

ASPECTOS DA QUALIDADE DO EMPREGO NA AMÉRICA LATINA¹

Jürgen Weller²

Resumo

A qualidade do emprego é um elemento indispensável na análise dos mercados de trabalho. No presente texto argumentamos que esta qualidade é principalmente determinada pelo contexto econômico e produtivo e pela institucionalidade laboral, e nele revisaremos como esses fatores determinantes têm mudado na América Latina durante as últimas duas décadas. Dentro desse marco, e baseados nas informações fornecidas por pesquisas de lares, analisaremos a evolução dos indicadores de qualidade disponíveis neste contexto em transformação. Destacamos a relevância do crescimento econômico e da institucionalidade laboral nas melhorias recentes e relacionado com isso, acentuamos a relevância chave do contrato escrito de trabalho.

Palavras chave (classificação JEL)

J21 Mão de obra e emprego: dimensão e estrutura; J23 Determinação do emprego; Criação de emprego; Demanda de trabalho; Trabalho por conta própria; J8 Normas laborais: nacionais e internacionais.

Introdução

Em 2008, houve uma modificação nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, sendo incluída uma nova Meta 1.B (“Obter emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, incluídas as mulheres e os jovens”) como parte do Objetivo 1 (“Erradicar a pobreza e a fome”). Com esta nova meta, ficou ratificada a importância do trabalho e da renda gerada pelo trabalho para avançar ao mencionado Objetivo superior, e ao mesmo tempo foi acentuado o fato de que para obter isso não basta ter apenas um emprego de qualquer tipo.

Essa renovada ênfase na qualidade do emprego leva o debate a uma perspectiva de discussão maior em relação à função e às características do trabalho. Na realidade, o trabalho não é unicamente um fator de produção ou uma força impulsora do desenvolvimento econômico; ele também proporciona identidade, é um instrumento chave para a integração na sociedade e, para a grande maioria das pessoas, é a principal fonte de renda e a base da

¹ Este texto é baseado, em grande parte, no de Weller e Roethlisberger (2011). As opiniões expressadas nele são de exclusiva responsabilidade do seu autor e podem não coincidir com as da organização na qual ele trabalha.

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe.(CEPAL))

subsistência. Portanto, um emprego de qualidade deveria ao menos cobrir as necessidades básicas, ser produtivo, escolhido em liberdade, equitativo, oferecer proteção contra acidentes, doenças, a velhice e o desemprego, permitir participar e ter direito a treinamentos, e promover padrões internacionais e direitos fundamentais no local de trabalho.³ Esses aspectos são inseparáveis, estão inter-relacionados e são mutuamente complementários. Embora alguns deles possam ser mais importantes do que outros em determinadas situações, todos devem ser atendidos simultaneamente. Em consequência, há um consenso tanto na literatura econômica como na prática, de que o conceito de qualidade do emprego requer um marco de referência com múltiplas variáveis. Nenhuma delas por si só pode resumir o conceito e captar todas as dimensões chave do que representa um emprego de qualidade.⁴

A análise da qualidade do emprego não substitui, mas sim complementa as medições mais tradicionais que utilizam a participação laboral, o desemprego aberto e o oculto como indicadores chave, dado que ser excluído de um emprego de qualidade afeta em primeiro lugar àquelas pessoas que, contra a vontade delas, não têm acesso a nenhum tipo de emprego.⁵

Na primeira seção deste texto revisaremos os fatores que determinam e fazem parte da qualidade do emprego e a sua medição. Na segunda falaremos do contexto econômico e institucional da recente evolução da qualidade de emprego na América Latina, apresentando alguns resultados na seção seguinte. A terceira seção é referida a situações e mudanças recentes na qualidade do emprego na América Latina. Na quarta seção serão discutidos esses resultados vistos a partir da perspectiva dos principais fatores determinantes da qualidade do emprego. Na quinta seção serão apresentadas as conclusões.

1. Os determinantes da qualidade do emprego, seus componentes e medições

Os principais determinantes da qualidade do emprego são o contexto econômico e produtivo e a institucionalidade laboral.⁶

O contexto econômico produtivo é comprovado através da produtividade laboral média da economia, influenciando na capacidade de melhorar a qualidade do emprego por ser um fator determinante dos benefícios que uma empresa pode oferecer aos trabalhadores. Esta relação pode ser vista em uma economia específica no conhecido vínculo entre a produtividade média de uma área de atividade e os salários médios pagos. Isto é assim, pois há com-

3 Ver Anker et al. (2002).

4 Ver Dewan e Peek (2007).

5 Ver Weller (2011). Neste marco também fica o debate em fatos triviais sobre possíveis trade-offs entre empregos de baixa qualidade e desemprego/inatividade que poderiam surgir quando se tomam medidas para garantir níveis mínimos de qualidade de emprego. Porém, não necessariamente existe um trade-off entre a qualidade e a quantidade de emprego (Davoine, Erhel e Guergoat-Larivière (2008).

6 Conceitualmente há uma diferença entre a qualidade do emprego e a qualidade do posto de trabalho. Porém, e devido à dificuldade para medir a qualidade do posto de trabalho - relacionada com uma combinação específica dos fatores de produção e as normas correspondentes - concentraremos o foco na análise da qualidade do emprego baseados nas informações disponíveis.

ponentes de qualidade do emprego que geram custos e a capacidade das economias de cobrir esses custos depende dos recursos disponíveis. Portanto podemos supor que existe uma correlação positiva entre a produtividade e a qualidade dos postos de trabalho.

Porém, a relação determinante entre produtividade e qualidade do emprego não existe apenas da primeira para a segunda. O conceito mais conhecido sobre o impacto positivo da qualidade do emprego na produtividade refere-se à noção de salários de eficiência. Segundo esta teoria, salários maiores que o equilíbrio estimulam –por diferentes motivos, segundo o enfoque teórico– o esforço e o compromisso com o trabalho e a permanência em um determinado posto de trabalho, e isso contribui para gerar um capital humano específico, resultando em maior produtividade.⁷

Outra variável onde vemos dinâmicas de retroalimentação da produtividade é a jornada de trabalho. Historicamente vemos que reduções nas horas trabalhadas impostas pelas leis, têm incentivado aumentos na produtividade, enquanto níveis maiores de produtividade têm facilitado reduções no tempo de trabalho.

Algo similar pode ser argumentado com respeito à correlação positiva entre um processo produtivo de alta produtividade e um ambiente físico de boa qualidade e baixo nível de acidentes de trabalho.⁸

Desta forma, uma alta produtividade tende a favorecer de maneira direta a existência de empregos de boa qualidade, ao mesmo tempo em que pode estabelecer círculos virtuosos entre esses fatores.⁹

Não obstante, em contextos produtivos altamente heterogêneos não é suficiente identificar a produtividade média como variável que reflita a importância do contexto produtivo na qualidade do emprego. Na realidade, as grandes brechas de produtividade observadas na região entre diferentes segmentos produtivos têm enorme influência nas diferenças de qualidade no emprego.¹⁰

Mas isso não deve levar a um determinismo tecnológico ou econômico, pois a correlação entre produtividade e qualidade do posto de trabalho não acontece automaticamente. Em muitos casos são as regulamentações–baseadas na legislação laboral ou nas negociações coletivas de trabalho– as que exercem forte influência tanto na qualidade dos postos de trabalho, por

7 Ver Akerlof e Yellen (1986).

8 Empiricamente, na América Latina, Casanueva e Rodríguez (2009) acreditam que na indústria manufatureira mexicana uma elevada qualidade de emprego tem incidência positiva na produtividade. Farné e Vergara (2007) destacam que a insatisfação no emprego gera elevada rotatividade, e isto teria efeitos negativos na produtividade. No livro coordenado por Lora (2008) pode ser verificado que a percepção de insegurança laboral afeta negativamente a saúde dos trabalhadores – e isso obviamente tem um efeito negativo na produtividade.

9 Esta correlação positiva entre produtividade e qualidade do emprego deve ser vista considerando-se a história; a grande indústria do século XIX que teve a produtividade mais elevada da sua época destacou-se pela baixa qualidade dos postos de trabalho. Segundo Acemoglu (2000) isto se explica pelo fato de que naquela época a mão de obra não qualificada era um abundante fator de produção, e gerava maiores receitas. Devido a essa elevada oferta de mão de obra não qualificada, não havia pressões para ter mais capital para pagar maior qualidade nos postos de trabalho e de emprego. No início houve principalmente iniciativas externas baseadas em motivos éticos, religiosos, políticos e inclusive militares para tentar melhorar as condições de trabalho na grande indústria. A organização dos trabalhadores começou a fazer uma crescente pressão depois do surgimento do operário manufatureiro qualificado, e a sua importância foi em aumento, tanto no processo produtivo como na organização sindical.

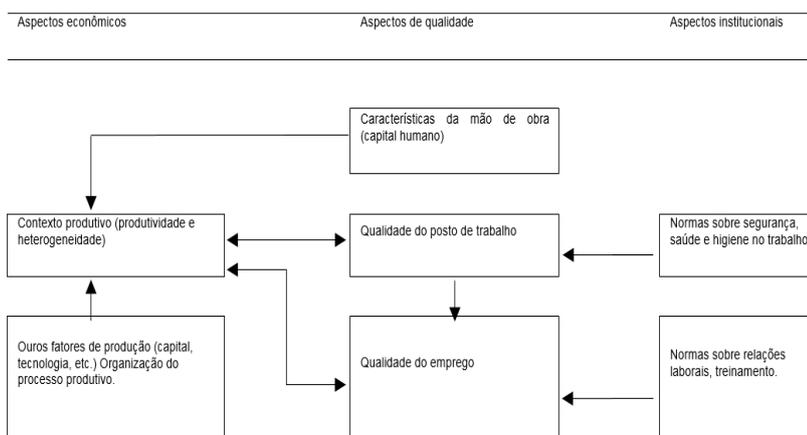
10 Ver referências na literatura resumida em Weller e Roethlisberger (2011: 31-35).

exemplo, através de normas de higiene e segurança no trabalho, e a organização do trabalho (ritmo, pausas, etc.) como na qualidade do emprego, pois afetam o processo que determina os salários e outros benefícios, os contratos, as normas de proteção e benefícios sociais e os treinamentos, entre outros.¹¹ Por outro lado, a capacidade das empresas de cumprir a legislação, a cobertura e a eficiência dos fiscais do trabalho e da justiça laboral, e a capacidade de controle e pressão dos trabalhadores determinam o grau em que os aspectos de qualidade previstos pela legislação e as negociações se tornam realidade e até que ponto –em casos de baixo nível de respeito da institucionalidade que enfraquecem o vínculo entre produtividade e qualidade do emprego– surgem processos de exclusão causados por uma institucionalidade inadequada.¹²

Neste contexto temos que destacar novamente a importância de uma elevada produtividade laboral, pois ela proporciona uma margem maior de boa qualidade do emprego, por exemplo, facilitando cumprir e ampliar normas legais e abrindo espaço para a negociação, o que permite distribuir os resultados econômicos através de maiores salários.

O gráfico 1 resume a forma como fatores econômicos e institucionais influenciam na qualidade do posto de trabalho e do emprego, destacando o papel que eles têm com relação à estrutura econômica produtiva e quais instituições influenciam em ambas qualidades.

Gráfico 1. Fatores determinantes da qualidade do emprego



Fonte: Elaboração própria.

Baseado nos avanços obtidos, especialmente no debate europeu a finais

11 Por exemplo, Mora Salas e De Oliveira (2009) mencionam importantes diferenças com relação à qualidade do emprego assalariado na Costa Rica e no México, as quais explicam através de fatores institucionais a orientação distributiva de políticas sociais na Costa Rica, o respeito dos direitos laborais individuais e uma maior cobertura da regulação laboral.

12 Ver Bensusán (2008).

dos anos noventa, o tema da qualidade do emprego influenciou as atividades da OIT na América Latina, estimulando o debate conceitual e os esforços de medição dos mesmos.¹³ Os indicadores sugeridos neste contexto podem ser agrupados como vemos no quadro 1.¹⁴

Quadro 1. Indicadores para medir a qualidade do emprego na América Latina

Organizações	Renda	Estabilidade no trabalho e renda	Benefícios sociais e laborais	Organizações do trabalho	Integração social	Desenvolvimento pessoal
Indicadores	Salários	Tipos de contrato	Saúde	Volume e organização das horas de trabalho	Participação nas decisões	Capacitação
	Benefícios não salariais	Tipos de pagamento	Maternidade	Intensidade do trabalho	Organização de interesses laborais	Perspectiva de trajetória ascendente
			Aposentadoria	Riscos ocupacionais (saúde, acidentes)	Ambiente social no trabalho (interação, tratamento digno, livre de assédio)	
			Descapacidade	Ambiente físico (contaminações, calor, ruído)		
			Desemprego	Interesse do trabalho (monotonia)		
			Igualdade no pagamento para igual trabalho			
			Respeitar a legislação			

Fonte: Elaboração própria baseada em Ankeret al. (2002), Rodgers e Reinecke (1998) e Valenzuela e Reinecke (2000).

Os indicadores que medem a qualidade do emprego devem ser aplicados na medição dos resultados dos processos que os determinam. Porém isto não é cumprido plenamente em todos os casos. Por exemplo, há dois fatores que são simultaneamente determinantes de indicadores de instituições e políticas, e da qualidade de emprego como resultados: o primeiro é a organização sindical, instrumento para melhorar as condições laborais (os insumos), mas que ao mesmo tempo define a qualidade do emprego, pois geram um sentido de pertença e empoderamento, valores em si mesmos (resultado). O segundo é o treinamento, cujo objetivo é contribuir para melhorar a produtividade e as condições laborais dos trabalhadores (os insumos), sendo que aperfeiçoar

¹³ Ver especialmente Rodgers e Reinecke (1998) e os textos de Infante (1999) e Valenzuela e Reinecke (2000).

¹⁴ Deve ser destacado que no quadro 1 não há diferença entre a qualidade do emprego e a qualidade do posto de trabalho. Especificamente no item “organização do trabalho” são agrupados vários indicadores que refletem aspectos da organização

conhecimentos e habilidades é um benefício em si mesmo (resultado).

Além da diferença entre indicadores de insumos e resultados, existe uma diferença entre estes últimos e os indicadores de contexto. Quando há ausência de informação direta da qualidade do emprego, por exemplo, nos níveis educativos da força de trabalho em determinada atividade específica, então é utilizada como outra variável para representar a qualidade do emprego.¹⁵ Também são mencionados indicadores de níveis de treinamento, de habilidades pessoais e de destreza manual como formando parte de um conjunto de indicadores de qualidade de emprego.¹⁶

Isso prova que existe uma correlação positiva entre o nível educativo e a qualidade do emprego predominante em determinadas áreas de atividades,¹⁷ pois esse elevado nível educativo gera melhores níveis de produtividade, enquanto que ao contrário, certas mudanças técnicas incidem em uma maior demanda de trabalhadores qualificados e estimulam os correspondentes processos de qualificação. Como indicado no gráfico 1, as características individuais dos trabalhadores podem ter um impacto na maioria dos indicadores da qualidade do emprego, porém apenas indiretamente, na medida em que influenciam na sua produtividade e no grau em que a produtividade influi, como discutido previamente, na qualidade do emprego¹⁸. Porém, um elevado nível educativo não garante o acesso a empregos de qualidade, e o fato de que um posto de trabalho específico esteja ocupado por uma pessoa qualificada não significa necessariamente que esse emprego seja de boa qualidade. Por isso, na melhor das hipóteses, o nível educativo pode considerar-se como indicador indireto.

Não obstante, é relevante isolar o impacto destas características individuais na qualidade do emprego para identificar se as diferenças nos indicadores para diferentes subgrupos de trabalhadores, por exemplo, mulheres e homens, são baseadas em características específicas desses subgrupos e até onde essas diferenças fazem parte de práticas discriminatórias.¹⁹

Existem outros indicadores usados com frequência para medir a qualidade do emprego em circunstâncias nas quais são indicadores de contexto, por

15 Ver Basaldie Graziano da Silva (2008).

16 Ver Gittleman e Howell (1995), cit. em Farné (2003).

17 Ver Weller (2001).

18 Isto pode ser influenciado, por exemplo, pela teoria de salários de eficiência ou por aspectos subjetivos, especificamente a satisfação no trabalho, elemento chave para estabelecer um círculo virtuoso entre a qualidade do emprego e a produtividade, um dos seus fatores determinantes. A satisfação no emprego depende especificamente das percepções, preferências, normas e expectativas dos trabalhadores com respeito às dimensões objetivas. Por exemplo, um estudo recente de Lora (2008) questiona a capacidade de análise das dimensões objetivas da qualidade de emprego e argumenta que a qualidade de emprego deve ser vista desde a subjetividade daqueles que estão empregados e que o grau de satisfação com um emprego deve considerar-se como componente chave da qualidade de emprego. Os aspectos subjetivos são, sem nenhuma dúvida, relevantes para analisar a qualidade do emprego, pois o que interessa é melhorar o bem-estar das pessoas – um conceito que não pode limitar-se apenas a aspectos objetivos – e que a satisfação no emprego influi no comportamento das pessoas, na sua mobilidade (procura de outros empregos, entrar e sair do mercado de trabalho), na negociação individual ou coletiva das condições laborais e no desempenho no trabalho. Não obstante, devido ao relativismo no qual é necessariamente baseada, a interpretação subjetiva da qualidade do emprego não deve ser sobrevalorizada, e não pode substituir as dimensões objetivas da qualidade do emprego. Ver a discussão mais detalhada em Reinecke e Valenzuela (2000) e Weller e Roethlisberger (2011: 24-26).

19 Ver Reinecke e Valenzuela (2000: 39).

exemplo, o peso de determinadas categorias de ocupações (trabalhadores por conta própria, trabalhadores não remunerados, trabalhadores de microempresas) na totalidade dos empregos, o emprego em setores de baixa produtividade e a proporção de trabalhadores pobres.²⁰ Nos três casos há uma elevada correlação negativa entre essas variáveis e os níveis de qualidade de emprego. Por isso se não houver suficientes informações fidedignas sobre a qualidade do emprego, eles podem ser utilizados como indicadores *proxies*.²¹ Mas não podem ser considerados indicadores de qualidade de emprego como tal, pois nem todos os empregos das categorias mencionadas são necessariamente ruins. É a baixa produtividade e a institucionalidade fraca quem determina se um posto de trabalho ou um emprego específico são ruins.

2. A evolução recente dos mercados laborais e suas instituições

Desde a metade da última década de 1990 até finais da primeira década deste século, os mercados de trabalho da região sofreram fortes mudanças. Houve uma elevada volatilidade no crescimento econômico, especialmente entre 1995 e 2003, seguida por um período de expansão econômica relativamente forte, interrompido pela crise econômica financeira global de 2009, seguida por uma pronunciada recuperação entre 2010 e 2011. A informação disponível para este texto²² abrange dois períodos muito diferentes em termos de contexto macroeconômico, pois a economia de América Latina cresceu anualmente 2,0% entre 1996 e 2002 e 5,0% entre 2002 e 2007.

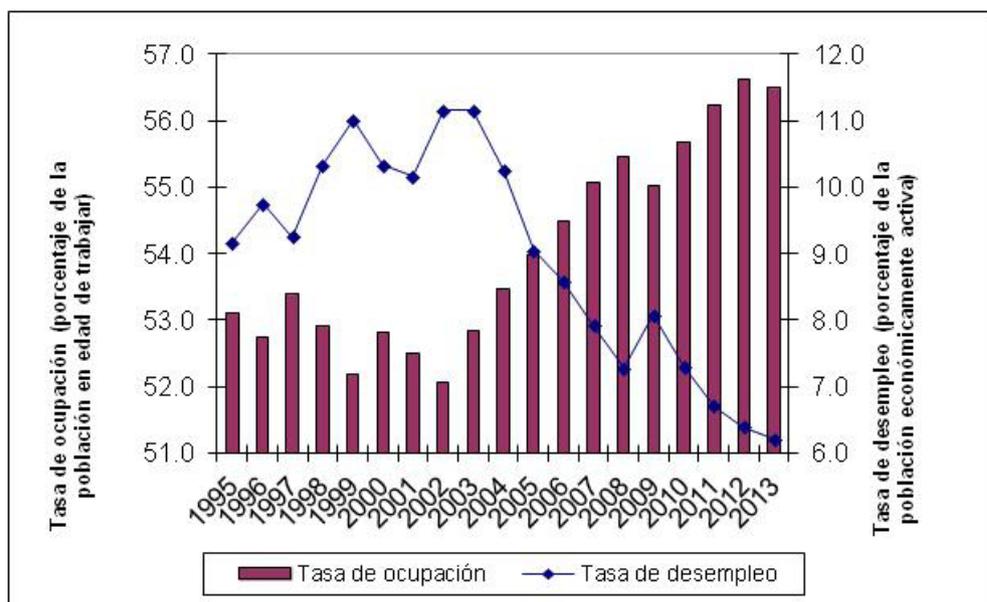
Obviamente, esta evolução macroeconômica afetou os mercados laborais da região. A taxa de emprego caiu como consequência da crise que atingiu diferentes grupos de países a partir de 1998. Como indicado no gráfico 2, essa evolução da taxa de emprego estava estreitamente relacionada como comportamento da taxa de desemprego porém com frequência um pouco mitigada pela evolução da taxa de participações. No final dos anos noventa e início do segundo milênio, a taxa regional de desemprego aberto urbano subiu a níveis históricos. Com isso, o número de pessoas excluídas do acesso ao mercado de trabalho de qualquer nível de qualidade atingiu níveis recorde.

20 Por exemplo, uma pessoa pode ser pobre apesar de ter um emprego de boa qualidade, se ela tem um elevado número de dependentes. Assim sendo, a renda per capita do lar ficará abaixo da linha de pobreza e todos os membros da família serão considerados pobres. Numa situação oposta, uma pessoa pode ter um emprego mal pago, e não ser pobre se a renda dos outros membros da família for suficiente para melhorar as condições de vida de todos.

21 Esta é uma estratégia de medição aplicada para medir os avanços na mencionada meta 1.B dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, pois dois dos indicadores escolhidos são a proporção da população empregada com renda inferior a um dólar por dia segundo a paridade de poder aquisitivo (posteriormente ajustada para 1,25 dólares), e a proporção da população total que trabalha por conta própria ou em um negócio familiar.

22 Ver a respeito na seção seguinte.

Gráfico 2. América Latina e Caribe: Taxas de ocupação e desemprego urbanas, 1995-2011

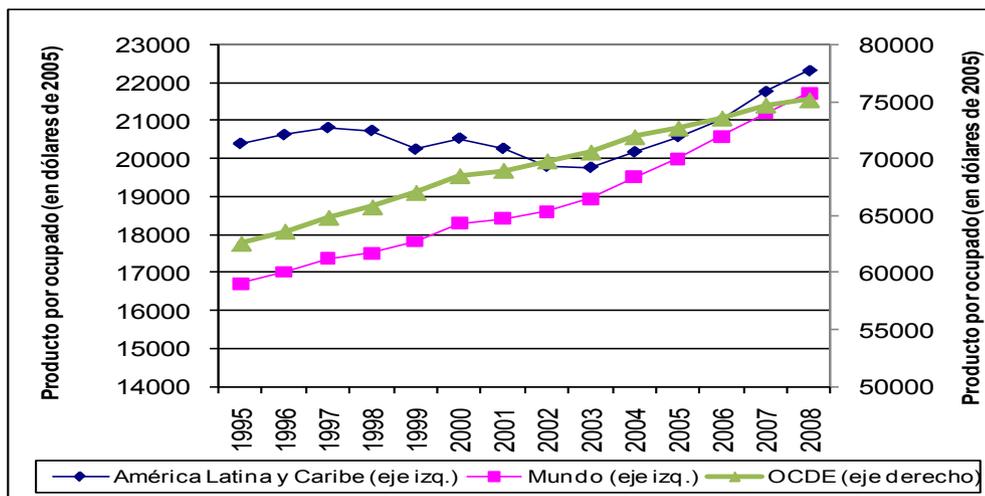


Fonte: Elaboração própria com base em dados oficiais dos países. [Esquerda: Taxa de emprego (percentagem) da população com idade para trabalhar. Direita: Taxa de desemprego (percentagem) da população economicamente ativa. Taxa de ocupación = taxa de emprego / taxa de desempleo = taxa de desemprego]

Posteriormente, um período de taxas de crescimento relativamente elevadas levou a um aumento dinâmico da taxa de emprego e a uma queda contínua da taxa de desemprego. A crise que atingiu a região a partir de finais de 2008 causou um elevado aumento da taxa de desemprego, revertido na posterior recuperação econômica.

Como mencionado previamente, a produtividade no trabalho é uma variável de contexto de extrema importância na evolução da qualidade do emprego, devido ao círculo virtuoso ou vicioso que pode existir entre ambas. O gráfico 3 mostra que a partir de 1995 a renda por trabalhador na América Latina e Caribe cresceu moderadamente, e inclusive houve um retrocesso em alguns anos. Enquanto em 1995 a região superou a renda mundial por trabalhador empregado em 22%, no início da década de 2010 essa brecha quase desapareceu.

Gráfico 3. América Latina e Caribe, economias desenvolvidas no mundo: Renda por trabalhador, 1995 a 2012



Fonte: Elaboração própria baseada em dados da OIT, Indicadores chave do mercado de trabalho. [Esquerda e direita: Renda por trabalhador empregado (em dólares de 2005) América Latina e Caribe (eixo esquerda) Mundo (eixo esquerda) OCDE (eixo direita)]

Os anos de alta entre 2003 e 2008 tiveram incidência positiva neste indicador, com um incremento anual de 2,5% para o quinquênio, enquanto nos países da OCDE a renda por trabalhador cresceu anualmente 1,3%. Portanto, durante este período foi fechada a brecha relativa entre a região e os países da OCDE. Porém, na comparação entre 1995 e 2008 a brecha com relação ao grupo de países mais desenvolvidos aumentou e apesar da aceleração da produtividade da região durante grande parte da década de 2000, em 2008 a região ficou apenas 3% acima da média mundial.

Neste contexto, a região experimentou um incremento conjunto dos salários reais do setor formal de 0,3% anual entre 1996 e 2002 e 0,9% entre 2002 e 2007, na média ponderada, refletindo aproximadamente as tendências de produtividade de ambos os períodos.²³

A evolução macroeconômica da região também fica refletida na composição do emprego por setores de diferentes níveis de produtividade.²⁴ A percentagem da população ocupada urbana em setores de baixa produtividade aumentou de 47,0% a inícios dos anos noventa para 48,4% na metade da década e a 50,2% a inícios da década seguinte. Posteriormente desceu até 46,8% entre 2008 e 2009.²⁵ Cabe destacar que um elemento relevante a esse respeito foi a mudança ocorrida na tendência da evolução do emprego público. Enquanto nos anos noventa a proporção de empregos do setor público diminuiu, entre inícios e finais da década de 2000, essa proporção teve um leve aumen-

23 Outras medições (média simples dos países com informação disponível) mostram uma evolução similar dos salários reais para ambos os períodos.

24 Como proxy para a ocupação em setores de baixa produtividade, geralmente é utilizado o conjunto dos seguintes empregos: assalariados em microempresas, trabalhadores por conta própria (não profissionais nem técnicos), empregados domésticos, trabalhadores não remunerados.

25 São as médias simples de 13 países (cálculo próprio com dados da CEPAL 2010, quadro18).

to.²⁶

Como evoluiu neste período a institucionalidade laboral como outra grande determinante da qualidade do emprego?²⁷ Na década de 1990, em muitos países houve reformas da legislação laboral, a maioria delas para flexibilizar determinados aspectos do funcionamento do mercado de trabalho, com ênfase em ampliar o leque de contratos disponíveis. O objetivo era adicionar ao contrato de duração indeterminada uma série de contratos de duração determinada, ampliar o período de experiência e facilitar modalidades de subcontratação. A segunda tendência era tornar mais baratas as demissões com medidas, tais como, adicionar novos motivos de demissão por justa causa e a introdução de sistemas de proteção contra o desemprego através de contas individuais. Outras reformas nesse estilo incluíram a desindexação salarial, maior flexibilidade nos horários de trabalho e redução de custos laborais não relacionados com os salários.

Essas modificações legais não geraram uma flexibilização geral, nem a nível regional nem como modelo único dentro dos diferentes países. Por exemplo, no Chile foram revertidas algumas das medidas desreguladoras dos anos 1980. Em vários países foi ampliado o período de férias e foram adotadas resoluções para melhorar a proteção de determinados grupos; foram tomadas medidas para proteger a maternidade e erradicar as piores formas de trabalho infantil. Também durante a primeira metade dos anos 1990, em alguns países houve mudanças nas leis que estimularam um reforço das organizações sindicais, porém isso não foi suficiente para reverter a tendência geral de uma redução da sindicalização.²⁸

Na década de 2000, não houve em geral reformas flexibilizadoras profundas e as medidas neste sentido foram em setores específicos como pequenas empresas e microempresas, ou na área de exportações agrícolas. Não obstante, em vários países foram introduzidos novos contratos atípicos, em alguns casos relacionados com o trabalho em tempo parcial, a promoção do emprego entre os jovens (programa do primeiro emprego) e o tele-trabalho, enquanto que em outros foram canceladas algumas das medidas para fomento de contratos atípicos.

Algumas reformas mais recentes colocaram maior ênfase na revisão das relações laborais coletivas para ajustá-las à normativa da OIT e reforçar a negociação coletiva.²⁹ Em alguns países houve uma ligeira ampliação dos assuntos discutidos nas negociações coletivas, que foram estendidas à novos grupos de trabalhadores, como os temporários e as empregadas domésticas. Em geral, estas reformas melhoraram as condições das organizações sindicais e em certos casos permitiram breçar ou inverter a tendência decrescente das sindicali-

26 Entre 2002 e 2009, a proporção do emprego público no emprego total aumentou de 10,1% para 10,4% (média simples de 17 países, cálculo próprio baseado em dados da CEPAL 2010; ver também OIT, 2010).

27 Os parágrafos seguintes baseiam-se principalmente em Weller (2009); ver ali as referências bibliográficas correspondentes. Para uma revisão das mudanças recentes nas instituições laborais da região, ver também Fraile (2009).

28 Ver Dussailant (2008)

29 Ver Vega Ruiz (2005).

zações.³⁰

Em vários países a reforma das relações laborais individuais estabeleceu uma proteção para os trabalhadores, por exemplo, reduzindo o número de horas semanais de trabalho ou aumentando o valor das indenizações em caso de demissão sem justa causa. Em vários países foi restringido o uso de horas extras ou aumentado o pagamento correspondente. Em alguns casos foi limitada a subcontratação de pessoal perante os abusos verificados na aplicação deste instrumento contratual. Perante a disparidade entre a legislação vigente e os níveis de aceitação, vários países aumentaram notoriamente os recursos disponíveis para fiscalizar o emprego, e assim estimular a formalidade nos empregos existentes. Adicionalmente, vários países desenvolveram esquemas para incentivar a formalidade laboral, especificamente na pequena e microempresa.³¹

O treinamento é uma das políticas do mercado de trabalho onde aconteceram muitas mudanças nos últimos anos. Houve tentativas de melhorar a qualidade e a oferta de treinamento através de uma maior orientação para a demanda, a diversificação dos grupos beneficiários e o ajuste da oferta de treinamento às necessidades de cada área, relacionado com uma maior descentralização para atender grupos sem essa cobertura, oferecendo novos modelos de financiamento e a introdução de certificações de competência em razão da maior variedade na oferta de treinamento e o reconhecimento da aprendizagem na informalidade. Não obstante, em muitos países os sistemas de treinamento ainda não funcionam com a eficácia, eficiência e equidade necessárias.

A partir da década de 1980, vários países da região programaram reformas estruturais ou paramétricas nos seus sistemas de proteção social. Especificamente no caso das aposentadorias, as reformas estruturais (substitutivas de capitalização individual) não conseguiram aumentar as coberturas.³² Na década de 2000 houve novas reformas paramétricas, sendo que na Argentina o sistema voltou a ser baseado em aportes obrigatórios realizados pelos trabalhadores. Na área da saúde, vários países desenvolveram programas adicionais para reforçar o acesso aos serviços de pessoas sem planos de cobertura médica.³³ Finalmente, cabe destacar que poucos países da região têm seguro desemprego. Porém, esforços estão sendo feitos para ampliar a cobertura desses sistemas e ajustá-los às necessidades que surgiram durante a crise de 2008-2009.³⁴

30 Ver OIT (2008: 82) para ilustrar a tendência predominante de queda na sindicalização entre 1989 e 2005.

31 Ver Chacaltana (2009).

32 Ver CEPAL (2006).

33 Ver CEPAL (2006).

34 Ver Velásquez Pinto (2010).

3. Situação e mudanças recentes na qualidade de emprego na América Latina

Nesta seção veremos a evolução recente de alguns indicadores de qualidade de emprego na América Latina, gerados em pesquisas de lares em 18 países: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.³⁵ Para avaliar a evolução da qualidade de emprego em três momentos da história econômica recente da região, foi gerada informação para os anos 1996, 2002 e 2007 ou nos casos onde não há informações desses anos— para datas próximas, em função da disponibilidade de dados.³⁶

Baseados nos conceitos de qualidade de emprego e nas informações fornecidas pelas diferentes pesquisas foram gerados indicadores para as seguintes áreas: renda do emprego, benefícios não salariais (décimo terceiro salário e férias pagas), situação contratual, estabilidade no emprego, benefícios sociais (afiliações a sistemas de aposentadoria privada e cobertura médica), jornada laboral, organização de interesses coletivos (afiliados a sindicatos) e participação recente em treinamentos.³⁷ Todos os dados foram compilados por sexo e categoria das ocupações (assalariados e não assalariados). O conjunto “não assalariados” inclui patrões, trabalhadores por conta própria, empregados domésticos, cooperativistas e trabalhadores familiares sem remuneração. A renda do trabalho é comparada apenas entre assalariados e aqueles que trabalham por conta própria. Alguns indicadores dos não assalariados não estão disponíveis, pois os benefícios correspondentes dependem da relação entre trabalhadores e patrões.

No caso da renda do trabalho, a variável de referência utilizada é a linha de pobreza de cada país, para facilitar a comparação da informação dos diferentes países. Isso limita a arbitrariedade que seria utilizar o salário mínimo de cada país como renda de referência. Cabe salientar que se trata de um valor muito modesto. Quem percebe esse salário não necessariamente deixa de ser pobre, pois pode ter dependentes. Porém, considerando que não falamos de uma análise de trabalhadores pobres, o que interessa é dispor de um valor de referência comparável e disponível. Por outro lado, jornada excessiva é aquela onde se trabalha mais de 48 horas por semana.

A disponibilidade de dados varia consideravelmente entre os países e para algumas variáveis existe um número muito limitado de observações. Nos últimos anos, muitos países aportaram um maior número de indicadores de qualidade nas suas pesquisas de lares, utilizadas como principal fonte de informações sobre o mercado de trabalho. Isto facilita a análise da situação recente.

35 Em Weller e Roethlisberger (2011) são resumidos os principais resultados de alguns estudos sobre países latino-americanos.

36 Como base dos cálculos, a informação disponível no Banco de Dados de Pesquisas de Lares (BADEHOG) da CEPAL.

37 O período de referência varia segundo os países.

Porém é possível apenas para um número limitado de países e variáveis comparar a evolução ocorrida durante o período de 1996 a 2007.

No quadro 2 vemos as médias simples dos dados disponíveis para os indicadores mencionados, refletindo as tendências que prevalecem na região.³⁸

Quadro 2. América Latina: Indicadores de qualidade, 1996-2007, por sexo e categoria de empregos.

	Total	Homens	Mulheres	Não assalariados 1/	Assalariados	Assalariados homens	Assalariados mulheres
Renda abaixo da linha de pobreza (16)							
1996	20.8	16.5	28.1	30.3	15.3	12.0	21.0
2002	22.2	18.7	28.4	35.0	14.8	12.6	18.3
2007	19.2	15.1	26.3	32.3	12.3	9.8	16.3
Décimo terceiro (8)							
2002					52.2	49.7	57.5
2007					55.7	53.2	60.8
Férias pagas (5)							
2002					32.6	31.3	35.7
2007					36.6	35.6	38.6
Contrato escrito (6)							
2002					54.6	53.8	56.5
2007					57.6	57.7	57.6
Relação laboral temporária (6)							
1996					19.0	20.0	16.8
2002					24.9	26.0	22.8
2007					26.5	27.7	24.6
Filiações sistema de aposentadoria privada (4; para assalariados: 5)							
1996	36.9	37.7	35.8	13.2	56.6	54.2	64.7
2002	38.1	37.7	38.8	13.8	57.9	54.9	64.7
2007	40.8	41.1	40.4	14.5	59.7	57.5	65.1
Filiações seguro saúde (4; para assalariados: 6)							
2002	33.9	33.0	35.5	24.0	50.5	48.1	55.6
2007	35.9	35.5	36.8	23.3	54.6	52.7	58.4
Jornada excessiva (11)							
1996	31.9	35.1	26.4	36.0	29.9	34.2	21.5
2002	27.5	31.4	21.1	29.6	26.8	31.8	17.8
2007	26.9	30.7	20.8	28.4	26.8	31.9	17.7
Filiações a sindicatos (5)							
2002					13.5	12.6	15.4
2007					15.4	14.5	17.3
Treinamento (5)							
2002	12.4	11.5	14.0	5.6	17.6	15.5	22.0
2007	12.5	11.6	14.2	4.8	18.6	16.7	21.9

Fonte: Elaboração própria, baseada em dados de Weller e Roethlisberger (2011). Renda apenas para trabalhadores por conta própria. Nota: Número de países para cada variável, entre parênteses.

38 Para cada indicador, o grupo de países é o mesmo nos diferentes anos de medições. Há, porém países nos quais os indicadores oscilam em função da disponibilidade de dados. Devido à escassez de dados, para 1996 só podemos apresentar resultados para poucos indicadores. Em 2007 houve mais países que forneceram informações para diversas variáveis. Ver Weller e Roethlisberger (2011) para resultados detalhados por países.

Ao verificar os *níveis* mostrados pelos indicadores no começo do período da análise vemos que:³⁹

- Uma entre cada cinco pessoas empregadas teve renda inferior à da linha de pobreza. Entre os assalariados esta situação afetou a 15%, taxa que dobrou nos não assalariados.
- Apenas pouco mais de um terço das pessoas empregadas era filiada a um sistema de aposentadoria privada. Um pouco mais da metade dos assalariados teve acesso a esse benefício, sendo que entre os não assalariados eram pouco mais de 10%.
- Um terço das pessoas empregadas estava filiada a um seguro médico (em 2002), havendo uma grande diferença entre assalariados e não assalariados.
- Mais de 30% das pessoas empregadas trabalharam jornadas excessivas, situação que afetou mais os não assalariados do que os assalariados.
- Apenas pouco mais de 10% teve algum treinamento em períodos recentes. Isso foi assim repartido: quase nenhum não assalariado, enquanto um entre seis assalariados foram treinados.
- Entre os assalariados, um pouco mais de 50% deles tinha contrato escrito. Apenas um entre cada cinco assalariados tinha emprego temporário, enquanto a grande maioria tinha um trabalho indefinido.⁴⁰
- Pouco mais de 50% dos assalariados teve o benefício do 13º salário, enquanto apenas um terço deles teve férias pagas.
- A filiação a sindicatos foi extremamente baixa: apenas pouco mais de 10% dos assalariados.

Resumindo, vemos que existe uma grande deficiência na qualidade do emprego, e isto afetou os não assalariados de maneira muito mais acentuada do que nos assalariados. Não obstante, também entre os assalariados houve elevada percentagem de trabalhadores que não tiveram acesso a benefícios como treinamento, sindicalização, férias pagas e outros.

Na comparação entre homens e mulheres há uma proporção muito maior de mulheres que têm renda abaixo da linha de pobreza. Surpreendentemente, em todos os outros indicadores, as mulheres (com exceção da filiação a um sistema de aposentadoria privada no caso da totalidade delas, exceto as assalariadas)⁴¹ tiveram melhores indicadores do que os homens. Como explicar este inesperado resultado, tendo em vista a conhecida desigualdade no acesso ao emprego para elas, expressado em baixas taxas de participação, ele-

39 Para 1996 ou 2002, conforme os dados.

40 Nesta variável habitualmente vemos uma percentagem relativamente elevada de pessoas que respondem "não sabe".

41 Os dados publicados pela OIT (2010, quadro 8 do anexo estatístico) mostram um panorama similar para as zonas urbanas: Entre os assalariados, as mulheres têm maior nível de afiliação a sistemas de aposentadorias privadas do que os homens, enquanto o nível é baixo e similar entre homens e mulheres não assalariadas. Porém, como há mais mulheres empregadas em categorias não assalariadas, na totalidade do emprego urbano, as filiações são maiores para os homens do que para as mulheres.

vadas taxas de desemprego, discriminação salarial, etc.?

É importante destacar que isto ocorre, principalmente, em variáveis exclusivamente válidas para os assalariados. Isto poderia ser pela representatividade relativamente elevada de mulheres assalariadas em setores de produtividade média e alta, particularmente no setor público. Aproximadamente 28,6% das mulheres assalariadas latino-americanas trabalham no setor público e 54,3% em pequenas, médias ou grandes empresas privadas, enquanto apenas 17,1% das assalariadas trabalham em microempresas.⁴² Em contraste, no caso dos homens, as proporções são 15,2%, 62,1% e 22,9%, respectivamente. Portanto, entre os assalariados, as mulheres trabalham mais em setores que geralmente têm maior nível de cumprimento das normas legais.

Por outro lado, mais mulheres do que homens não trabalham como assalariadas (em empresas públicas ou privadas), porém o fazem por conta própria, especialmente como empregadas domésticas ou trabalhadoras familiares não remuneradas, ou seja em categorias que geralmente registram os piores graus de qualidade de emprego. Isto pode ser visto nas variáveis que mostram uma melhor qualidade de emprego para mulheres assalariadas, embora essa vantagem não apareça no conjunto dos trabalhadores.

Assim podemos concluir que as mulheres sofrem mais do que os homens a exclusão do mercado de trabalho (menor taxa de participação), do emprego (maior taxa de desemprego) e do emprego produtivo (maior proporção em atividades de baixa produtividade), mas quando conseguem um emprego produtivo, a média em muitos indicadores que refletem essa inserção, não é traduzida em práticas discriminatórias.⁴³ Não obstante, isto não implica em ausência de discriminação neste âmbito, por exemplo, com relação à remuneração e oportunidades de carreira.⁴⁴ Finalmente, o indicador de jornada excessiva –outro exemplo com melhores resultados para mulheres do que para homens– deve ser visto no contexto da distribuição desigual de tarefas no lar que frequentemente ocorre em dupla jornada para as mulheres.

Entre 1996 e 2002 houve um aumento na percentagem de pessoas empregadas com salários abaixo da linha da pobreza. Isto aconteceu pela queda de renda dos trabalhadores por conta própria, onde o aumento foi de quase 5%, enquanto entre os assalariados houve uma queda menor, em concordância com a evolução dos salários reais. O pano de fundo desta evolução diferente foi a fraqueza da demanda de trabalho no contexto de um baixo e volátil crescimento econômico, expressado – por exemplo, na mencionada concentração de novos empregos em setores de baixa produtividade e especificamente no trabalho não assalariado. As despesas familiares e o incremento da oferta de pessoas desempregadas teriam pressionado a renda média do trabalho dos

42 Ver OIT (2010).

43 Ver Weller (2011). A isto pode contribuir o fato de que uma proporção maior de homens assalariados trabalha em áreas que geralmente registram indicadores de menor qualidade, como agricultura e a construção.

44 Atal, Nopo e Winder (2009) estimam que na América Latina a brecha dos salários por hora entre homens e mulheres é de 10%. A brecha é inclusive maior: 19,5% se forem consideradas as variáveis que incidem nos salários relativos, como por exemplo, o nível de educação.

não assalariados para baixo. No setor formal o impacto foi menor.

É interessante observar que apesar do desfavorável contexto macroeconômico, alguns indicadores mostraram leve melhora entre 1996 e 2002, especialmente no caso dos assalariados (afiliações ao sistema de aposentadoria privada, jornada excessiva). Em contraste, o trabalho temporário aumentou acentuadamente, no marco da mencionada introdução de contratos de prazo definido em muitos países. Contrariamente ao observado com relação à renda, os não assalariados tiveram uma melhora nas filiações ao sistema de aposentadoria privada (muito leve) e jornada excessiva (um pouco mais intensa).

Durante o período 2002-2007 houve uma melhora bastante generalizada nos indicadores de qualidade de emprego. Especificamente houve uma queda no grupo de trabalhadores com renda abaixo da linha de pobreza (o nível de pessoas empregadas caiu abaixo dos valores de 1996), um aumento das filiações a sistemas de aposentadoria privada e saúde. A proporção de trabalhadores com jornada excessiva continuou moderadamente. Entre os assalariados, além de uma nova queda na percentagem de trabalhadores com salários muito baixos, houve importantes melhoras com relação à filiação aos sistemas de aposentadoria privada e saúde, nos contratos escritos, no 13º salário e nas férias pagas; também um moderado incremento da sindicalização e – entre os assalariados – de treinamentos. Por outro lado, os trabalhos temporários continuaram expandindo-se, porém não de maneira tão acentuada como no período prévio.

4. Os fatores que influenciam nos indicadores de qualidade de emprego

Nesta seção veremos as relações entre as variáveis de qualidade do emprego e entre elas e o contexto econômico.

No quadro 3 temos a correlação entre indicadores de qualidade analisados previamente para países com informação disponível. O exercício é apenas para os assalariados, pois uma série de variáveis não são relevantes para os não assalariados. É um exercício exploratório cujos resultados devem ser tomados com cautela, pois se referem a diferentes países que fornecem informações para diferentes indicadores, e em alguns casos o número de pares de observações é muito pequeno.⁴⁵ Este exercício não é feito com base em microdados que permitiriam verificar associações entre os indicadores de qualidade dos empregos; eles se comparam com as características dos indicadores de qualidade dos países, tentando ver quais são as pautas comuns entre eles. Este exercício exploratório pretende analisar se existem variáveis chave para melhorar a qualidade do emprego e qual é a função de certas variáveis com relação às evoluções de outras.

45 São informações agrupadas e elas têm um número de observações para os diferentes indicadores: renda abaixo da linha de pobreza: 51; décimo terceiro salário: 21; férias: 15; contrato: 16; trabalho temporário: 18; sistema de aposentadoria privada: 24; sistema de saúde: 18; jornada laboral excessiva: 40; participação sindical: 18; recebem treinamento: 12.

Quadro 3. Coeficientes de correlação entre indicadores de qualidade do emprego assalariado

	Renda ALP	13o.	Recebe férias	Contrato trabalho	Trabalho temporário	Prev..	Seguro médico	Jornada excessiva	Participa sindicato	Recebe treinamento
Renda abaixo da linha de pobreza	1	-0,13	-0,10	-0,55	-0,26	-0,43	-0,35	-0,07	0,14	-0,66
Décimo terceiro salário		1	0,88	0,87	-0,80	0,67	0,63	-0,63	0,11	
Férias			1	0,78	-0,89	0,47	-0,01	-0,54	0,19	
Contrato escrito				1	0,06	0,86	0,88	-0,70	-0,47	0,45
Trabalho temporário					1	-0,23	-0,38	0,04	0,55	0,52
Filiação a sistema de previdência privada						1	0,94	-0,43	-0,36	
Filiação a seguro médico							1	-0,68	-0,68	0,25
Jornada de trabalho excessiva								1	-0,16	-0,32
Sindicato									1	
Treinamento										1

Fonte: Elaboração própria baseada a informação de pesquisas de lares dos países, de BADEHOG.

O contrato de trabalho é a variável com correlações mais elevadas. Quase todos os coeficientes de correlação desta variável são iguais ou maiores que -0,5 e + 0,5, respectivamente. Em geral, o resultado é o esperado: positivo para as variáveis férias, décimo terceiro salário, seguro do sistema de aposentadoria privada e de saúde e treinamento, e negativo para as variáveis: renda abaixo da linha de pobreza e jornada excessiva, sendo os coeficientes mais altos aqueles referidos aos pagamentos a sistemas de previdência social (aposentadoria privada, saúde) e pagamento do décimo terceiro salário. As exceções são a sindicalização, pois seu coeficiente é negativo e abaixo de 0,5, e o trabalho temporário com um coeficiente muito baixo. Em consequência, o contrato de trabalho surge como um instrumento chave para que os trabalhadores acessem outros benefícios que representam empregos de qualidade.⁴⁶

A variável sindicalização tem um coeficiente de correlação negativo não apenas com relação à variável contrato, mas também em relação aos coeficientes se eles são negativos ou muito baixos para quase todas as variáveis. Além disso, o coeficiente de correlação com a renda abaixo da linha de pobreza é positivo, porém baixo. Tudo isso indicaria que a sindicalização como tal não é suficiente para promover maiores níveis de qualidade de emprego no mercado laboral no seu conjunto⁴⁷ e que na região a sindicalização –ao menos até onde está registrada nas pesquisas de lares– é mais elevada em países com

46 O aspecto chave do contrato laboral para a qualidade do emprego fica também claro em estudos sobre as condições do trabalho que incidem na pobreza rural no Brasil e no Chile (Basaladi, del Grossi e Brandão, 2010: 81 e Echeñique, 2010: 202).

47 Isto obviamente não exclui o fato de que a sindicalização tem um impacto favorável nas condições laborais dos seus filiados, comparado com trabalhadores não sindicalizados com características similares.

menor desenvolvimento relativo. De qualquer modo, os níveis de sindicalização em geral são muito baixos e a região está desperdiçando o potencial da organização sindical e de negociação coletiva para procurar mecanismos de *todos ganham* (*win-win*) que promovam a produtividade e melhorem a qualidade de emprego.

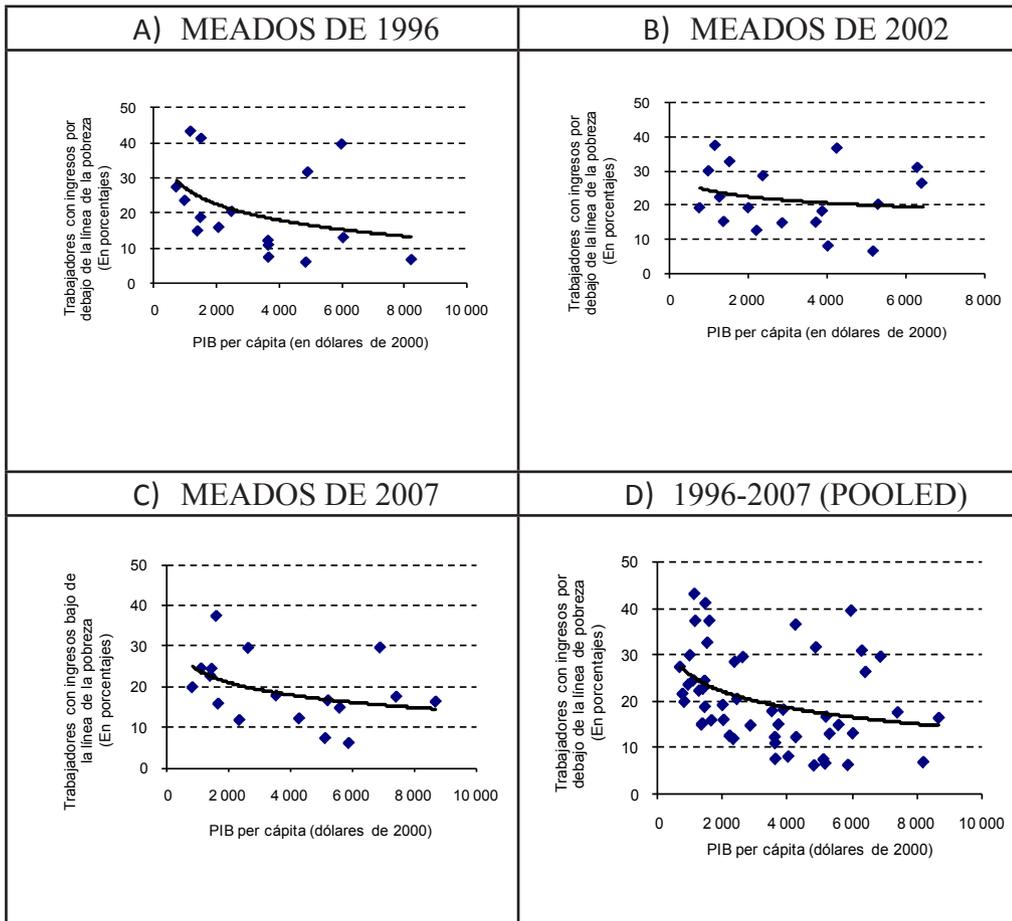
A variável renda inferior a da linha de pobreza está negativamente correlacionada com outros indicadores de qualidade, com exceção da organização sindical já discutida. O que chama a atenção é o coeficiente mais elevado de treinamento, e isso indica um círculo vicioso, pois os países com menor renda pelo trabalho investem menos em treinamento. Isso por sua vez breca possíveis aumentos de produtividade e assim limita as opções de incremento da renda. Os coeficientes relativamente elevados entre as variáveis: renda e contrato não surpreendem, como tampouco e em menor grau, aqueles relativos aos pagamentos dos sistemas de aposentadoria privada e de saúde.

Também é de se esperar que o trabalho temporário tenha uma elevada correlação negativa com o décimo terceiro salário e as férias. Finalmente, a jornada excessiva está mais fortemente correlacionada (de maneira negativa) com o contrato, e isso prova também que este indicador de qualidade melhora a partir de mecanismos institucionais, especialmente aqueles do contrato de trabalho.

Em resumo, podemos observar um grupo de indicadores tipicamente vinculados com a formalidade da relação laboral com elevada correlação, entre eles os pagamentos ao sistema de previdência social, o décimo terceiro salário e as férias, nos quais o contrato de trabalho parece ter um papel fundamental para facilitar o acesso aos benefícios.

Qual é o papel da riqueza relativa nas economias? Há uma relação negativa bastante clara entre a renda per capita e a proporção de pessoas empregadas com renda abaixo da linha de pobreza como podemos ver no gráfico 4a, que mostra esta relação para meados dos anos noventa. Os dois *outliers* (valores discrepantes) que têm proporções relativamente elevadas de pessoas empregadas com renda abaixo da linha de pobreza, apesar de ter um PIB per capita relativamente alto, são países produtores de petróleo, México e Venezuela, cujo produto se beneficia da exploração de recursos naturais, sem que essa atividade gere uma quantia elevada de empregos produtivos.

Gráfico 4. América Latina (países selecionados): PIB per capita e proporção de trabalhadores com renda abaixo da linha de pobreza,(em porcentagem do total de pessoas empregadas)



Fonte: Elaboração própria baseada na informação de pesquisas de lares dos países, de BADEHOG e dados da CEPAL. Nota: Relativo à renda dos trabalhadores assalariados e não assalariados. [Tradução das legendas: é o mesmo texto para a, b, c, d. Trabalhadores com renda abaixo da linha de pobreza (em porcentagem) PIB per capita em dólares de 2000]

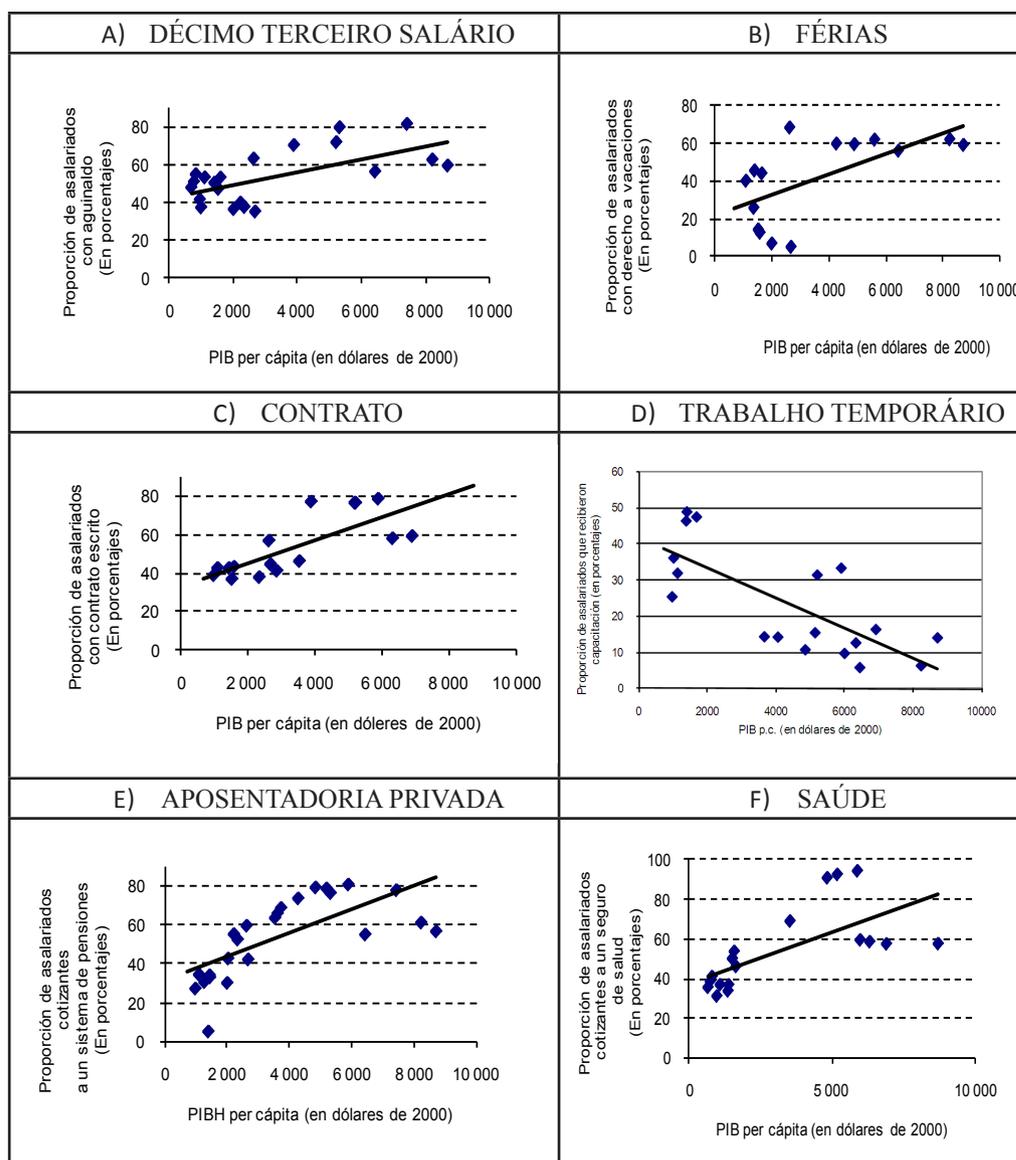
Essa relação ficou menos estreita (gráfico 4b) com as crises de finais da década de 1990 e inícios da década de 2000. Isto pode ser explicado pelo fato de que episódios de elevada inflação –frequentemente nas crises do passado– reduzem a renda real inclusive nos casos em que o emprego é mantido. Portanto, este indicador de qualidade ainda pode piorar acentuadamente, enquanto o PIB per capita pode cair de maneira menos significativa. Por exemplo, entre 1998 e 2002 o PIB per capita da Argentina caiu aproximadamente 22%, enquanto a proporção de pessoas empregadas com renda abaixo da linha de pobreza quase quadruplicou. Com isso, a proporção de trabalhadores com baixa renda subiu para níveis que corresponderiam a países com um PIB per capita de entre 20% e 25% menor que o argentino.

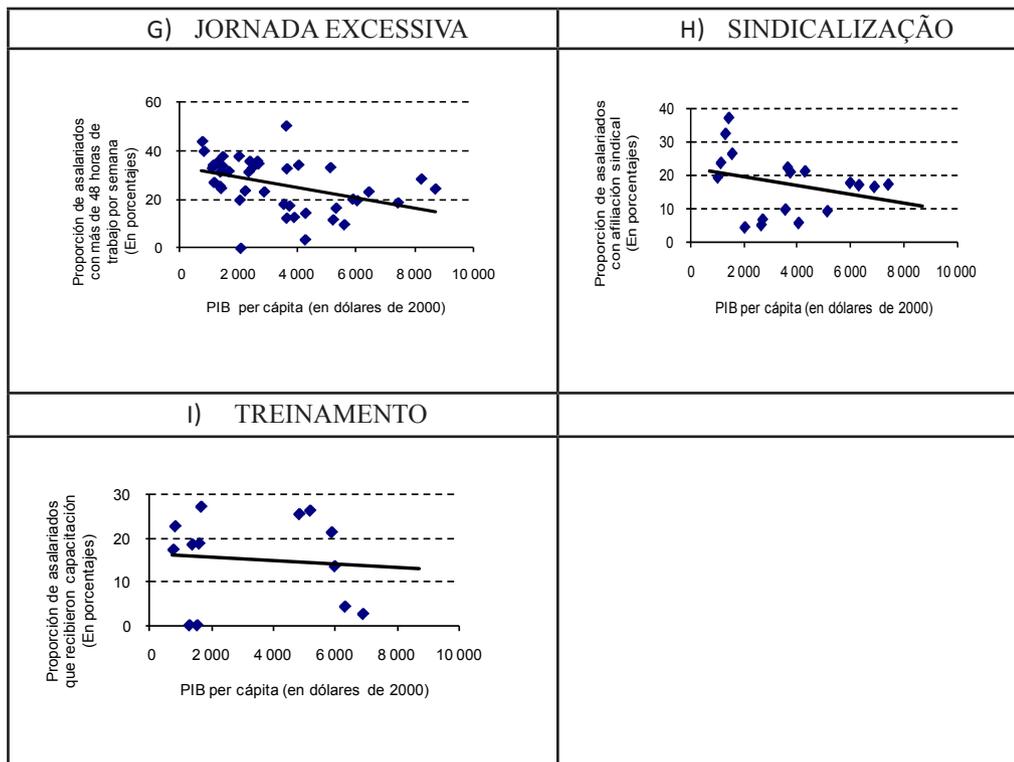
Até 2007, a relação ficou novamente um pouco mais estreita, sem chegar a valores de 1996 (gráfico 4c). Em resumo, os dados agrupados refletem uma correlação negativa entre o PIB per capita e a proporção de pessoas empregadas com baixa renda, porém com uma dispersão relativamente elevada, refle-

tindo o fato de que a maior riqueza material de uma economia não se traduz automaticamente e em qualquer circunstância em melhor bem-estar para os trabalhadores na base da pirâmide de renda (gráfico 4d).

Uma rápida revisão na relação entre outras variáveis e o PIB per capita indica o seguinte (gráficos 5a a 5i):

Gráfico 5. América Latina (Países Seleccionados): PIB per capita e proporção de trabalhadores assalariados segundo indicadores de qualidade do emprego, 1996- 2007, (percentagem agrupada do total de assalariados)





Fonte: Elaboração própria.

[Texto das legendas:

- a) Proporção de assalariados com contrato escrito (percentagem) - PIB per capita em dólares de 2000
- b) Proporção de assalariados com direito a férias (percentagem) - PIB per capita em dólares de 2000
- c) Proporção de assalariados com contrato escrito (percentagem) - PIB per capita em dólares de 2000
- d) Proporção de assalariados que receberam treinamento (percentagem)- PIB per capita em dólar. 2000
- e) Proporção de assalariados que pagam um sistema de aposentadoria privada (percentagem)- PIB per capita em dólares de 2000.
- f) Proporção de assalariados que pagam seguro de saúde (percentagem)- PIB per capita em dólares de 2000.
- g) Proporção de assalariados que trabalham mais de 48 horas x semana (percentagem)- PIB per capita em dólares de 2000.
- h) Proporção de assalariados com filiação sindical - (percentagem) - PIB per capita em dólares de 2000
- i) Proporção de assalariados que receberam treinamento - (percentagem) - PIB per capita dólar. de 2000]

As relações positivas mais fortes com o PIB per capita são observadas nos pagamentos para sistemas de previdência social (aposentadorias privadas e saúde), os contratos e, em menor escala, para o décimo terceiro salário e as férias. Isso confirma o resultado anterior, pelo qual estas variáveis formam um núcleo de indicadores de qualidade relacionados com a geração de empregos formais (com contrato e filiação a sistemas contributivos de previdência social). Isto não é automático, mas indica que uma melhora do contexto econômico produtivo gera espaços para melhoras da qualidade do emprego, com possíveis efeitos positivos de retroalimentação. O trabalho temporário está negativamente relacionado com o PIB per capita. Isto indica uma maior estabilidade laboral no contexto de economias com maior renda, que tendem a ser mais formais. Não obstante, como vimos anteriormente, um maior crescimento não necessariamente reduz a incidência de trabalho temporário, o que indicaria a presença de mudanças estruturais nos mercados de trabalho.

Outros indicadores (sindicalizações, jornada excessiva, treinamentos) re-

giram uma elevada dispersão, apontando a importância de outros fatores além do PIB per capita e relacionada com a produtividade média. Como já foi mencionado, a sindicalização e a capacitação, em contraste com outros indicadores, como indicadores *resultado* não representam apenas aspectos específicos da qualidade do emprego, porém constituem instituições e políticas laborais que por elas mesmas são, como já foi discutido no começo deste trabalho, insumos determinantes da qualidade do emprego. De todas as maneiras, os fatores institucionais desempenham um papel importante para a melhora da qualidade do emprego, o que indica um espaço para políticas promotoras desta qualidade, além daquelas que estimulam o crescimento econômico e a produtividade.

Conclusão

Ter um emprego (assalariado ou por conta própria) não necessariamente significa que o trabalho cumpra com sua função de satisfazer as múltiplas necessidades econômicas, sociais e culturais dos seres humanos. Isto vale em toda parte, porém ainda mais em países como os latino-americanos que não dispõem de amplos sistemas de seguro de desemprego que permitiriam satisfazer, ao menos transitoriamente, algumas dessas necessidades (principalmente as materiais básicas) por outras fontes. Em conseqüência, existem muitos empregos que refletem tendências de exclusão mais que de inclusão aos processos produtivos e a instituições laborais que permitam desfrutar plenamente dos frutos do desenvolvimento.⁴⁸

Mais importante ainda, em regiões como América Latina, problemas como a baixa produtividade, a elevada heterogeneidade estrutural, a desigual distribuição dos ativos e a má qualidade da educação estão refletidos na estrutura ocupacional. Portanto, a qualidade do emprego é um conceito indispensável para complementar a participação laboral e o desemprego aberto como indicadores para a análise da evolução do mercado laboral. Da mesma forma, é iniludível analisar não só os valores a nível agregado, como também as brechas entre segmentos produtivos, sexo, áreas geográficas etc.

Dois fatores determinam em grande parte a qualidade do emprego:

1. O entorno econômico produtivo, presente especialmente na produtividade laboral e a sua heterogeneidade.
2. A institucionalidade laboral.

Enquanto o desenvolvimento do entorno econômico produtivo facilita a melhora da qualidade através da inclusão no emprego produtivo, uma adequada institucionalidade fomenta a distribuição dos frutos deste desenvolvimento aos trabalhadores e pode estimular o surgimento de círculos virtuosos entre produtividade e qualidade do emprego. Melhorar as características da força de trabalho (educação, capacitação) favorece esses processos.

Não obstante enquanto esses fatores favorecem uma melhor qualidade

⁴⁸ Ver Rodgers (2007) e Weller (2011).

do emprego, não o representam. Na realidade, devemos diferenciar entre variáveis de contexto (como a produtividade laboral e o tamanho e a relevância de um setor de baixa produtividade, a evolução do nível educativo da força de trabalho) e as variáveis de qualidade do emprego propriamente tal como são refletidas nos resultados dos processos que configuram as relações de trabalho e são determinados pelos fatores mencionados. As variáveis que representam contextos ou instrumentos para fomentar a qualidade do emprego ou seu contexto, como máximo podem servir como indicadores *proxy*.

Medir a qualidade do emprego leva a enfrentar vários problemas, entre outros o fato de que muitas das variáveis chave não são aplicáveis a todas as categorias de ocupações; as limitações na informação gerada pelos tradicionais instrumentos de análise do mercado de trabalho, especialmente as pesquisas de lares; e o desafio de incorporar de maneira adequada aspectos subjetivos da qualidade do emprego, pois é reconhecida a valoração subjetiva da qualidade do emprego para estabelecer círculos virtuosos entre esta qualidade e a produtividade.

A revisão dos indicadores disponíveis de qualidade do emprego mostrou que em geral houve uma piora na qualidade do emprego no período de 1996 a 2002, caracterizada por baixos níveis médios de crescimento econômico e a sua alta volatilidade. Em contraste, no período posterior houve uma melhora de todos os indicadores, exceto a estabilidade no emprego, provavelmente como consequência de uma maior volatilidade nos mercados laborais, facilitada por mudanças legais nos contratos de trabalho introduzidos no período anterior. Por outro lado, algumas políticas, por exemplo, as que incentivam a formalização de empresas e empregos e o fortalecimento da inspeção de trabalho, contribuíram para algumas melhoras na qualidade do emprego. Assim, os avanços na maioria dos indicadores têm sido modestos, indicando que embora o contexto econômico e produtivo mais favorável promoveu uma melhora da qualidade do emprego, são requeridas medidas adicionais para avançar nesta matéria. Os dados apresentados refletem a situação de heterogeneidade que caracteriza a região, pois foram registradas grandes brechas de qualidade de emprego entre assalariados e não assalariados.

Tanto no contexto econômico e produtivo (riqueza relativa, produtividade média, brechas de produtividade) como no institucional houve incidência entre as diferenças que apresentam as variáveis de qualidade e na sua evolução. As melhoras entre a primeira e a segunda fase acentuam a importância do contexto econômico, como também o faz a correlação entre o PIB per capita e algumas variáveis de qualidade de emprego. Porém, não é em todos os casos que esta correlação é elevada, e isso indica que há opções e uma necessidade de estabelecer políticas específicas para melhorar a qualidade do emprego. Em anos recentes, muitos países da região têm desenvolvido esforços para melhorar a qualidade do emprego, especialmente com a formalização das relações laborais, mas também por meio do fomento do treinamento e da organização sindical. Em efeito, para fomentar a qualidade do emprego pelo

lado da institucionalidade, o contrato de trabalho surge como peça chave, pois está intimamente relacionado com quase todos os outros indicadores. Outras áreas com espaço para melhoras da qualidade do emprego por meio de intervenções políticas são a jornada excessiva, a sindicalização e a capacitação, mas também há outras não consideradas neste trabalho, como a segurança e a higiene no trabalho.

Desta maneira, destaca-se por um lado a importância de políticas para fomentar o crescimento econômico, a produtividade laboral e a convergência da estrutura produtiva, e por outro os espaços da institucionalidade laboral para melhorar a qualidade do emprego, através de mecanismos legais e da negociação coletiva.

Referências bibliográficas

ACEMOGLO, Daron 2000, Technical Change, Inequality, and the Labor Market, *NBER Working Paper* No. 7800.

AKERLOFG, George A. e Janet Louise YELLEN 1986, *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.

ANKER, Richard, Igor CHEMYSHEV, Philippe EGGER, Farhad MEHRAN, e Joseph RITTER 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, *Working Paper* No.2, Geneva, ILO.

ATAL, Juan Pablo, Hugo ÑOPOe Natalia WINDER 2009, New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America, *IDB Working Paper Series* No.109, Washington, D.C., IDB.

BASALDI, Otávio Valentim e José Francisco GRAZIANO DA SILVA 2008, A polarização de qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 1992-2004, *Economia e Sociedade*, Vol.17, No. 3 (34), pp.493-524, Campinas.

BASALDI, Otávio Valentim, Mauro Eduardo DO GROSSI e Sandra Márcia CHAGAS BRANDAÕ 2010, "Caso de Brasil", In: *Políticas de mercado de trabalho e pobreza rural na América Latina*, CEPAL, OIT e FAO (ed.), Roma, FAO, pp.55-107.

BENSUSÁN, Graciela 2008, *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspecciones: México en el contexto latinoamericano*, México, CEPAL.

CASANUEVA REGUART, Cristina e Cid Alonso RODRÍGUENZ PÉREZ 2009, La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano, *Comercio Exterior*, Vol. 59, Não.1, pp.16-33.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA E EL CARIBE (CEPAL) 2010, *Panorama Social de América Latina 2010*, Santiago de Chile.

CEPAL 2006, *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiación y solidaridad*, Santiago de Chile.

CHACALTANA, Juan 2009, Experiencias de formalización empresarial e laboral en Centro América: un análisis comparativo en Guatemala, Honduras y Nicara-

- gua, *Macroeconomía del Desarrollo*, No. 88, CEPAL.
- DAVOINE, Lucie, Christine ERHEL e Mathilde GUERGOAT-LARIVIERE 2008, A qualidade do trabalho segundo os indicadores europeus e outros, *Revista Internacional do Trabalho*, Vol.127, No. 2-3, pp.183-221, OIT.
- DEWAN, Sabina e Peter PEEK 2007, Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries, Policy Integration and Statistics Department, *Working Paper* No.83, Geneva, ILO.
- DUSSAILLANT L., Francisca 2008, Sindicatos y negociaciones colectivas, *Documento de Trabajo*, No.374, Santiago de Chile, Centro de Estudios Públicos.
- ECHENIQUE, Jorge 2010, Caso de Chile, In: *Políticas de mercado de trabalho e pobreza rural na América Latina*, CEPAL, OIT e FAO (ed.), Roma, FAO, pp.179-225.
- FARNÉ, Stefano 2003, *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima. [www.oitandina.org.pe/documentos/farne_dic9.pdf; download 3.3.2009]
- FARNÉ, Stefano e Carlos Andrés VERGARA 2007, Calidad del empleo: ¿Qué tan satisfechos están los trabajadores colombianos? *Cuadernos de Trabajo*, No.8, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- FRAILE, Lydia 2009, La experiencia neoliberal de América Latina. Políticas sociales y laborales desde el decenio de 1980, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.128, No.3, pp.235-255, OIT.
- GITTLEMAN, M.B. e HOWELL, D.R. 1995, Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.48, No.3, April.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) 2008, *World of Work Report 2008. Incomes Inequalities in the Age of Financial Globalization*, Geneva
- INFANTE, Ricardo (ed.) 1999, *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de Estados Unidos*, Santiago de Chile, OIT.
- LORA, Eduardo (coord.) 2008, *Beyond Facts. Understanding Quality of Life*, Washington D.C., IDB.
- MORA SALAS, Minor y Orlandina DE OLIVEIRA 2009, La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica e México, *Papeles de Poblaciones*, Nueva Época, Año 15, No.61, julio-septiembre, pp. 195-231.
- NACIONES UNIDAS 2010, *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad*, Santiago de Chile.
- ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAL DOTRABALHO (OIT) 2010, *Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- REINECKE, Gerhard y María Elena VALENZUELA, 2000, La calidad del empleo: Un enfoque de género, In: *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, María Elena Valenzuela e Gerhard Reinecke (eds.), Santiago de Chile, OIT, pp.29-58.
- RODGERS, Gerry 2007, Decent Work, Social Inclusion, and Development, *Indian Journal of Human Development*, Vol.1, No.1, pp.21-32 (www.ihdindia.org/ihd-

[journal/pdf/Gerry-Rodgers.pdf](#); data de download: 3.3.2009)

RODGERS, Gerry Gerhard REINECKE 1998, La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil, In: *Reestructuraciones, integraciones y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*, OIT, Santiago de Chile, pp.181-209.

VALANZUELA, María Elena y Gerhard REINECKE (eds.) 2000, *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, Santiago de Chile, OIT.

VEGA RUIZ, María Luz 2005, *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*, Lima, OIT.

VELÁSQUEZ PINTO, Mario 2010, Seguros de desempleo y funcionamiento eficiente e equitativo de los mercados de trabajo, *Macroeconomía del desarrollo*, No. 99, Santiago de Chile, CEPAL.

WELLER, Jürgen 2011 Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina, *Nueva Sociedad*, No.232, pp.32-49.

WELLER, Jürgen 2009, Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina, In: *El nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulaciones, protecciones y políticas activas en los mercados de trabajo*, JürgenWeller (ed.), Buenos Aires, siglo veintiuno editores/ CEPAL, pp.11-64.

WELLER, Jürgen 2001, Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, *Macroeconomía del desarrollo*, No.6, Santiago de Chile, CEPAL.

WELLER, Jürgen y Claudia ROETHLISBERGER 2011, La calidad del empleo en América Latina, *Macroeconomía del desarrollo*, No.110, Santiago de Chile, CEPAL.