

A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE E A EVOLUÇÃO DE SEUS INDICADORES DURANTE O GOVERNO LULA (2003-2010)

THE CONCEPT OF DECENT WORK AND THE EVOLUTION OF ITS INDICATORS DURING THE LULA GOVERNMENT (2003-2010)

Fabio Luiz San Martins¹

Resumo

O objetivo deste artigo é apresentar a evolução de indicadores de trabalho decente na economia brasileira durante os anos do governo Lula. O trabalho decente é formado por três dimensões (oportunidade de emprego, seguridade social e diálogo social). Estudou-se a extensão do trabalho decente através de exame de indicadores selecionados. Constatou-se que no período de estudo as dimensões do trabalho decente se estenderam para um conjunto maior da população trabalhadora. O grau de formalidade das ocupações aumentou e o diálogo social ajudou na promoção do trabalho decente. Todavia parcela predominante da população trabalhadora convive com ocupações inseguras e inadequadamente remuneradas.

Palavras-Chaves: Trabalho Decente. Economia brasileira. Governo Lula.

Abstract

The objective of this paper is to present the evolution of indicators of decent work in the Brazilian economy during the years of the Lula government. Decent work is composed of three dimensions (employment opportunities, social security and social dialogue). We studied the extent of decent work through examination of selected indicators. It was found that during the study period the dimensions of decent work extended to a larger set of the working population. The degree of formality of occupations and increased social dialogue helped in promoting decent work. However predominant portion of the working population is exposed to insecure and poorly paid occupations.

Keywords: Decent Work, Brazilian economy, Lula government

1. INTRODUÇÃO

A designação trabalho decente originou-se de estudos empreendidos pelos pesquisadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) durante os anos 1990. Ela serve para expressar o grau de segurança socioeconômica desfrutada pelos trabalhadores e a extensão com que são respeitados direitos de representação e de reivindicação sindical. A ideia subjacente ao trabalho decente é a de que quanto maior o nível de proteção socioeconômica e de liberdade de associação coletiva tanto maior a possibilidade de a população que vive do trabalho desfrutar de uma vida digna e condizente com a condição humana.

A preocupação com o emprego de qualidade pautado por proteção e direitos de livre expressão de interesses econômicos dos trabalhadores surgiu no âmbito das pesquisas da OIT nos 1990, justamente, num momento em que nos países europeus, sobretudo, verificava-se escalada crescente de desemprego, contra a qual os governos adotavam medidas (contratos temporários de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, subcontratação) que na prática reduziam as salvaguardas trabalhistas e sociais e determinavam ao trabalho maior insegurança e instabilidade (GHAI, 2003, 2006). Os estudos da OIT procuraram, desde então, dar à proposição do trabalho decente conteúdo teórico com o intuito de lhe conferir precisão conceitual com a qual fosse possível reunir medidas empíricas que permitissem avaliação do grau de extensão da cobertura do trabalho decente sobre o conjunto da população trabalhadora de determinado país

¹ Doutorando pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico (PPGDE/UFPR). E-mail: fluizmartins@gmail.com

(GHAI, 2003; PRONI, 2011). É claro que a OIT e simpatizantes buscavam, com esses estudos, dispor também de sólidas razões teóricas e empíricas para apresentar argumentos na luta ideológica dos anos 1990 e 2000 em defesa do trabalho de qualidade e contra o desemprego e as ocupações precárias e instáveis.

O objetivo do presente artigo é apresentar a evolução do trabalho decente na economia brasileira durante os anos do governo Lula (2003-2010). O período foi marcado por uma conjuntura econômica expansionista (BALTAR et al., 2010), que apoiou melhoria nos indicadores de emprego e de renda do trabalho. Além disso, tratou-se de um momento no qual a conjuntura política favoreceu o diálogo social, um dos aspectos do trabalho decente, com a ascensão do Partido dos Trabalhadores (PT) à presidência de República, uma agremiação historicamente vinculada ao sindicalismo e aos movimentos populares. Essa dupla circunstância econômica e política tornam os anos de 2003 a 2010 um período especial para avaliar-se o alcance e os limites da extensão do trabalho decente no Brasil. Essa avaliação se baseou em indicadores de trabalho decente que levaram em conta suas três dimensões (oportunidade de emprego regulado pelo direito do trabalho, proteção social e diálogo social) e que foram reunidos conforme as recomendações dos estudiosos da OIT.

O presente estudo está dividido em três seções (além desta introdução e da conclusão), que organizam a linha de argumentação da seguinte maneira. Primeiramente, procura-se estudar as notórias melhorias nas condições de segurança socioeconômica do trabalho através do exame da evolução de indicadores selecionados para cada área das dimensões de oportunidade de emprego sob a égide do direito do trabalho e da seguridade social. Nesse exame, busca-se associar as melhorias nas condições de emprego e renda com a fase de expansão conjuntural da economia nacional (seção 2). Em seguida, procede-se na discussão dos avanços no diálogo social e sua implicação para o progresso do trabalho decente (seção 3). Discute-se no final da terceira seção algumas evidências de que a despeito das inegáveis melhorias e avanços em direção ao maior alcance do trabalho decente vigoram para a maioria da população que trabalha condições precárias e impróprias de emprego. Tais evidências se chocariam com a pretendida noção de universalidade do trabalho decente (seção 4).

2. ANÁLISE DE INDICADORES DE TRABALHO DECENTE NO GOVERNO LULA: MELHORIA NOS NÍVEIS DE SEGURANÇA SOCIOECONÔMICA DOS TRABALHADORES

A expressão trabalho decente apareceu pela primeira vez num pronunciamento do diretor geral da OIT que disse na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 1999: "*the primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equality, security and human dignity*" (apud GHAI, 2003, p.113). A noção de trabalho decente compreende trabalho acessível a todos que livremente o procuram, excluindo formas antissociais e econômicas de trabalho forçado. O trabalho deve ser exercido em condições de igualdade e sem discriminação de qualquer espécie (cultural, religiosa, sexual e cor) num ambiente onde deve prevalecer segurança e respeito à dignidade humana, vedando-se, por isso, ocupações que atentam contra a infância. O trabalho decente deve proporcionar segurança socioeconômica aos trabalhadores, protegendo-os contra riscos de saúde e acidente, amparando-os durante a velhice e em situações de incapacitação permanente. O trabalho deve ser *produtivo* a quem queira trabalhar no sentido de permitir um padrão de vida condizente com as necessidades

básicas do trabalhador e de sua família e de acordo com os hábitos, cultura e tradição de um determinado país e época (GHAI, 2003, 2006; CARDOSO, 2003).

As três dimensões do trabalho decente (oportunidade de emprego regulado por direitos do trabalho, proteção social e diálogo social) são indissociáveis e interdependentes (MAJID, 2001; ANKER *et al.*, 2002; GHAI, 2006). A natureza indissociável das dimensões que formam o trabalho decente determina que a ausência de pelo menos uma delas estaria configurado ataque às mínimas garantias de segurança socioeconômica do trabalhador, sujeitando-o a formas precárias de uso de sua força de trabalho com repercussões sobre suas condições de vida e dignidade pessoal. A interdependência entre as dimensões significa que estas não constituem um corpo fechado e estático de normas de proteção socioeconômica; sofrem alteração como resposta das mudanças materiais nos processos de produção e das condições de poder de barganha individual e coletiva dos trabalhadores. É preciso sublinhar que tais interações entre as dimensões do trabalho que lhe dão natureza dinâmica e histórica não implica que mudanças nos padrões de regulação socioeconômica do trabalho devam colocar em xeque as mínimas garantias existentes; a modernização dos processos produtivos e eventual fraqueza das representações dos trabalhadores não podem justificar perda de direitos trabalhistas e sociais. O caráter dinâmico do trabalho decente revela que a ação livre e interativa de suas dimensões favorece novas conquistas em matéria de emprego seguro e produtivo para o trabalhador que, uma vez incorporadas aos direitos consagrados, passam a representar o novo mínimo padrão de regulação socioeconômica do trabalho (GODFREY, 2006, pp.88-92).

O período Lula (2003-2010) oferece um campo de análise fértil para a perspectiva do trabalho decente. A conjuntura econômica expansionista¹ que marcou a maior parte do período trouxe repercussões favoráveis no mercado de trabalho, em especial sobre o volume de emprego e a renda do trabalho. Essa conjuntura favorável do mercado de trabalho coincidiu com ascensão ao governo federal do Partido dos Trabalhadores (PT), uma agremiação partidária com fortes raízes no sindicalismo e nos movimentos populares e que, desde a sua fundação no final dos anos 70, empunhava bandeiras de luta a favor do emprego de qualidade e de ampliação dos direitos sociais e econômicos dos trabalhadores. A presente seção tem o propósito de apresentar a evolução de alguns indicadores selecionados de trabalho decente nas dimensões oportunidade de emprego regulado por direitos do trabalho e proteção social no período Lula. Serão apresentadas prováveis explicações para o seu comportamento juntamente com a discussão de avanços na extensão do trabalho decente.

A noção de trabalho decente tacitamente é um modelo de avaliação da qualidade do emprego e como tal requer um mecanismo de apuração das condições de segurança socioeconômica vigentes. Ghai (2003) e Anker *et al.* (2002) sugerem a reunião de indicadores quantitativos e qualitativos para cada dimensão do trabalho decente como meio de avaliação parcial e global do emprego. A adoção de vários indicadores se justifica pelo fato de o trabalho decente ser um conceito síntese de múltiplos aspectos e não possuir estatísticas isoladas que expressem com razoável precisão a decência do trabalho na sua totalidade; os múltiplos indicadores forneceriam uma ideia aproximada

¹ A taxa de variação média do PIB anual em 2002 foi de 2,66%, cai para 1,15% no ano seguinte para alcançar em média uma taxa de variação de 4,58% ao ano entre 2004 e 2008 (TONELLI e QUEIROZ, 2010)

do grau de decência e de promoção das condições de segurança socioeconômica em determinado país e época (GHAI, 2006, p.26).

Este estudo sobre o alcance do trabalho decente durante o governo Lula orientou-se pelas recomendações de elaboração de indicadores sugeridas pelos pesquisadores da OIT (GHAI, 2003; 2006; ANKER *et al.*, 2002; OIT, 2008 e 2009; GUIMARÃES, 2012; ABRAMO, SANCHES e CONSTANZI, 2008) e sintetizados no quadro abaixo:

Quadro 1: Indicadores de Trabalho Decente

Dimensão	Área	Indicadores
Oportunidade de emprego regulado pelo direito do trabalho	Oportunidades de trabalho	% de participação (PEA/PIA) (16 a 64 anos) Ocupados/PI Desempregado/PIA Taxa de formalidade ¹
	Jornada de trabalho	% Ocupados com jornada semanal acima de 44 horas % Ocupados com jornada semanal acima de 48 horas Média de horas semanais trabalhadas pelos ocupados
	Estabilidade no emprego	Tempo médio de permanência no emprego em anos Permanência no emprego inferior a 1 ano, em % Permanência no emprego superior a 5 anos, em %
	Ambiente de trabalho seguro	Quantidade de acidentes de trabalho por situação e motivo
	Remuneração adequada	% dos trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em %
	Tratamento igual no trabalho	Taxa de participação, desemprego, taxa de ocupação, taxa de formalidade de acordo com gênero e cor Hiato no rendimento médio mensal no trabalho principal recebido por mulheres em relação aos homens e pelos negros em relação aos brancos
	Trabalho a ser abolido	Trabalho infantil de 10 a 15 % dos ocupados Número total acumulado de trabalhadores regatados do trabalho análogo à escravidão
Proteção Social	Seguridade Social	Trajatória do gasto social federal em seguridade social em % do PIB
Diálogo Social	Exercício de direitos à associação	Taxa de sindicalização
	Exercício de direito à negociação coletiva	Número de acordos coletivos salariais que superaram a inflação ao consumidor

(1) Somatório dos trabalhadores com carteira assinada (incluindo domésticos) dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem com a previdência dividido pela ocupação total

A expansão conjuntural da economia brasileira especialmente entre os anos de 2004 e 2008 repercutiu favoravelmente sobre as condições do mercado de trabalho, respaldando um processo de disseminação das regulações do trabalho decente para um conjunto mais amplo de trabalhadores. A tabela 1 reúne indicadores de trabalho decente nas dimensões emprego regulado por direito do trabalho e proteção social.

Tabela 1. Oportunidade de emprego e proteção social (2003-2009)

Indicador	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Oportunidade de emprego regulado pelo direito do trabalho							
% de participação (PEA/PIA) (16 a 64 anos) ⁽¹⁾	73,6	-	75,2	-	74,8	74,9	--
% Ocupados/PIA ⁽¹⁾	66,3	-	68,1	-	68,6	69,1	-
Desempregado/PIA % ⁽¹⁾	9,9	-	9,5	-	8,3	7,7	-
Taxa de formalidade ⁽¹⁾	45,7	-	46,9	-	49,5	49,4	-
% Ocupados com jornada semanal acima de 44 horas ⁽²⁾	40,6	38,9	37,7	37,4	35,5	-	29,8
% Ocupados com jornada semanal acima de 48 horas ⁽²⁾	23,1	21,7	21,1	20,9	20,3	-	15,6
Média de horas semanais trabalhadas pelos ocupados ⁽²⁾	41,7	41,4	41,0	40,9	41,0	-	40
Tempo médio de permanência no emprego em anos ⁽²⁾	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0	-	7,8
Permanência no emprego inferior a 1 ano, em % ⁽²⁾	18,9	18,7	19,5	19,2	18,2	-	18,6
Permanência no emprego superior a 5 anos, em % ⁽²⁾	46,4	46,2	46,4	46,5	47,4	-	47
Quantidade de acidentes de trabalho (acidentes típicos, acidentes de trajeto, doenças do trabalho) ⁽²⁾	399.0 77	465.7 00	499.6 80	512.2 32	514.1 35	-	534.2 48
% dos trabalhadores que ganham abaixo de 2/3 do rendimento mediano real, em % ⁽²⁾	33,7	31,4	20,0	21,5	18,8	-	-
Proteção Social							
Trajetória do gasto social federal em seguridade social em % PIB ⁽³⁾	8,76	9,02	9,42	9,79	9,63	9,38	10,21

Fonte: (1) 2003-2008: PNAD-IBGE Extraído de Berg e Ribeiro (2010, tabela 1); (2) 2003-2007 PNAD-IBGE,, MPS, IPEA Extraído de OIT (2009); 2009: PNAD-IBGE,, MPS, IPEA Extraído de Guimarães (2012); (3) SIAFI/SIDOR e Ipeadata. Elaboração: DISOC/IPEA, Extraído de Guimarães (2012)

A conjuntura expansionista do período induziu o ingresso no mercado de trabalho ativo de um maior número de novos contingentes atraídos por um horizonte que se mostrava consistentemente mais promissor para o trabalho. A taxa de participação (população economicamente ativa em relação à força de trabalho em idade ativa) salta de 73,8%, em 2003, para 74,9%, em 2008. Esse incremento da força de trabalho ativa pode ser justificado pelos efeitos imediatos que a bonança econômica produz sobre as expectativas de emprego e de ganhos de renda. Os canais de contratação de mão de obra tornam-se mais amplos e fluídos, incentivando aquela parcela da população em idade de trabalho desalentada pela procura sem sucesso de vagas de trabalho, durante as épocas de fraca atividade, a tentar a sorte no mercado de trabalho. Por outro lado, os contingentes jovens da força de trabalho em idade de trabalho são igualmente estimulados na expansão econômica a tentar colocação no mercado.

Os dados da Tabela 1 mostram que, realmente, a conjuntura expansionista absorveu parcela considerável do aumento da população em idade de trabalho disponível: a taxa de ocupação passou de 66,3%, em 2003, para 69,1%, em 2008 (Tabela 1).

Esses indicadores sugerem, à primeira vista, que uma das dimensões do trabalho decente estava sendo atendida. O trabalho decente sentencia que todos os indivíduos em idade de participar do mercado de trabalho devem ter oportunidade de emprego. O crescimento econômico e seus impactos sobre o mercado de trabalho elevou a oferta de emprego e diminuiu a proporção dos desempregados. Todavia, ao trabalho decente não basta oferta crescente de vagas de emprego. É indispensável que o emprego contemple garantias mínimas de segurança socioeconômica para ser considerado decente. Os dados sumarizados na Tabela 1 oferecem indícios de que os preceitos do trabalho decente cobriram uma fração maior da população trabalhadora brasileira.

A taxa de formalização apresentou tendência consistente de crescimento no período de 2003 a 2008: quase metade das ocupações totais em 2008 estava amparada por dispositivos legais de proteção ao emprego (Tabela 1). O ambiente de prosperidade nos negócios contribuiu de várias maneiras (BAL TAR *et al.*, 2010, p.25): a expansão da demanda efetiva estimulou as empresas a formalizarem o quadro de seus empregados para dispor de condições legais para ter acesso a linhas de financiamento de bancos privados e bancos públicos. As grandes empresas, caracterizadas por em geral obedecerem às normas mínimas da legislação trabalhista, aumentaram o nível de ocupação da força de trabalho para fazer frente ao cenário de maior demanda efetiva. O governo federal procurou aumentar o quadro de funcionários públicos concursados para reforçar sua estrutura burocrática civil para melhorar e aprimorar suas atividades (serviços sociais, planejamento da economia dentre outras). O diálogo social, uma das dimensões essenciais do trabalho decente, concorreu para reforçar também esse movimento de formalização do emprego (como se verá na seção 3).

A jornada de trabalho considerada normal (estabelecida pela legislação nacional do trabalho) é parte integrante da regulação do trabalho decente. Avalia-se uma jornada semanal de trabalho como normal ou decente quando ela não expõe o trabalhador a um desgaste excessivo, fornecendo tempo suficiente fora do trabalho para descanso, lazer e outras atividades recuperadoras do desgaste físico e mental de sua força de trabalho.

Os dados da Tabela 1 indicam que uma proporção menor de trabalhadores dedicou número de horas de trabalho acima do máximo legal de 44 horas semanais: em 2003, 40,6% dos ocupados registraram uma jornada de trabalho superior a 44 horas semanais, caindo desde então sistematicamente para 29,8%, em 2009. O mesmo se verifica para a proporção de trabalhadores que dedicavam um período maior do que 48 horas semanais ao trabalho: em 2009, eram 15,6% dos ocupados, uma taxa menor do que em 2003 (23,1%) (Tabela 1).

Esse declínio relevante possivelmente respondeu aos seguintes fatores principais. Em primeiro lugar, a demanda efetiva em crescimento no período estimulou o aumento da produção; até certo ponto, as empresas conseguem atender o ritmo das vendas com o atual quadro de empregados operando ao máximo as instalações e equipamentos existentes. Chega, entretanto, o momento em que os velhos expedientes das horas extras, do revezamento de turnos e da intensificação no uso das instalações não dão mais conta de produzir na escala requerida pela demanda corrente e urge contratar trabalhadores adicionais e acrescentar novas máquinas e equipamentos. Com esse aumento de trabalhadores empregados reduz-se a jornada de trabalho individual,

visto que o trabalho se reparte por um conjunto maior de trabalhadores. Não se deve ignorar o papel do aumento da taxa de formalização. Os trabalhadores contratados segundo as regras da legislação trabalhista inibem empresas a aplicar jornadas abusivas temendo ajuizamentos dos empregados, interferência de sindicatos e autuações dos fiscais do Ministério do Trabalho e do Emprego, ações que em conjunto poderiam comprometer sua rentabilidade (BALTAR *et al.* 2010, p. 24-25).

Os trabalhadores amparados pela lógica do trabalho decente devem dispor de condições de emprego estáveis e seguras. Vínculos empregatícios duradouros melhoram a produtividade do trabalhador pelo acúmulo de habilidades e conhecimentos que aprimoram e qualificam sua força de trabalho. A estabilidade igualmente induz comportamentos cooperativos, baseados na confiança, que elevam o comprometimento e motivação dos trabalhadores no exercício de suas funções dentro da empresa (GODFREY, 2006; BOYER, 2007).

Durante o período de estudo, aumentou ligeiramente a proporção dos trabalhadores ocupados com vínculo empregatício superior a 5 anos: passou de 46,4%, em 2003, para 47%, em 2009 (Tabela 1). O tempo médio de vínculo empregatício manteve-se relativamente constante em torno de 7,8 anos (Tabela 1). A proporção de trabalhadores com vínculos curtos diminuiu ligeiramente passando de 18,9%, em 2003, para 18,6%, em 2009 (Tabela 1).

Se os vínculos fossem realmente duradouros, a proporção de trabalhadores com tempo de permanência superior a 5 anos deveria gradualmente aumentar, enquanto que os vínculos de até um ano diminuiriam. A proporção relativamente alta de vínculos de até um ano e seu pequeno decréscimo (Tabela 1) poderia refletir a estratégia das empresas na administração de seus custos salariais; o princípio de tal estratégia é aproveitar o contingente de pessoas desempregadas que constantemente afluem ao mercado em busca ativa de emprego para substituir trabalhadores recentemente contratados, com baixa experiência e capacitação, que executam funções simples e fáceis de aprender, por trabalhadores de mesmo perfil dispostos a trabalhar por salários menores. Ademais, durante o período a população economicamente ativa aumentou consideravelmente² e, em consequência, ampliando-se a margem de ação das empresas para viabilizar sua estratégia de controle dos custos salariais. Provavelmente, os vínculos de curto prazo foram firmados junto a desocupados e àquele contingente de trabalhadores ocupados que salta de emprego para outro atrás de uma situação salarial melhor ou de uma ocupação em que suas aptidões possam melhor se adaptar. A maior estabilidade de emprego (representada por vínculos superiores a 5 anos) possivelmente beneficiou os trabalhadores com maior qualificação e experiência. As empresas buscam conservar trabalhadores com esse perfil por sua importância na execução de funções complexas do processo de produção, sua capacidade de aprender e de adaptar-se às mudanças técnicas e organizacionais. O conhecimento e experiência acumulados pelos trabalhadores mais qualificados servem como fonte no qual os mais inexperientes podem se valer para executar suas próprias funções. As empresas finalmente temem que ao demitir trabalhadores mais qualificados, as experiências, conhecimentos e saberes que eles desenvolveram no seu período de vínculo possam ser aproveitados sem custo por outras empresas: "Os trabalhadores (...) podem pedir demissão (diante de uma melhoria nas oportunidades fora da empresa) e carregar o capital humano desenvolvido dentro da firma para outra firma" (GONZAGA, 1998, p. 126)

² Segundo dados da PNAD, a PEA aumentou de 11,2% entre 2003 e 2008 (PRONI, 2011, p. 12)

O ambiente de trabalho decente é aquele no qual o trabalhador desfruta de segurança no uso de sua força de trabalho e que seja respeitada a sua integridade física e emocional. Isso impõe disponibilidade de equipamento de segurança, treinamento para manipular materiais que sujeitam o trabalhador a riscos de acidente e à sua saúde, e informações sobre normas básicas de segurança a serem observadas para evitar danos à integridade física e emocional. Esse aspecto do trabalho decente está intimamente relacionado com a extensão da jornada e com a estabilidade. Se a jornada de trabalho prolonga-se além do máximo legal ou quando ela é intensificada além dos limites suportáveis pelo trabalhador, os riscos de acidentes e prejuízos emocionais tendem a aumentar. A estabilidade, por sua vez, proporciona ao trabalhador maior experiência e conhecimento do próprio trabalho, que o leva a tomar ciência das funções e etapas de produção mais arriscadas e perigosas e, assim, adquirindo uma proteção natural e espontânea. Ambientes mais providos de segurança (incluindo limpeza e higiene) incentiva confiança, motivação e comprometimento ao trabalho, fatores que elevam a produtividade e que estão relacionados à maior disposição física e emocional (BOYER, 2006; BOYER, 2007).

As doenças e acidentes de trabalho acusaram aumento no período (Tabela 1); isso seria, à primeira vista, indício de que, na ótica do ambiente, os princípios do trabalho decente não estariam sendo atendidos.

Contudo, a elevação no número de casos registrados de doenças e acidente é demonstração do avanço da cobertura de trabalho decente sobre um conjunto maior de trabalhadores brasileiro. A taxa de formalização elevou-se no período de 2003 a 2008 e, conseqüentemente, ampliou-se o tamanho da população ocupada assegurada pelos benefícios previdenciários, dentre eles os de auxílio à doença e acidentes (OIT, 2009, p. 40). A formalização do emprego vem acompanhada, por sua vez, de maior rigor na fiscalização e inspeção pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e do Emprego e pelos promotores do Ministério Público do Trabalho.

Embora o crescimento da formalidade tenha promovido visibilidade às doenças e acidentes de trabalho (antes ocultadas pela de informalidade e precariedade nas relações de emprego) a sua maior incidência no período, possivelmente, esteja associada à própria conjuntura de expansão econômica. A atividade econômica tornou-se mais intensa e febril em razão do aumento das vendas e da produção; em situações semelhantes, as regras de melhor e mais seguro uso dos materiais e equipamentos tendem a ser postas de lado pelos trabalhadores e supervisores, ambos pressionados pelo cumprimento de metas e pela necessidade de manter em estado acelerado o ritmo do processo de produção.

Outro aspecto essencial que integra as dimensões do trabalho decente consiste na remuneração adequada. O trabalhador deve ter acesso a oportunidades de emprego regulado pelas normas de segurança socioeconômicas e prover o trabalhador de remuneração condizente com o seu sustento material inclusive da família. As oportunidades de emprego são julgadas produtivas desde que a remuneração atenda o elenco de necessidades básicas que correspondam ao padrão de vida habitual estabelecido pelas condições particulares do país e da época (GODFREY, 2006; MAJID, 2001). A remuneração decente é produtiva para o trabalhador e para a empresa. Os salários quando adequados permitem adquirir meios de consumo indispensáveis à reposição das energias gastas no trabalho e que uma vez alcançada essa reposição assegurar-se-ia o retorno do trabalhador nas condições exigidas pelo melhor e mais eficiente desempenho da atividade da empresa. Os salários decentes livram o

trabalhador da busca de empregos alternativos (geralmente inseguros e desprotegidos) para compor a renda familiar que impediriam seu descanso e limitariam o convívio familiar (outro fator de suporte moral e emocional ao trabalhador e que influencia positivamente no seu empenho no trabalho). O salário decente pode ser ainda um instrumento que a empresa usa para contornar informação incompleta relativa à qualidade da força de trabalho e ao real compromisso do trabalhador com a atividade da empresa. Assim, o salário decente seria um meio de selecionar trabalhadores efetivamente aptos para as funções do processo produtivo e de motivá-los para as tarefas, inspirando-lhes comprometimento na sua execução (BOYER, 2007; GODFREY, 2006).

Os indicadores da Tabela 1 mostram melhorias no rendimento do trabalho: a proporção dos que ganham menos de 2/3 do rendimento real mediano³ experimentou forte declínio; em 2003, era de 33,7% dos trabalhadores, caindo para 18,8%, em 2007. O rendimento real do trabalho no setor privado subiu 8,8%, em 2008, em relação a 2003 (TONELLI e QUEIROZ, 2010, p. 341). A queda do desemprego e o controle inflacionário (obtido pela aplicação da política de metas de inflação) atuaram conjuntamente para esse processo de melhoria no rendimento do trabalho (BALTAR *et al.* 2010, p. 16). A política de valorização do salário mínimo proporcionou ganhos reais expressivos de 38,3% entre 2003 e 2008 graças a um mecanismo de reajuste acordado entre governo e representantes sindicais (BALTAR *et al.*, 2010, p. 27). Esses dados em conjunto mostram que uma parcela maior dos trabalhadores, sobretudo os da base das ocupações (que exercem funções mais simples e de baixa qualificação nas atividades), obtiveram ganhos reais importantes nas suas rendas e puderam, assim, beneficiar-se de condições de vida e de consumo mais próximas do adequado no entender do paradigma do trabalho decente.

Os gastos públicos em seguridade social, uma das dimensões do trabalho decente, apresentou um comportamento ascendente entre os anos de 2003 e 2008 (Tabela 1). Deve-se observar que essa tendência crescente de gastos com seguridade social vem a reforçar uma trajetória altista marcante desde antes do período Lula. E a razão principal disso é que a Carta Constitucional de 1988 tornou os gastos em seguridade um direito social consagrado a serviço da saúde, assistência social e previdência. Entretanto, algumas iniciativas do governo Lula contribuíram para intensificar a tendência de aumento dos gastos sociais, destacando-se: 1) política de valorização do salário mínimo, que favoreceu os benefícios de seguridade social referenciados pelo mínimo (aposentadorias, pensões, abonos salariais, auxílios a idosos miseráveis, incapacitados físicos, dentre outros); 2) concessão de bolsa família, que consiste em transferência e renda mínima condicionada e que integra os direitos sociais dos cidadãos na categoria de assistência social da seguridade pública. A crescente formalização do mercado de trabalho do mesmo modo ajudou a aumentar a participação dos gastos em seguridade social no produto nacional na forma de concessão de seguro-desemprego e auxílios (doença e acidentes) dentre outros gastos sociais.

Em suma, os indicadores selecionados mostram, em seu conjunto, que melhoraram as condições de segurança socioeconômica dos trabalhadores: um maior contingente de trabalhadores teve acesso a oportunidades de emprego protegidas e com melhor remuneração.

³ O rendimento real mediano equivale ao teto máximo de rendimento que a metade dos ocupados que ganham menos no mercado de trabalho (OIT, 2009)

3. ANÁLISE DE INDICADORES DE TRABALHO DECENTE NO GOVERNO LULA: AVANÇOS NO DIÁLOGO SOCIAL

O exame dos resultados da dimensão diálogo social do trabalho decente abrange os seguintes aspectos: 1) a capacidade de barganha dos trabalhadores em torno de pautas trabalhistas; 2) a participação em discussões de política econômica e social de interesse dos trabalhadores.

Os dados da Tabela 2 representam indicadores selecionados de diálogo social que permitem traçar um panorama dessa dimensão do trabalho decente.

Tabela 2. Diálogo Social (2003-2009)

Indicadores	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Taxa de sindicalização (1)	18,2	18,5	18,9	19,1	18,1	-	18,1
Número de acordos coletivos salariais que superaram a inflação ao consumidor (2)	18,8	54,9	71,7	85,7	87,7	78,3	80,5

Fonte: (1) 2003-2007 PNAD-IBGE Extraído de OIT (2009); 2009: PNAD-IBGE Extraído de Guimarães (2012); (2) Dieese.

A taxa de sindicalização expressa a proporção de trabalhadores ocupados filiados a agremiações sindicais. É um indicador recomendado para estudos de promoção de trabalho decente (GHAI, 2003; ANKER *et al* 2002; OIT, 2009) sob a justificativa de revelar o grau de liberdade de associação dos trabalhadores em defesa dos seus interesses e demandas. Na taxa de sindicalização, estaria embutida a ideia de quanto maior a adesão dos trabalhadores a sindicatos tanto mais poder de barganha teria para negociar salários e condições de trabalho conforme os ditames do trabalho decente. A taxa de sindicalização no período Lula manteve-se relativamente estável em torno dos 18% da população ocupada (Tabela 2). Mas ela experimentou um considerável aumento se levar-se em conta o período dos anos 90, quando em 1998 o grau de sindicalização atingiu um mínimo de 16,7% dos trabalhadores ocupados (OIT, 2009). Assim, o período Lula representou uma reversão de tendência de baixa mobilização sindical que imperou nos anos 90; essa maior sindicalização sofreu a influência de um ambiente de conjuntura de expansão econômica que aumentou a taxa de formalização e, conseqüentemente, a base de sindicalização de novos associados. A expansão econômica, por sua vez, elevou o poder de barganha dos sindicatos na conquista de ganhos salariais e benefícios sociais atraindo legião de novos adeptos ao sindicalismo para beneficiar-se também dessas vantagens. Não se pode ignorar o apelo à participação sindical que a ascensão de Lula e do PT à presidência da República inspiraram em razão do forte enraizamento de ambos nas lutas do sindicalismo brasileiro.

Outro indicador recomendado pelos estudos de trabalho decente é o da proporção de acordos salariais que proporcionam ganhos acima da inflação ao trabalhador. Esse indicador exprimiria o grau de efetivação das negociações coletivas. Os acordos coletivos envolvem na negociação de temas trabalhistas trabalhadores e empresas de todo setor e frequentemente de ramos interligados. Esse diálogo social na forma de negociações coletivas teria a importante função de disseminar para um conjunto mais amplo de trabalhadores os preceitos do trabalho decente. Os dados da Tabela 2 revelam que a proporção de acordos que concederam ganhos reais aumentou sensivelmente, saltando de 18,8 %, dos acordos, em 2003, para 78,8%, em 2008 (com um máximo atingido, em 2007, com 87,7% dos acordos). Essa enorme capacidade de

negociação dos sindicatos contou com o respaldo da expansão econômica do período (especialmente a partir de 2004) e a com a política econômica de metas de inflação que logrou sucesso relativo no controle da inflação (BALTAR *et al.*, 2010).

O diálogo social abrange questão de interesse coletivo dos trabalhadores e da sociedade e que envolvem a intervenção direta do Estado. Com o diálogo social, levado cabo através de diversas modalidades de participação e consulta popular, o Estado torna-se mais sensível às pressões e demandas da sociedade, incluindo na agenda política temas de interesse do mundo do trabalho. Até o final desta subseção serão apresentadas algumas medidas de promoção do trabalho decente que foram implementadas pelo Estado sob a influência do diálogo social.

O trabalho decente preconiza abolição de formas degradantes de trabalho como exploração de mão de obra infantil e de trabalhadores ocupados em situações análogas à escravidão.

Segundo Proni (2011, p.13), a população infantil (de 10 a 15 anos) que estava ocupada em atividades renumeradas correspondia, em 2003, a 934 mil crianças e cai, em 2008, para 840 mil, um decréscimo de 10%. O número de desempregados na faixa etária de 10 anos era de 470 mil, em 2003, e declinou para 379 mil, em 2008. A PEA (que por definição é o somatório dos ocupados e dos que procuram ativamente emprego) da faixa etária de 10 a 15 anos diminuiu de 717 mil crianças, em 2008, em comparação a 2003. Tal redução foi principalmente influenciada pela queda da forma oculta de exploração infantil como o trabalho não remunerado (representando 74% da diminuição da PEA infantil entre 2003 e 2008) que inclui atividades de ajudante em tarefas domésticas urbanas e ocupações mais pesadas como na agricultura familiar (OIT, 2009). Em resumo, no período de 2003 a 2008 diminuiu, consideravelmente, o número de crianças ocupadas e que procuraram ativamente emprego.

O diálogo social que expressa insatisfações e horror da sociedade à exploração de menores de idade teve papel nessa importante redução do trabalho infantil. Devem-se destacar as seguintes medidas: 1) aumento dos gastos estatais em educação básica que permitiu que 97% (2007) dos menores de idade estivesse matriculados em escolas; 2) o programa bolsa família que exige matrícula das crianças para ter acesso ao benefício de renda mínima; 3) inspeções e fiscalização dos ambientes de trabalho foram ampliadas através de ações dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e do Emprego em colaboração com os promotores do Ministério Público do Trabalho (OIT, 2009, p.25).

O trabalho decente repudia outra espécie de degradação da força de trabalho que são as condições análogas à escravidão. E o diálogo social vem contribuindo para o processo recente de erradicação do trabalho forçado. Entre os anos de 2003 e 2006, o saldo acumulado de pessoas resgatadas de condições análogas à escravidão foi de 15.875⁴ um salto impressionante se comparado com o período de 1995 a 1998 quando o número de resgates foi de 1.062 forçados⁵. Esse acréscimo que pode ser considerado espetacular no número de libertados contou com a atuação decisiva de iniciativas nascidas do diálogo social e que foram implementadas pelo Estado e por suas instituições executivas. Cabe destacar, sobre tais iniciativas, a atuação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatre), uma instituição criada em 2003, ligada à secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e formada

⁴ Segundo dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho Ministério de Trabalho e do Emprego (apud ABRAMO, SANCHES e CONSTANI, 2008, p.9)

⁵ Segundo dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho Ministério de Trabalho e do Emprego (apud ABRAMO, SANCHES e CONSTANI, 2008, p.9)

por representantes da sociedade civil; sua função consiste em elaborar e monitorar o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, o qual foi executado a partir de 2003. O 2º Plano, executado em 2008, além de elaborar e fiscalizar medidas governamentais de erradicação do trabalho forçado procurou, ainda, incluir entre suas iniciativas medidas de reinserção social e profissional dos libertados, tais como incorporação no programa Bolsa Família e nos serviços estatais de qualificação profissional (GUIMARÃES, 2012).

O Diálogo Social serviu-se também de outros canais de ação para viabilizar o processo de erradicação do trabalho forçado. A secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, através dos auditores fiscais do trabalho em conjunto com os representantes do Ministério Público do Trabalho, agiu destacadamente através de fiscalização e de repressão, das quais resultou o referido número de resgates de forçados entre 2003 e 2006 (OIT, 2009, pp. 24-28; BALTAR et al. 2010, p. 23-25)

O Diálogo Social entendido como canal de pressão organizado da sociedade sobre o Estado também foi relevante no processo de formalização das relações de trabalho no período do governo Lula (BALTAR *et al.*, 2010, p. 21-25). Instituições estatais foram incentivadas (como resposta à maior abertura do Estado às demandas do trabalho) a exercer uma atuação mais rigorosa na aplicação e vigilância da legislação trabalhista. Nesse quesito, cabe sublinhar a atuação dos auditores fiscais (funcionários ligados ao Ministério do Trabalho e do Emprego) no monitoramento, fiscalização e autuação de empresas que não obedecessem às normas trabalhistas. Graças exclusivamente às investidas dos auditores fiscais, o número de empregados que passaram a ter vínculos regularizados foi de 746 mil, em 2007, quando em 1999 atingiu modestos 250 mil regularizações (BALTAR *et al.* 2010). O número de novos auditores fiscais que foram incorporados aos quadros do Ministério do Trabalho e do Emprego, que era de 2837, em 2003, passou para 3173, em 2007 (OIT, 2009), concorreu para o maior alcance das ações bem sucedidas de fiscalização e de punição de práticas trabalhistas ilegais e fraudulentas. Todavia, a tarefa dos auditores sofre a limitação de sua esfera de atuação ser mais abrangente (compreende múltiplas funções como vigilância, fiscalização e punição) do que sua capacidade de execução, ou seja, o Ministério do Trabalho e do Emprego não conta com contingente de auditores suficiente para cobrir a massa de trabalhadores ocupados (OIT, 2009). Daí a colaboração dos sindicatos (como se viu um dos elementos do diálogo social) na tarefa de vigilância do cumprimento das normas trabalhistas. Essa cooperação dos sindicatos se deu pelo fato de eles concentrarem as queixas e protestos dos seus filiados e simpatizantes sobre supostos abusos e infrações nas relações com seus empregadores. Várias dessas queixas foram encaminhadas como denúncia aos auditores fiscais e aos promotores do Ministério Público do Trabalho que no cumprimento de suas atribuições averiguaram o seu teor e aplicaram medidas legais cabíveis (BALTAR *et al.* 2010, p. 34).

Por último, cabe destacar como resultado autêntico do diálogo social a implantação a partir de 2005 da Política Nacional de Valorização do Salário Mínimo. Ela foi produto de acordo entre centrais sindicais e governo e que estabeleceu para os anos seguintes um compromisso com a recuperação e melhora do poder de compra do salário mínimo. Esse acordo seria alcançado através de uma regra de reajuste do salário mínimo que incorporava a inflação do ano anterior acrescido da média da taxa de crescimento do PIB dos dois últimos anos. O salário mínimo tem sua importância atribuída ao fato de regular os rendimentos dos trabalhadores formais com fraca ou

nenhuma representação sindical e dos trabalhadores informais e do pessoal que trabalha por conta própria (BALTAR *et al.*, 2010, p. 29).

Portanto, o diálogo social além de ter promovido melhorias nas condições salariais dos trabalhadores com forte representação sindical e com poder para estabelecer negociações coletivas ajudou a proteger a renda dos trabalhadores (formais e informais) com fraca ou inexistente capacidade de barganha.

4. LACUNAS NA PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO PERÍODO LULA E OS LIMITES DA UNIVERSALIDADE DO TRABALHO DECENTE

A noção de trabalho decente contém o princípio da universalidade, significando com essa designação que a totalidade da força de trabalho ativa de um país teria potencialmente a faculdade de abrigar-se na rede de proteção socioeconômica do trabalho decente. Cada país possui rede de proteção social e condições de segurança socioeconômica particulares, fruto do seu desenvolvimento histórico e econômico antecedente e dos hábitos de vida de sua população trabalhadora. Mas para cada nação em dada época histórica vigora uma mínima condição de segurança socioeconômica que serve de referência para os trabalhadores em suas demandas pela garantia desses direitos socioeconômicos mínimos e pela incorporação de novos. É esse o sentido principal de *universalidade* da noção de trabalho decente: determinada época e país vigora padrão mínimo de segurança socioeconômica capaz de alcançar toda a população trabalhadora ativa. As justificativas para a potencial universalização das condições de trabalho decente são duas. Em primeiro lugar, as regulações de trabalho decente cumprem papel relevante no aumento da produtividade dos trabalhadores, sobretudo por inspirar-lhe confiança e comprometimento com o trabalho, fatores que determinam conjuntamente redução nos custos de transação e melhora na eficiência produtiva. As determinações do trabalho decente seriam, então, fator de competitividade das firmas e instrumento de luta concorrencial no mercado. Por fim, o trabalho decente preconiza que o trabalho deva ser produtivo ao trabalhador, voluntariamente ansiado como meio de realização pessoal e de desenvolvimento de capacidades, habilidades e aquisição de experiências. Os laços que unem os indivíduos à comunidade seriam reforçados pelo trabalho decente, graças à cooperação e ao engajamento que toda ação planejada inspira naqueles que a executam. O trabalho decente, desse modo, seria uma aspiração *universal* dos trabalhadores por uma vida digna e produtiva (GHAI, 2006, p. 4)

As subseções anteriores revelaram indicadores animadores de ampliação do alcance do trabalho decente no período do governo Lula. E a conjuntura econômica e política favoreceu a maior extensão do trabalho decente. A expansão econômica incentivou a queda no desemprego, o aumento das ocupações formais sujeitas à legislação social e trabalhista e permitiu que os rendimentos do trabalho auferissem ganhos reais (apoiados pela política de valorização do salário mínimo e por negociações coletivas bem sucedidas). Ademais o governo Lula estava alicerçado numa aliança política sob o comando do PT, uma agremiação com estreitos vínculos sindicais e populares e com bandeiras de lutas simpáticas aos principais preceitos do trabalho decente. O diálogo social foi intenso no período.

Contudo, apesar de vigorar uma conjuntura econômica e política tão favorável à universalização do trabalho decente esse fim ficou longe de ser atingido, a despeito dos significativos avanços em todas as dimensões do trabalho decente.

Os próprios indicadores selecionados do trabalho decente (Tabela 1) sustentam essa conclusão. O somatório dos desempregados e dos ocupados informalmente (trabalhadores informais, empregadores e trabalhadores por conta própria sem previdência) correspondia a cerca de 58% da força de trabalho disponível em 2008 (Tabela 1). Quase 3/5 da força de trabalho disponível convivia com uma situação de insegurança e instabilidade socioeconômica. Esses três quintos do contingente disponível de trabalhadores tinham dificuldade de encontrar emprego e quando o encontravam as relações de trabalho não se guiavam pelo direito, sendo-lhes inacessíveis às mínimas normas que protegem sua integridade física e emocional no ambiente de trabalho e que regulam a extensão máxima da jornada de trabalho.

O trabalho decente preconiza que o trabalho deve ser produtivo, assegurando remuneração que satisfaça necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Embora o programa de reajuste do salário mínimo proporcionasse ganhos reais ao piso salarial nacional e os impactos da conjuntura expansionista tenham proporcionado melhoria nos rendimentos médios do trabalho⁶, a remuneração adequada, um dos preceitos essenciais do trabalho decente, esteve distante de disseminar-se pelo conjunto da força de trabalho disponível. Alguns indícios bastam para apontar que a renda do trabalho, ao menos para a maioria da população trabalhadora, não atendeu os requisitos do trabalho produtivo. O salário mínimo nacional que é referência de rendimento para a parcela dos trabalhadores formais com pouco ou nenhuma qualificação e para trabalhadores informais (BALTAR *et al.*, 2010) correspondia em maio de 2003 (data base de reajuste) a 17% do chamado salário necessário (mesmo período base) calculado pelo Dieese⁷, saltando em fevereiro de 2008 (data base de reajuste) para 22% do salário necessário (mesmo período base). Logo, a parcela da população trabalhadora que recebia rendimentos referenciados no salário mínimo não era adequadamente remunerada na acepção do trabalho decente. O rendimento médio do trabalho principal da mesma maneira não era suficiente para atender as necessidades básicas do trabalhador, admitindo-se como razoável as estimativas do Dieese: o rendimento real médio do trabalho no setor privado⁸ equivalia a cerca de 60% do salário necessário médio em 2008, igualmente insuficiente para atender as disposições do trabalho decente.

O trabalho decente prevê ainda igualdade no tratamento no emprego e nas oportunidades de trabalho. A discriminação no acesso de trabalho e no exercício do emprego constitui falta grave na ótica do trabalho decente, pois atenta contra a dignidade do trabalhador e restringe sua aspiração de realização e desenvolvimento pessoal no trabalho e no convívio com os demais trabalhadores. Na ótica do trabalho decente, a discriminação produz efeitos econômicos indesejáveis: o tratamento desigual no ambiente de trabalho em razão do gênero, cor ou qualquer outro motivo afeta a confiança que nasce das interações entre trabalhadores no ato de trabalho, limitando processos de compartilhamento de experiências e saberes entre eles. A discriminação

⁶ Segundo cálculos de Tonelli e Queiroz (2010, p. 341) com base nos dados do IBGE (deflator INPC, base maio de 2010), o rendimento médio das pessoas ocupadas no setor privado nas regiões metropolitanas em 2008 era cerca de 8,8% mais elevado do que em 2003.

⁷ O salário necessário pode ser reputado uma medida aproximada de salário decente. Segundo Dieese, o salário necessário compreende as necessidades básicas tal como consagradas pela Constituição de 1988 que determinava que o salário mínimo devesse permitir moradia, alimentação e outros itens básicos. O Dieese calcula o salário necessário considerando uma família de quatro pessoas, sendo dois adultos e duas crianças; o consumo das duas crianças equivale ao de um adulto.

⁸ Rendimento médio real das pessoas ocupadas no setor privado nas regiões metropolitanas, Deflator INPC, base maio de 2010, extraído de Tonelli e Queiroz (2010, p.341)

age igualmente sobre a motivação dos trabalhadores, sendo possivelmente uma das principais causas par a rotatividade e absenteísmo.

A discriminação contra as mulheres e negros faz parte da tradição histórica do mercado de trabalho brasileiro (e não cabe neste trabalho examinar a fundo as suas origens e causas). No período Lula, a discriminação de gênero e de cor apenas atenuou-se, conservando-se como um dos aspectos mais danosos à população trabalhadora em matéria de trabalho decente. Os dados da Tabela 3 sintetizam indicadores do trabalho decente levando em conta o gênero e cor. Percebe-se que as condições mais inseguras e instáveis de ocupação têm caráter de gênero e de cor: a maior informalidade nas ocupações incide sobre os negros e mulheres. O desemprego alcança uma proporção maior dos negros e mulheres. O hiato de rendimento revela da mesma maneira considerável discrepância entre as rendas das mulheres em relação aos homens e dos negros em relação aos brancos.

Tabela 3. Oportunidade e Tratamento Iguais no emprego(2003-2008)

Indicador	2003	2004	2005	2006	2007	2008
% de participação (PEA/PIA) (16 a 64 anos) ⁽¹⁾						
Mulheres	61,6	-	64,3	-	64,0	64,3
Homens	86,3	-	87,0	-	86,3	86,3
Negros	73,5	-	75,1	-	74,5	74,6
Branco	73,6	-	75,4	-	75,0	75,2
% Ocupados/PIA ⁽¹⁾						
Mulheres	54,0	-	56,3	-	57,0	57,7
Homens	79,5	-	80,7	-	81,0	81,4
Negros	65,4	-	67,0	-	67,6	68,2
Branco	67,1	-	69,1	-	69,5	70,3
Desempregado/PIA % ⁽¹⁾						
Mulheres	12,4	-	12,4	-	11,0	10,3
Homens	7,9	-	7,2	-	6,1	5,6
Negros	11,0	-	10,8	-	9,3	8,5
Branco	8,9	-	8,3	-	7,3	6,5
Taxa de formalidade ⁽¹⁾						
Mulheres	43,7	-	44,3	-	46,7	46,5
Homens	47,1	-	48,7	-	51,6	51,6
Negros	37,0	-	39,2	-	42,5	43,8
Branco	52,9	-	53,8	-	56,0	55,7
Hiato no rendimento médio mensal no trabalho principal recebido pelas mulheres em relação aos homens e pelos negros em relação aos brancos ⁽²⁾						
Mulheres/Homens	31,2	30,8	29,5	29,3	29,7	-
Negros/Branco	50,0	46,8	46,8	46,9	44,9	-

Fonte: (1) 2003-2008: PNAD-IBGE Extraído de Berg e Ribeiro (2010, tabela 1) ; (2) 2003-2007 Refere-se à diferença entre os rendimentos das mulheres e dos homens (e dos negros e dos brancos), expressado como porcentagem dos rendimentos dos homens (e dos brancos).PNAD-IBGE,, Extraído de OIT (2009).

Enfim, são inegáveis os avanços que o mercado de trabalho experimentou nos anos Lula na ótica dos preceitos de trabalho decente. Todavia, parcela predominante da população trabalhadora convive com ocupações instáveis, inseguras e inadequadamente remuneradas. E mesmo parcela da população ocupada formalmente não goza de remuneração decente, condizente com a satisfação das necessidades básicas. Essa situação de precariedade e de vulnerabilidade no mercado de trabalho atinge principalmente as mulheres e os negros.

Cumprir dizer que o período de estudo é relativamente curto para avaliar os limites da extensão do trabalho decente no Brasil. Mas os fatos examinados do mercado de trabalho no período permitem ao menos levantar dúvidas sobre a validade da hipótese de universalidade do trabalho decente aventada pelos pesquisadores da OIT como Ghai (2003, 2006) e Anker *et al.* (2002). Primeiramente, pois, que a promoção do trabalho decente no período Lula dependeu estreitamente das condições conjunturais de expansão da economia brasileira e que uma vez revertidas podem colocar em risco vários dos avanços verificados. Um ambiente de recessão conjuntural que eleve o desemprego repercutirá, por sua vez, sobre a renda e estabilidade ocupacional dos trabalhadores. Em momentos de baixa na atividade, é que se levantam mais firmemente manifestações do empresariado contra as normas trabalhistas e sociais reputadas por eles como onerosas e tendentes a gerar desemprego. Em segundo lugar, o maior desemprego, fruto de uma possível recessão conjuntural, diminuiria a força dos sindicatos, levando-os a ceder a favor dos empresários nas negociações salariais e nas condições de emprego. Os estudiosos do trabalho decente ao se apegarem ao anseio de condições justas e dignas de emprego a todos deixaram de refletir sobre os condicionantes para que tais anseios se realizem e não se indagaram sobre a existência de limites para o grau de cobertura do trabalho decente. A experiência brasileira no período de expansão conjuntural e de intenso diálogo social sugere que as propriedades do trabalho decente têm sérias restrições para universalizarem-se, pois parcela preponderante da população trabalhadora, carente de qualificação e de representação econômica e política, é a que mais se sujeita a condições precárias e instáveis de emprego e renda.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho decente estabelece que as oportunidades de emprego sejam acessíveis a todas as pessoas que queiram trabalhar, sendo vedadas discriminação e formas degradantes de trabalho como o infantil e o trabalho análogo à escravidão. Os trabalhadores regidos pelo trabalho decente desfrutam de relações de emprego estáveis e seguras, protegidas pelas normas sociais e do trabalho que prescrevem sobre benefícios previdenciários e sobre regras de segurança à saúde e integridade da pessoa do trabalhador. O trabalho decente inclui ainda como uma de suas dimensões fundamentais o diálogo social. Por meio dessa dimensão torna-se possível que padrões mínimos de segurança socioeconômica sejam preservados, melhorados e estendidos a um conjunto crescente da população trabalhadora.

O período do governo Lula (2003-2010) revelou que as dimensões do trabalho decente se estenderam para um conjunto maior da população trabalhadora.

O grau de formalidade das ocupações aumentou, significando que fração mais elevada da população trabalhadora passou a ter relações de emprego reguladas por direitos sociais e do trabalho, tendo, em consequência, acesso a benefícios previdenciários e a mecanismos de proteção no ambiente do trabalho (como controle da extensão da jornada de trabalho e maior zelo no cumprimento de regras de segurança no trabalho). O rendimento real do trabalho acusou ainda melhora respaldada pela conjuntura econômica de expansão que diminuiu o desemprego e aumentou o poder de barganha individual e coletivo dos trabalhadores e pela política de valorização do salário mínimo. Renda real do trabalho em progressiva elevação indica que parcela maior da população trabalhadora pôde ter oportunidade a uma remuneração mais

próxima do adequado no sentido preconizado pelo trabalho decente, ou seja, uma renda capaz de sustentar o trabalhador e sua família.

O diálogo social no período Lula foi intenso ajudando igualmente no processo de promoção do trabalho decente. Como resposta à pressão da sociedade, as instituições estatais responsáveis pela vigilância das normas sociais e trabalhistas, nas figuras dos auditores fiscais e promotores do Ministério Público do Trabalho, tiveram uma atuação mais rigorosa e ostensiva na defesa dos preceitos trabalhistas. O resultado de tal rigor foi maior repressão às formas degradantes de trabalho (evidenciada na diminuição do número de crianças ocupadas e que procuram emprego e no aumento de resgates de forçados); as instituições estatais de vigilância do trabalho tiveram também parte destacada na crescente formalização dos contratos de trabalho.

Os inegáveis avanços na promoção do trabalho decente não podem, todavia, ocultar a elevada incidência de formas precárias e instáveis de ocupação da força de trabalho. A maior parte da população trabalhadora (formada por desempregados e ocupações informais) não é atendida pelos preceitos do trabalho decente. A grande maioria dos trabalhadores tem dificuldade de encontrar emprego e quando encontram não são na sua maior parte regulados por normas protetoras do trabalho e não proporcionam rendimento suficiente no sentido preconizado pelo trabalho decente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís; SANCHES, Solange; COSTANZI, Rogério. Análise preliminar dos déficits de trabalho decente no Brasil no período 1992-2006. **Coletânea do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, ABEP, Caxambu-MG, 29 de setembro a 3 de outubro de 2008.

ANKER, Richard *et al* Measuring decent work with statistical indicators, **Working Paper No. 2**, Policy Integration Department, ILO, Geneva, 2002.

BALTAR, Paulo *et al*. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. **Global Labour University Working Papers**, n. 9, GLU, may 2010.

BOYER, R. Employment and Decent Work in the Era of ‘Flexicurity’ **UN/DESA Working papers United Nations**, Department of Economic and Social Affairs, New York 2006

BOYER, R.. How employment and workers rights can be made complementary. In: OCAMPO, J. A.; JOMO, K. S. (ed.) **Towards full and decent employment**. New York, USA: Zed Books; United Nations Publications, 2007.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003

GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003.

GHAI, Dharam, Decent work: universality and diversity. In: GHAI, D. P. (Ed.). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006

GODFREY, Martin Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities In: GHAI, D. P. (Ed.). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de economia política**, Vol.18, n.1, janeiro-março 1998

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000 Internacional do Trabalho ; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012.

MAJID, Nomaan.. Economic growth, social policy and decent work, **Employment Paper 2001/9**, Employment Sector, ILO, Geneva, 2001

OIT **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008

OIT. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília; Genebra: Escritório da Organização Internacional do Trabalho, 2009

PRONI, Marcelo Weishaupt Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil **Texto para Discussão**. n. 188, IE/UNICAMP, Campinas, , mar. 2011

TONELLI, F; QUEIROZ, A. Trabalho e sindicalismo no governo Lula. In: PASSARINHO, P. (org.) **Os anos Lula**: contribuições para um balanço crítico 2003-2010. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

RIBEIRO, J.; BERG, J. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. **Bahia Análise e Dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, jul./set. 2010.

SAITH Ashwani. Social protection, decent work and development, In: GHAI, D. P. (Ed.). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006.

Recebido em janeiro de 2014

Aprovado em maio de 2014