



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO – UFRPE
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA – UAST
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

VALÉRIA BARBOSA RIBEIRO

**CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NOS
ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO
MUNICÍPIO DE TRIUNFO-PE**

SERRA TALHADA,

2023

VALÉRIA BARBOSA RIBEIRO

**CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NOS
ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO
MUNICÍPIO DE TRIUNFO-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso, no formato de artigo científico, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Ciências Econômicas da Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Dugnani

SERRA TALHADA,

2023

CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO MUNICÍPIO DE TRIUNFO-PE

Valéria Barbosa Ribeiro¹

RESUMO

Diante das dificuldades diárias que afetam a vida dos trabalhadores no Brasil, entre as quais a informalidade e a deterioração das leis trabalhistas, deixando-os vulneráveis em se tratando das relações de emprego, o presente trabalho tem como objetivo levantar, apresentar, analisar e interpretar informações sobre as relações de emprego nos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços no município de Triunfo/PE, buscando indícios de informalidade e de outras características que possam demonstrar deterioração das condições de trabalho. Trata-se de uma pesquisa exploratória, feita a partir de revisão bibliográfica de literatura e com coleta e análise de dados e informações obtidos por meio de bases secundárias e aplicação de questionário junto a trabalhadores e empregadores do comércio e de empresas prestadoras de serviço de Triunfo/PE. Com base nos resultados obtidos, notou-se que apenas 14,3% dos respondentes trabalhavam sem registro. Do percentual dos trabalhadores registrados, nota-se que uma pequena quantidade tem, de fato, todos os seus direitos assegurados. Os demais têm assegurados somente os benefícios que são mais populares e alguns recebem apenas o salário. No que se refere a parte dos empregadores, é importante mencionar que a maior dificuldade apresentada para o registro dos funcionários são os custos trabalhistas. Em suma, apesar da pesquisa revelar problemas nas relações de emprego, os resultados gerais da amostra obtida foram de certa forma positivos. No entanto, há problemas nas relações de emprego que precisam ser solucionados para que haja uma relação entre empregados e empregadores mais saudável.

Palavras-chave: Relações de Emprego; Comércio e Prestadoras de Serviços; Triunfo/PE.

ABSTRACT

Faced with the daily difficulties that affect the lives of workers in Brazil, including informality and the deterioration of labor laws, leaving them vulnerable when it comes to employment relations, this paper aims to raise, present, analyze and interpret information on employment relationships in commercial and service establishments in the municipality of Triunfo/PE, seeking signs of informality and other characteristics that may demonstrate deterioration in working conditions. This is an exploratory research, based on a bibliographical review of the literature and with the collection and analysis of data and information obtained through secondary databases and the application of a questionnaire with workers and employers from commerce and service providers in Triunfo/PE. Based on the results obtained, it was noted that only 14.3% of respondents worked without registration. Of the percentage of registered workers, it can be noted that a small number actually have all their rights guaranteed. The others are insured only for the benefits that are most popular and some receive only the salary. As far as employers are concerned, it is important to mention that the greatest difficulty in registering employees is labor costs. In short, despite the research revealing problems in employment relations, the overall results of the sample obtained were somewhat positive. However, there are problems in employment relations that need to be resolved so that there is a healthier relationship between employees and employers.

Keywords: Employment Relations; Commerce and Service Providers; Triunfo/PE.

¹ Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por ter me dado forças para concluir mais essa etapa da minha vida, que não foi fácil, mas eu venci. Agradeço a minha maravilhosa Mãe por acreditar em mim e me dar forças sempre que eu precisava para dar continuidade na batalha. Não posso esquecer das minhas amigas e principalmente do meu incrível orientador que sempre me apoiaram, me incentivaram e me deram forças quando eu pensava em desistir. Obrigada DEUS por tudo que tens feito na minha vida, tu és maravilhoso!

INTRODUÇÃO

De acordo com reportagem da CNN Brasil de 21 de março de 2022, o crescimento da informalidade fez com que a renda do país tivesse uma queda considerável. Após queda no número de trabalhadores informais durante a pandemia de Covid-19, quando as medidas restritivas fizeram a circulação de pessoas cair nas ruas, o grupo voltou a crescer a partir do segundo semestre de 2020 e, no fim de 2022, totalizava 38,5 milhões de brasileiros. Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o ano de 2021. Naquele ano, dentre as principais categorias que se encaixavam na conta da informalidade do IBGE, duas se destacaram. Uma delas é a dos empregados no setor privado sem carteira assinada, que cresceram 19,8% em um ano, subindo de 10,3 milhões para 12,3 milhões de pessoas ao longo de 2021. Outra é dos trabalhadores por conta própria, que somavam 25,6 milhões de pessoas, uma alta de 10,3% em relação ao mesmo período do ano anterior – número que saltou de 17,7 milhões para 19,2 milhões. Segundo dados da PNAD divulgada pelo IBGE em 2022, notou-se ainda que, em um ano, o número de trabalhadores domésticos cresceu 19,9%, com a entrada de 931 mil pessoas. No trimestre encerrado em janeiro daquele ano, eram 5,6 milhões nesse grupo, sendo que 75% (4,2 milhões) não têm carteira assinada, ou seja, também entra no cálculo da informalidade.

Se o ano de 2021 não foi fácil para a criação de empregos formais, em 2022 a situação se agravou. Reportagem da Agência Brasil, de 28 de fevereiro de 2023, mostrou, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad) de 2022, realizada pelo IBGE, que a média anual de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada atingiu 12,9 milhões em 2022. O número é recorde para o indicador desde o início da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), em 2012. O número de pessoas nessa situação aumentou 14,9% em relação a 2021, quando havia 11,2 milhões de trabalhadores sem carteira assinada.

Apesar da informalidade ser uma das características estruturais mais impactantes do mercado de trabalho no Brasil, outras questões marcam as relações de emprego no país, que envolvem desde a remuneração com salários abaixo do mínimo exigido por lei até registros funcionais que não correspondem de fato às atividades exercidas nas empresas. Isso ocorre mesmo existindo hoje no país uma referência jurídica que assegura, tanto para empregados quanto para empregadores, seus direitos e deveres viabilizados através de regras que são

encontradas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), legislação responsável por regulamentar as relações trabalhistas.

As informações acima apresentadas sobre informalidade em particular e sobre outras questões envolvendo as relações de emprego em geral se manifestam em todo o território nacional, nas cinco macrorregiões do Brasil, em todas as Unidades Federativas e em municípios das mais diversas condições, inclusive em Triunfo/PE, objeto mais específico da análise que aqui se começa a delinear.

Assim sendo, o objetivo desta pesquisa é levantar, apresentar, analisar e interpretar informações sobre as relações de emprego nos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços no município de Triunfo/PE, buscando indícios de informalidade e de outras características que possam demonstrar deterioração das condições de trabalho.

Nesse sentido, trabalharemos com a hipótese de que a informalidade e outras condições de trabalho inadequadas do ponto de vista legal são uma realidade no comércio e nas empresas de prestação de serviços do município de Triunfo/PE e que, dessa forma, as relações de emprego ficam prejudicadas.

Considerando nossa experiência enquanto comerciária no município de Triunfo/PE, a qual se deu sempre de maneira informal, a pesquisa que aqui começa a ser desenvolvida possui um caráter pessoal, em função da vivência enquanto trabalhadora sem a garantia de todos os seus direitos e da insegurança dessa situação.

Ademais, do ponto de vista científico, compreender a situação de informalidade e de outras características que indiquem relações de emprego inadequadas em municípios das mais variadas dimensões territoriais e condições socioeconômicas pode ajudar na compreensão mais aprimorada da relação entre empregados e empregadores.

Por fim, do ponto de vista socioeconômico, o entendimento da situação de informalidade e de relações inadequadas de emprego em um município pequeno do interior de Pernambuco, no sertão do estado, pode proporcionar a compreensão das mais diversas consequências que o trabalho em condições inadequadas pode acarretar aos trabalhadores.

Tendo em vista que se trata de uma cidade pequena do interior de Pernambuco, faz-se necessária a análise em questão para que se possa observar de maneira mais concreta como se encontra a atual situação dos trabalhadores do comércio e das empresas de prestação de serviços dessa localidade, com o propósito de que essa pesquisa possa chegar ao conhecimento dos empresários e do poder público, podendo então levar a melhorias para os cidadãos que se dedicam diariamente às suas funções.

REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente, a partir da CLT, podemos definir uma relação de trabalho enquanto uma prestação de serviço laboral, que pode ser firmada através de um contrato ou não. Nesse sentido, a atividade também pode ser remunerada ou voluntária, mas sempre haverá um contratante e um contratado.

A partir disso existe uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A diferença entre as mesmas é o que chamamos de vínculo empregatício ou mais popularmente conhecido como contrato de trabalho. Se nas relações de trabalho não existe uma dependência de salário e o trabalhador tem mais liberdade ao exercer suas funções de acordo com o que foi pré-estabelecido, por outro lado, as relações de emprego estabelecem atividades com direitos previstos na CLT, se configurando através das seguintes características: personalidade, subordinação, serviço não eventual, salário. Vale salientar que apenas as relações de emprego podem ser analisadas dentro das leis trabalhistas. Ou seja, o empregado tem seus direitos assegurados, como férias, FGTS, 13º salário, aviso prévio, entre outros. Segundo Ricardo Jahn, Juiz de Direito do TRT-4:

O que identifica a relação de emprego é o vínculo jurídico estabelecido entre as partes, de um lado empregado, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. **Para a existência desse vínculo**, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, **deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego.**

Relação de trabalho é uma expressão ampla, que engloba os mais diversos tipos de labor do ser humano. A expressão envolve, por exemplo, as relações empregatícias, estagiários, trabalhadores avulsos, eventual, trabalhadores autônomos etc. A relação de emprego é uma espécie de gênero de relações de trabalho, tem lugar quando estão presentes todos os seus pressupostos indispensáveis, são eles: trabalho prestado por pessoa física com personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Como essas relações são caracterizadas pela prestação de serviços remunerados ou não em um vínculo entre empregador e trabalhador, é de suma importância diferenciar a figura do empregado e do empregador para que se possa entender os direitos e deveres relacionados as relações trabalhistas. Tais definições foram abordadas na CLT nos 2º e 3º artigos

:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A CLT estabelece as formas de um contrato de trabalho, vejamos: “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. Tal artigo possui parágrafos que o explicam, observemos:

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Agora que já apresentamos as características gerais das relações de trabalho e emprego, cabe abordar um dos fenômenos decorrentes dos problemas das relações de trabalho no Brasil: a informalidade.

Nesse sentido, faremos uma breve discussão sobre informalidade e sua definição, dando enfoque nas suas principais características; apresentaremos como a informalidade está ligada a pobreza e a precariedade dos trabalhadores; posteriormente, indicaremos como a relação entre os direitos dos trabalhadores e os encargos trabalhistas se relacionam à informalidade; e, por fim, trazemos à tona sugestões de como enfrentar essa informalidade a fim de minimizar seus efeitos.

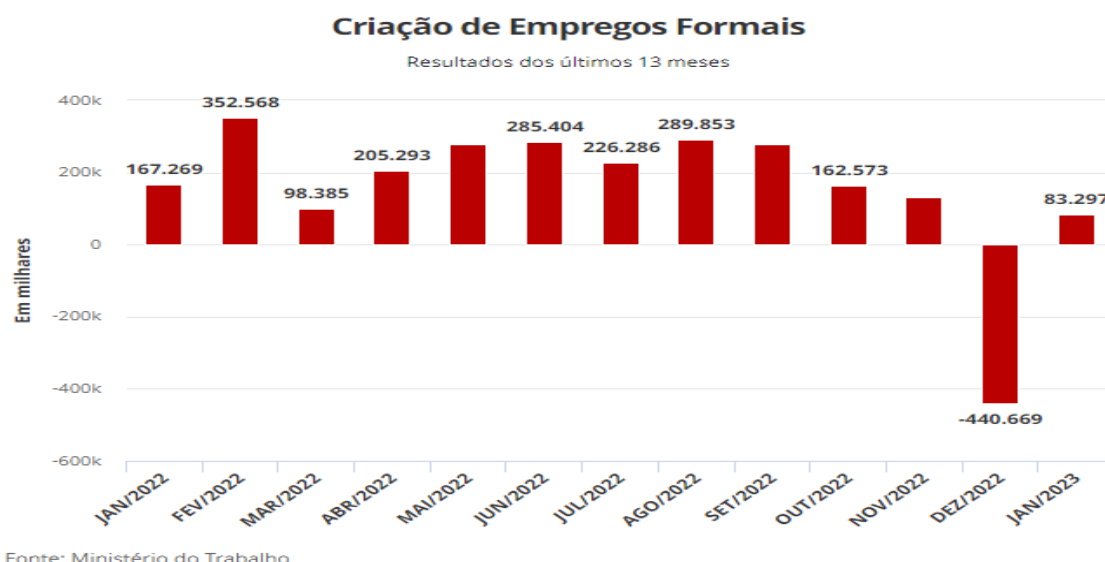
O setor informal foi definido pela OIT como sendo:

Composto por pequenas atividades urbanas, geradoras de renda, que se desenvolvem fora do âmbito normativo oficial, em mercados desregulamentados e competitivos, em que é difícil distinguir a diferença entre capital e trabalho. Essas atividades se utilizam de pouco capital, nenhuma, ou quase nenhuma barreira de entrada, técnicas rudimentares e mão de obra pouco qualificada, que proporcionam emprego instável de reduzida produtividade e baixa renda. O setor também se caracteriza pela falta de acesso aos financiamentos e créditos normalmente disponíveis ao setor formal e pela baixa capacidade de qualificação profissional. (OIT, 1973 *apud* NERI, 2010).

A informalidade no comércio e serviços é tida como um trabalho gerado sem segurança trabalhista para o comerciário e prestador de serviços, com falta da carteira assinada. O IBGE, instituto responsável por mensurar o fenômeno da informalidade, realiza uma aproximação confiável do número de informais em relação ao total de trabalhadores e, para isso, classifica como informais: trabalhadores empregados no setor privado sem carteira assinada, empregados domésticos sem carteira assinada, empregador sem registro no CNPJ, trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhador familiar auxiliar. Resumidamente, os trabalhadores sem carteira assinada não possuem os direitos trabalhistas assegurados legalmente.

De acordo com Rocha (2002), o Brasil virou o país da informalidade, com trabalhadores “vendendo” a sua força de trabalho, sem nenhum direito trabalhista, como férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como auxílio-doença, salário maternidade, Seguro-Desemprego etc. Ademais, trabalhadores informais tem grande dificuldade de participação no mercado de crédito, visto que não há comprovação oficial de renda.

Em se tratando da economia brasileira na atualidade, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego foram gerados 83,3 mil empregos com carteira assinada em janeiro de 2023. O resultado representa piora em relação a janeiro do ano passado, quando foram criados 167,3 mil empregos formais, evidenciando uma queda de 50,2%, como pode ser visto no gráfico a seguir.



Santos (2010) afirma que as características da informalidade no Brasil estão interligadas a problemas sociais como desigualdade e pobreza, uma vez que as pessoas que compõem a informalidade, em geral, são aquelas que não tiveram oportunidade de inserção no mercado

formal. O problema do desemprego e da informalidade atinge de forma característica as regiões Norte e Nordeste do país, uma vez que o planejamento das políticas nacionais de emprego e renda desconsidera as especificidades dessas regiões, cujas características econômicas e sociais pouco se assemelham às regiões de destaque econômico do país, que são o foco de atendimento direto dessas políticas.

Segundo Menezes e Dedecca (2012), são muitas as razões que levam as pessoas à informalidade. Uma das principais surge do descompasso existente entre as exigências do mercado de trabalho formal e as condições de qualificação, de disciplina e de hábitos de parte substancial da mão de obra.

Para Neri e Fontes (2010), a informalidade está associada a encargos fiscais crescentes imprimidos pelos vários níveis de governo, sem que correspondentes benefícios sociais sejam percebidos coletiva ou individualmente. A primeira consequência indesejada da informalidade seria a disseminação de distorções e a introdução de incertezas sobre a situação fiscal futura. Uma das maneiras de analisar a informalidade do trabalho no Brasil é observando as diferentes posições na ocupação dos trabalhadores.

Ainda de acordo com os autores supracitados, as três formas mais relevantes de inserção na ocupação no Brasil são o emprego com carteira de trabalho assinada, o emprego sem carteira e o trabalho por conta própria. A primeira está coberta pela legislação trabalhista, enquanto as duas últimas não são regidas por nenhuma legislação específica, ou seja, estariam na informalidade. O emprego sem carteira assinada e o trabalho por conta própria, entretanto, são dois tipos de informalidade distintos. Os empregados sem carteira assinada são assalariados, porém não possuem direitos trabalhistas garantidos pelo contrato formal de trabalho. Já os trabalhadores por conta própria, a rigor, não participam do mercado de trabalho, dado que não compram nem vendem trabalho. O trabalho e os rendimentos dos trabalhadores por conta própria são determinados pelo mercado de produtos, ou seja, pela oferta de mercadorias e serviços.

Conforme mencionado por Neri e Fontes (2010), os trabalhadores informais normalmente são os que já desistiram de procurar emprego e saem em busca de quaisquer alternativas. Suas atividades em geral demandam longas jornadas de trabalho, em função do baixo retorno financeiro.

Uma das características do trabalho informal é que ele se restringe a poucos ramos de atividade. A grande maioria deles se dedica ao pequeno comércio e a serviços de baixa qualificação, inclusive o doméstico. Estes serviços muitas vezes exigem experiência e

conhecimentos, mas não escolaridade elevada. Os mercados do trabalho informal são o desaguadouro de toda a força de trabalho que desistiu de procurar emprego ou deixou de contar com suporte material para fazê-lo (JAKOBSEN et al, 2000).

É de suma importância tratar sobre a informalidade, pois a mesma gera graves consequências em termos de eficiência econômica. No Brasil o problema está totalmente ligado a qualidade dos postos de trabalho, não se restringindo ao desemprego ou a quantidade de trabalho disponível. Nenhum segmento contribui mais para a pobreza brasileira do que o setor informal (FERREIRA *et al*, 2003 *apud* NERI, 2010).

A questão do Brasil não se reduz apenas ao desemprego nem a quantidade de trabalho, mas também se refere à qualidade dos postos de trabalho. Uma das consequências da informalidade no mercado de trabalho é a falta de contribuição previdenciária e trabalhista, o que acarreta em um grupo de indivíduos desamparados por situações relacionadas a saúde ou até mesmo da velhice. Neri e Fontes (2010) apontam ainda para a grande relação entre a CLT, os empregados informais e a previdência social brasileira, uma vez que, em alguns casos, benefícios legais muitas vezes são estendidos aos empregados sem carteira, mas a diferença principal está nas obrigações fiscais devidas ao governo. registrados mais nos encargos sociais e menos nos direitos trabalhistas, uma vez que firmas e trabalhadores barateiam os custos fiscais através da informalidade.

Colocando o presente tema nos tempos atuais, onde passamos recentemente pela crise da Covid-19, notou-se uma aceleração no nível de informalidade dado que a mesma é medida em relação ao número total de empregados. Assim, entende-se que uma diminuição na taxa de informalidade não significa necessariamente que o trabalho formal está em aumento, mas porque o número de desempregados aumenta, o que faz com que haja uma interpretação equivocada quanto a taxa de informalidade no mercado de trabalho.

Também se especula muito sobre o comportamento do setor informal durante as diferentes fases do ciclo econômico, particularmente sobre sua capacidade de mitigar o impacto das recessões por meio de comportamentos anticíclicos. A experiência da pandemia do Covid-19 mostrou que, em situações extremas, o setor informal pode ser mais atingido que o formal e que o impacto sobre o trabalho informal pode ser muito mais forte do que sobre o formal no início de uma crise econômica. (ROUBAUD; RAZAFINDRAKOTO; *et al*, 2020).

Por fim, diante do até aqui discutido e com base nos estudos de Neri e Fontes (2010) sobre experiências recentes de formalização dos postos de trabalho, podemos sintetizar os principais determinantes para a redução da informalidade nos seguintes itens:

1. Continuidade do processo de crescimento econômico;
2. Aumento da qualidade da educação, uma vez que a questão do acesso já está, em grande parte, resolvida;
3. Ações de fiscalização do trabalho e intermediação de mão de obra mais eficazes;
4. Mudanças na legislação trabalhista;
5. Criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento dos micros e pequenos negócios.

METODOLOGIA

O estudo aqui apresentado se enquadra na categoria de pesquisa exploratória, a ser feita a partir de uma revisão bibliográfica de literatura e com coleta e análise de dados e informações, obtidos por meio de bases de dados secundárias e aplicação de questionário junto a trabalhadores do comércio de Triunfo/PE.

Segundo GIL (2008), uma pesquisa exploratória tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico. Tais pesquisas são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, sobre determinado fato. As pesquisas exploratórias são realizadas especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. Em suma, a pesquisa exploratória permite uma ligação maior entre o pesquisador e o tema pesquisado, visto que este ainda é pouco conhecido, pouco explorado. A escolha desse tipo de pesquisa para este trabalho se dá pelo fato de que o tema ainda é pouco explorado no município de Triunfo/PE. Sabendo-se que se trata de uma pesquisa numa cidade pequena, torna-se mais fácil o início de uma sondagem para aprimorar as ideias sobre o tema.

Tendo dito isso, entendemos que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas. A sua principal vantagem é que permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. A pesquisa bibliográfica não é apenas uma repetição do que já foi mencionado, mas proporciona o exame de um tema sob uma nova abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

Em relação à coleta e análise de dados gerais, faz-se necessário uma análise descritiva, que permitirá interpretações e avaliações do tema, com base em dados secundários disponibilizados em bancos de dados variados.

Por sua vez, o passo metodológico mais importante para a análise realizada nessa pesquisa foi o desenvolvimento, aplicação e análise de questionário aplicado junto aos trabalhadores do comércio e de empresas de prestação de serviços da cidade de Triunfo/PE a respeito do tema proposto. Conforme indicado por Gil (2008), pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas etc. Elaborar um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas.

Nesse sentido, elaboramos um questionário com 26 itens divididos em dois blocos: no primeiro com questões para empregados em estabelecimentos comerciais ou de prestação de serviços; no segundo bloco com questões para empregadores nestes estabelecimentos em Triunfo/PE.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

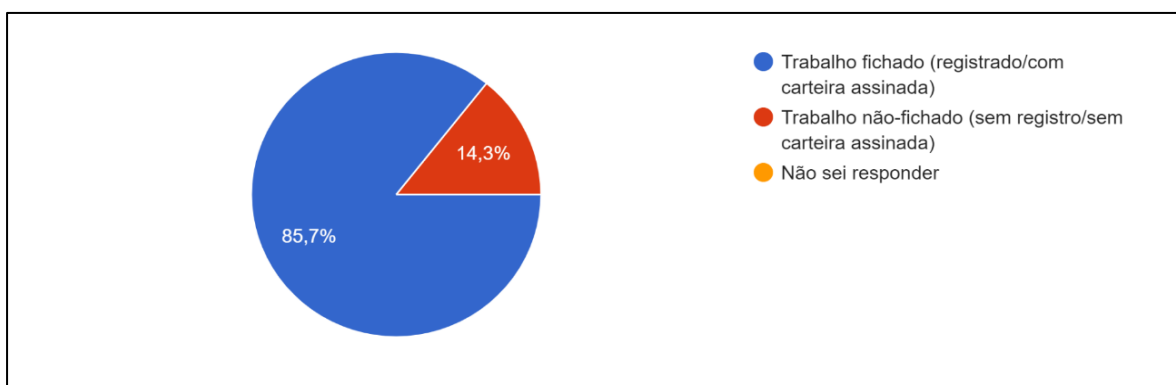
Nesta seção será apresentada a análise dos resultados obtidos através da aplicação de questionário via Google Formulários, conforme mencionado na metodologia, que foi disponibilizado aos respondentes através de redes sociais. Entre os dados obtidos, alguns se destacaram por trazerem informações relevantes em se tratando das relações de emprego dentro do comércio de Triunfo/PE. Vale ressaltar que o questionário foi aplicado não só para empregados, mas também para empregadores, o que nos possibilitou fazer uma análise entre ambas as partes no que tange aspectos financeiros e pessoais.

No questionário, inicialmente foi feita uma pergunta para filtrar quem é empregado e quem é empregador em estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços em Triunfo/PE. O mesmo foi aplicado sobre uma amostra de 30 respondentes, dos quais 46,7% são empregados em estabelecimento comercial ou de prestação de serviço em Triunfo/PE, apenas 20% se denominou como proprietário de estabelecimento comercial ou de prestação de serviço e 33,3% não eram nem funcionários e nem proprietários. A partir disso excluímos os respondentes que não se enquadram como empregado ou empregador. Os demais questionários formaram a parte da amostra analisada.

Dentre os respondentes que se enquadraram como empregados, cerca de 85,7% tem idades entre 18 e 39 anos e apenas 14,3% tem idade entre 40 e 59 anos. Ainda em relação a essa amostra, a pesquisa indica que 64,3% dos trabalhadores é do sexo feminino, enquanto apenas 35,7% é do sexo masculino. Quanto a escolaridade, constatamos que 50% dos respondentes tem ensino médio completo, em contrapartida, a outra metade da amostra se divide entre ensino superior incompleto, ensino superior completo e pós-graduação (14,3%, 21,4% e 14,3% respectivamente).

Em seguida, notamos a necessidade de saber qual era a relação trabalhista que o empregado tinha com a empresa. Constatamos que dos respondentes, 85,7% trabalha de carteira assinada, enquanto 14,3% trabalha sem registro, conforme gráfico a seguir.

Situação do empregado em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE em termos de registro em carteira de trabalho



Fonte: Elaboração Própria

Nem sempre a função que está descrita na carteira de trabalho é a mesma a qual o funcionário desempenha, daí a necessidade de consultar os respondentes dessa pesquisa sobre essa questão. Foi observado, de acordo com gráfico a seguir, que de fato a maioria dos respondentes exerce a função a qual está descrita na carteira de trabalho, sendo eles 57,1%. Em contrapartida, 28,6% não exerce a função na qual foi registrado. E, como foi visto anteriormente, 14,3% dos respondentes não trabalha com carteira assinada.

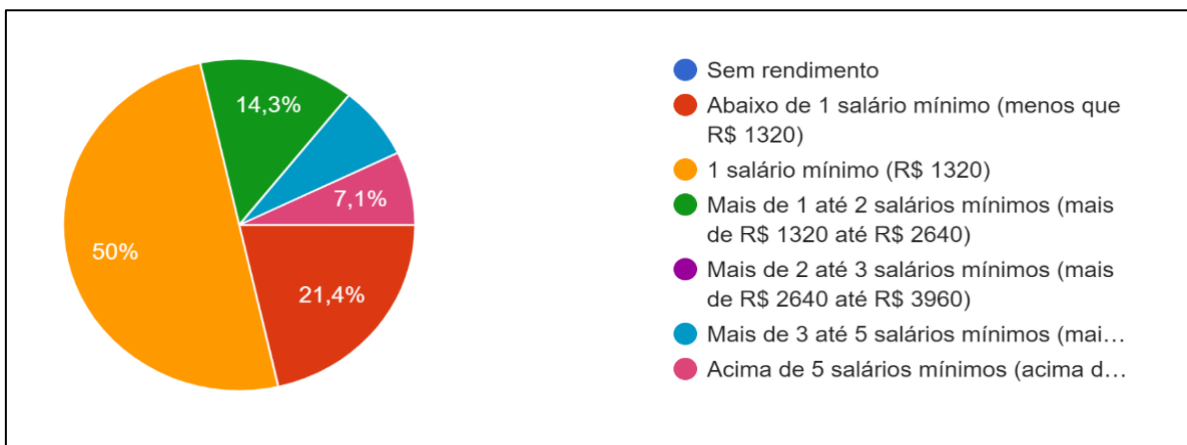
Situação do empregado em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE em termos de exercício de funções de acordo com o registrado em carteira de trabalho



Fonte: Elaboração Própria

Notamos ainda a necessidade de saber qual era a renda individual dos trabalhadores no comércio e serviços de Triunfo/PE. Conforme gráfico a seguir, vimos que, diante da nossa amostra, temos aproximadamente 50% dos trabalhadores recebendo apenas um salário mínimo (R\$1320,00). Por sua vez, 21,4% recebem menos de um salário mínimo, os quais, provavelmente, são os empregados que não tem carteira de trabalho assinada. Representando uma minoria, temos os 14,3% que recebem entre 1 e 2 salários mínimos. Ainda falando da minoria, temos que 7,1% recebem entre 3 e 5 salários mínimos. Apenas 7,1% recebem acima de 6 salários mínimos.

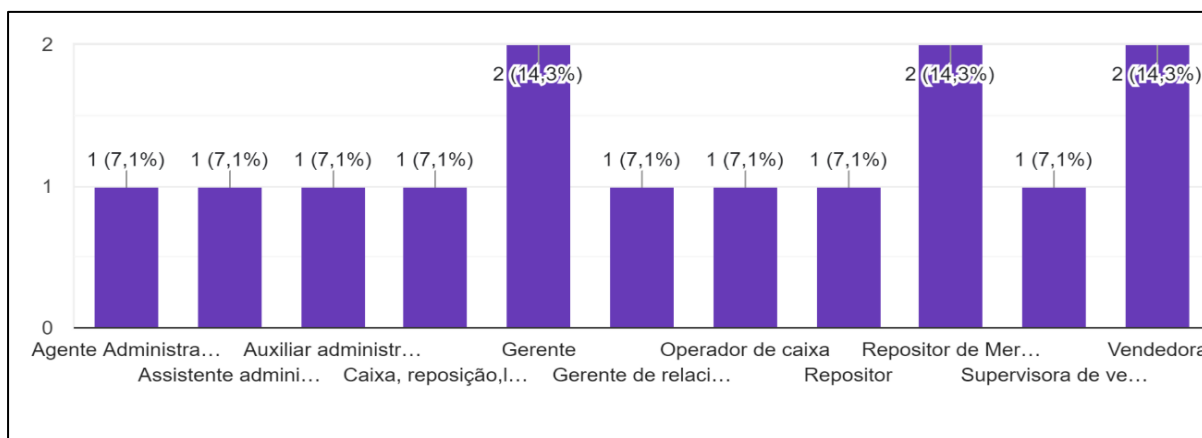
Rendimento do empregado em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

Diante disso, buscamos verificar as ocupações/funções desempenhadas pelos empregados respondentes da pesquisa em questão, conforme gráfico a seguir. A maior parte dos respondentes, um total de 85,7% dos empregados, ocupa cargos de menor remuneração. Apenas 14,3% recebem acima de 3 salários, justamente em cargos de maior remuneração, como por exemplo o de Gerente.

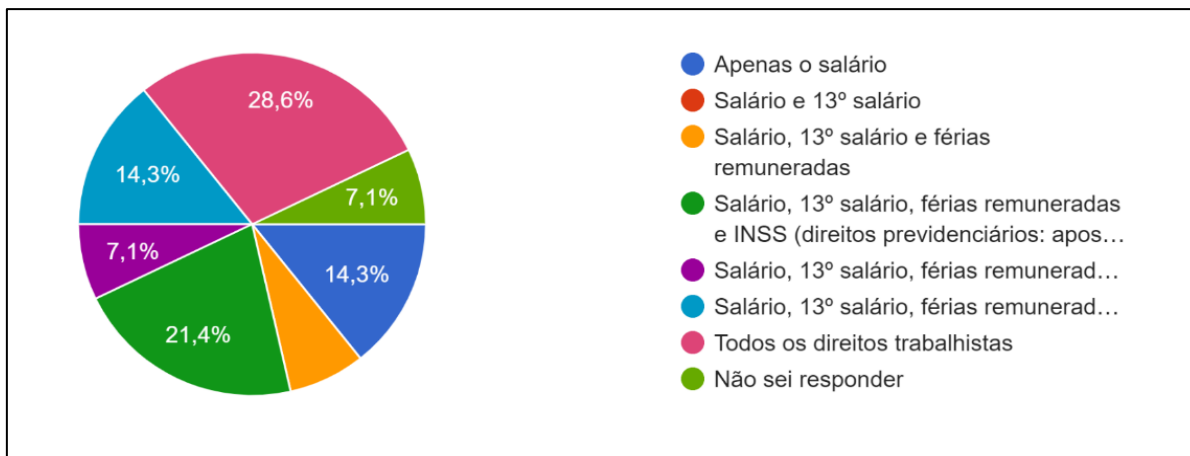
Funções desempenhadas pelos empregados em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

O presente trabalho buscou mostrar as relações trabalhistas existentes no comércio de Triunfo/PE, sendo assim é de suma importância destacar quais são os direitos trabalhistas que são garantidos dada a nossa amostra. De acordo com o gráfico a seguir, observou-se que cerca de 28,6% tem todos os seus direitos trabalhistas assegurados, bem como 21,4% informou que tem salário, 13º salário, férias remuneradas e INSS (direitos previdenciários: aposentadoria e assistência). Contamos também com 14,3% dos respondentes que contém os seguintes direitos: salário, 13º salário, férias remuneradas, INSS, FGTS, jornada de trabalho correta com pagamento de hora extra. Outros 14,3% recebem apenas o salário. E do restante é interessante mencionar que 7,1% responderam que não sabem informar se recebem seus direitos e quais são. Dentre os direitos que a CLT assegura aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada, a “hora extra” chama atenção pelo fato de que alguns empregados não sabem que tem direito de recebe-la, o que está explícito no artigo 59 da CLT: “A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”.

Direitos trabalhistas recebidos pelos empregados em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

Da mesma forma que foi feita uma análise das relações de emprego por meio de questionário aplicado junto a empregados dos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços de Triunfo/PE, também promovemos análise por meio de questionário voltado para os empregadores nesses estabelecimentos, na qual foram avaliadas questões a respeito da postura da classe patronal no que diz respeito às relações de emprego. A priori, assim como para os empregados, foram feitas perguntas socioeconômicas para caracterizar o perfil dos empregadores. Posto isso, observamos que 16,7% tem entre 25 e 29 anos; 66,7% dos empregadores tem entre 30 e 39 anos; e 16,7% tem entre 40 e 59 anos. Já no que se refere ao sexo/gênero, há uma análise interessante a ser feita. Entre os respondentes, 83,3% dos empregadores são do sexo masculino, enquanto apenas 16,7% são do sexo feminino.

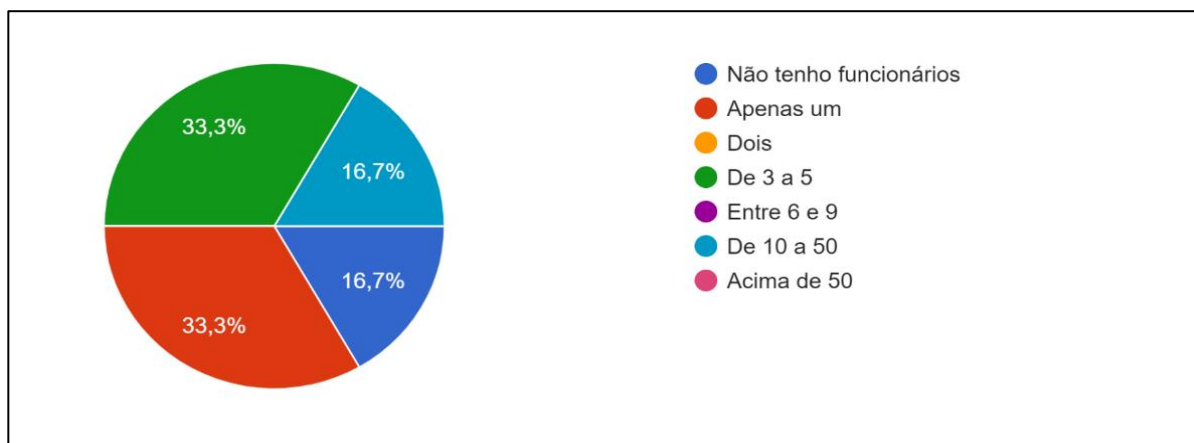
Comparando a situação de empregados e empregadores em relação ao sexo/gênero, nota-se uma distinção entre ambos. A maior parte dos empregadores é do sexo masculino, enquanto a maior parte dos empregados é do sexo feminino, o que leva a uma discussão de gênero. Segundo Feijó (2023), estudos têm evidenciado a existência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Essas desigualdades se revelam em praticamente todas as sociedades, embora em países desenvolvidos elas possam se apresentar em menor magnitude do que nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

Com relação ao grau de escolaridade dos empregadores, observa-se que a sua maioria tem pós-graduação, totalizando metade dos respondentes (50%), enquanto os outros 50% se dividem em 3 níveis de escolaridade: ensino médio completo, ensino superior incompleto e ensino superior completo.

Outra informação obtida por meio do questionário que vale a pena ressaltar está em relação a raça/etnia dos empregadores, onde percebemos que a maioria (50%) se declara como sendo branco; enquanto apenas 16,7% se declara como preto; e 33,3% como pardo. Fazendo uma breve comparação com os empregados, observamos que existe uma disparidade entre ambos em se tratando da sua raça/etnia, pois a maioria dos empregados se declara como pardo, com 50%; seguido de 42,9% brancos; e apenas 7,1% pretos.

A caracterização das relações de emprego a partir das respostas dos empregadores foi feita através de perguntas relacionadas ao seu empreendimento. Em uma dessas questões, foi perguntado aos empregadores quantos funcionários a empresa de sua propriedade empregava. Verificamos, conforme gráfico a seguir, que 16,7% não tem nenhum empregado; 33,3% tem apenas um funcionário; outros 33,3% tem de três a cinco funcionários; e uma pequena parcela (16,7%) tem de dez a cinquenta empregados.

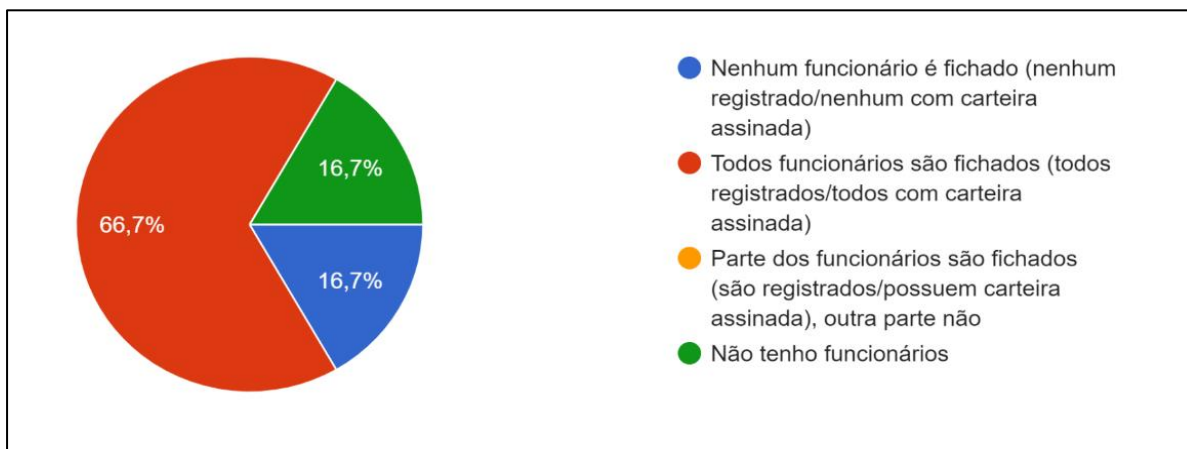
Total de funcionários empregados em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

As relações de emprego variam de empresa para empresa, a depender do empregador. No que tange os empregadores que participaram da pesquisa, o gráfico a seguir mostra que 66,7% dos empregadores afirmam que todos os seus empregados são fichados, enquanto 16,7% alegam que nenhum dos seus funcionários trabalha de carteira assinada; os demais não têm funcionários.

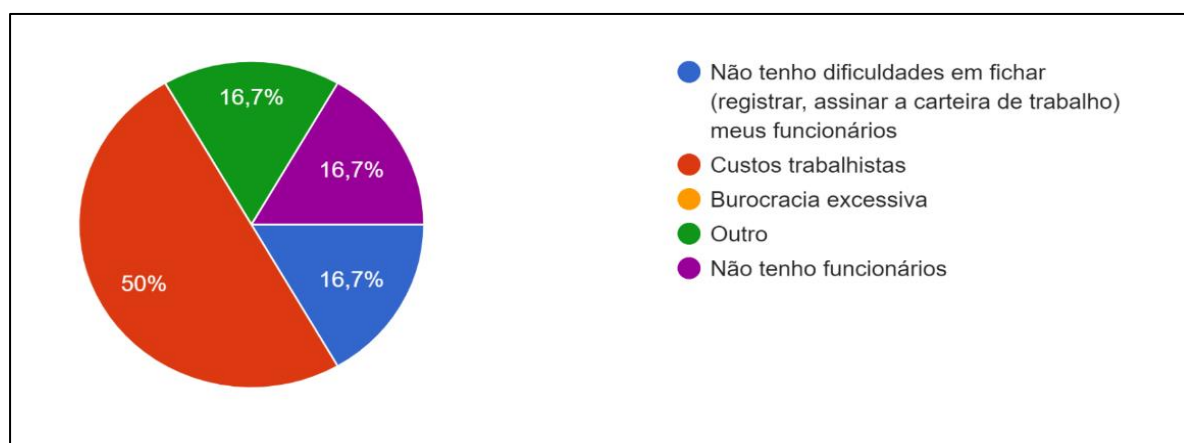
Registro em carteira de trabalho de funcionários empregados em estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

Alguns pontos são importantes de serem mencionados no que diz respeito às dificuldades encontradas pelos empregadores para registrar seus funcionários. Conforme gráfico a seguir, apenas 16,7% afirmam não ter dificuldade para registrar seus funcionários. A grande maioria (50%), reitera que a principal dificuldade para assinar a carteira dos seus funcionários são os custos trabalhistas, dentre eles estão o décimo terceiro, férias remuneradas, INSS e FGTS.

Motivos que dificultam os empregadores de estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE em registrar seus funcionários conforme a legislação trabalhista

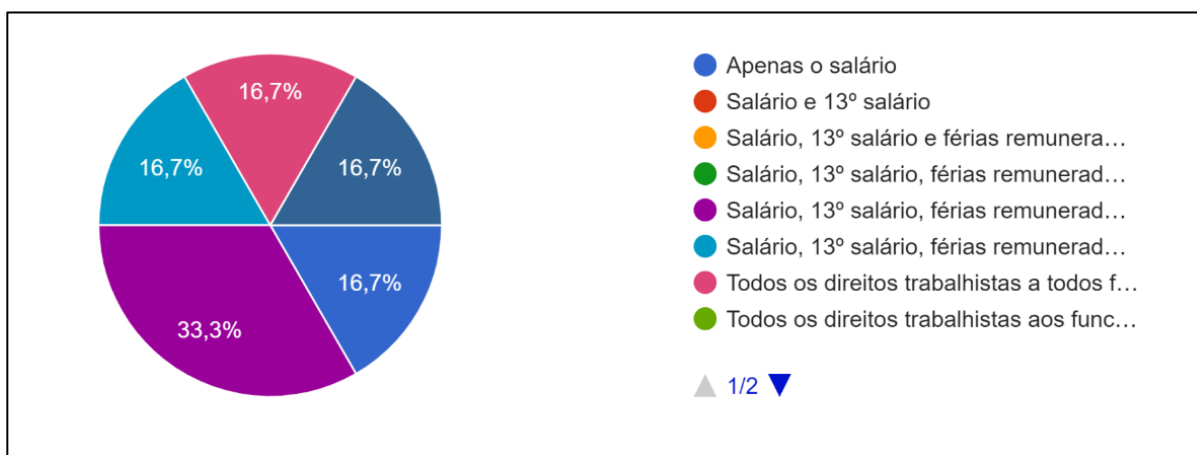


Fonte: Elaboração Própria

Nesta pesquisa, analisamos também quais são os direitos trabalhistas que as empresas cumprem em se tratando dos seus funcionários. Diante das respostas que obtivemos, foi constatado, conforme gráfico a seguir, que existe uma divisão em relação aos direitos dos

funcionários: 16,7% pagam apenas o salário, sem nenhum direito a mais. Assim como visto na análise dos empregados respondentes, existe a possibilidade de que essa parcela dos que recebem apenas o salário sejam empregados que não tem carteira de trabalho assinada. Por sua vez, 33,3% recebe salário, décimo terceiro, férias remuneradas, INSS e FGTS. O restante dos respondentes se divide entre 16,7% que garantem salário, decimo terceiro, férias remuneradas, INSS, FGTS, jornada de trabalho correta com pagamento de horas extras. Os outros 16,7% informaram que garantem todos os direitos trabalhistas a todos os funcionários. E os últimos 16,7% não tem funcionários.

Direitos trabalhistas garantidos pelos empregadores de estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE aos seus funcionários

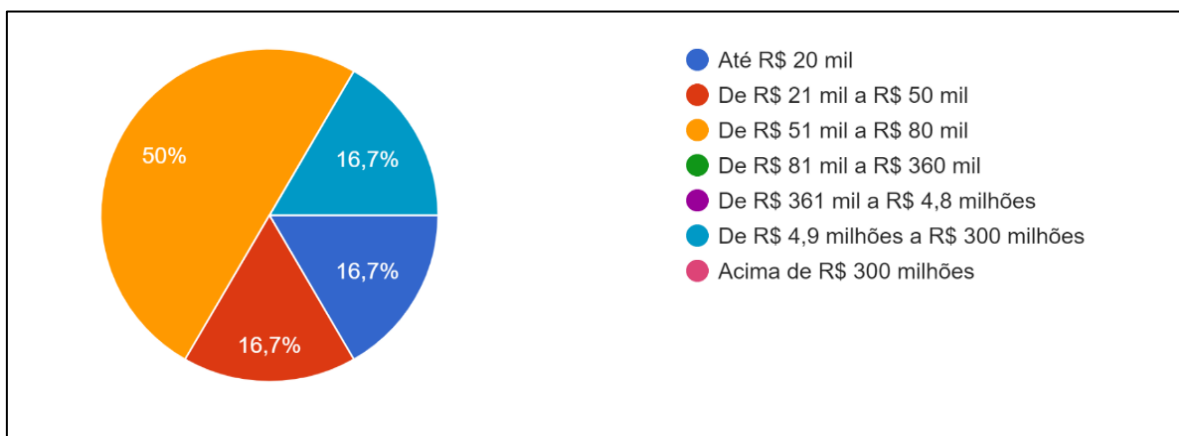


Fonte: Elaboração Própria

Cabe lembrar que os direitos trabalhistas foram estabelecidos no intuito de garantir mais proteção aos trabalhadores assalariados. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é um fundo criado com o intuito de proporcionar estabilidade financeira aos trabalhadores registrados no regime CLT.

Ainda sobre os empregadores, colocamos em evidencia o rendimento bruto anual das suas empresas. Em sua maioria (50%), este rendimento varia de R\$51 mil a R\$80 mil reais. O restante está dividido entre empregadores que faturam até R\$20 mil (16,7%); de R\$21 mil a R\$50 mil (16,7%); e de R\$ 4,9 milhões a R\$300 milhões (16,7%).

Rendimento bruto anual de estabelecimentos comerciais e de serviços de Triunfo/PE



Fonte: Elaboração Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi realizar um estudo sobre a forma que se caracterizam as relações de emprego no comércio e em estabelecimentos de prestação de serviços do município de Triunfo/PE, buscando perceber, essencialmente, indícios de informalidade, dado que essa é uma das características estruturais mais impactantes do mercado de trabalho, prejudicando as relações de emprego.

A priori foi desenvolvido todo um contexto acerca da caracterização das relações de emprego no Brasil, mostrando a informalidade enquanto problema presente. Tendo em vista o objetivo de explorar essas relações de emprego no município de Triunfo/PE, foi aplicado um questionário junto aos trabalhadores e empregadores do comércio e de prestadoras de serviços, o que confirmou alguns aspectos já esperados. Tratando-se de uma cidade do interior de Pernambuco, mesmo sendo uma cidade turística e assim muito visitada, as relações de emprego captadas apresentaram problemas. Apesar da informalidade não ter sido a questão mais impactante revelada na pesquisa, ainda existem trabalhadores que não tem assegurados todos os direitos previstos pela lei, recebendo apenas o salário, sem ter acesso aos seus direitos básicos, como férias remuneradas e 13º salário.

Neste estudo, não foram analisadas apenas questões referentes aos empregados. Da parte dos empregadores, obtivemos a informação de que a principal dificuldade para formalizar seus funcionários eram os custos trabalhistas. Mesmo assim, da amostra analisada dos questionários, a maior parte dos empregadores respondentes registrou seus funcionários em carteira profissional.

Por fim, ao analisar as relações de emprego existentes no comércio e nas empresas prestadoras de serviço de Triunfo/PE tendo por base as leis prescritas sob a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), percebe-se que apesar da maioria dos empregados terem carteira de trabalho assinada, não significa que os mesmos possuem todos os seus direitos assegurados, uma vez que percebemos haver trabalhadores que desempenham funções além daquelas indicadas em seus registros.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. *Trabalhador sem carteira assinada atingiu número recorde em 2022*. Repórter da Agência Brasil. Rio de Janeiro 28 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-02/trabalhador-sem-carteira-assinada-atingiu-numero-recorde-em-2022> Acesso em: 12/04/2023

BARAO, Naíke. Entenda o trabalho informal no Brasil e no mundo. Florianópolis. In: *Politize!*. Florianópolis: 28 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/trabalho-informal/>> Acesso em: 25/07/2022

BARROS, Leonardo. *Relação de Trabalho: Entendendo os Principais Tipos*. Outubro de 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/relacao-de-trabalho/#Diferen%C3%A7a-entre-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-e-rela%C3%A7%C3%A3o-de-emprego> Acesso em: 28/03/2023

BRASIL. *O que é o FGTS?* Disponível em: <https://www.fgts.gov.br/Pages/sou-empregador/o-que.aspx#section2> Acesso em: 05/04/2023

CNN BRASIL. *Informalidade volta a crescer e ajuda a derrubar renda no país, aponta IBGE*. São Paulo: 21 de março de 2022. <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/informalidade-volta-a-crescer-e-ajuda-a-derrubar-renda-no-pais-aponta-ibge/>> Acesso em: 25/07/2022

CUCO, Ihorana Aguilar; SOUZA, Kênia Barreiro de. Informalidade no mercado de trabalho: uma abordagem da transição ocupacional no Brasil entre 2012 e 2019. In: *Anais do XVII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos – XVII*. Rio de Janeiro: 2019. Disponível em: < https://brsa.org.br/wp-content/uploads/wpcf7-submissions/1269/Barreiro_ENABER2019.pdf > Acesso em:25/07/2022

FEIJÓ, Janaina. *Diferenças de gênero no mercado de trabalho*. São Paulo, Portal FGV, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 29/03/2023

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Antônio Carlos Gil – 6ª edição – São Paulo: Atlas, 2008.

JAKOBSEN, K. A. A dimensão do trabalho informal na América Latina e no Brasil. In: *Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo*. Fundação Perseu Abramo: São Paulo, 2000.

MARTELLO, Alexandre. *Criação de empregos formais soma 83,3 mil em janeiro, quase metade do mesmo mês do ano passado*. Brasília, março de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/03/09/brasil-cria-832-mil-empregos-formais-em-janeiro.ghtml>. Acesso em: 29/03/2023

MENEZES, W. F.; DEDECCA, C. S. A Informalidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: Rendimentos e principais características. *Nexos Econômicos*, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 11–42, 2012. DOI: 10.9771/1516-9022rene.v6i2.9247. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revnexeco/article/view/9247> . Acesso em: 30/09/2022.

NERI, M. FONTES, A. *Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas*. Rio de Janeiro: FGV Social, 2010.

ROCHA, Rosely. 40% dos trabalhadores são informais no Brasil; no Norte são mais de 50%. In: *CUT*: São Paulo, 15 de Agosto de 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/40-dos-trabalhadores-sao-informais-no-brasil-no-norte-sao-mais-de-50-e3d9#:~:text=Sindicais%20da%20CUT-.40%25%20dos%20trabalhadores%20s%C3%A3o%20informais%20no%20Brasil%3B%20no,Norte%20s%C3%A3o%20mais%20de%2050%25&text=Duas%20pesquisas%2C%20embo ra%20com%20inten%C3%A7%C3%B5es,na%20mesa%20de%20suas%20fam%C3%ADlias>. Acesso em: 30/09/2022

ROUBAUD; RAZAFINDRAKOTO; *Et al.* Conceitos, definições e mensuração do trabalho informal no Brasil - 2020. In: *Discussion Paper, TD 031*. Rio de Janeiro: IE-UFRJ, 2020. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2020/TD_IE_031_2020_ROUBAUD_et%20al.pdf Acesso em: 27/09/2022

SANTOS, Kátia Paulino dos. *O Trabalho Informal como Alternativa ao ;Desemprego: A experiência da Central do Trabalhador Autônomo do Amapá*. Dissertação de Mestrado. Fortaleza: UECE, 2010.

ANEXO – Questionário aplicado junto aos empregados e empregadores de estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços em Triunfo/PE

- 1) Você atualmente é empregado ou proprietário de estabelecimento comercial ou de prestação de serviços no município de Triunfo/PE?
 - a) Empregado em estabelecimento comercial ou de prestação de serviços em Triunfo/PE
 - b) Proprietário de estabelecimento comercial ou de prestação de serviços Triunfo/PE
 - c) Não sou empregado nem proprietário de estabelecimento comercial ou de prestação de serviços Triunfo/PE
- A) CARACTERIZAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECEMENTOS COMERCIAIS OU DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (apenas empregados respondem)**
- 2) Qual relação trabalhista você mantém com a empresa em que trabalha?
 - a) Trabalho fichado (registrado/com carteira assinada)
 - b) Trabalho não fichado (sem registro/sem carteira assinada)
 - c) Não sei responder
- 3) Qual a sua ocupação/função na empresa?

- 4) O registro em sua carteira de trabalho corresponde exatamente à função que você exerce na empresa?
 - a) Sim
 - b) Não
 - c) Não sou registrado/fichado em carteira de trabalho
 - d) Não sei responder
- 5) Qual a faixa de seu rendimento individual mensal?
 - a) Sem rendimento
 - b) Abaixo de 1 salário mínimo (menos que R\$ 1320)
 - c) 1 salário mínimo (R\$ 1320)
 - d) Mais de 1 até 2 salários mínimos (mais de R\$ 1320 até R\$ 2640)
 - e) Mais de 2 até 3 salários mínimos (mais de R\$ 2640 até R\$ 3960)
 - f) Mais de 3 até 5 salários mínimos (mais de R\$ 3960 até R\$ 6600)
 - g) Acima de 5 salários mínimos (acima de R\$ 6600)
- 6) Quais direitos trabalhistas você tem garantidos na empresa em que atua?
 - a) Apenas o salário
 - b) Salário e 13º salário
 - c) Salário, 13º salário e férias remuneradas
 - d) Salário, 13º salário, férias remuneradas e INSS (direitos previdenciários: aposentadoria e assistência)
 - e) Salário, 13º salário, férias remuneradas, INSS e FGTS (seguro desemprego)
 - f) Salário, 13º salário, férias remuneradas, INSS, FGTS, jornada de trabalho correta com pagamento de horas extras
 - g) Todos os direitos trabalhistas
 - h) Não sei responder
- 7) Qual a sua idade?
 - a) Abaixo de 16 anos
 - b) Entre 16 e 17 anos
 - c) Entre 18 e 24 anos
 - d) Entre 25 e 39 anos
 - e) Entre 40 e 59 anos
 - f) Acima de 60 anos
- 8) Em relação ao seu sexo ou gênero, como você se identifica?
 - a) Masculino
 - b) Feminino
 - c) Prefiro não dizer
 - d) Outro

9) Caso tenha declarado seu sexo ou gênero como "Outro", como você se identifica? (resposta opcional)

10) Qual seu grau de escolaridade?

- a) Não alfabetizada(o)
- b) Ensino Fundamental incompleto
- c) Ensino Fundamental completo
- d) Ensino Médio incompleto
- e) Ensino Médio completo
- f) Ensino Superior incompleto
- g) Ensino Superior completo
- h) Pós-Graduação

11) Qual a zona municipal de sua residência?

- a) Urbana
- b) Rural

12) Qual seu estado civil?

- a) Casada(o)
- b) Solteira(o)
- c) União estável
- d) Separada(o)/divorciada(o)/desquitada(o)
- e) Viúva(o)
- f) Outro

13) Como você se declara em relação à sua cor de pele ou raça/etnia?

- a) Branca
- b) Preta
- c) Parda
- d) Amarela
- e) Indígena

B) CARACTERIZAÇÃO DOS EMPREGADORES (PROPRIETÁRIOS) DE ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS OU DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (apenas proprietários respondem)

14) Quantos funcionários sua empresa emprega?

- a) Não tenho funcionários
- b) Apenas um

- c) Dois
- d) De 3 a 5
- e) Entre 6 e 9
- f) De 10 a 50
- g) Acima de 50

15) Qual relação trabalhista sua empresa mantém com seus funcionários?

- a) Nenhum funcionário é fichado (nenhum registrado/nenhum com carteira assinada)
- b) Todos funcionários são fichados (todos registrados/todos com carteira assinada)
- c) Parte dos funcionários são fichados (são registrado/possuem carteira assinada), outra parte não
- d) Não tenho funcionários

16) Qual o principal motivo que dificulta sua empresa de fichar (registrar/assinar a carteira de trabalho) seus empregados?

- a) Não tenho dificuldades em fichar (registrar/assinar a carteira de trabalho) meus funcionários
- b) Custos trabalhistas
- c) Burocracia excessiva
- d) Outro.
- e) Não tenho funcionários

17) Caso tenha declarado "outro" como o principal motivo que dificulta sua empresa de fichar (registrar/assinar carteira) seus empregados, qual seria esse motivo?

18) Quais direitos trabalhistas são garantidos pela sua empresa?

- a) Apenas o salário
- b) Salário e 13º salário
- c) Salário, 13º salário e férias remuneradas
- d) Salário, 13º salário, férias remuneradas e INSS (direitos previdenciários: aposentadoria e assistência)

- e) Salário, 13º salário, férias remuneradas, INSS e FGTS (seguro desemprego)
 - f) Salário, 13º salário, férias remuneradas, INSS, FGTS, jornada de trabalho correta com pagamento de horas extras
 - g) Todos os direitos trabalhistas a todos os funcionários
 - h) Todos direitos trabalhistas aos funcionários fichados (registrados/com carteira assinada) e parte dos direitos trabalhistas aos funcionários não-fichados (não-registrados/sem carteira assinada)
 - i) Não sei responder
 - j) Não tenho funcionários
- 19) Qual a faixa de rendimento bruto anual de sua empresa?
- a) Até R\$ 20 mil
 - b) De R\$ 21 mil a R\$ 50 mil
 - c) De R\$ 51 mil a R\$ 80 mil
 - d) De R\$ 81 mil a R\$ 360 mil
 - e) De R\$ 361 mil a R\$ 4,8 milhões
 - f) De R\$ 4,9 milhões a R\$ 300 milhões
 - g) Acima de R\$ 300 milhões
- 20) Qual a sua idade?
- a) Abaixo de 18 anos
 - b) Entre 18 e 24 anos
 - c) Entre 25 e 29 anos
 - d) Entre 30 e 39 anos
 - e) Entre 40 e 59 anos
 - f) Acima de 60 anos
- 21) Em relação ao seu sexo ou gênero, como você se identifica?
- a) Masculino
 - b) Feminino
 - c) Prefiro não dizer
 - d) Outro
- 22) Caso tenha declarado seu sexo ou gênero como "Outro", como você se identifica? (resposta opcional)
-
- 23) Qual seu grau de escolaridade?
- a) Não alfabetizada(o)
 - b) Ensino Fundamental incompleto
 - c) Ensino Fundamental completo
 - d) Ensino Médio incompleto
 - e) Ensino Médio completo
 - f) Ensino Superior incompleto
 - g) Ensino Superior completo
 - h) Pós-Graduação
- 24) Qual a zona municipal de sua residência?
- a) Urbana
 - b) Rural
- 25) Qual seu estado civil?
- a) Casada(o)
 - b) Solteira(o)
 - c) União estável
 - d) Separada(o)/divorciada(o) /desquitada(o)
 - e) Viúva(o)
 - f) Outro
- 26) Como você se declara em relação à sua cor de pele ou raça/etnia?
- a) Branca
 - b) Preta
 - c) Parda
 - d) Amarela
 - e) Indígena