam possuir a maior taxa de desemprego entre as regiões metropolitanas, e possuir uma considerável parcela de trabalhadores vinculados ao setor informal da economia. O que se reflete, em baixíssimos níveis de renda e elevados níveis de pobreza para a região, dada a qualidade precária das ocupações deste setor. Já para Almeida (2008, p.44), uma das principais causas destas características podem estar nas deformações históricas na estrutura econômica da Bahia e da RMS, sejam elas:

1°) a lenta expansão da agricultura capitalista *stricto sensu* no estado e a ausência de uma agroindústria dinâmica *no hinterland* imediato da capital; 2°) a ausência de uma base industrial diversificada e uma indústria produtora de bens intermediários, intensiva em capital e pouco integrada à economia local; e 3°) a renda pessoal hiperconcentrada (ver Almeida; Damasceno, 2005a, 2005b). É indispensável, contudo, agregar a essas causas dois outros fatores fundamentais: a ausência de uma política local de desenvolvimento e uma política estadual desenvolvimentista descolada da realidade econômica da cidade.

Nesse sentido, a RMS, assim como ocorreu no Brasil, também sofreu as consequências do período de reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho, ocorrido principalmente no começo da década de 90, para este período, Borges (2005, p.90), expressa que:

Na RMS, esse ajuste foi profundo, particularmente nos segmentos de ponta da economia regional, a exemplo da petroquímica, mas, ainda assim, no cômputo final do período, a destruição líquida de postos de trabalho ficou restrita a alguns setores/atividades/ocupações, tais como a indústria de transformação, as atividades financeiras, as ocupações não manuais de rotina, dentre outros. Com isso, nessa região, os efeitos mais marcantes da reestruturação se manifestaram na perda de qualidade dos empregos remanescentes e na ampliação do desemprego provocada tanto pelo baixo crescimento da oferta de vagas nesse espaço do mercado de trabalho, como pelos impactos negativos da contração da massa salarial sobre as atividades do chamado setor “informal [...] Além desse processo de degradação da

qualidade do emprego no setor privado. o ajuste das empresas privadas incluiu também estratégias de “informalização” dos vínculos, através de vários mecanismos de burla da legislação trabalhista.

Todavia, já a partir de 2003, com a retomada do crescimento econômico, assim como aconteceu com o Brasil, verifica-se na RMS uma retomada nas contratações, inclusive para segmento de trabalhadores com carteira assinada, como mostra a tabela a seguir:

Tabela 4.2 - Saldos de Empregos Formais e Variação Anual, RMS

ANO	Vínculos Ativos 31/12	Var Ano (%)
2002	724.307	-
2003	747.534	3,2%
2004	781.766	4,6%
2005	844.560	8,0%
2006	881.412	4,4%
2007	928.784	5,4%
2008	964.583	3,9%
2009	1.024.597	6,2%
2010	1.090.392	6,4%
2011	1.134.045	4,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Conforme a tabela revela, o emprego formal para a RMS vem apresentando uma trajetória de crescimento para os últimos anos, com um incremento de 409.738 mil no estoque para o período de 2002-2011. Entretanto, tal resultado, apesar de amenizar as profundas distorções no mercado de trabalho da RMS, ainda não é um indicador expressivo no sentido de uma verdadeira inflexão para uma melhoria definitiva das relações de trabalho, pois, para o ano de 2011 a região ainda apresentava as mesmas características que a definem como pode ser visto na próxima tabela:

Tabela 4.3 - Distribuição da População, por Classificação; Taxas de Emprego e Desemprego, RMS, 2011:

População da RMS (em mil pessoas)	
Total	3.671
População em Idade Ativa	3.155
População Economicamente Ativa	2.076
Ocupados	1.795
Desocupados	281
População Economicamente Inativa	1.080
Taxa de Participação (%)	65,8
Taxa de Desemprego (%)	13,5

Fonte: PNAD / Elaboração Própria

Por conseguinte, verifica-se que da População Economicamente Ativa, aproximadamente 86,5% possuem alguma ocupação (1.795.000 pessoas), deixando um contingente de 281.000 pessoas em estado de desemprego. Além do mais, através dos dados divulgados pela RAIS para o ano de 2011, verifica-se que dentre o universo dos ocupados, 1.134.055 pessoas estão inseridas no mercado de trabalho formal, ou um percentual de 63% do número de ocupados, e 55% sobre a PEA total. Dessa forma, constata-se que os problemas no mercado de trabalho da RMS não são apenas de ordem conjuntural, reflexos de recessões, crises econômicas, e de um ajuste neoliberal, que tenderiam a desaparecer com o crescimento econômico (BORGES 2005, pg.99). Mas também de toda uma formação histórica baseada na subutilização da oferta de trabalho, e concentração da renda e produção, como foi outrora explicitado.

Como resultado, de acordo com o estudo do Observatório das Metrôpoles, organizado por CARVALHO; PEREIRA (2008), para a RMS, há grandes regiões onde se concentram elevados níveis de pobreza, e uma grande concentração de renda em apenas pequenas regiões. Verifica-se que existe uma elite de maior renda, composta por grandes empregadores locais, dirigentes do setor público e privado, profissionais autônomos ou empregados de nível superior, localizados em sua grande maioria na Orla Atlântica de Salvador e Lauro de Freitas. Ao passo que o número de trabalhadores em atividades terciárias é bastante expressivo, onde se concentra boa parte do subemprego e excedente de mão de obra, e também a maioria dos empregos para o restante da Região Metropolitana de Salvador.

Ainda se utilizando dos dados divulgados pela RAIS, para o ano de 2011 é possível observar este traço característico do mercado de trabalho na RMS, no que tange a sua distribuição a nível setorial e regional das vagas de empregos ocupadas:

Tabela 4.4 - Emprego Formal, por Município, RMS, 2011:

Município	Vínculos Ativos 31/12	%
Salvador	822.477	72,5%
Camaçari	78.297	6,9%
Dias d'Avila	15.714	1,4%
Itaparica	1.992	0,2%
Simões Filho	35.154	3,1%
Lauro de Freitas	116.992	10,3%
Vera Cruz	3.872	0,3%
Madre de Deus	2.536	0,2%
Candeias	16.392	1,4%
S Fco Conde	14.970	1,3%
S S Passé	6.329	0,6%
Pojuca	7.862	0,7%
M S João	11.458	1,0%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Observando a tabela, verifica-se que 72,5% (822.477 mil) dos empregos ativos até 31 de dezembro de 2011 encontram-se concentrados na região de Salvador-Capital. Lauro de Freitas aparece em segundo, com 116.993 mil empregos (10,3%), seguido por Camaçari (78.297 mil ou 6,9%) e Simões Filho (35.154 mil ou 3,1%). Estes quatro municípios, somados, representam cerca de 92,8% dos empregos formais para Região Metropolitana de Salvador., Conclui-se então, que também existe uma grande concentração de postos de trabalho formais em uma única região, principalmente na cidade de Salvador. Outra observação relevante diz a respeito da quantidade de empregos formais em São Francisco do Conde (1,3%) e Candeias (1,4%), números poucos representativos comparativamente aos números elevados para o PIB destas regiões.

Tabela 4.5 - Emprego Formal, por Setor de Atividade, RMS, 2011

Setor	Vínculos Ativos 31/12	%
Extrativa mineral	2.665	0,2%
Indústria de transformação	95.281	8,4%
Serviços industriais de utilidade pública	14.548	1,3%
Construção Civil	110.345	9,7%
Comércio	173.490	15,3%
Serviços	486.452	42,9%
Administração Pública	248.769	21,9%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	2.495	0,2%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Em seguida, a nível setorial, se verifica uma baixa concentração de empregos diretos na indústria de transformação (apenas 8,4% dos vínculos ativos formais em 2011), o que de certa forma não corresponde a magnitude dos investimentos realizados nesta área. Pois, se observa, para este setor uma tendência à uma polarização dos empregos, com alguns bons empregos, e outros terceirizados, de natureza precária ou temporária, pois grande parte dessas indústrias costumam externalizar suas atividades. O setor de Serviços concentra a maior parte dos empregos formais, cerca de 42,9% do total, representado por 486.452 vínculos empregatícios. Já o setor de Serviços é o responsável por englobar a maioria dos empregos (42,9% dos empregos formais em 2011). Todavia, nem todos os segmentos deste setor apresentam dinamismo, com muitas vagas caracterizadas pela instabilidade e precarização. Pois, muitos núcleos urbanos não apresentam escalas populacional e econômica mínimas para sediar serviços mais complexos e sofisticados. (BORGES 2005, p.86)

A Administração Pública aparece em segundo lugar, concentrando 248.769 dos empregos formais (21,9% do total). Tal resultado também é proveniente da evolução histórica da própria cidade, pois de acordo com Borges (2005, p.87), a RMS também se distingue por

possuir ativa participação do Estado na configuração do seu mercado de trabalho, não se restringindo apenas aos empregos provenientes da Administração Pública, mas também aqueles resultantes de investimentos e subsídios em outras áreas como o processo de industrialização ocorrido nos 60 e 80.

O Comércio e a Construção Civil aparecem logo em seguida, com 173.490 e 110.345 mil empregos, respectivamente, com 15,3% e 9,7% de participação cada um. Ambos setores, se caracterizam por possuir uma grande concentração de empregos de natureza sazonal, temporários ou de prazo determinado.

Esta falta de diversificação dos postos de trabalho, concentrados em poucas regiões e setores, pode gerar uma maior vulnerabilidade para o mercado de trabalho da RMS, pois a dependência de poucas atividades para a criação de postos de trabalho de qualidade, faz com que qualquer mudança que afete qualquer uma delas, impacta de forma intensa as outras demais, aumentando a pressão sobre as mesmas, que por sua vez pode refletir num aumento nos níveis de desemprego e subemprego.

Tabela 4.6 - Emprego Formal, por Tipo de Vínculo, RMS, 2011

Tipo de Vínculo	Vínculos Ativos 31/12	%
CLT	862.516	76,1%
Estatutário	249.968	22,0%
Outros	21.561	1,9%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Complementando a análise, na divisão por tipo de vínculo, a maioria dos empregos formais se encontram sob regime de CLT, com um número de 862.516 mil, ou 76,1%. Os Estatutários, comumente da Administração Pública, representam 22% dos vínculos, ou 249.968 mil. Os demais regimes, como os avulsos, são responsáveis por 1,9% do total (21.561) mil.

Já as tabelas a seguir, expressam a distribuição do emprego formal, de acordo com as características individuais dos indivíduos que ocupam os vínculos empregatícios:

Tabela 4.7 - Emprego Formal, por Gênero, RMS, 2011

Sexo	Vínculos Ativos 31/12	%
Masculino	677.937	59,8%
Feminino	456.108	40,2%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

A tabela mostra que 59,8% dos empregos são ocupados por pessoas do sexo Masculino (677.937), enquanto que para o sexo Feminino, a percentagem é de 40,2% (456.108). Tal distribuição reflete as desigualdades de gênero no mercado de trabalho da RMS. Com uma taxa de desemprego de 19,9% para as mulheres, ao passo que para os homens o número apresentado foi de 13,6% (ver ANEXO B)

Tabela 4.8 - Emprego Formal, por Cor, 2011

Cor	Vínculos Ativos 31/12	%
Negro	684.999	60,4%
Branco	113.827	10,0%
Demais	85.251	7,5%
Não Especificado	249.968	22,0%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Na segmentação por tipo de cor, observa-se que os negros e pardos ocupam a maioria dos vínculos empregatícios, com participação de 60,4% ou 684.999 mil. Para os Brancos, a participação é de 10,0%, ou 113.827 mil. E para os demais tipos de cor, como amarela ou indígena, o número é de 85.251, ou 7,5%. Para os que não especificaram ou desejaram declarar, o percentual foi de 22,0% (249.968 mil). Dado que a população da RMS é em sua maioria composta por negros e pardos, este é um resultado plausível. Entretanto, verifica-se, com o auxílio dos dados da PED, que a taxa de desemprego para os negros, de 14,3% é em cerca de 4% superior aos de não negros (10,4%), para este mesmo período. (ver ANEXO B) Um estudo especial, realizado também pela própria PED, identifica que em 2011, os negros

respondiam por cerca de nove em cada grupo de dez pessoas da População em Idade Ativa e da População Economicamente Ativa. Contudo, essa população continua encontrando maiores dificuldades no acesso às posições ocupacionais, respondendo pela quase totalidade dos desempregados e recebendo menores rendimentos, até mesmo quando possuem a mesma escolaridade, posição hierárquica e estão no mesmo setor de atividade econômica que os não-negros. Tal constatação ganha um maior peso ao se levar em consideração que a grande maioria da população da RMS é composta por negros (83,7%), ao passo que para o universo dos empregos formais sua participação é relativamente menor.

Tabela 4.9 - Emprego Formal, por Faixa de Idade, RMS, 2011

Faixa de Idade	Vínculos Ativos 31/12	%
Até 17	3.692	0,3%
Entre 18 e 24	143.027	12,6%
Entre 25 e 39	548.549	48,4%
Entre 40 e 59	399.035	35,2%
60 ou Mais	39.742	3,5%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Já na análise por Idade, observa-se que a maioria dos vínculos são ocupados por indivíduos de 25 até 59 anos (61%). Sendo que dentre estes, 48,4% (ou 548.549 mil), estão inclusos na faixa de 23 a 30 anos. Cerca de 35,2% (399.035 mil), possuem 49 a 59 anos de idade. Para os indivíduos abaixo de 25 anos, o percentual encontrado foi de 12,9%, ou 146.719 vínculos ativos.

Tabela 4.10 - Emprego Formal, por Escolaridade, RMS, 2011

Escolaridade	Vínculos Ativos 31/12	%
Até Ens Médio Inc	257.500	22,7%
Médio comp a Sup Inc	681.779	60,1%
Superior Comp e Mais	194.766	17,2%
Total	1.134.045	100,0%

Fonte: RAIS / Elaboração Própria

Por faixa de anos de estudo, ou Escolaridade, a maioria dos empregos formais é preenchida por indivíduos com Ensino Médio Completo a Superior Incompleto (60,1%). Em seguida, cerca de 227.500 vínculos, ou 22,7% são ocupados por pessoas com até Ensino Médio Incompleto (22,7%), percentual significativo para o emprego formal. Ao passo que para um nível de escolaridade de Ensino Superior Completo ou Mais, o percentual de participação foi de 17,2%, ou 197.766 vínculos empregatícios. Vale ressaltar que, de acordo com o Boletim Especial sobre as Estratégias de Procura de Trabalho, Uso do Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional na Região Metropolitana de Salvador, realizado pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). A Escolaridade está como o mais importante pré-requisito na hora de contratar, pois para 61,2% dos empregos foi exigido algum nível de estudo, para o período de maio a outubro de 2008.

5 O MODELO DE ANÁLISE DE SOBREVIVÊNCIA

O objetivo deste estudo é analisar o tempo de permanência do emprego formal para a Região Metropolitana de Salvador. Através do uso da Função de Sobrevivência, é realizada uma estimação da probabilidade de um indivíduo sobreviver acima de dado período de tempo, com base no ano de 2011, assim como comparar os diferentes tempos de duração dos vínculos empregatícios por características, a níveis individuais, regionais, e de natureza ocupacional.

A variável em a análise é o tempo de duração do emprego, condicionado a sua duração corrente. Deve-se ressaltar que o modelo aqui descrito funciona apenas como análise preliminar de dados, por não levar em conta as possíveis correlações entre as variáveis de controle disponíveis. Pois, segundo Martins (1988) *apud* Ferreira (2007) em muitas situações práticas o pesquisador vê-se envolvido com a necessidade de construir um modelo o qual pode ser definido como uma abstração de um sistema real, que possa ser utilizada com os propósitos de predição e controle. E, que para ser útil, tal modelo deve abranger elementos de dois atributos conflitantes: realismo e simplicidade. Se por um lado o modelo deve servir como uma aproximação razoavelmente precisa do sistema real, e conter a maior parte dos aspectos importantes do mesmo, por outro, não deve ser tão complexo que se torne impossível compreendê-lo e manipulá-lo.

A base de dados utilizada, a RAIS, apresenta todos os vínculos empregatícios ativos até 31/12 de 2011, assim como todos os desligamentos que ocorreram durante o ano. Para cada vínculo, são detalhadas informações a nível geográfico, ocupacional, setorial, individual e natureza de vínculo.

Ao realizar a pesquisa, primeiramente, selecionaram-se, quais vínculos estão alocados dentre os 13 municípios que compõem a RMS. A segunda etapa consistiu em identificar quais desses vínculos empregatícios tiveram sua duração concluída.

Valendo-se então da informação que aponta aqueles que sofreram desligamento durante o período da pesquisa que, por razão de: Demissão ou rescisão, com ou sem justa causa, ou por término de contrato de trabalho. Dessa forma, torna-se possível classificar, por n tempos de duração de emprego, quais vínculos estavam ativos pelo menos até 31 de dezembro de 2011, e quais deles sofreram desligamento pelas razões especificadas, durante o ano de 2011. Os

vínculos que não apresentaram sua duração concluída no momento da pesquisa foram considerados como *censurados*, e não foram descartados para a Análise de Sobrevivência, pois caso contrário, o risco poderia estar sendo superestimado, pois até o fim da pesquisa o indivíduo ainda estava em estado de risco de sofrer uma demissão.

5.1 A FUNÇÃO DE SOBREVIVÊNCIA

A análise de sobrevivência é uma ramificação da análise estatística, utilizada quando a variável em estudo representa um tempo desde um instante inicial bem definido até a ocorrência de algum evento de interesse, por exemplo o tempo até a morte de determinado organismo biológico, ou até a falha de algum equipamento mecânico. Nas Ciências Econômicas, ela é muitas vezes chamada de Função de Confiabilidade, ou Análise de Duração. Sendo bastante utilizada nos estudos referentes ao Mercado de Trabalho, principalmente sobre a duração do desemprego, ou do emprego até a ocorrência de determinado evento, como aposentadoria ou demissão.

A variável de interesse, é a probabilidade do indivíduo continuar empregado, em função da duração corrente do vínculo empregatício. Seja T uma variável aleatória discreta, que representa o tempo de emprego, assumindo os valores $t_1 \dots t_n$ onde:

$$0 \leq t_1 \leq t_2 \leq t_n$$

(1)

Logo, a função que expressa a probabilidade de T assumir um determinado valor t_i é dada por:

$$F(t_i) = P(T = t_i)$$

(2)

E sua função de probabilidade acumulada por ser definida por:

$$F(t_i) = P(T < t_i)$$

para $i = 1, 2, 3 \dots n$

(3)

Ou seja, a função expressa a probabilidade de duração do emprego até o tempo t_i , tendo isso como base, pode-se chegar ao raciocínio da função de sobrevivência, que expressa a probabilidade do indivíduo continuar empregado após t_i , como:

$$S(t) = 1 - P(T < t) = P(T \geq t) = \sum_{i, t_i \geq t} f(t_i)$$

(4)

Pois, como a Função de distribuição acumulada de uma variável aleatória é definida como a probabilidade de um evento ocorrer até o tempo t , a Função de Sobrevivência $S(t)$, pode ser definida como seu complemento. Em ausência de censura nos dados, a função poderia ser expressa como:

$$S(t) = \frac{\text{n}^\circ \text{ de vínculos empregatícios em } T \geq t}{\text{n}^\circ \text{ de vínculos empregatícios totais}}$$

(5)

Outra forma de descrever a análise de sobrevivência é através da a função de Risco, que expressa a probabilidade instantânea de um individuo sofrer um evento num dado tempo t , já que ele sobreviveu até antes de t . No caso de variáveis aleatórias, ela é definida como:

$$h(t_i) = P(T = t_i | T \geq t_i)$$

de modo que:

$$h(t_i) = \frac{F(t_i)}{S(t_i)}$$

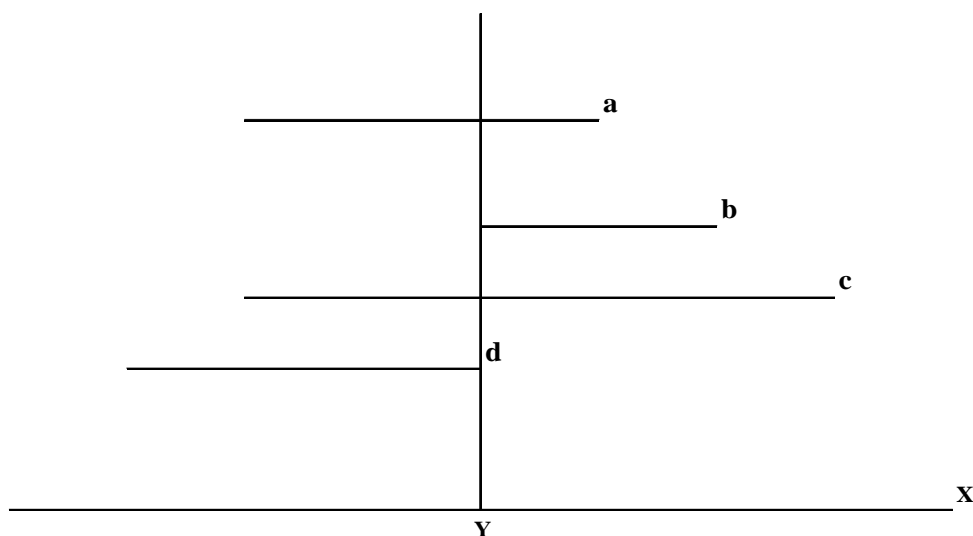
(6)

sobrevivência e risco são inversamente proporcionais.

5.1 O ESQUEMA DA CENSURA DE INFORMAÇÕES

Uma observação que precisa ser apontada diz respeito à informação de que a variável Tempo de Emprego está incompleta ou censurada, pois apenas se conhece o tempo de emprego até determinado período, neste caso, do dia 31 de dezembro de 2011. Logo, não é possível verificar se determinado vínculo empregatício continuou a existir após este período, ou não, dessa forma a variável apresenta uma censura à direita, ou do tipo II, com o valor exato da observação desconhecido, sabendo-se apenas que este excede o período em questão. Todavia, pelo menos até o último período observado, o indivíduo ainda corria um risco de sofrer uma demissão ou desligamento, independentemente de isto ter ocorrido ou não. Desprezar essa informação seria superestimar o risco, pois o indivíduo ainda é passível de perder seu vínculo empregatício, mesmo após o período de análise. O esquema de censura, do tipo II, pode ser descrito da seguinte forma:

Figura 5.1 - Ilustração do Esquema de Censura dos Dados



Seja $X =$ Duração do Emprego, $Y =$ Casos estudados, e o ponto de interseção de X e Y o momento de realização da pesquisa. Primeiramente, se torna fundamental distinguir o tempo-calendário do tempo do estudo. Um determinado caso pode conter todo o seu tempo dentro do momento da pesquisa (neste caso o ano de 2011), mas na grande maioria dos casos, não é isto o que ocorre. Verifica-se que para os indivíduos a e c , a duração do tempo de emprego, apesar de conhecida, vêm de antes do momento da pesquisa, ao passo que para o caso b , o estado de emprego ocorreu a partir do momento que a pesquisa foi realizada (admissão). Todavia, apenas para o caso d se sabe a completa duração do emprego, para os demais casos o emprego ainda continua existir após o momento da pesquisa, portanto eles são tidos como *censurados à direita*. Sabe-se apenas que o emprego existiu até o tempo em que foi realizada a pesquisa, mas não se sabe o quanto ele efetivamente durou. (BIVAR, 1993)

5.3 O ESTIMADOR KAPLAN-MEIER OU PRODUTO-LIMITE

O estimador Produto-Limite foi proposto por Kaplan e Meier em 1958, sendo bastante utilizado em estudos que usam dados censurados. Ele se caracteriza por ser um modelo não-paramétrico. Assim, parte-se do pressuposto de que não se tem conhecimento, *a priori*, da forma da distribuição de probabilidade dos tempos de falha. Colosimo e Giolo (2006) ressaltam, ainda, que este método é não-viciado para amostras grandes; fracamente

consistente; que pode ser estimado pelo método da máxima verossimilhança da função de sobrevivência.

A expressão geral do estimador Kaplan-Meier pode ser definida após três condições preliminares:

- 1) Seja $t_1 < t_2 < t_3 \dots t_n$ os n tempos ordenados por falha ou censura;
- 2) d_i o número de falhas ou censuras em t_i , onde $i = 1, 2, \dots, n$
- 3) w_i o número de vínculos empregatícios sob “risco” em t_i , que não apresentaram falha ou censura até o instante imediatamente anterior a t_i .

Dessa forma, o estimador pode ser definido como:

$$\hat{S}_{km}(t) = \left(\frac{w_1 - d_1}{w_1} \right) \cdot \left(\frac{w_2 - d_2}{w_2} \right) \dots \left(\frac{w_n - d_n}{w_n} \right)$$

Ou:

$$\hat{S}_{km}(t) = \prod_{t_i < t} \left(\frac{w_i - d_i}{w_i} \right)$$

(7)

Portanto, a sobrevivência ao final de cada intervalo, é igual ao produto da sobrevivência cumulativa até o final do intervalo anterior, pela sobrevivência condicional neste intervalo.

Dessa forma, ao analisar a curva de sobrevivência, é importante ressaltar que o que está sendo observado é a probabilidade acumulativa de um indivíduo permanecer no emprego, em qualquer momento posterior a altura-base. Por conseguinte, a probabilidade de sobrevivência apenas se altera quando ocorre o acontecimento em estudo (evento-morte), neste caso, o indivíduo sofrer um desligamento pelos motivos especificados.

O estimador Produto-Limite também leva em conta que os dados censurados, ou seja, em que a duração do emprego não é conhecida, possuem o mesmo risco dos casos em que o evento ocorreu. Isso faz sentido, pois, ao observar um caso com censura em um tempo t_i , muito provavelmente este caso ainda existirá após o tempo t_i . Também é possível, como acontece neste estudo, que o maior tempo observado seja uma censura, e não um tempo de falha, logo a estimativa é definida até este último tempo, e não atinge o valor zero para nenhum tempo.

5.4 DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS

TempAnos: Expressa o tempo, medido em anos, ordenados em forma crescente, dos vínculos empregatícios, podendo haver falha (desligamento) ou censura (vínculo permanece ativo após t_i).

Temp: Expressa o tempo, medido em meses, ordenados em forma crescente, dos vínculos empregatícios, podendo haver falha (desligamento) ou censura (vínculo permanece ativo após t_i).

MunicAj: Compreende os municípios da RMS, apresentando a seguinte divisão: Salvador, Camaçari, Lauro de Freitas, Simões Filho, e Outros. A distribuição foi feita de tal forma porque estes municípios possuem uma maior participação, quanto à quantidade vínculos empregatícios, em relação aos demais, que foram agrupados na variável Outros, de modo a também permitir uma estimação consistente para estas regiões.

Vínculo: Estabeleceram-se quatro categorias, sejam elas: 1) CLT-Ur: engloba os trabalhadores urbanos regidos pela CLT, vinculados a pessoa física ou jurídica, com contratos por prazo indeterminado ou determinado. 2) CLT-Ru: agrega os trabalhadores rurais regidos pela CLT, vinculados a pessoa física ou jurídica, com contratos por prazo indeterminado ou determinado. 3) Estatutário: Corresponde ao corpo de servidores públicos, regidos pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual ou municipal), vinculados ao Regime Próprio da Previdência Social ou Regime Próprio de Previdência; e o servidor público não efetivo, admitido por meio de legislação especial. 4) Outros: Trabalhadores avulsos, autônomos, ou regidos por contratos de trabalho por prazo ou tempo determinados.

Gênero: Variável dicotômica, onde 1 = Homem, e 0 = Mulher.

Cor: Realizou-se uma divisão em três categoriais, sejam elas: 1) Negros: Engloba os indivíduos considerados negros ou pardos. 2) Brancos: Indivíduos que se declararam da cor branca. 3) Demais: Incorpora os outros tipos de cor, que não sejam as anteriores.

Faixa Idade: Foram feitas cinco faixas distintas para a variável idade, sejam elas: 1) Até 17 anos. 2) Entre 18 e 24 anos. 3) 25 a 39 anos. 4) 40 a 59 anos. 5) 60 anos ou mais.

Escola: Corresponde ao grau de instrução dos vínculos empregatícios, divididas em três categorias: 1) Até Ensino Médio Incompleto. 2) Ensino Médio Completo a Superior Incompleto. 3) Ensino Superior Completo e mais.

6 INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

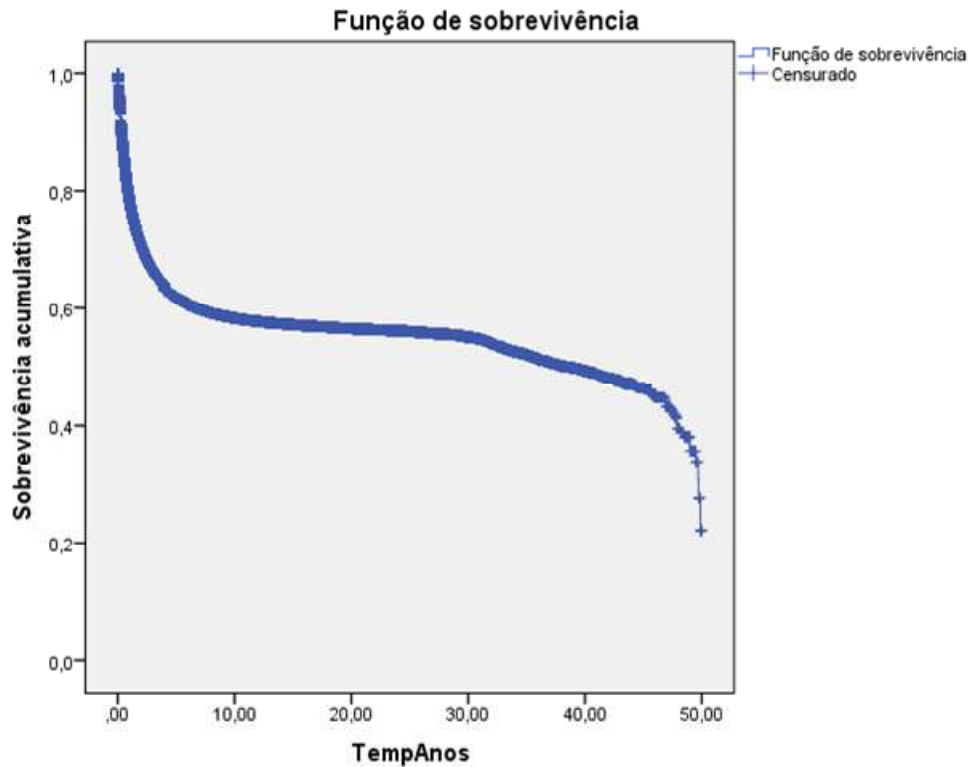
Utilizando como base a metodologia especificada, e através do uso do programa IBM SPSS 20 para Windows, foram estimadas as funções de sobrevivência, usando o modelo não paramétrico de Kaplan-Meier. Para a comparação entre dois ou mais grupos, foi realizado um teste de Log Rank, que leva em conta as diferenças entre os grupos que dura o segmento, onde todos os grupos comparados se mostraram estatisticamente significantes, rejeitando a hipótese nula. Os resultados obtidos podem ser observados a seguir:

6.1 ESTIMAÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO, TOTAL

Gráfico 6.1 - Função de Sobrevivência, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência							
Média				Mediana			
Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
		Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis					
25,0%		50,0%		75,0%	
Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
49,883		38,325	0,296	1,350	0,005



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

O eixo vertical representa a função cumulativa de sobrevivência, ou seja, a probabilidade do trabalhador continuar empregado em cada intervalo de tempo, dado que ele sobreviveu até aquele período. No eixo horizontal está o tempo, medido em forma de anos. O maior período calculado para uma faixa de tempo é um tempo censurado, logo o função nunca atinge o valor zero.

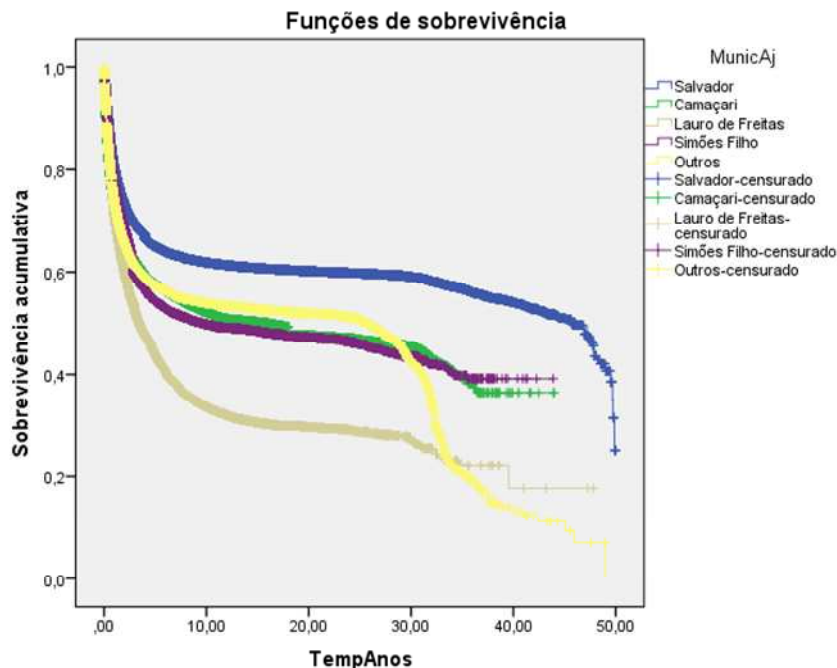
Observa-se que o traço mais notável na função é que há uma queda significativa da probabilidade de sobrevivência nos primeiros meses de tempo. A probabilidade do indivíduo sobreviver acima de 5 anos diminui para 0,6 (ou 60%). Já para os tempos subsequentes, a função de sobrevivência apresenta um comportamento de praticamente linha reta (apenas com uma pequena queda para tempos acima de 30 anos), indicando também, que é após mais de 5 anos de permanência, que o indivíduo possui igual probabilidade de continuar no emprego, ou seja, é a partir daí que começa a notar certa estabilidade nos vínculos empregatícios.

Gráfico 6.2 - Função de Sobrevivência, Por Município, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
MunicAj	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Salvador	29,462	0,076	29,313	29,610	45,675	0,785	44,137	47,213
Camaçari	21,186	0,179	20,835	21,537	16,042	0,592	14,880	17,203
Lauro de Freitas	14,565	0,419	13,743	15,386	3,425	0,035	3,357	3,493
Simões Filho	20,937	0,196	20,554	21,321	9,550	0,699	8,180	10,920
Outros	19,606	0,220	19,174	20,037	25,783	0,572	24,661	26,905
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
25,0%		50,0%		75,0%		
MunicAj	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Salvador			45,675	0,785	1,683	0,008
Camaçari			16,042	0,592	0,842	0,010
Lauro de Freitas	32,408	2,150	3,425	0,035	0,833	0,005
Simões Filho			9,550	0,699	1,242	0,020
Outros	33,283	0,298	25,783	0,572	0,908	0,010
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	20185,34039	4	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

Na segmentação por Município, se observa que Salvador possui a maior probabilidade de sobrevivência, com uma queda para 0,7 (ou 70%) para tempos até acima de 5 anos, mantendo estável para os demais períodos, com poucas oscilações na curva. Já os municípios de Camaçari e Simões Filho possuem probabilidades de sobrevivência semelhantes, com respectivas curvas decaindo aproximadamente para 60% para tempos acima de 5 anos. Os outros municípios apresentam um comportamento semelhante, com uma distinção de que ocorre uma queda significativa na probabilidade de sobrevivência para os vínculos acima de 30 anos, algo em torno de 40%.

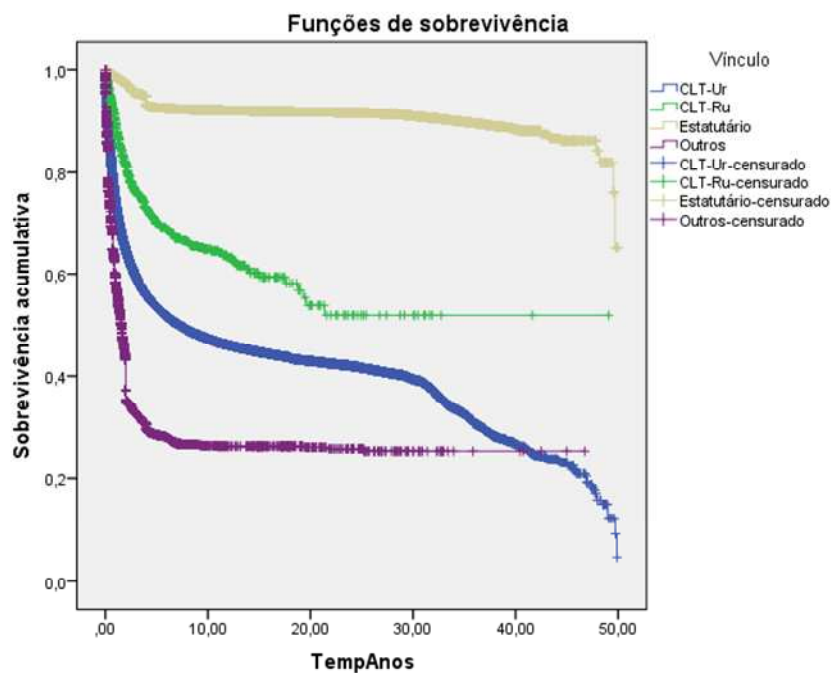
Por fim, o município de Lauro de Freitas apresenta a menor probabilidade de sobrevivência para o emprego dentre os casos estudados, com uma queda para 0,4 (ou 40%) para tempos de maiores que 5 anos, indicando uma probabilidade de sobrevivência inferior para os contratos com durações menores a este tempo.

Gráfico 6.3 - Função de Sobrevivência, Por Tipo de Vínculo, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Vínculo	Média				Mediana			
	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
CLT-Ur	19,764	0,091	19,585	19,943	7,200	0,064	7,074	7,326
CLT-Ru	28,542	1,288	26,018	31,066				
Estatutário	45,294	0,094	45,110	45,478				
Outros	13,011	0,226	12,568	13,453	1,567	0,019	1,530	1,604
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
Vínculo	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
CLT-Ur	41,575	0,601	7,200	0,064	0,950	0,003
CLT-Ru					3,575	0,379
Estatutário					49,700	1,030
Outros			1,567	0,019	0,408	0,005
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	149245,5351	3	0,0000



Na análise por tipo de vínculo, verifica-se que a maior probabilidade de sobrevivência é a dos Estatutários, comumente da Administração Pública, apresentando apenas uma pequena queda na probabilidade durante os tempos de 0 até 5 anos, e mantendo-se estável para os demais períodos, apontando a natureza de estabilidade para este tipo de contrato de trabalho

Em seguida, a segunda maior probabilidade de sobrevivência está para os vínculos regidos sob a CLT, situados em área Rural. Com uma queda de 70% para tempos acima de 5 anos, e sucessivos mais pequenos decréscimos para os demais períodos, indicando uma possível maior tendência ao risco para os meses subsequentes, ou seja, que a natureza deste tipo de vínculo possa ser menos estável.

Já os trabalhadores regidos por CLT, mas situados em área urbana, possuem a terceira maior probabilidade de sobrevivência, com uma queda para 0,6 (ou 60%) nos tempos de sobrevivência acima de 5 anos, mantendo-se relativamente estável para os tempos subsequentes, indicando que a probabilidade de sobrevivência para tempos acima deste período é semelhante.

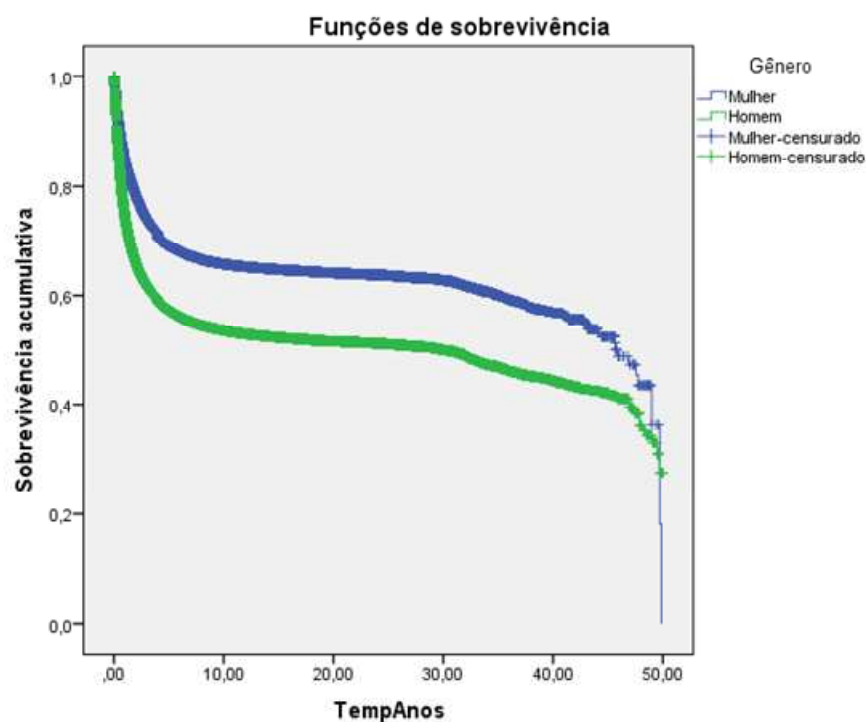
Para os Outros tipos de vínculos, observa-se uma função de sobrevivência significativamente baixa, apresentando uma trajetória descendente logo nos primeiros meses. Tal resultado é proveniente da própria natureza destes tipos de contrato, com prazo ou tempo determinados.

Gráfico 6.4 - Função de Sobrevivência, Por Gênero, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
Gênero	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Mulher	31,020	0,156	30,715	31,325	45,833	1,039	43,798	47,869
Homem	25,178	0,076	25,029	25,327	29,942	0,277	29,399	30,485
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
	25,0%		50,0%		75,0%	
Gênero	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Mulher	49,733	0,545	45,833	1,039	2,708	0,017
Homem			29,942	0,277	0,967	0,003
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	22765,17408	1	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

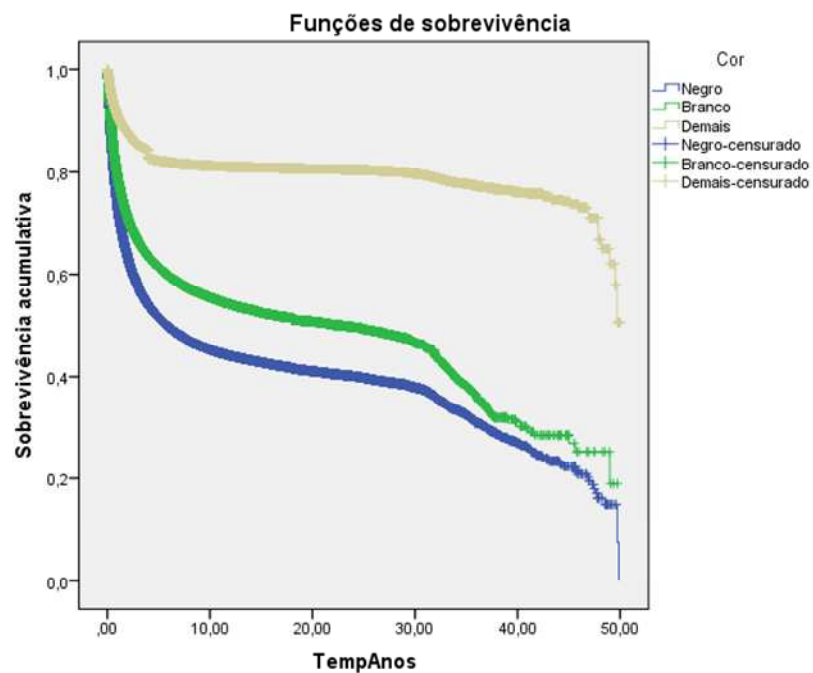
Por divisão de grupos de Gênero, verifica-se um resultado passível de maiores observações, pois as mulheres possuem maiores probabilidades de sobrevivência em relação aos homens. Com uma queda para aproximadamente 70% para tempos acima de 5 anos, ao passo que para os homens, este número foi cerca de 60%.

Gráfico 6.5 - Função de Sobrevivência, Por Cor, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Cor	Média				Mediana			
	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Negro	19,199	0,109	18,985	19,413	5,850	0,047	5,759	5,941
Branco	23,113	0,227	22,668	23,558	22,858	0,515	21,849	23,868
Demais	39,508	0,104	39,303	39,712				
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
Cor	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Negro	41,742	0,731	5,850	0,047	0,892	0,003
Branco	48,992	4,493	22,858	0,515	1,442	0,015
Demais					43,325	0,969
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	101009,5098	2	0,0000



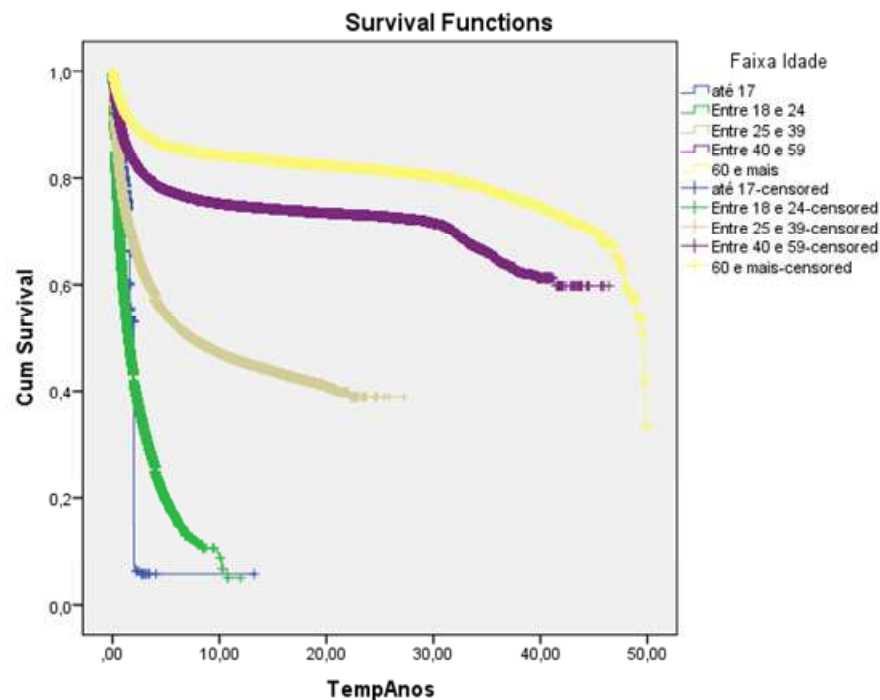
Na divisão por Cor, observa-se que os Brancos possuem maiores probabilidades de permanecerem empregados, em relação aos Negros e Pardos. Para 5 anos de emprego, a probabilidade de um indivíduo negro continuar empregado após este período está em menos de 50%, ao passo que para um indivíduo branco, a probabilidade gira em valores próximos a 60%. Para os demais tipos de Cor, a probabilidade de sobrevivência é maior, mas estes vínculos possuem uma participação não muito significativa no mercado de trabalho formal da RMS.

Gráfico 6.6 - Função de Sobrevivência, Por Faixa de Idade, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
Faixa Idade	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
até 17	2,239	0,171	1,904	2,575	1,992	0,019	1,955	2,029
Entre 18 e 24	2,929	0,051	2,829	3,030	1,500	0,008	1,485	1,515
Entre 25 e 39	13,113	0,064	12,988	13,238	7,408	0,070	7,272	7,545
Entre 40 e 59	33,132	0,103	32,929	33,334				
60 e mais	39,669	0,133	39,409	39,930	49,700	0,326	49,062	50,338
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
	25,0%		50,0%		75,0%	
Faixa Idade	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
até 17	1,992	0,014	1,992	0,019	1,442	0,041
Entre 18 e 24	3,992	0,032	1,500	0,008	0,500	0,002
Entre 25 e 39			7,408	0,070	1,117	0,005
Entre 40 e 59					10,658	0,204
60 e mais			49,700	0,326	39,367	0,533
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	146911,5642	4	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

A análise por faixa de idade, em termos gerais, mostra uma associação positiva entre número de anos e probabilidade de sobrevivência, quanto maior a idade do indivíduo, maior probabilidade de sobrevivência ele terá. Dessa forma, a maior probabilidade de sobrevivência está para os indivíduos com 60 anos ou mais, seguido de perto para os indivíduos situados na faixa de idade de 40 a 59 anos, com quedas para 90% e 80% respectivamente, para os tempos de permanência no emprego superiores a 5 anos.

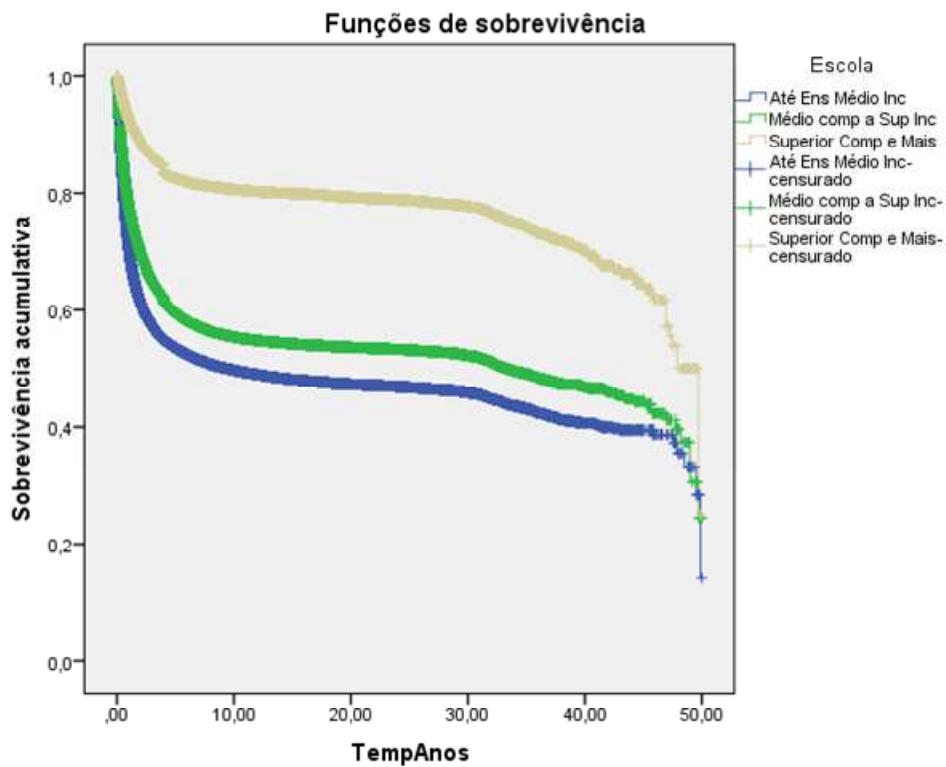
Contudo, a partir da faixa de idade de 25 e 39 anos, verifica-se que para estes mesmos tempos de permanência, uma queda significativa na probabilidade de sobrevivência, em torno de 50% para esta faixa de idade. Já para os indivíduos que se situam na faixa de 18 a 24 anos, este número é ainda maior, com quedas de mais 30% na sobrevivência para estes mesmos tempos. Todavia, vale ressaltar que boa parte deste resultado se dá em parte, da própria idade do indivíduo, que ingressou no mercado de trabalho provavelmente a pouco tempo, e existem poucas pessoas nesta faixa de idade no mercado de trabalho a tempos superiores a 10 anos, ainda mais com vínculos estáveis. Entretanto, ainda assim, o comportamento da curva para os vínculos empregatícios com curta duração apresentam uma alta probabilidade de sofrer um desligamento ou demissão, o que se reflete no formato quase vertical da curva de sobrevivência para este período.

Gráfico 6.7 - Função de Sobrevivência, Por Escolaridade, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
Escola	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Até Ens Médio Inc	23,319	0,101	23,121	23,516	9,242	0,283	8,686	9,797
Médio comp a Sup Inc	26,213	0,111	25,996	26,430	33,175	0,468	32,257	34,093
Superior Comp e Mais	37,810	0,167	37,483	38,137	47,917	0,349	47,233	48,601
Geral	27,489	0,070	27,352	27,625	38,325	0,296	37,744	38,906

Percentis						
Escola	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Até Ens Médio Inc	49,883	0,762	9,242	0,283	0,758	0,003
Médio comp a Sup Inc	49,733		33,175	0,468	1,317	0,005
Superior Comp e Mais	49,700		47,917	0,349	33,875	0,588
Geral	49,883		38,325	0,296	1,350	0,005

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	50715,83348	2	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

Ao observar as funções de sobrevivência, divididas por grau de escolaridade, também se verifica, aparentemente, uma relação positiva entre o tempo de permanência no emprego e tempo de estudo. A probabilidade de sobrevivência para um indivíduo de ensino superior, é significamente maior em relação os demais. Observa-se que a queda na função sobrevivência durante os 5 primeiros anos para este nível de escolaridade está num valor em torno de 100% para 90%, resultado bem menor ao apresentado pelos indivíduos com Ensino Médio completo (aproximadamente 60%) e até Ensino Médio Incompleto (mais de 50%). Analisando as curvas destes dois últimos, também se verifica uma maior probabilidade de sobrevivência para os vínculos com Ensino Médio Completo em relação os de Ensino Médio Incompleto.

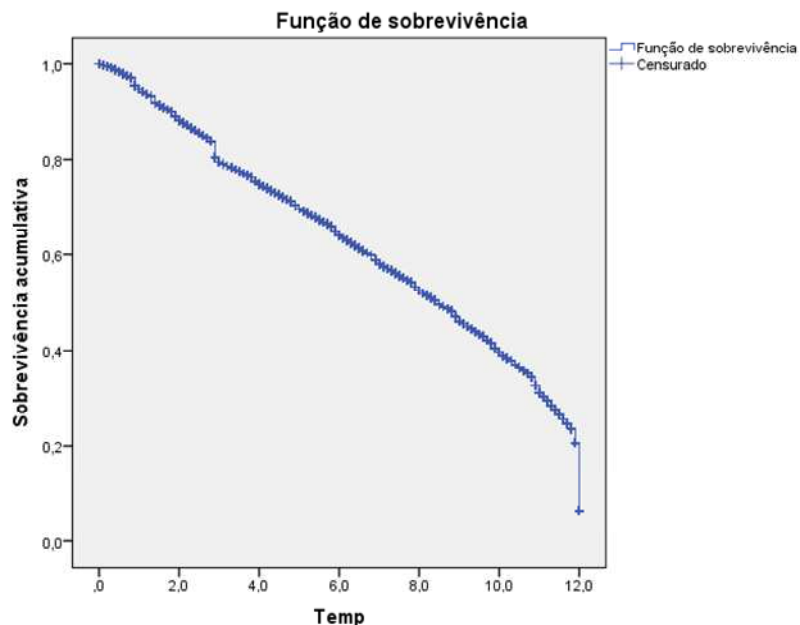
6.1 ESTIMAÇÃO DO TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO, TEMPO ATÉ 12 MESES

De modo a facilitar a leitura do comportamento do tempo de permanência para os contratos de curta duração, prazo determinado, ou períodos de experiência, realizou-se também uma estimação para aos tempos de permanência no emprego para até 12 meses, período no qual acontece uma grande quantidade de desligamentos, tendo um impacto significativo para a queda de sobrevivência para o tempo de permanência total, apresentado na seção anterior.

Gráfico 6.8 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência							
Média				Mediana			
Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
		Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis					
25,0%		50,0%		75,0%	
Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011



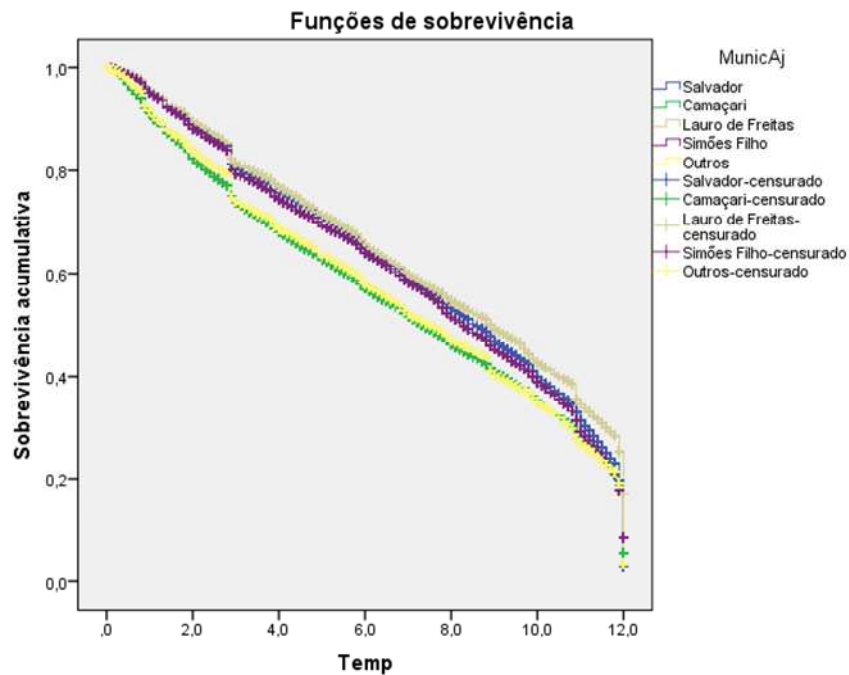
A primeira constatação a respeito da função de sobrevivência para tempos até 12 meses, consiste na queda significativa a partir do 3 mês. Este tempo compreende exatamente os chamados “períodos de experiência” nas empresas, onde acontece um grande número de desligamentos. A partir daí também se verifica uma trajetória descendente para a curva de sobrevivência, que também pode ser verificada na estimação completa em anos, compreendendo exatamente a parte do trecho na qual a curva apresenta uma maior queda.

Gráfico 6.9 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Município, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
MunicAj	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Salvador	7,771	0,007	7,758	7,784	8,600	0,014	8,572	8,628
Camaçari	7,043	0,019	7,005	7,080	7,400	0,045	7,312	7,488
Lauro de Freitas	7,932	0,014	7,904	7,959	9,000	0,035	8,932	9,068
Simões Filho	7,626	0,029	7,569	7,683	8,300	0,059	8,184	8,416
Outros	7,112	0,019	7,075	7,150	7,500	0,047	7,408	7,592
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
	25,0%		50,0%		75,0%	
MunicAj	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Salvador	11,700	0,010	8,600	0,014	4,200	0,014
Camaçari	11,500	0,030	7,400	0,045	2,900	0,026
Lauro de Freitas	12,000	0,016	9,000	0,035	4,400	0,028
Simões Filho	11,500	0,039	8,300	0,059	4,000	0,060
Outros	11,400	0,031	7,500	0,047	2,900	0,022
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	2542,311112	4	0,0000



Fonte: Elaboração Própria

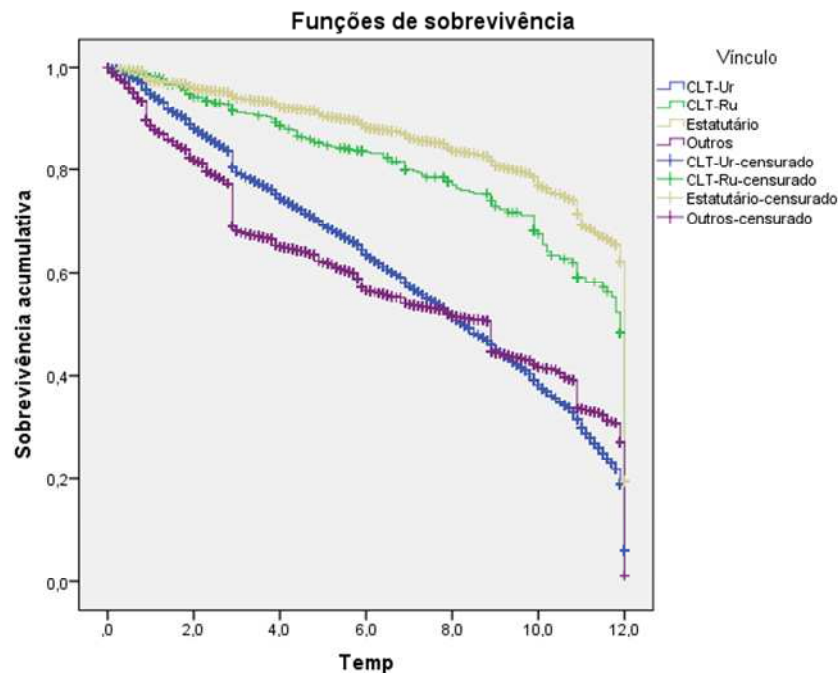
Para tempos de até 12 meses, na análise por município, nota-se que as maiores probabilidades de sobrevivência estão para os municípios de Lauro de Freitas e Salvador. Uma observação intrigante, pois para os tempos completos, o primeiro município aparece com a menor probabilidade de sobrevivência. O que indica que, para este, município o risco de desligamento pode ser maior para tempos superiores á 12 meses, mas que também possam apresentar natureza sazonal ou temporária.

Gráfico 6.10 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Vínculo, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Vínculo	Média				Mediana			
	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
CLT-Ur	7,597	0,006	7,586	7,608	8,300	0,012	8,276	8,324
CLT-Ru	9,786	0,161	9,469	10,102	11,900	0,022	11,858	11,942
Estatutário	10,454	0,023	10,408	10,500	12,000	0,007	11,985	12,015
Outros	7,261	0,029	7,204	7,317	8,900	0,072	8,759	9,041
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
	25,0%		50,0%		75,0%	
Vínculo	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
CLT-Ur	11,500	0,008	8,300	0,012	4,000	0,011
CLT-Ru	12,000		11,900	0,022	8,900	0,536
Estatutário	12,000	0,007	12,000	0,007	10,600	0,066
Outros	12,000	0,005	8,900	0,072	2,900	0,017
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	7106,167602	3	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

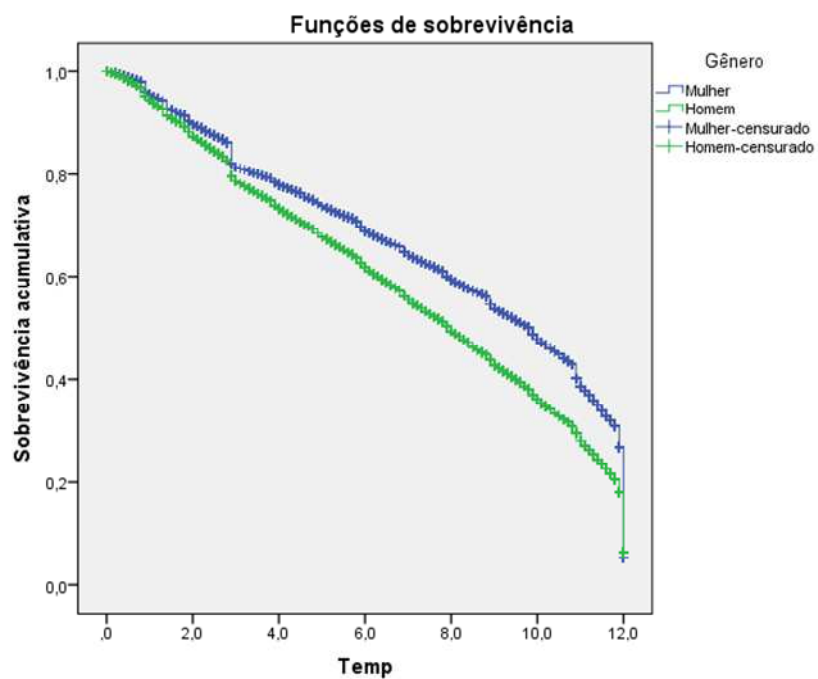
Na análise por vínculo o comportamento verifica-se, mais uma vez, a natureza de estabilidade dos contratos do tipo Estatutário. E as quedas para os períodos de experiência para os contratos do tipo CLT urbano e Outros, que incluem contratos por prazo ou tempo determinado. Para os contratos CLT rural tal comportamento não existe, pois normalmente este período não acontece para as ocupações situadas neste ambiente.

Gráfico 6.11 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Gênero, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Gênero	Média				Mediana			
	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Mulher	8,249	0,010	8,230	8,268	9,900	0,022	9,856	9,944
Homem	7,428	0,006	7,416	7,441	8,000	0,015	7,971	8,029
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
Gênero	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Mulher	12,000	0,004	9,900	0,022	4,900	0,024
Homem	11,400	0,009	8,000	0,015	3,800	0,010
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	4834,620308	1	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

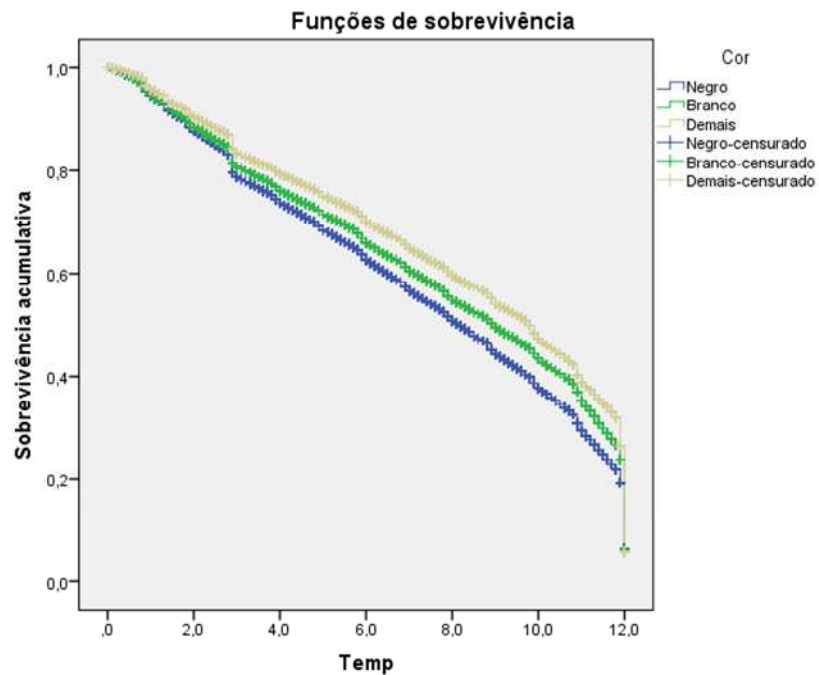
Para a segmentação por gênero, para tempos de até 12 meses, observa-se novamente um tempo de permanência maior para as mulheres, que vai apresentando um maior distanciamento na função, em relação aos homens, mais acentuado após o período de 3 meses.

Gráfico 6.12 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Cor, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
Cor	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Negro	7,539	0,006	7,527	7,551	8,200	0,013	8,174	8,226
Branco	7,922	0,017	7,890	7,955	9,000	0,043	8,917	9,083
Demais	8,326	0,015	8,297	8,355	9,800	0,034	9,734	9,866
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
Cor	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Negro	11,500	0,009	8,200	0,013	3,900	0,010
Branco	11,900	0,008	9,000	0,043	4,300	0,037
Demais	12,000	0,005	9,800	0,034	5,100	0,034
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	2437,063898	2	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

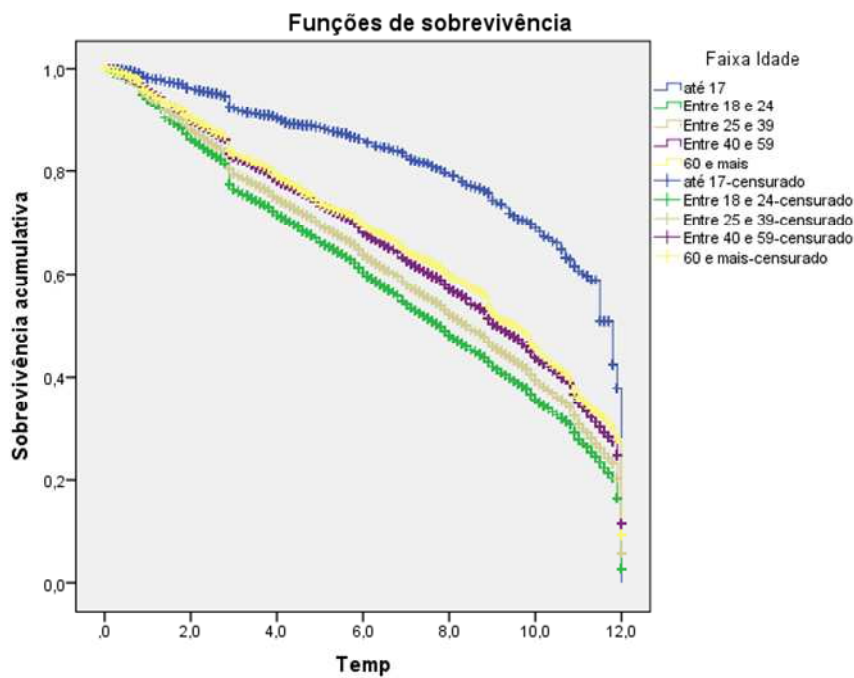
Quanto a distribuição por cor, os negros continuam apresentando um tempo de permanência menor para tempos até 1 ano. Mas para este período, a diferença ainda não está tão significativa, com probabilidades de sobrevivência semelhantes para períodos de experiência. Observando um maior distanciamento para tempos subsequentes, que como foi revelado anteriormente, tendem a se acentuar para tempos superiores a 1 ano.

Gráfico 6.13 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Faixa de Idade, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Faixa Idade	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
até 17	9,945	0,076	9,797	10,094	11,800	0,113	11,579	12,021
Entre 18 e 24	7,309	0,011	7,287	7,330	7,800	0,024	7,752	7,848
Entre 25 e 39	7,661	0,007	7,646	7,675	8,500	0,016	8,468	8,532
Entre 40 e 59	8,089	0,012	8,066	8,112	9,100	0,025	9,051	9,149
60 e mais	8,233	0,049	8,136	8,329	9,600	0,084	9,436	9,764
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
	25,0%		50,0%		75,0%	
Faixa Idade	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
até 17	12,000		11,800	0,113	9,000	0,248
Entre 18 e 24	11,400	0,015	7,800	0,024	3,400	0,015
Entre 25 e 39	11,700	0,005	8,500	0,016	4,000	0,014
Entre 40 e 59	11,900	0,006	9,100	0,025	4,800	0,025
60 e mais	12,000	0,021	9,600	0,084	4,900	0,105
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	3006,32888	4	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

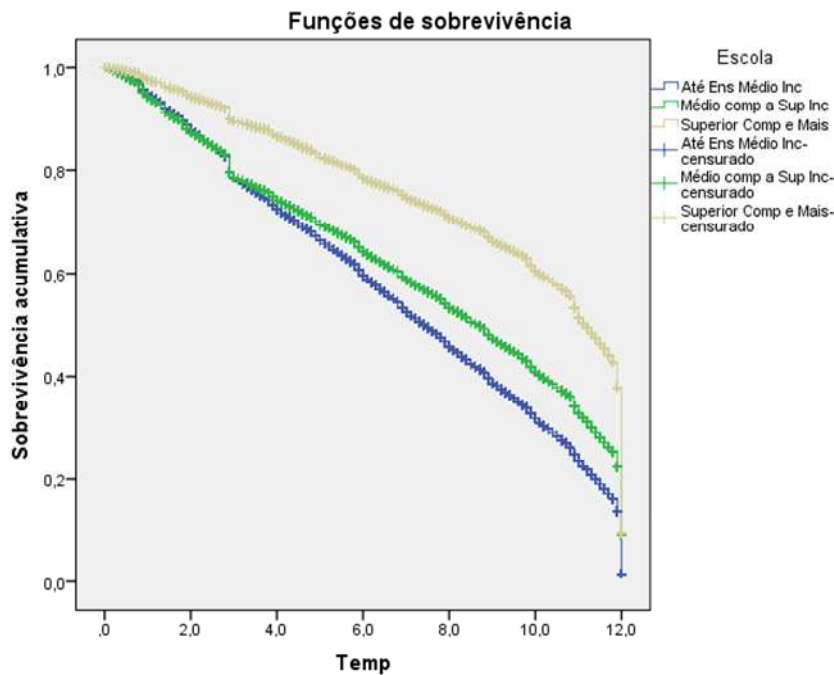
Para tempos de até 12 meses, as menores faixas de idade ainda apresentam menores probabilidades de sobrevivência, principalmente para os indivíduos entre 18 e 24 anos, os quais possuem um maior risco de sofrer um desligamento após 3 meses de emprego. Para as faixas maiores, verifica-se um risco bem menor até para este período.

Gráfico 6.14 - Função de Sobrevivência para até 12 meses, Por Escolaridade, RMS

Médias e medianas para tempo de sobrevivência								
Média					Mediana			
Escola	Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%		Estimativa	Erro padrão	Intervalo de confiança de 95%	
			Limite inferior	Limite superior			Limite inferior	Limite superior
Até Ens Médio Inc	7,183	0,009	7,165	7,201	7,500	0,018	7,464	7,536
Médio comp a Sup Inc	7,723	0,007	7,709	7,736	8,700	0,016	8,669	8,731
Superior Comp e Mais	9,312	0,018	9,278	9,347	11,200	0,030	11,142	11,258
Geral	7,677	0,005	7,666	7,687	8,500	0,012	8,476	8,524

Percentis						
Escola	25,0%		50,0%		75,0%	
	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão	Estimativa	Erro padrão
Até Ens Médio Inc	10,900	0,017	7,500	0,018	3,700	0,013
Médio comp a Sup Inc	11,900	0,004	8,700	0,016	3,900	0,011
Superior Comp e Mais	12,000	0,004	11,200	0,030	7,000	0,053
Geral	11,700	0,004	8,500	0,012	4,000	0,011

Comparações globais			
	Chi-quadrado	df	Sig.
Log Rank (Mantel-Cox)	9384,602372	2	0,0000



Fonte: RAIS 2011 / Elaboração Própria

A estimação por fator escolaridade, para tempos até 12 meses, revela outro fato curioso, seja este que os indivíduos com ensino superior possuem probabilidade de sobrevivência maior após 3 meses, por conseguinte, apresentando um menor risco para os períodos de experiência. Ao passo que para os indivíduos com Até Ensino Médio Completo e Médio Completo a Superior Completo, a probabilidade de sobrevivência é semelhante para este mesmo período, apresentando um maior distanciamento após este tempo, com os vínculos ocupados por pessoas com Ensino Médio Completo a Superior Completo apresentando maiores probabilidades de sobrevivência para os tempos subsequentes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise do tempo de permanência no emprego, usando a função de sobrevivência estimada através do modelo não paramétrico Kaplan-Meier, foi possível confirmar algumas informações já reveladas no capítulo de análise descritiva, além de apontar algumas peculiaridades intrigantes para o este segmento do mercado de trabalho.

Para a RMS, verifica-se que a probabilidade de sobrevivência no emprego para os tempos de até 5 anos, é significativamente menor em relação aos períodos posteriores, onde os vínculos começam a mostrar alguma estabilidade. Este resultado é plausível, porque ele parte do princípio de que os vínculos com tempo curto de permanência são formados por contratos estabelecidos com prazos e tempos determinados, além dos chamados períodos de experiência nas empresas, ou seja, um tempo de permanência de até três meses previstos em lei. Todavia, a queda na probabilidade ainda possui um percentual significativo, indicando, talvez, uma baixa qualidade das ocupações ou uma insatisfação por parte dos indivíduos em permanecer no emprego.

Ao realizar a segmentação de fator por município, observa-se que a cidade de Salvador possui o tempo de sobrevivência do emprego mais longo entre todos os municípios. Tal resultado pode ser justificado em parte pela própria estrutura da Grande-Capital, como centro econômico e financeiro da região, onde há maiores e melhores oportunidades de emprego. Ao passo que o município de Lauro de Freitas apresenta a menor probabilidade de sobrevivência, uma observação interessante, pois Lauro de Freitas apresenta a segunda maior concentração de empregos formais para a região (116.992 vínculos empregatícios) e sendo um município que vêm apresentando um crescimento econômico significativo. De acordo com um estudo relacionado com a Superintendência de Estudos Sociais e Econômicos (SEI), boa parte do aumento na atividade econômica na região se deve às atividades no setor de serviços e implementação de novas indústrias, além de um expressivo crescimento da construção civil. Tomando isso como referência, talvez a natureza sazonal e/ou temporária dos empregos alocados nestes setores, principalmente quanto a este último, possa estar influenciando neste resultado.

Quanto à segmentação por natureza do vínculo empregatício, há uma indicação de que os Estatutários possuem uma probabilidade de sobrevivência bem maior em relação aos

contratos regidos pela CLT ou outras demais formas de contratação. Este resultado é proveniente da própria natureza do vínculo, pois estatutários possuem contratos típicos da Administração Pública, que se caracterizam por possuírem estabilidade e também uma maior remuneração, o que pode levar o indivíduo a permanecer mais tempo no emprego. Vale lembrar que este setor é o segundo que mais emprega na economia da RMS, concentrando 21,9% dos vínculos empregatícios formais para a região.

Na análise do tempo de permanência no emprego por características pessoais, alguns pontos interessantes foram observados: Em primeiro lugar, verifica-se que os Negros possuem menores probabilidades de sobrevivência em relação aos não-negros. Um resultado já esperado, dada a formação histórica da própria região e as maiores taxas de desemprego apresentadas para os negros (ver ANEXO B). Entretanto, já na divisão por gênero, as mulheres apresentam maiores probabilidades de sobreviver em relação aos homens, mesmo possuindo uma taxa de desemprego maior e menor participação nos vínculos empregatícios de natureza formal. Apesar de não ser possível com apenas o resultado concluir que a diferença de sobrevivência se deve único e exclusivamente a diferença dos gêneros, entretanto, ela é existente, e serve como um alicerce para futuros estudos, dedicados a verificar dentre quais fatores estão influenciando neste resultado.

Para faixa de idade, estabeleceu-se uma relação positiva entre números anos de vida e tempo de permanência no emprego. Uma constatação plausível, já que com a idade vêm a experiência e maior qualificação no mercado de trabalho, e também com o tempo existem maiores probabilidades dos indivíduos se fixarem em um emprego, pois surgem as necessidades familiares, como cuidar da casa, sustentar os filhos, tornando-se então chefes de família. Entretanto, para as faixas de idade de 25 a 39 anos e 18 a 24 anos verificam-se quedas significativas na curva de sobrevivência, principalmente para os tempos de permanência de até 100 meses. Como a maioria da população da RMS é considerada jovem, este resultado indica que são necessários maiores estudos a respeito da forma com que estas pessoas estão sendo inseridas no mercado de trabalho.

Entretanto, na divisão por escolaridade, foi observada uma associação bastante positiva entre tempos de permanência no emprego e anos de estudo, com indivíduos com ensino superior completo permanecendo mais tempo no emprego, principalmente para os períodos de até 5 anos, e com maiores probabilidades de sobreviverem a períodos de experiência (até 3

meses). Dessa forma, pode-se inferir que níveis de escolaridade se refletem em ocupações de maior qualidade, ou que levam o indivíduo, de alguma forma, a permanecer no emprego, como a escolaridade é um fator de exigência determinante para as empresas na RMS (ver ANEXO C). Logo, um maior enfoque de políticas públicas destinadas a promoção de um ensino de qualidade, poderiam resultar, a médio ou longo prazos, em vínculos empregatícios mais longos, podendo acarretar benefícios a nível individual e para a sociedade como um todo.

Por conseguinte, sabendo-se que na RMS o número de empregos formais vem crescendo continuamente, é válido investigar a natureza dos vínculos empregatícios gerados. Se estes estão contribuindo, de fato, para uma melhora nas desigualdades sociais na região, ou estão meramente legalizando relações de trabalho de natureza precária, temporária, ou de baixa qualidade. Visto que, pela análise do tempo de permanência, tais desigualdades ainda se manifestam mesmo no universo de trabalhadores com carteira assinada. Ademais, vendo-se os efeitos aparentemente positivos da escolaridade sob o tempo de permanência no emprego, recomenda-se uma maior atenção, por parte dos órgãos públicos, aos investimentos em ensino e qualificação profissional, e o futuro desempenho profissional do indivíduo.

Entende-se que a mera formalização dos contratos de trabalho não é condição suficiente para a promoção de um trabalho de longa duração, tampouco uma solução definitiva para resolver os problemas estruturais do mercado de trabalho da RMS.

REFERÊNCIAS

- ABRAHAM, K G.; FARBER, H S. **Job Duration, Seniority, and Earnings**. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1986. Disponível em: < http://www.nber.org/papers/w1819.pdf?new_window=1>. Acesso em: 01 Ago. 2013
- ALMEIDA, P H de. **A Economia de Salvador e a Formação de sua Região Metropolitana**. Salvador: EDUFBA, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/1724>>. Acesso em: 31 jul.2013
- AUER, P. **Workforce adjustment patterns in four countries**. Luxemburg: Commission of the European Communities, 1991. Disponível em: < <http://bookshop.europa.eu> > Acesso em: 02 ago. 2013
- AZEVEDO, J S G de; MENEZES, W F. Mudanças nos mercados de trabalho de algumas regiões metropolitanas, desemprego e informalidade. **Força de Trabalho e Emprego**. Salvador, v.14, n.1, jan/abr. 1996.
- BALTAR, P et al.: **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. Working Paper No 9, Berlim, maio 2010. Disponível em: < http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No_9_portuguese.pdf >. Acesso em: 05 ago. 2013
- BIVAR, W. Estimativas da Duração Média do Desemprego no Brasil. Rio de Janeiro. **Pesq, Plan. Econ.** v.23, n.2, 1993. Disponível em: <http://www.ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/829/766>. Acesso em: 12 jul. 2013
- BORGES, A. Reestruturação produtiva e trabalho na Região Metropolitana de Salvador: a construção de um novo patamar de precariedade. **Cadernos Metr pole** 14. p.85-101, 2005.
- CANTOR, R. Firm-Specific Training and Contract Length. **Economica**, n.57, p.1-14. 1990.
- CARDOSO, J C Jr. **De Volta Para o Futuro?** As Fontes de Recuperação do Emprego Formal no Brasil e as Condições para a sua Sustentabilidade Temporal. Brasília: IPEA. 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1310.pdf>. Acesso em: 08 ago.2013
- CARVALHO, I M; PEREIRA, G C, orgs. **Como anda Salvador e sua região metropolitana**. 2.ed. Salvador: EDUFBA, 2008, Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/1724>>. Acesso em: 31 jul.2013.
- COLOSIMO, E A; GIOLO, S R. **Análise de sobrevivência aplicada**. São Paulo: Edgard Blücher, 2006. 370p
- COSTA, M O da. Trabalho decente segundo estudos da Organiza o Internacional do Trabalho **Jus Navigandi**: Teresina 15, n. 2649, out 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17550>>. Acesso em: 1 jul. 2013.

DIEESE. **Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Dieese, 1991. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>> Acesso em: 01 ago. 2013.

FERNANDES, C M. **Condições Demográficas**. Salvador: EDUFBA, , 2008. p.53-81 Disponível em: < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/1724>>. Acesso em: 31 jul.2013

FERREIRA, J M. **Análise de Sobrevivência: uma visão de risco comportamental na utilização de cartão de crédito**. Recife: UFRPE, 2007. Disponível em:<<http://www.pgbiom.ufrpe.br/dissertacoes/2007/d2007-08.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2013

GUIMARÃES, J R. A importância do trabalho decente no combate à pobreza. **Conjuntura e Planejamento (C&P)**, Salvador, n.171, p.62-66, abr/jun.2011.

HALIMA, M A B. **The determinants for labour contract length: A French micro - econometric study**. Écully : GATE. Disponível em: <<ftp://ftp.gate.cnrs.fr/RePEc/2005/0503.pdf>>. Acesso em: 01 ago.2013.

JANNUZI, M P de. **Indicadores Sociais no Brasil**. 2.ed. Campinas: Editora Alínea, 2003, 141p.

KREIN, J D; SANTOS, Anselmo Luís dos. A formalização do trabalho: Crescimento econômico e efeitos da política laboral no Brasil. **Revista Nueva Sociedad**, jun 2012. Disponível em: <http://www.nuso.org/upload/articulos/3860_1.pdf> Acesso em: 02 ago.2013

MAXCY J G. Contract Length as Risk Management When Labor is not Homogeneous. **Labour** n.18, p.177-189, 2004.

NEVES, L, S de. **Formalização na RMS: è ou não o fim da precarização?**. Estudos Especiais da PED. Disponível em: <http://www.sei.ba.gov.br/images/releases_mensais/pdf/ped/ped_estudos_especiais/formaliza_rms.pdf> Acesso em: 22 de mar. 2012

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Manual de Orientação da RAIS**, 2012 Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/download.asp>>. Acesso em: 10 jun. 2013

SANTOS, M. **A urbanização Brasileira**. São Paulo: Hucitec. 1993. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/134324328/A-urbanizacao-brasileira-Milton-Santos-pdf>>. Acesso em 19 de junho de 2013.

SOUZA. C. **Cooperação e coordenação na Região Metropolitana de Salvador: o contexto institucional**. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/36d/pdf/carvalho-9788523209094-10.pdf>>. Acesso em 19 de junho de 2013.

SUPERINTENDENCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS (SEI). **Boletim Especial sobre as Estratégias de Procura de Trabalho, Uso do Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional na Região Metropolitana de Salvador, realizado pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**. Disponível em: http://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=621&Itemid=311 . Acesso em: 04 ago. 2013

SUPERINTENDENCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS (SEI). **Boletim Especial Negros no Mercado de Trabalho 2012, realizado pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)**. Disponível em:
http://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=621&Itemid=311
.Acesso em: 04 ago. 2013

SUPERINTENDENCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E SOCIAIS (SEI). **Análise de Resultado do Índice de Crescimento da Atividade Econômica Municipal – ICAEM**. Disponível em:
<http://www.sei.ba.gov.br/images/indicadores_especiais/pdf/icaem/analise_do_resultado_11.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2013

ANEXOS

ANEXO A - Distribuição da População, por Grupos de Anos de Estudo, RMS - 2004-2011

ANOS DE ESTUDO (em mil pessoas)					
	2004		2011		
	Valor absoluto	Part.	Valor absoluto	Part.	Var 04/11 (%)
sem ou 1 -	200	7,4%	237	7,5%	18,5%
1	66	2,4%	54	1,7%	-18,2%
2	96	3,5%	84	2,7%	-12,5%
3	162	6,0%	137	4,3%	-15,4%
4	235	8,6%	222	7,0%	-5,5%
5	233	8,6%	202	6,4%	-13,3%
6	137	5,0%	135	4,3%	-1,5%
7	161	5,9%	166	5,3%	3,1%
8	253	9,3%	260	8,2%	2,8%
9	133	4,9%	129	4,1%	-3,0%
10	122	4,5%	123	3,9%	0,8%
11	662	24,3%	972	30,8%	46,8%
12	47	1,7%	53	1,7%	12,8%
13	33	1,2%	48	1,5%	45,5%
14	24	0,9%	49	1,6%	104,2%
15 ou +	143	5,3%	280	8,9%	95,8%
Total	2719	100,0%	3155	100,0%	16,0%

Fonte: PNAD / Elaboração Própria

ANEXO B - Taxas de Desemprego, por Atributos Pessoais, RMS - 2011

Mês	Taxas de Desemprego (em %)										
	Total	Sexo		Idade						Raça/Cor	
		Homens	Mulheres	10 a 15 Anos	16 a 24 Anos	25 a 39 Anos	40 a 49 Anos	50 a 59 Anos	60 Anos e Mais	Negros	Não-Negros
Jan	13,6	10,4	17,1	(1)	27,5	14,0	(1)	(1)	(1)	14,1	10,7
Fev	14,3	11,3	17,6	(1)	27,2	14,5	(1)	(1)	(1)	14,7	11,4
Mar	15,7	12,4	19,2	(1)	31,1	15,6	(1)	(1)	(1)	16,2	11,5
Abr	15,7	12,3	19,4	(1)	32,0	15,1	10,2	(1)	(1)	16,4	(1)
Mai	15,6	12,3	19,1	(1)	32,5	15,2	10,2	(1)	(1)	16,5	(1)
Jun	15,5	12,6	18,8	(1)	30,4	15,5	10,6	(1)	(1)	16,3	(1)
Jul	15,6	13,1	18,4	(1)	29,9	15,7	10,5	(1)	(1)	16,3	(1)
Ago	15,6	12,8	18,7	(1)	32,4	15,5	9,2	(1)	(1)	16,1	11,9
Set	15,8	13,1	18,8	(1)	33,0	15,8	(1)	(1)	(1)	16,2	12,6
Out	15,9	13,0	19,2	(1)	33,1	16,1	(1)	(1)	(1)	16,3	(1)
Nov	15,5	12,4	19,0	(1)	31,2	14,9	9,2	(1)	(1)	16,0	(1)
Dez	14,1	10,8	17,8	(1)	29,4	13,3	(1)	(1)	(1)	14,5	(1)

Notas: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Fonte: PED-RMS – Convênio SEI, Setre, Dieese, Seade, MTE/FAT