

ÍNDICE-SÍNTESE DE TRABALHO DECENTE: UMA COMPARAÇÃO ENTRE REGIÕES METROPOLITANAS (2005/2014)

INDEX-SYNTHESIS OF DECENT WORK: A COMPARISON BETWEEN METROPOLITAN REGIONS (2005/2014)

Guilherme Amelio Milian¹

André Luiz Correa²

RESUMO

Desde 1999, a OIT vem fazendo esforços para promover a geração de “trabalho decente”. Fora da “nata” do emprego formal, encontram-se trabalhadores em situação precária, o que reforça a necessidade de um indicativo dos ares que envolvem o emprego digno. Dessa maneira, o objetivo geral deste artigo é o de verificar a qualidade do trabalho entre as regiões metropolitanas (RMs), por meio de um índice-síntese de trabalho decente, com metodologia semelhante ao IDH. Utilizaram-se os microdados da PNAD/IBGE dos anos de 2005 e 2014 de nove das principais metrópoles de diferentes regiões do país. O índice-síntese de trabalho decente final é composto por três índices calculados de acordo com os pilares do conceito, a saber: Emprego, Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e Segurança Social + Diálogo Social. Finalmente, o índice-síntese calculado revelou uma qualidade muito baixa nas seguintes RMs: de Belém, de Fortaleza, do Recife, de Salvador e do Rio de Janeiro.

Palavras-chave: Trabalho Decente. Índice-síntese. Microdados da PNAD. Regiões Metropolitanas.

ABSTRACT

Since 1999, the ILO has been making efforts to promote the generation of “decent work”. Outside the “cream” of formal employment, there are workers in a precarious situation, which reinforces the need for an indication of the ares that involve decent employment. In this way, the general objective of this article is to verify the quality of the work among the metropolitan regions (RMs). By means of an index-synthesis of decent work, with methodology similar to the HDI. The microdata of the IBGE/PNAD of the years 2005 and 2014 were used in nine major metropolises in different regions of the country. The index-synthesis of final decent work is composed of three indices calculated according to the pillars of the concept: Employment, Rights and Fundamental Principles at Work and Social Security + Social Dialogue. Finally, the calculated index-synthesis revealed very low quality in the following RMs: from Belém, Fortaleza, Recife, Salvador and Rio de Janeiro.

Keywords: Decent Work. Index-synthesis. PNAD Microdata. Metropolitan Regions.

1. INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 no contexto do fim da Primeira Guerra Mundial com a assinatura do Tratado de Versalhes. Seu objetivo principal era o de promover a justiça social, entendendo-se então que somente assim seria possível conseguir manter a paz. Sua estrutura é tripartite, ou seja, em sua composição há representantes do governo e das organizações de empregadores e de trabalhadores. Mesmo

¹ Bacharel em Ciências Econômicas pela PUC-Campinas e mestre em Economia pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP).

² Doutor em Economia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e docente da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP).

com a constante atualização para se adequar às mudanças sociais e cumprir sua missão histórica da melhor forma, os valores de sua criação parecem conservados no tempo. Diante das inquietações com a globalização, sobretudo no cenário das crises financeiras, tem-se a abordagem da pobreza como ameaça e entrave para a prosperidade e desenvolvimento pleno dos países. Dessa forma, é possível definitivamente aceitar o trabalho não como uma mercadoria, mas sim como mecanismo de ascensão social, capacitado para distribuir a riqueza gerada com o crescimento econômico do capitalismo.

Tendo em vista esse contexto, em 1999 a OIT formalizou o conceito de Trabalho Decente (TD), o que exclui a possibilidade de “qualquer trabalho” como indutor das benesses da expansão econômica. Sendo assim, sintetizou-se o compromisso deste Organismo Internacional em fomentar e favorecer oportunidades sem desigualdades para homens e mulheres. Ou seja, firmou-se o compromisso do trabalho produtivo e de qualidade com a liberdade, a equidade, a segurança e as dignidades humanas. Uma estratégia importante por parte dos Escritórios da OIT, com a finalidade de aprimorar de maneira eficiente os caminhos para o TD, consiste no diálogo social de maneira tripartite entre governo, organização de trabalhadores e organização de empregadores (ABRAMO, 2015).

O objetivo geral deste artigo é verificar a situação do trabalho decente em nove regiões metropolitanas brasileiras. Para tal finalidade, desenvolveu-se um índice sintético comparativo entre o grupo estudado, utilizando-se dos microdados da PNAD/IBGE dos anos de 2005 e 2014. Além desta introdução, o artigo está estruturado em mais três seções. Na Seção II é apresentado o conceito de TD, de maneira a nortear seus eixos e dimensões. A Seção III versa, especificamente, sobre o índice-síntese elaborado. Ao passo que a Seção IV congrega os resultados obtidos. Por fim, têm-se as considerações finais.

2. O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Na ocasião da formalização do conceito, ao traçar o panorama de ações imediatas e futuras, o parecer do Diretor-Geral da OIT foi de que o TD é uma necessidade comum e compartilhada por pessoas, famílias e comunidades de maneira deliberada. Em todas as sociedades, independentemente do estágio de desenvolvimento e do quadro institucional existente, entende-se que o trabalho de qualidade é uma demanda global desafiadora para as lideranças políticas e de negócios. Ou seja, emprego, renda e proteção social formam seus pilares, bem como a promoção dos Direitos Humanos marcante no século XX, quando, no seu findar, foram definidas três prioridades estratégicas (ILO, 1999).

A primeira prioridade foi expressa na Conferência Internacional do Trabalho de 1998, com a “Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, assinada pelos países membros, que, como signatários, se comprometeram com o respeito ao documento. Em síntese, a Declaração preza :

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A segunda prioridade sucedeu na intensificação dos meios para eliminar o trabalho infantil, enraizado na pobreza e nas iniquidades educacionais. O Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), cujo início pela OIT se deu em 1992, ganhou força para articular políticas de eliminação do trabalho infantil.

A terceira prioridade definida consiste na questão do emprego produtivo com desenvolvimento econômico e social. Ressalta-se que não há consenso definido sobre quais políticas são mais suscetíveis para gerar novas vagas. Sabe-se que a discussão permeia pelas vias do crescimento ou da flexibilidade no mercado de trabalho. Dados da OIT existentes no Parecer Oficial do Diretor-Geral do fim do século XX mostraram que aproximadamente 150 milhões de pessoas ao redor do mundo estavam desempregadas na ocasião. Outro problema está na informalidade e em postos precários de baixa produtividade, cuja remuneração também é baixa como consequência das debilidades estruturais.

Pode-se dizer que o desempenho macroeconômico é o fio condutor do crescimento do emprego, portanto, seja a curto ou longo prazo, flutuações econômicas afetam os níveis de emprego, fazendo-o o objetivo principal da política macroeconômica. Nesse contexto, os instrumentos tradicionais de política econômica (fiscal, monetária e cambial) são determinantes do emprego. Como consequência, fomentar a geração de novas vagas mostra-se como uma estratégia política de governo (ILO, 1999).

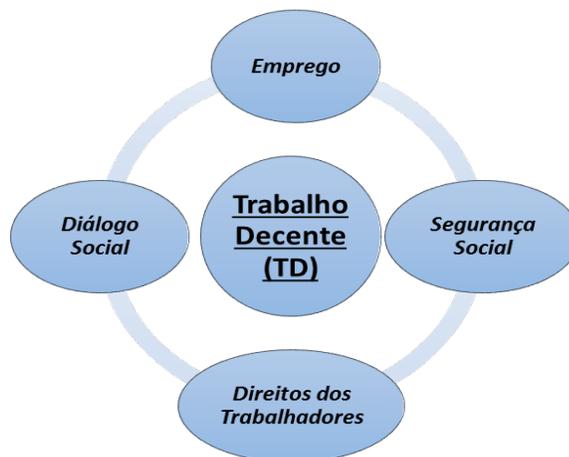
Com respeito amplo aos direitos do trabalhador, proteção social, remuneração justa, segurança no ambiente laboral, oportunidades de crescimento profissional e familiar – sem qualquer tipo de discriminação –, o Trabalho Decente é um componente essencial para a diminuição das taxas de pobreza, redução das desigualdades socioeconômicas e legitimação de governos democráticos.

Segundo Abramo (2015), o TD consiste numa síntese da missão histórica da OIT em promover justiça social com: (i) geração de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres; (ii) extensão da proteção social; (iii) promoção do tripartismo e (iv) diálogo social. O TD agrupa dimensões quantitativas e qualitativas do emprego, dada a “insuficiência” social do foco apenas na expansão de novas vagas de trabalho, sem que ocorram reflexões sobre sua qualidade. Por exemplo, a concepção de TD não se baseia apenas no enfrentamento do desemprego, mas também na superação de formas de trabalho com rendimentos insuficientes para o empregado e seu grupo familiar, que engendram iniquidades e exclusão social. Dessa forma, no conceito de emprego de qualidade, já consolidado na economia e na sociologia do trabalho, é acrescentada a concepção de direitos para todas as pessoas que trabalham.

De maneira resumida, conforme a Figura 2, são quatro os pilares principais do TD, baseados no esforço para agrupar o tratamento das questões laborais, até então isoladas, cuja definição é bastante clara: (i) emprego; (ii) segurança social; (iii) direitos dos trabalhadores e (iv) diálogo social. Os eixos (i) e (ii) referem-se a temas como oportunidades, remunerações e condições de trabalho, ao passo que os eixos (iii) e (iv) fazem referência às relações de trabalho de uma forma ampla (ILO, 1999).

Para Ghai (2002), após a criação do conceito, foram publicados estudos sobre estratégias e políticas de TD – ver, por exemplo, Baccaro e Simoni (2004), Vosko (2002) e Casale e Pursey (2002) –, entretanto, com menor atenção à questão dos indicadores, que permitem mensurar o desempenho do trabalho digno. Pode-se também, por meio deles, analisar a evolução do TD ao longo do tempo e realizar comparações entre países em diferentes contextos institucionais. Além das considerações profícuas e da apresentação das principais variáveis para cada eixo temático supracitado – o que oferece subsídio para a construção de um índice –, o autor detalha, com primazia, os quatro pilares do TD.

Figura 1. Trabalho Decente: os quatro pilares.



Fonte: Elaboração própria a partir de ILO (1999).

Em resumo, no eixo “emprego” estão presentes trabalhos de todos os tipos, seja na modalidade formal ou informal. Por “segurança social” entende-se segurança de renda, ou seja, proteção contra o risco de perdas sazonais por parte dos trabalhadores, de acordo com o nível de desenvolvimento social. Nesse contexto, partindo da premissa da OIT de que “todos os trabalhadores têm direitos”, no eixo “direito dos trabalhadores”, tem-se, basicamente, a matéria existente nos quatro princípios da “Declaração Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, de 1998. Cabe observar que para a possibilidade de envolvimento em discussões com empregadores e autoridades sobre assuntos trabalhistas, tem-se o eixo do “diálogo social” como instrumento de uso legal entre as partes envolvidas.

Ghai (2002) desmembra os quatro eixos que compõem o TD e sugere indicadores para elaboração de um índice. No quesito emprego, há três dimensões: oportunidades de emprego, emprego remunerado e condições de trabalho; a partir de então, são sugeridas variáveis como a taxa de participação da força de trabalho, proporção de pobres com relação à população empregada e acidentes e mortes no trabalho, por exemplo. Na questão da segurança social, existe a dimensão da proteção contingencial, cujo indicador é a despesa pública com segurança social como proporção do PIB. Com relação aos direitos e princípios fundamentais do trabalho, é sugerido o uso de um indicador de trabalho infantil (proporção de crianças que trabalham) e no caso do diálogo social, tem-se a densidade sindical. Finalmente, um índice de TD é uma medida aproximada de desempenho³.

3. ÍNDICE-SÍNTESE DE TRABALHO DECENTE ENTRE REGIÕES METROPOLITANAS

Para obter um panorama da situação do TD em RMs, primeiramente, foram definidos dois anos (2005 e 2014) de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De modo a obter um conjunto de indicadores que permita expressar comparativamente a qualidade do trabalho entre as metrópoles brasileiras, pode-se afirmar que o critério de escolha e o direcionamento das variáveis aconteceram levando-se em conta, primordialmente, a observação da seguinte literatura: ILO (1999), Ghai (2002), Anker et al. (2002), Bonnet, Figueiredo e Standing (2003) e CEPAL, PNUD e OIT (2008).

³ Por exemplo, no estudo da desnutrição infantil, pode-se calcular a ingestão nutricional, mas, por meio da análise de peso e altura das crianças, os resultados mostrarão o mesmo problema de maneira mais fácil, simplificada e objetiva (GHAI, 2002).

É sabido que o conceito de TD é composto por quatro eixos: 1. Emprego, 2. Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, 3. Segurança Social e 4. Diálogo Social. De maneira esquemática, a base conceitual, sobretudo de Ghai (2002) e Anker et al. (2002), permite subdividir os pilares em dimensões, do seguinte modo:

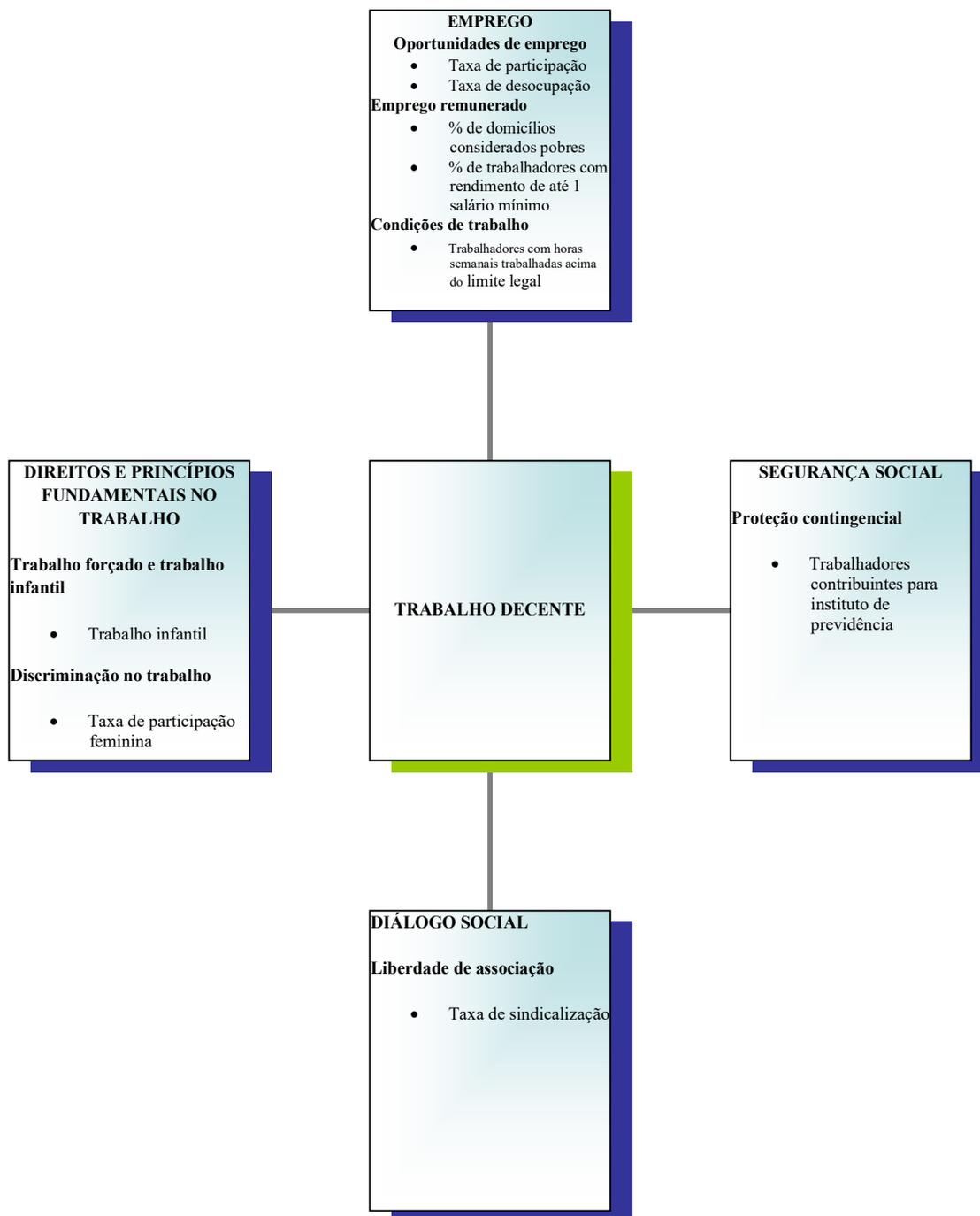
1. Emprego: 1.1. Oportunidade de emprego, 1.2. Emprego remunerado e 1.3. Condições de trabalho;
2. Direitos e Princípios fundamentais no trabalho: 2.1. Trabalho forçado/Trabalho infantil e 2.2. Discriminação no trabalho;
3. Segurança Social: 3.1. Proteção contingencial;
4. Diálogo Social: 4.1. Liberdade de associação.

Ao longo deste estudo, para cada dimensão, foram definidos, a partir da literatura supracitada, indicadores para composição do índice-síntese de TD que permitissem comparar a qualidade do trabalho entre as regiões metropolitanas (ver Figura 4). Foram utilizados os microdados da PNAD/IBGE dos anos de 2005 e 2014 com apoio do *software* estatístico StataSE 12 para extração das variáveis. Novamente, têm-se as variáveis utilizadas a partir das diferentes dimensões:

1. Taxa de participação (indicador global do nível de atividade no mercado de trabalho, perfeitamente incluído no contexto econômico e social) e Taxa de desocupação;
 - 1.1. Proporção de domicílios considerados pobres e Proporção de trabalhadores com rendimento de até um salário mínimo;
 - 1.2. Trabalhadores com horas trabalhadas acima do limite legal (indicador útil para vários aspectos do trabalho decente, pois horas excessivas no trabalho são prejudiciais à saúde física e mental, interferindo no equilíbrio entre emprego e vida familiar, além de muitas vezes ser indicativo de remunerações inadequadas);
2. Trabalho infantil (ao contrário do trabalho digno, aceitável para a sociedade, o uso de mão de obra infantil é prejudicial às crianças por diferentes fatores);
 - 2.1. Taxa de participação feminina⁴;
3. Trabalhadores contribuintes para o Instituto de Previdência (a previdência social é característica definidora do TD no fornecimento de proteção básica contra risco ao trabalhador e sua família);
4. Taxa de sindicalização (medida de reação dos trabalhadores aos acontecimentos do mundo do trabalho).

⁴ Foi utilizada a taxa de participação por ser um indicador global do mercado de trabalho que mede a inserção feminina ao mercado laboral. De certa forma, é indicativo para a superação de barreiras enfrentadas, pois, por exemplo, é comum a questão do trabalho produtivo (na esfera econômica do mercado) *vis-à-vis* reprodutivo (nos cuidados do lar) no âmbito do mercado de trabalho e gênero, especialmente para as trabalhadoras.

Figura 2. Composição do Índice-síntese de Trabalho Decente.



Elaboração própria a partir de ILO (1999), Ghai (2002), Anker et al. (2002), Bonnet, Figueiredo & Standing (2003) e PNUD, CEPAL e OIT (2008).

O Quadro 1 exibe uma exposição detalhada sobre a composição do índice-síntese de TD comparativo entre RMs. São expostos os quatro eixos, as diversas dimensões, as variáveis escolhidas contendo a descrição, a fonte e os anos estudados.

Quadro 1. Dimensões e Indicadores do Índice-síntese de TD em RMs.

Eixo	Dimensão	Variável	Descrição	Fonte de dados	Ano observado
Emprego	Oportunidades de emprego	Taxa de participação	População Economicamente Ativa (PEA) de 10 anos ou mais de idade/População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária x 100.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
		Taxa de desocupação	Pessoas de 10 anos ou mais de idade, desocupadas, que procuraram trabalho na semana de referência/PEA da mesma faixa etária x 100.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
	Emprego remunerado	% de domicílios considerados pobres	Proporção de domicílios com rendimento domiciliar per capita igual ou inferior a R\$ 140 mensais.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
		% de trabalhadores com rendimento de até 1 salário mínimo	Proporção de pessoas de 10 anos ou mais de idade, com rendimento mensal de todos os trabalhos de até 1 salário mínimo vigente nos anos 2005 (até R\$ 300) e 2014 (até R\$ 724).	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
	Condições de trabalho	Trabalhadores com horas semanais trabalhadas acima do limite legal	Proporção de pessoas de 10 anos ou mais de idade com jornada de trabalho (todos os trabalhos) acima de 44 horas semanais: 2005 e 2014.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
Direitos e princípios fundamentais no trabalho	Trabalho forçado e trabalho infantil	Trabalho infantil	Proporção de crianças (10 a 14 anos) ocupadas na semana de referência com relação ao total de ocupados.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
	Discriminação no trabalho	Taxa de participação feminina	População Economicamente Ativa (PEA) feminina de 10 anos ou mais de idade/População em Idade Ativa (PIA) da mesma faixa etária e sexo x 100.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
Segurança social	Proteção contingencial	Trabalhadores contribuintes para instituto de previdência	Proporção de trabalhadores (pessoas de 10 anos ou mais de idade) na condição de contribuinte para Instituto de Previdência em qualquer trabalho da semana de referência.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014
Diálogo social	Liberdade de associação	Taxa de sindicalização	Porcentagem de associados aos sindicatos com relação ao total de ocupados.	Microdados da PNAD/IBGE	2005 e 2014

Elaboração própria a partir de ILO (1999), Ghai (2002), Anker et al. (2002), Bonnet, Figueiredo & Standing (2003) e PNUD, CEPAL e OIT (2008).

Enfim, conforme Bonnet, Figueiredo e Standing (2003), um índice é uma ferramenta valiosa composta por um conjunto de indicadores. O de maior representatividade e conhecimento público é o Índice de Desenvolvimento Humano, elaborado pelo PNUD. Qualquer índice de boa qualidade deve ser transparente e baseado num modelo teórico. As variáveis, as fórmulas e os resultados devem transmitir clareza perante o público, ao contrário de uma complexidade embasada em resultados preconcebidos. Dado que não existem regras perfeitas estabelecidas para a construção de índices, assegura-se com convicção de que a metodologia deve ser transparente e reprodutível.

Todo índice está sujeito a críticas. Dessa maneira, deve-se deixar claro o que se deseja medir e, conforme já discutido, garantir que o índice seja razoavelmente transparente e de fácil reprodução (BONNET, FIGUEIREDO e STANDING, 2003).

Anker et al. (2002) sinalizam a possibilidade de desenvolvimento de um índice de TD análogo ao IDH do PNUD, com a vantagem de ampliar a visão das questões trabalhistas para além da discussão emprego-desemprego. Porém, há reconhecidos problemas técnicos com

índices compostos, que incluem a arbitrariedade do peso dado aos indicadores, a falta de dados nacionais e o desafio de manter simplicidade e transparência. Alguns princípios-chaves são enunciados: 1) O arranjo “decente” do conceito denota preocupação específica com os mais vulneráveis; 2) O TD preocupa-se com a situação de enfrentamento real das pessoas; 3) A abrangência do TD implica em uma gama de indicadores para suprir o conceito. Finalmente, descortinados os princípios básicos para a elaboração de um índice, têm-se os quatro critérios que determinam a direção de sua conveniência no cenário no qual se insere: (i) relevância conceitual, (ii) facilidade de interpretação e comunicação, (iii) disponibilidade de dados e (iv) razoável possibilidade de comparação internacional.

Para Ghai (2002), os indicadores são usados para verificar em que medida um objetivo ou resultado foi alcançado. Eles também podem avaliar o desempenho e progresso de objetivos estabelecidos. Com medidas diretas ou indiretas, os indicadores são plausíveis para estudos a respeito do conceito de TD. Já um índice propriamente dito abarca um conjunto de indicadores que levantam a questão do peso a ser dado para cada variável. Enfim, o autor é mais realista sobre a realização de comparações internacionais por meio dos índices, classificando-as como difíceis, pois qualquer índice é uma medida aproximada de desempenho.

A partir de artigos como Anker et al. (2002), Ghai (2002), Bescond, Châtaignier & Mehran (2003) e Bonnet, Figueiredo e Standing (2003), pode-se observar que a metodologia do IDH do PNUD, ao medir a qualidade do desenvolvimento humano, mostra-se profícua para a elaboração de um índice-síntese de TD, que é uma medida de qualidade do trabalho.

Sobre a metodologia de cálculo do índice-síntese desenvolvido neste estudo para comparar a situação do TD entre regiões metropolitanas, a inspiração se encontra em Saboia (2000) e Saboia e Kubrusly (2014). Para transformar os indicadores de TD em índices que variem entre zero e um, cujo valor mais próximo de um (zero) signifique situação mais adequada (desadequada), utilizou-se metodologia semelhante à do IDH. Antes, porém, houve pequena alteração metodológica, em razão da direção das variáveis, cujo aumento pode significar melhora ou piora, dependendo do indicador. Ou seja, para indicadores (E_i) cujo crescimento traduz-se em melhora (Taxa de participação, Trabalhadores contribuintes para instituto de previdência, Taxa de participação feminina e Taxa de sindicalização), o índice (I_i) é dado por:

$$I_i = (E_i - E_{i \min}) / (E_{i \max} - E_{i \min}) \quad (1)$$

Onde E_i representa o valor do indicador na RM em questão⁵, $E_{i \max}$ o maior valor e $E_{i \min}$ o menor valor no grupo de nove RMs.

Para os indicadores (E_j) cujo crescimento demonstra piora (Taxa de desocupação, % de domicílios considerados pobres, % de trabalhadores com até um salário mínimo, Trabalhadores com horas trabalhadas acima do limite legal e Trabalho infantil), o índice (I_j) é calculado como segue:

$$I_j = (E_j - E_{j \max}) / (E_{j \min} - E_{j \max}) \quad (2)$$

A partir das nove variáveis integrantes das dimensões do TD, cuja obtenção aconteceu pelos microdados da PNAD/IBGE, foram calculados subíndices em nove RMs para os anos de 2005 e 2014, conforme (3), (4) e (5):

⁵ Por entender que não existe um “IDH global”, foi prudente e justificável (pelo objetivo de comparação da situação do TD entre as regiões metropolitanas), calcular o índice-síntese para cada RM, desprezando uma medida de qualidade “global”.

$$\text{Índice de Emprego (IE)} = (I_{oe} + I_{er} + I_{ct})/3 \quad (3)$$

Onde: I_{oe} significa indicador de oportunidade de emprego; I_{er} é o indicador de emprego remunerado; e I_{ct} é o indicador de condições de trabalho. Os indicadores de oportunidades de emprego, emprego remunerado e condições de trabalho são calculados da seguinte forma⁶:

$$I_{oe} = I_{TP} \text{ (indicador da taxa de participação)} * 0,5 + I_{DE} \text{ (indicador da taxa de desocupação)} * 0,5 \quad (3.1)$$

$$I_{er} = I_{DP} \text{ (indicador de domicílios pobres)} * 0,5 + I_{SM} \text{ (indicador de trabalhadores com até 1 salário mínimo)} * 0,5 \quad (3.2)$$

$$I_{ct} = I_{HE} \text{ (indicador de horas excedentes no trabalho)} * 1,0 \quad (3.3)$$

$$\text{Índice de Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (IDT)} = I_{tf} + I_{dt}/2 \quad (4)$$

Assumindo que: I_{tf} é indicador de trabalho forçado e infantil; I_{dt} é indicador de discriminação no trabalho. De modo que os indicadores de trabalho forçado e infantil e de discriminação no trabalho são dados por⁷:

$$I_{tf} = I_{TI} \text{ (indicador de trabalho infantil)} * 1,0 \quad (4.1)$$

$$I_{dt} = I_{PF} \text{ (indicador da taxa de participação feminina)} * 1,0 \quad (4.2)$$

$$\text{Índice de Segurança Social (ISS)} = I_{pc} \quad (5)$$

Sendo, I_{pc} o indicador de proteção contingencial. O indicador de proteção contingencial é dado por⁸:

$$I_{pc} = I_{PS} \text{ (indicador de cobertura previdenciária)} * 1,0 \quad (5.1)$$

Fechando o último subíndice, tem-se:

$$\text{Índice de Diálogo Social (IDS)} = I_{la} \quad (6)$$

Onde, I_{la} é o indicador de liberdade de associação. Observa-se que o indicador de liberdade de associação é compreendido por⁹:

$$I_{la} = I_{TS} \text{ (indicador de taxa de sindicalização)} * 1,0 \quad (6.1)$$

⁶ $I_{TP} = (E_{RJ} - E_{RMmin}) / (E_{RMmax} - E_{RMmin})$.

$I_{DE} = (E_{RJ} - E_{RMmax}) / (E_{RMmin} - E_{RMmax})$.

$I_{DP} = (E_{RJ} - E_{RMmax}) / (E_{RMmin} - E_{RMmax})$.

$I_{SM} = (E_{RJ} - E_{RMmax}) / (E_{RMmin} - E_{RMmax})$.

$I_{HE} = (E_{RJ} - E_{RMmax}) / (E_{RMmin} - E_{RMmax})$.

⁷ $I_{TI} = (E_{RJ} - E_{RMmax}) / (E_{RMmin} - E_{RMmax})$.

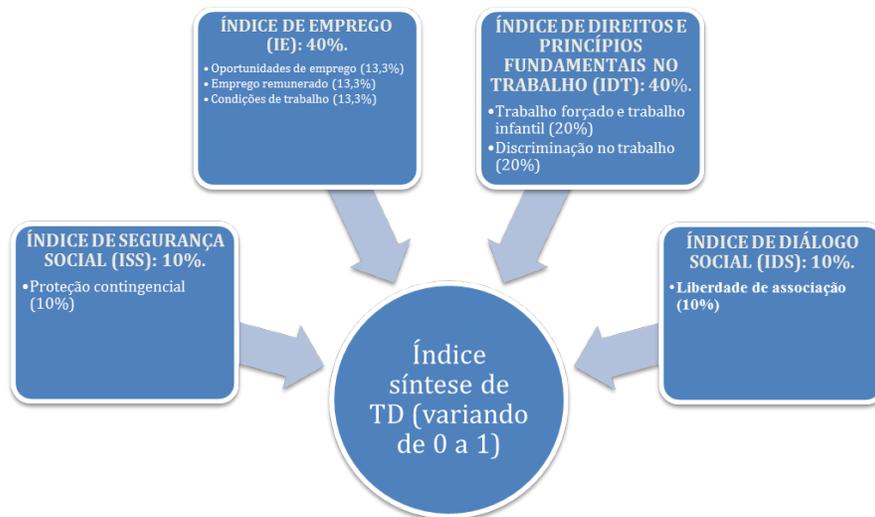
$I_{PF} = (E_{RJ} - E_{RMmin}) / (E_{RMmax} - E_{RMmin})$.

⁸ $I_{PS} = (E_{RJ} - E_{RMmin}) / (E_{RMmax} - E_{RMmin})$.

⁹ $I_{TS} = (E_{RJ} - E_{RMmin}) / (E_{RMmax} - E_{RMmin})$.

Enfim, considera-se a média aritmética ponderada pelos valores expressos na Figura 5, que mostra o peso dado para cada um dos quatro eixos de TD, com suas respectivas dimensões (com variáveis distribuídas com peso igualitário), o índice-síntese final.

Figura 2. Composição do Índice-síntese de TD.



Elaboração

própria.

A distribuição dos pesos ocorreu a partir da observação da literatura que dá mais enfoque à questão do emprego, dos direitos e dos princípios fundamentais no trabalho, talvez pela maior disponibilidade de dados. Logo, optou-se por peso maior a tais eixos em detrimento dos pilares de segurança social e diálogo social. Finalmente, o índice-síntese final é dado por:

$$ITD = IE*0,4 + IDT*0,4 + IDS*0,1 + ISS*0,1 \quad (7)$$

4. RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados do índice-síntese de TD desenvolvido e calculado no estudo numa perspectiva comparativa da situação da qualidade do trabalho entre as diferentes regiões metropolitanas. O índice pautou-se em nove RMs de diferentes regiões do país, cujas estatísticas foram divulgadas nos microdados da PNAD/IBGE. Os anos escolhidos foram 2005 e 2014, importantes do ponto de vista favorável do mercado de trabalho nacional. Todos os indicadores tradicionais traduziram cenário positivo, como a criação líquida de empregos, a redução da informalidade e o crescimento dos salários, por exemplo.

A apresentação dos resultados acontecerá em duas partes com o seguinte conteúdo: (i) o índice-síntese calculado para as RMs, levando-se em conta os anos de 2005 e 2014, segundo cada eixo de TD, e optando-se pelo agrupamento dos eixos Segurança Social e Diálogo Social, ou seja, com três índices-síntese, alusivos aos três respectivos eixos (Emprego, Direitos e Princípios fundamentais no trabalho e Segurança social + Diálogo social); e (ii) finalmente, o índice-síntese de TD final, ponderado e dado pela união dos pilares que compõem o conceito.

Primeiramente, deixa-se claro que o índice-síntese deste trabalho é útil, sobretudo, para ilustrar o cenário de maneira comparativa da situação do TD entre as nove regiões metropolitanas.

Acredita-se que a interpretação das faixas de qualidade seja mais útil do ponto de vista qualitativo, para expressar a qualidade do trabalho no grupo de metrópoles selecionadas. O critério de transição entre as faixas é a melhora nos indicadores selecionados que compõem o índice sintético desenvolvido.

A Figura 6 mostra o critério adotado para faixas de qualidade comparativa do TD¹⁰, a saber: muito alta (0,800-1,000); alta (0,700-0,799); média (0,600-0,699); baixa (0,500-0,599) e muito baixa (0,000-0,499).

Figura 3. Faixas de Qualidade do TD.



Elaboração

própria.

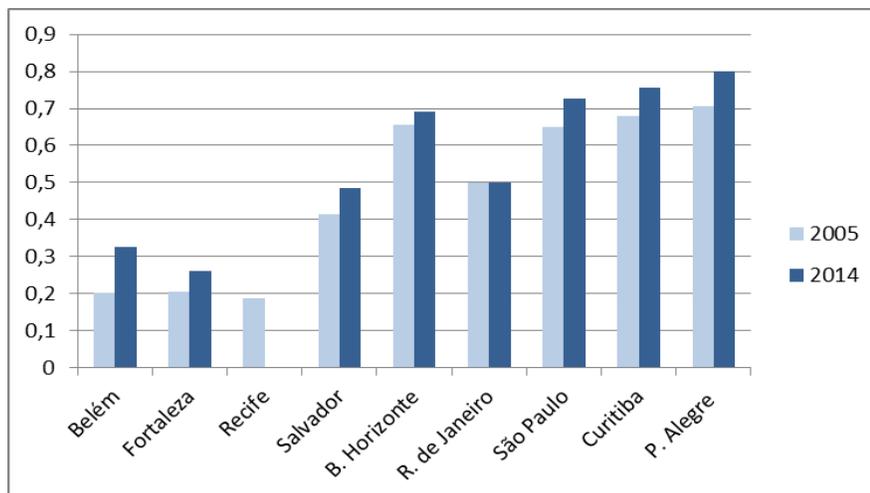
O Gráfico 1 apresenta os resultados do índice-síntese final de TD. Recorda-se que sua composição é dada pela média ponderada dos índices calculados a partir dos seguintes eixos conceituais: índice de emprego (40%), índice de direitos e princípios fundamentais no trabalho (40%) e índice de segurança social + diálogo social (20%). Percebe-se um acentuado *déficit* de TD nas metrópoles do Norte/Nordeste em comparação às demais.

Nota-se que nas RMs de Salvador (de 0,485 para 0,415), de São Paulo (de 0,728 para 0,651) e de Porto Alegre (de 0,801 para 0,707) o índice-síntese final indicou perda de qualidade pelos componentes do TD de 2005 para 2014. Este movimento em termos qualitativos alterou o padrão do emprego digno na RM de São Paulo (de alto para médio), na RM de Porto Alegre (de muito alto para alto) e, positivamente, na RM de Curitiba (de médio para alto).

Ainda qualitativamente, pode-se comparar a situação do TD entre as regiões metropolitanas brasileiras por meio do índice-síntese construído e calculado com os microdados da PNAD/IBGE do seguinte modo em 2014: muito baixo (RM de Belém, RM de Fortaleza, RM do Recife, RM de Salvador e RM do Rio de Janeiro), médio (RM de Belo Horizonte e RM de São Paulo) e alto (RM de Curitiba e RM de Porto Alegre).

Gráfico 1. Índice-síntese de TD em Regiões Metropolitanas: 2005 e 2014.

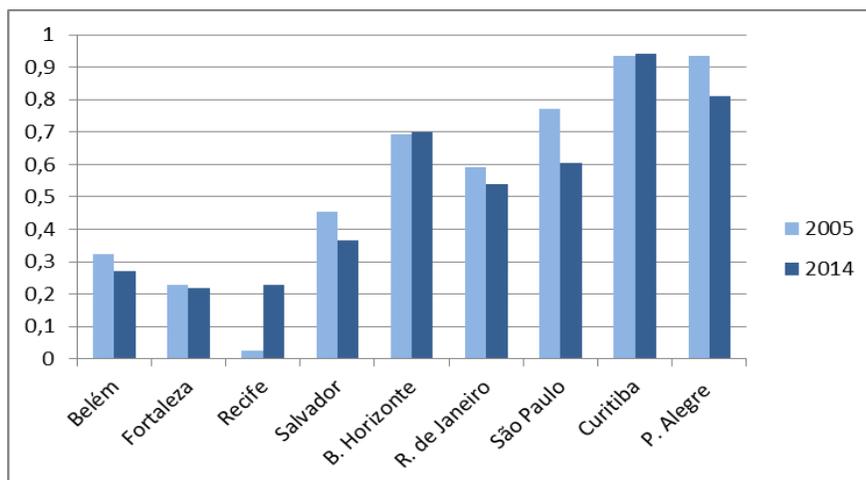
¹⁰ Para esta tarefa, utilizou-se a mesma interpretação do índice de qualidade do desenvolvimento humano, o IDH do PNUD, que, conforme já discutido, consiste num índice-síntese difundido com reconhecimento e credibilidade, fazendo-o referência para o público geral ou acadêmico.



Fonte: IBGE/PNAD 2005 e 2014 (microdados). Resultados da pesquisa.

O Gráfico 2 expõe os resultados para o eixo de Emprego, calculado de maneira inicial e composto pelas seguintes dimensões com suas respectivas variáveis: Oportunidades de emprego (taxa de participação e taxa de desocupação), Emprego remunerado (% de domicílios considerados pobres e % de trabalhadores com rendimento de até 1 SM) e Condições de trabalho (trabalhadores com horas trabalhadas acima do limite legal).

Gráfico 2. Índice-síntese de TD em Regiões Metropolitanas para o eixo Emprego: 2005 e 2014.



Fonte: IBGE/PNAD 2005 e 2014 (microdados). Resultados da pesquisa.

Desta forma, embora a qualidade em termos de TD seja muito baixa no quesito emprego nas metrópoles estudadas do NE, chama-se a atenção para dois resultados, os de Salvador e Recife. Na (i) RM de Salvador, em 2005, o índice era de 0,455, ou seja, quase podendo ser classificado como baixo; já em 2014, a mais alta taxa de desocupação (18,3%) registrada no grupo contribuiu para o índice atingir a marca de 0,365, portanto, considerado muito baixo, curiosamente, a variável taxa de participação (66%) é mais alta nesta RM em comparação a todas estudadas, o que explica seu destaque no NE. No (ii) caso da RM do Recife, a situação desfavorável com relação às demais RMs explica-se pela menor taxa de participação observada em 2005 (56,9%) e 2014 (55%), bem como pela maior proporção de

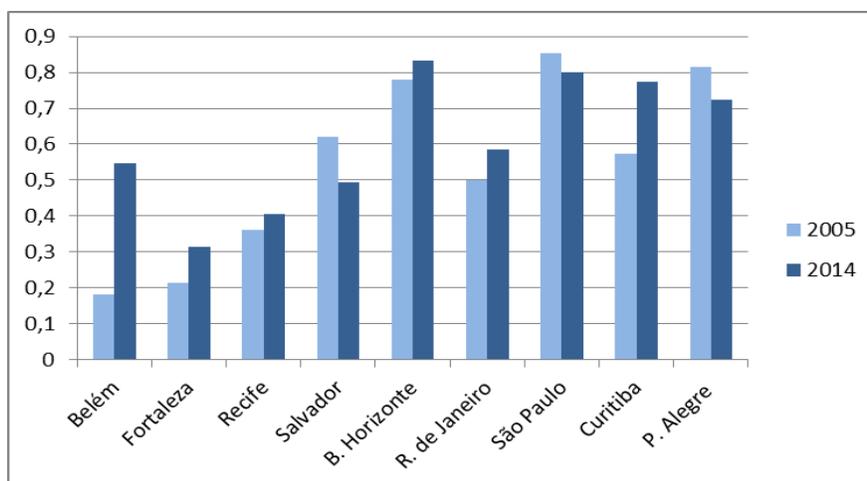
domicílios considerados pobres (32,9% em 2005 e 4,3% em 2014); especialmente em 2014, houve melhora significativa na proporção de trabalhadores com jornada semanal superior a estabelecida por lei, como em todas as outras metrópoles, porém, com efeitos mais importantes sobre o índice calculado para o eixo emprego, visto que o elevou para 0,229, novamente ainda muito baixo.

O pilar dos Direitos e Princípios fundamentais no trabalho congrega as seguintes dimensões e variáveis: Trabalho forçado/Trabalho infantil (% de crianças de 10 a 14 anos ocupadas na semana de referência) e Discriminação no trabalho (taxa de participação feminina).

No Gráfico 3, encontram-se os resultados do índice-síntese deste eixo. Pode-se evidenciar que:

(i) em 2005, o índice calculado para a RM de Salvador (0,619) foi considerado médio em termos de qualidade dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, pelos “scores” obtidos pela maior taxa de participação feminina entre as regiões metropolitanas; entretanto, verificou-se ali o maior contingente de crianças trabalhando, notado pela proporção de crianças ocupadas com relação ao total de ocupados em 2005 (1,2%) e 2014 (0,5%); tal situação fez o índice-síntese dos direitos e princípios no trabalho ser considerado muito baixo em 2014 (0,494) na metrópole bahiana, como em todas RMs do NE;

Gráfico 3. Índice-síntese de TD em Regiões Metropolitanas para o eixo Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho: 2005 e 2014.



Fonte: IBGE/PNAD 2005 e 2014 (microdados). Resultados da pesquisa.

(ii) no caso da RM de Belém houve um avanço impressionante no enfrentamento do uso de mão de obra infantil entre os dois anos estudados, de modo a ocasionar um aumento da qualidade dos direitos e princípios laborais medido pelo índice-síntese de 0,181 para 0,547;

(iii) Na RM de Belo Horizonte notou-se deslocamento de um índice alto (0,780) em 2005 para muito alto (0,833) em 2014, alcançando os patamares da RM de São Paulo (0,854 em 2005 e 0,801 em 2014);

(iv) Na RM de Curitiba, cujo índice calculado era baixo (0,574) em 2005, passou para alto (0,775) em 2014, também em razão da melhora no trabalho infantil e;

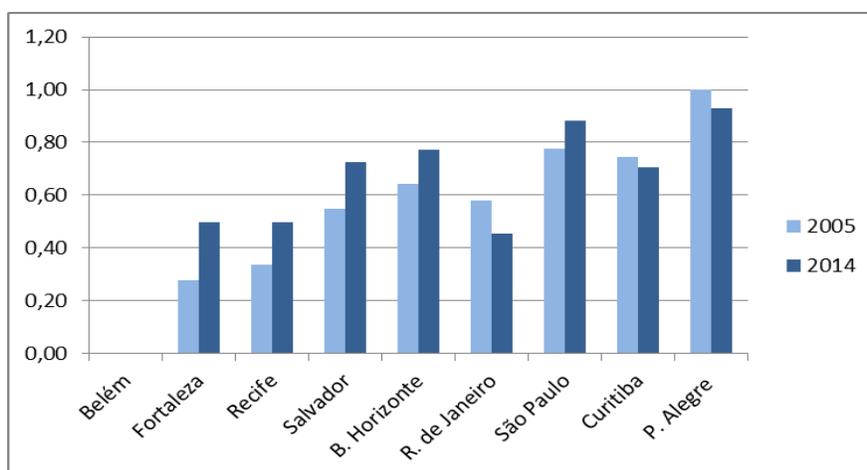
(v) Na RM de Porto Alegre (de 0,816 para 0,724) observou-se um resultado do índice de muito alto para alto.

O Gráfico 4 mostra o resultado do eixo Segurança social + Diálogo social, composto pelas dimensões Proteção contingencial (trabalhadores contribuintes para instituto de

previdência) e Liberdade de associação (taxa de sindicalização). Apesar deste pilar de TD, têm-se os principais comentários dos resultados:

- (i) como na RM de Belém verificaram-se a menor proporção de contribuintes previdenciários e a mais baixa sindicalização, o índice-síntese calculado resultou em valor igual a zero (muito baixo) nos dois anos. No caso da RM de Porto Alegre, os indicadores mais favoráveis ao TD no grupo de nove regiões metropolitanas ocasionou num índice de valor máximo ou igual a um (muito alto) em 2005, permanecendo assim (0,929) em 2014;
- (ii) novamente nas RMs do NE, em 2005, aponta-se um cenário de qualidade muito baixa (RM de Fortaleza e RM do Recife) e baixa (RM de Salvador) também em termos de segurança social e diálogo social, medida pelo índice com auxílio dos indicadores; em 2014, houve melhora, sobretudo em relação à RM de Salvador, que passou de um índice considerado baixo (0,550) para alto (0,720); seguindo a tendência de melhoria, cita-se a RM de Belo Horizonte (de 0,644 para 0,774) e a RM de São Paulo (de 0,776 para 0,882), em razão do ligeiro aumento na sindicalização e na cobertura previdenciária aos trabalhadores e;
- (iii) na RM do Rio de Janeiro e na RM de Curitiba, onde o índice medido piorou, a taxa de sindicalização diminuiu em 4,7 p.p. e 4,1 p.p., respectivamente; contudo, os efeitos incidiram mais sobre o índice da RM fluminense, que passou de baixo para muito baixo entre os anos estudados.

Gráfico 4. Índice-síntese de TD em Regiões Metropolitanas para o eixo Segurança Social + Diálogo Social: 2005 e 2014.



Fonte: IBGE/PNAD 2005 e 2014 (microdados). Resultados da pesquisa.

Finalmente, os indicadores selecionados a partir da literatura utilizada aqui, não são reconhecidamente bons e capazes de satisfazer por completo as demandas das regiões no fomento ao TD. Por outro lado, o conjunto de indicadores que possibilitou a construção de um índice-síntese é relevante, universal e aplicável no contexto do emprego digno. Enfim, foi possível obter um índice-síntese que abarcasse todos os pilares do conceito da OIT com transparência e clareza, de modo a traçar um cenário da situação do trabalho decente entre as principais regiões metropolitanas brasileiras, com procedimentos metodológicos esclarecidos e reprodutíveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira conclusão é a de que exatamente pela multidisciplinariedade do trabalho decente, qualquer índice (leia-se medida de qualidade), seja em termos metodológicos ou

geográficos, torna-se limitado pela amplitude do conceito. Existe reconhecimento de que o padrão de qualidade do trabalho medido pelo índice-síntese ao longo do tempo pode ser por ele expresso. Contudo, eventuais movimentos (de melhora ou piora) foram capitaneados, obviamente, por um ou mais indicadores que compõem o índice. O fechamento ou escolha de um grupo de variáveis é inerente à construção de um índice sintético, não podendo abarcar todos os elementos do tema.

A segunda conclusão é a de o índice-síntese é útil para comparar a situação do trabalho decente entre nove regiões metropolitanas, sem abster-se de colocar a questão do *déficit* apontado pela literatura – ver, por exemplo, Abramo (2015). Nesta conjuntura, mesmo em metrópoles em melhor situação, segundo os resultados do índice-síntese no que tange ao emprego digno (como as do Sul/Sudeste), a segunda conclusão é que deve haver enfrentamento constante das questões que incidem no campo laboral. Por exemplo, em tese, o trabalho infantil não deveria existir, mas existe. Como os resultados são restritamente comparativos entre o grupo de metrópoles estudado, é importante concatenar políticas públicas abrangentes em todos os eixos de trabalho decente, que permitam superar tal *déficit* e diminuir os estigmas nos trabalhadores, sobretudo os mais vulneráveis.

A terceira conclusão é a de que compactuamos com a premissa descortinada por Abramo (2015), dado que a elevação da qualidade do trabalho é um processo que se dá a partir da capacidade de atores políticos, isto é, de trabalhadores e empregadores que atuam com a finalidade de melhorar o ambiente do mercado de trabalho, possibilitando melhora nos indicadores de trabalho decente.

No campo das possibilidades de análises de interpretação dos resultados do índice, qualquer tentativa, com afirmações precipitadas sobre, por exemplo, a possível melhora ou piora no ambiente institucional do mercado laboral em determinadas metrópoles, estaria fadada a esvaziar o sentido amplo do conceito de trabalho decente. Ou seja, simplificando, afastam-se conclusões precipitadas sobre quaisquer que sejam as medidas quantitativas e/ou qualitativas em questão. Contudo, o índice-síntese comparativo entre as regiões metropolitanas, composto por indicadores interessantes de trabalho decente, parece útil para subsidiar elementos de políticas públicas no mercado de trabalho metropolitano. O fomento de iniciativas regionais com vistas à promoção de trabalho decente é capaz de servir como norteador da questão do emprego digno.

À guisa de conclusão, o desenvolvimento econômico, principalmente em direção à boa qualidade do emprego gerado, leva tempo para acontecer e depende da estrutura setorial e ocupacional da economia. Mas ele é, sobretudo, fruto de um esforço político com objetivos claros para um projeto definido de nação, ou seja, fora do espectro somente da observância propriamente dita das variáveis tradicionais do mercado de trabalho. O olhar deve direcionar-se para além da conjuntura econômica, sobretudo num país com debilidades estruturais e fraqueza institucional.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015.

ANKER, Richard; CHERNUSHEV, Igor ; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; RITTER, Joseph A. **Measuring decent work with statistical indicators**. (Working Paper, n. 2).

Geneva: Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group. International Labour Office. 2002.

BACCARO, Lucio; SIMONI, Marco. **The irish social partnership and the “Celtic Tiger” phenomenon.** (Discussion Paper, 154). Geneva: International Institute for Labour Studies. 2004.

BESCOND, David; CHÂTAIGNIER, Anne; MEHRAN, Farhad. Seven indicators to measure decent work: an international comparison. **Internacional Labour Review**, v. 142, n. 2, 2003.

BONNET, Florence; FIGUEIREDO, José; STANDING, Guy. A family of decent work indexes. **Internacional Labour Review**, v. 142, n. 2, 2003.

CASALE, Giuseppe; PURSEY, Stephen. **Towards a decent work strategy for poverty reduction in Tanzania.** (Working Paper, n. 8). Geneva : Focus Programme on Strengthening Social Dialogue. International Labour Office, 2002.

CEPAL; PNUD; OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente.** Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>. Acesso em 14 jul. 2016.

GHAJ, Dharam. **Decent work: concepts, models and indicators.** (Technical Report 139). Geneva: International Labour Office, 2002.

ILO. **Decent work: Report of the Director-General.** Geneva, 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 13 jul. 2016.

SABOIA, João Luiz Maurity. Um novo índice para o mercado de trabalho urbano no Brasil. **R. Econ. Contemp.**, Rio de Janeiro, 4(1), p. 123-146, jan./jun. 2000.

_____; KUBRUSLY, Lúcia Silva. **Indicadores para o mercado de trabalho metropolitano no Brasil.** Rio de Janeiro: IE UFRJ, 2014. (Texto para Discussão 021). Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/discussao/2014/TD_IE_021_2014_SABOIA.pdf>. Acesso em 30 nov. 2016.

VOSKO, Leah. “Decent Work” – The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice. **Global Social Policy**, 2(1), p. 19-46, 2002.

Recebido em novembro de 2017

Aprovado em abril de 2018