

UM INDICADOR DE QUALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO PARA O CASO DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO E EM COMPARAÇÃO COM SEIS REGIÕES METROPOLITANAS BRASILEIRAS

Paulo Moutinho, Victor Hugo Gouvêa, Victor Hugo Klagsbrunn

1 – FUNDAMENTOS E METODOLOGIA

1.1 INTRODUÇÃO

Mercado de trabalho é tema do debate atual, tanto no meio econômico quanto no meio político. Sendo o principal pilar do estabelecimento de uma sociedade liberal, não poderia ser de outra forma. O suposto básico desta sociedade, em suas origens, foi a livre circulação de mercadorias, consumando-se seu domínio ao tornar livre a força de trabalho.

Deste modo, a análise do mercado de trabalho é fundamental em uma sociedade capitalista, na qual se almeja a maior mercantilização possível dos bens sociais e de seus usos. Isto implica contradizer o conceito de direitos sociais. Ou seja, o direito de acesso aos bens sociais (como saúde, educação e moradia) não é garantido a todos pelo único fato de que se pertença à sociedade, nem esta está obrigada a garanti-los através do Estado. Quando muito, esta obrigação é deslocada para programas de combate à pobreza.

A postura da sociedade frente aos direitos sociais conduz ao condicionamento dos indivíduos a pagarem por toda e qualquer proteção social; à desigualdade provocada pela estratificação entre os trabalhadores (entre gêneros, entre assalariados e autônomos, entre os que têm salários altos e os de baixos salários, etc.); e às próprias condições de trabalho, onde a intensificação do trabalho causa várias patologias. A legislação trabalhista é ignorada e sua ignorância é até incentivada, através da prática da terceirização ou subcontratação. As mudanças que atualmente ocorrem no mercado de trabalho são tão grandes que torna-se necessário repensar as relações entre a economia e o direito (ver ERBES-SEGUIN, 1998).

Como se constata, o mercado de trabalho não pode ser caracterizado apenas do ponto de vista do desemprego. Este é apenas um indício do que nele está ocorrendo. A preocupação com a análise do que está ocorrendo no mercado de trabalho pode ser constatada pelo aparecimento, em quantidade crescente, de literatura tratando da

qualidade do e da proteção ao emprego. Num breve apanhado, mencione-se AARONSON e SULLIVAN (1998), STANDING (1998), ELDER e JOHNSON (1999) REINECK (1999) e BERTOLA *et al.* (2000) .

O indicador de qualidade de um mercado de trabalho propõe-se a captar um conjunto selecionado das mudanças apontadas. Para isto, devemos caracterizar o que entendemos por qualidade de um mercado de trabalho.

1.2- QUALIDADE DE UM MERCADO DE TRABALHO

Quando as energias e aptidões (a capacidade do homem trabalhar produtivamente) puderam se tornar negociáveis como mercadoria, o homem passou a se sujeitar à oferta e à procura por esta capacidade. Mercado de trabalho é a expressão metafórica para designar esta subordinação. No entanto, a expressão é mais usada no sentido de incluir todas as operações e procedimentos através dos quais os que têm emprego a oferecer e os que estão procurando emprego travam contato e negociam as condições de emprego.

Tal conotação não leva em consideração que o trabalhador não vende seu trabalho como uma mercadoria no sentido estrito do termo. A maior diferença situa-se no fato do trabalho ser inseparável do vendedor. Deste modo, para haver mercado, o trabalho deve adquirir autonomia e assumir um valor de mercado, independentemente de seu proprietário. Esta autonomia e a diferenciação da pessoa humana tornou o trabalhador proprietário de seu tempo de trabalho e sua ocupação depende de um contrato que ele, como possuidor de uma mercadoria, firma com os proprietários dos empregos.

A evidente desigualdade existente nas relações entre compradores e vendedores torna-se patente, desfazendo o mito do mercado auto-regulável da economia clássica. Ainda na época de domínio daquela escola de pensamento econômico, apareceram os primeiros rudimentos de legislação reguladora das distorções. Nas palavras de POLANYI (2000, pg.163) “a ficção da mercadoria menosprezou o fato de que deixar o destino do solo e das pessoas por conta do mercado seria o mesmo que aniquilá-los”.

Assim, os que usam a expressão mercado de trabalho em seu sentido puramente mercantil, consideram apenas a mão-de-obra, isto é, a força de trabalho. O homem não é considerado. Se o mercado e o contrato regulam as relações não é

necessário sabermos o que é justo ou o que é injusto, o que é bom e o que é mau. Tudo o que precisamos saber é se as coisas são corretas ou adequadas, se as coisas “funcionam” bem. Deste ponto de vista, a qualidade do mercado de trabalho só pode ser medida em termos de aumento de produtividade, aumento ou diminuição do desemprego, de alguma medida quantitativa da qualidade dos postos de trabalho, o que significa, geralmente, trabalhador com boa educação formal.

O ponto de vista aqui adotado na formulação de um indicador de qualidade de um mercado de trabalho, decorre de concepção mais ampla e, portanto, leva em consideração o homem. Mas a mera individualidade exige apenas aparentemente meios para a subsistência. Como condição primeira e fundamental na vida humana, o trabalho não deve proporcionar ao homem apenas estes meios mas também, formas especificamente humanas, isto é, sociais, de auto-realização.

A expressão justiça social, de cunho recente, é usada para traduzir o caráter social de toda a vida interpessoal, o aspecto social que está presente em todas as relações desta espécie e até mesmo, nas mais particulares.

Em qualquer relação de compra e venda - e o contrato de trabalho é uma relação deste tipo - existe o aspecto social que inclui os elementos não contratuais do contrato. Deste modo, o mercado de trabalho não pode ser caracterizado pelas mensurações descritas acima. Há a necessidade de uma dimensão política e social. A dimensão política trata das relações entre as partes e estas são regulamentadas pelo direito. O direito do trabalho constitui-se no ramo especializado no qual se estatui um direito desigual para sujeitos substantivamente desiguais. A dimensão social trata do conteúdo da vida humana e de seus aperfeiçoamentos.

Aspectos sociais do mercado de trabalho

Se admitirmos a igualdade do direito à vida, segundo qualquer noção aceitável de direitos humanos, esse direito requer mais que um direito à subsistência física. Requer igualdade nos direitos aos meios de vida (isto é, a posse de coisas materiais) e aos meios de trabalho (isto é, os recursos materiais para exercer o potencial e as faculdades humanas) que toda sociedade é capaz de propiciar, de acordo com seu estágio de desenvolvimento.

Na Declaração dos Direitos Humanos da ONU, estes direitos estão inscritos ao lado dos direitos civis e dos direitos políticos. E, ao contrário destes dois, que são,

respectivamente, direitos contra o Estado e direitos de participação do controle do Estado, trata-se aqui de direitos a serem *garantidos pelo Estado*. Não é por outro motivo que a Constituição de 1988 trata, em seu Título II, capítulos I e II, dos direitos e deveres, individuais e coletivos e dos direitos sociais e nestes, são endossados todos os direitos referidos na declaração da ONU, e mais alguns como, por exemplo, os referentes ao salário mínimo.

O conjunto de direitos econômicos e sociais constantes da Declaração dos Direitos Humanos da ONU e da Constituição de 1988, pode, assim, ser tomado como ponto de partida para o estabelecimento de critérios adequados para indicadores de qualidade do mercado de trabalho.

Deste modo, os indicadores devem mostrar: (a) oportunidades de emprego adequadas; (b) proteção contra demissões arbitrárias; (c) proteção contra acidentes e doenças do trabalho; (d) limite para horas trabalhadas e para o horário noturno; (e) garantia de repouso remunerado; (f) Garantia de salário digno; (h) previdência social abrangente; (i) garantia de representação; (j) impedimento de trabalho infantil; (k) inexistência de discriminação; (l) oportunidades de capacitação; entre outros.

1.3- INDICADORES SOCIAIS

Em uma particular acepção, a palavra estatística é usada para designar uma simples enumeração de fatos. Neste sentido, toda estatística se baseia no postulado de uma estreita relação entre o que é observável e o que se deseja conhecer. Um indicador estatístico é uma construção observável com vistas a estabelecer uma relação entre o conceito e um fenômeno. Se o postulado é válido, o indicador é uma aproximação satisfatória. As estatísticas econômicas fornecem indicadores não por medirem algum aspecto determinado da teoria, mas porque dão informações válidas sobre o funcionamento da economia, ou melhor, porque trazem informação ajustada à reconstrução teórica da ocorrência.

Como ficou caracterizado acima, a qualidade de um mercado de trabalho não pode ser medida apenas por indicadores estritamente econômicos. Devem ser incluídas dimensões políticas e sociais. Assim, um indicador para a qualidade de um mercado de trabalho deve ser uma construção com base em observações estatísticas que dê conta dessas relações. Os indicadores apropriados para isto são os denominados indicadores sociais.

Aponta-se como origem destes indicadores um estudo feito para a agência espacial americana NASA, com o objetivo de determinar a natureza e a amplitude dos efeitos secundários do programa espacial sobre a sociedade americana (LAND, 1975,pg 9). Seriam indicadores capazes de revelar um número maior de aspectos da sociedade que os indicadores econômicos estritos. Para serem construídos com a mesma função destes, seriam necessários critérios análogos, ou seja, a existência de construções teóricas da sociedade, em forma de modelos, que possam ser alimentados com as informações proporcionadas por eles. Uma estatística social só se converterá em um indicador pelo seu valor informativo e este provém de sua vinculação, empiricamente verificada, com um conceito de social. Desta forma, ao ser ligado a um conceito geral e abstrato, estará sempre ligado a pressupostos de interpretação da realidade. Isto é, todo indicador refletirá aspectos ideológicos. O indicador será o que a posição teórica permitir indicar.

A partir dos primeiros trabalhos sobre indicadores sociais, formaram-se diversos conceitos que tentavam ampliar suas possibilidades de uso, como a fixação de objetivos e prioridades de políticas sociais, avaliação de programas sociais e o desenvolvimento de um balanço social. Estas intenções foram duramente criticadas (SHELDON e FREEMAN, 1970, e em um número especial da revista *Economie et Humanisme*, de julho/agosto de 1972) e passaram a ser cogitados para uso apenas na descrição das condições sociais, na avaliação de melhorias e na análise das mudanças sociais, procurando-se obter indicadores que pudessem refletir “qualidade de vida” ou “nível de vida”.

Em virtude das dificuldades operacionais na construção de indicadores sociais, que podem ser atribuídas à multidimensionalidade de tais conceitos, podemos identificar duas posições em sua construção: A primeira seria a de se combinar vários indicadores (um para cada dimensão social usada) na composição de um único índice, um índice composto, de tal modo que este permita avaliar a situação social em seu conjunto.

A vantagem principal desta posição viria da obtenção de uma forma sintética de captar a realidade em seu conjunto. Por outro lado, a desvantagem está na dificuldade em se obter uma concordância com o conceito e com a perda de informação devida à unificação. Este seria o caso do Indicador de Desenvolvimento Humano (IDH) da ONU.

A segunda posição parte da admissão de que, se o objetivo global da política é

a melhoria do bem estar social de um país, o fundamental estaria em relacionar os diversos fatores que influenciam esta melhoria, de maneira tal, que a ação política, os indicadores e o bem estar social, como objetivos últimos, estejam tão estreitamente relacionados que não poderão ser isolados, desde que se pretenda ter uma idéia totalizadora do problema. Esta é a posição assumida pela OCDE (ver OECD, 1986).

A seleção de indicadores deve realizar-se de acordo com alguns critérios, capazes de limitar bastante a construção. Alguns destes critérios são:

- Disponibilidades de dados
- Qualidade dos dados
- Comparabilidade
- Validade
- Poder de discriminação
- Dignificação conceitual

O primeiro item é um critério óbvio, pois só é possível construir um indicador com informações suficientes. A qualidade dos dados é também de compreensão imediata. Vindos de diversas fontes, é necessário levar em consideração métodos, consistência, confiabilidade e abrangência do levantamento de dados. A comparabilidade implica a exigência de uma definição adequada do indicador e que esta possa ser usada em todos os lugares onde se levantam dados. A validade significa que o indicador deve medir, estatística e conceitualmente, o que se supõe que mede. A obrigação da distinção entre as diferentes unidades de medida, consideradas também em sua hierarquia, define o poder de discriminação do indicador. Sendo válido, o indicador deve ser significativo conceitualmente e não ser meramente incidental.

2. UM INDICADOR DE QUALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO

A qualidade de um mercado de trabalho não pode ser medida apenas por indicadores econômicos tipicamente generalizantes, como os que são divulgados de modo esparso pelos institutos e instituições que os produzem. A idéia da qualidade pressupõe integrar múltiplas dimensões, incluindo diferenciações de sexo, idade e raça, além de outros com fortes condicionantes institucionais e políticos.

Qualidade também implica um certo ponto de vista para sua avaliação. O indicador de qualidade de um mercado de trabalho aqui desenvolvido e cujos resultados vêm sendo publicados pela Secretaria de Estado de Trabalho do Rio de Janeiro procura mostrar o estado do mercado de trabalho do ponto de vista do trabalhador. Em outras palavras, de modo explícito, procura mostrar um estado de “bem estar” das pessoas que oferecem sua capacidade de trabalho.

Em sua composição integram-se variáveis referentes à comparação de situações, portanto de estoque. E outros atributos que dizem respeito a variáveis de fluxo. Essa composição é possível mediante a metodologia da construção de indicadores compostos. No indicador de qualidade aqui desenvolvido, as componentes são escolhidas e integradas mediante a aplicação da análise fatorial em componentes principais.

2.1 ANÁLISE FATORIAL EM COMPONENTES PRINCIPAIS

A necessidade de entender o relacionamento entre um grande número de variáveis fez com que os estatísticos se preocupassem em desenvolver técnicas capazes de representar de modo sintético conjuntos de dados numéricos relativos a diversas variáveis.

Em geral, temos como ponto de partida uma matriz de p colunas e n linhas. No caso aqui estudado, temos inicialmente uma matriz de 10 séries e 96 meses, uma vez que o ponto de partida é um grupo de séries mensais relativas a cerca de 10 séries que categorizem a qualidade do trabalho começando em janeiro de 1993.

Os diversos métodos de análise multivariada têm em comum o fato de pensarem a matriz como uma nuvem de n pontos num espaço de dimensão p (se houver interesse no perfil dos meses) ou de p pontos em um espaço n dimensional (se o interesse for verificar o relacionamento entre os perfis das variáveis). Dito de forma matemática: temos um conjunto de n pontos em um espaço \mathbb{R}^p ou um conjunto de p pontos em um espaço \mathbb{R}^n .

Estes pontos se distribuem aleatoriamente no espaço? É de se esperar que não, isto é, que dois perfis semelhantes estejam próximos um do outro no espaço e que quanto mais diferentes mais distantes.

Mas, qual o critério para se saber se os pontos estão próximos ou distantes?

Resposta óbvia: a distância entre eles. Só que aí se separam os métodos de

análise multivariada. A Análise em Componentes Principais usa a distância euclideana comum. Outros métodos de análise utilizam outros critérios de semelhança.

Temos pois que estudar uma nuvem de n pontos em um espaço de dimensão p , isto é, um grupo de n elementos cuja medida é feita através de p características. Esta nuvem, de acordo com o relacionamento entre pontos, tem uma estrutura no espaço que é dada pela maior ou menor aproximação entre eles. Esta estrutura é que desejamos examinar. Grupos de perfis semelhantes por suas ligações a certas variáveis podem ser encontrados aprofundando o conhecimento do problema em estudo.

A análise multivariada tenta descrever a estrutura dos pontos pela projeção destes pontos sobre eixos e planos do espaço. Assim, passamos um eixo pelo perfil médio, de tal modo que as distâncias dos pontos aos eixos sejam mínimas. Isto é, que a dispersão dos pontos em relação ao eixo seja mínima. Em seguida, um segundo eixo ortogonal ao primeiro obtido pelo mesmo processo, depois um terceiro e etc. (Ortogonal em Estatística significa independência entre duas variáveis). Como dois eixos determinam um plano no espaço, é possível projetar os pontos no plano e assim estudar a configuração dos pontos no espaço com base num certo número (o menor possível) de eixos.

Na prática está se tomando duas providências em relação à nuvem de pontos:

- a) Transferir a origem para o meio da nuvem (mais exatamente para o perfil médio) com o intuito de "ver" a nuvem de pontos de perto.
- b) Tentar entender a estrutura da nuvem pela projeção dos pontos sobre os planos formados pelos eixos de menor variância.

A cada eixo está associada uma função linear, dada pelas coordenadas dos n pontos sobre o eixo. Esta função linear é chamada *fator*. Num espaço de dimensão p poderíamos obter teoricamente p fatores e cada uma das variáveis poderia ser obtida pela combinação linear destes fatores. Mas o que nos interessa é exatamente o contrário: que as variáveis possam ser obtidas pelo menor número possível de fatores. Historicamente, a análise fatorial começa com os psicólogos e estatísticos tentando obter um fator comum para a inteligência através de testes. O resultado x_j das pessoas no teste j seria portanto:

$$x_j = a_{1j} F_1 + e_j$$

em que F_1 é o fator que dá o grau geral de inteligência, a_{1j} é a chamada carga fatorial

do teste j no fator 1 e e_j é o fator específico, isto é, tudo o que não pode ser explicado por este fator subjacente chamado inteligência geral. Rapidamente os psicólogos chegaram à conclusão que o fator específico era maior que o fator geral e que seria necessária a inclusão de vários fatores que dessem conta do que seria a inteligência (capacidade de abstração, capacidade verbal, etc.). A equação então passa a ser digamos, com três fatores:

$$x_j = a_{1j} F_1 + a_{2j} F_2 + a_{3j} F_3 + e_j$$

E fatores passam a ser vistos como algo subjacente ao problema e que liga um grupo de variáveis. Para um economista é fácil entender que as séries de salário e preços de arroz são altamente correlacionadas porque existe um fator subjacente chamado de "inflação" que une as duas séries. O ato de deflacionar as séries não passa de uma tentativa de eliminar este fator.

Na prática, a análise fatorial em componentes principais é utilizada portanto por dois motivos:

- a) estudar o relacionamento entre um grande número de variáveis;
- b) reduzir o número de dimensões de diversas variáveis para um número reduzido de fatores que expliquem o relacionamento entre as variáveis.

No caso presente utiliza-se a análise fatorial para a redução das oito características iniciais do mercado de trabalho a fatores comuns que as expliquem e que se reúnem em um único indicador mensal da qualidade do mercado de trabalho. O método fornece os coeficientes (chamados de comunalidades) que levam a obter cada fator como combinação linear das variáveis, isto é, $F = a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_8 X_8$ em que X_1, X_2, \dots, X_8 são as 8 características do mercado de trabalho que levaremos em consideração (Desde a percentagem de mulheres no mercado de trabalho até o índice de tempo de desemprego).

Em que nosso método difere dos utilizados por exemplo na obtenção do IDH e outros índices de qualidade? Como estes índices (ver por exemplo a metodologia do IDH) utilizam pesos estabelecidos à priori, impõe-se a discussão do grau de importância de cada uma das variáveis. Sendo assim, diferentes grupos de trabalho podem atribuir diferentes pesos às características estudadas (a menos que todos concordem em dar o mesmo peso a cada variável o que nem sempre é o caso). Esta questão torna-se mais importante e problemática quanto maior for o número de variáveis. O método de Análise Fatorial foi criado historicamente para responder exatamente a este tipo de problema, quando da criação do Coeficiente de Inteligência (QI) e vem sendo largamente utilizado com o propósito de agrupar variáveis num único fator.

2.2 COMPOSIÇÃO DO INDICADOR DE QUALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO

A composição de qualquer indicador é decisivamente condicionada pela existência e disponibilidade de dados. No caso, a composição de um indicador que permita estabelecer um índice de qualidade de mercado de trabalho, com acompanhamento mensal, as informações estatísticas estão dispersas em várias fontes e sua disponibilidade nem sempre é imediata, pois muitas vezes são necessárias tabulações especiais. Neste passo inicial de construção do indicador, restringimo-nos a dados provenientes da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, referentes a seis entre as maiores regiões metropolitanas brasileiras (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Porto Alegre).

As séries de indicadores selecionadas para a composição do índice são as seguintes:

- PORCENTAGEM DAS MULHERES EMPREGADAS SOBRE TOTAL DO EMPREGO (EMU)

O aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho decorre de modificações gerais, como mudanças no comportamento social refletidos na maior ocupação da mulher em um número crescente de ocupações e postos de trabalho, de fatores conjunturais como o rebaixamento de salários, forçando, através do emprego feminino, a recomposição dos orçamentos familiares e da mercantilização de diversas tarefas antes executadas apenas na família.

- RELAÇÃO ENTRE RENDA REAL MÉDIA DAS MULHERES E RENDA REAL MÉDIA DOS HOMENS - RMU

Vários são os motivos que podem explicar o diferencial de rendimentos entre homens e mulheres. A existência de distintas jornadas de trabalho entre eles é um destes motivos. A dupla jornada de trabalho feminino, assim como a necessidade de cuidar dos filhos, fazem com que grande parte das mulheres exerçam atividades de tempo parcial. Este é o modo de conciliar a vocação profissional, a sobrevivência econômica e o bem estar familiar. Outro motivo é o grande número de mulheres em empregos domésticos, sabidamente de baixa remuneração. No geral, esta componente aponta para o fenômeno reconhecido de que as mulheres ainda tendem a serem pior

remuneradas que homens empregados nas mesmas ocupações.

Uma diminuição da desigualdade de renda entre mulheres e homens implica, em princípio, uma maior qualidade do mercado de trabalho.

Os dois indicadores acima serão interpretados como positivos para o indicador composto.

- PORCENTAGEM DE DESOCUPADOS COM MENOS DE 18 ANOS SOBRE TOTAL DE DESOCUPADOS – DEJ.

Supõe-se aqui que um jovem com menos de 18 anos não tem sua educação formal completada e, portanto, não terá acesso a emprego qualificado. Os motivos que levam este jovem ao mercado de trabalho são todos desqualificantes. Não tendo meios de completar sua formação necessária para assegurar um futuro mais bem remunerado e não encontrando condições de emprego, seu motivo central para ingressar na PEA, o desempregado jovem contribui de forma negativa para o indicador.

- RENDA REAL MÉDIA DOS CHEFES DE FAMÍLIA- RCH.

Um chefe de família é identificado, geralmente, como a pessoa com maior contribuição ao sustento desta. Assim, uma queda em seus rendimentos afeta a qualidade de vida de todos, em especial a das crianças. É um indicador considerado positivamente na qualidade do mercado de trabalho.

- PORCENTAGEM DOS EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA. – PCC

Indicador do grau de proteção, dado pelas leis atuais, do trabalhador. É um indicador positivo de qualidade.

- RENDA REAL DOS EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA - RCC

Indicador utilizado para avaliação do nível de vida e de condições de vida e de trabalho dos trabalhadores com direitos garantidos pela legislação trabalhista. Também é um indicador positivo de qualidade do mercado de trabalho.

- PORCENTAGEM DO PESSOAL DESEMPREGADO NA INDÚSTRIA - DIN

Esta relação é vista como um indicador indireto do grau de formalidade do mercado de trabalho, já que o emprego no setor é considerado de melhor qualidade do que em outros. Será visto como um indicador negativo na composição do índice.

- RELAÇÃO ENTRE O NÚMERO DE PESSOAS COM MAIS DE 6 MESES E O NÚMERO DE PESSOAS COM MENOS DE 6 MESES DE DESEMPREGO - RTD

Utilizaremos esta série como uma "proxy" do tempo de desemprego. Ademais, até o seis meses de desemprego os trabalhadores do mercado formal tem um certo amparo via pagamentos de direitos trabalhistas e auxílio-desemprego.

A partir de sua definição é um indicador “negativo”, na medida em que quando o tempo de desemprego aumenta, o indicador de qualidade diminui. Quer dizer, se há um aumento relativo do desemprego de mais longo prazo, a qualidade do mercado de trabalho diminui.

- **RELAÇÃO DO *RENDIMENTO* NO TRABALHO PRINCIPAL DOS TRABALHADORES COM ESCOLARIDADE INFERIOR A 4 ANOS SOBRE O RENDIMENTO TOTAL DAS PESSOAS OCUPADAS.**

Trata-se de um indicador positivo, quer dizer, quando essa relação aumenta, melhora também a qualidade do mercado de trabalho, pois provavelmente está ocorrendo uma melhor distribuição de renda.

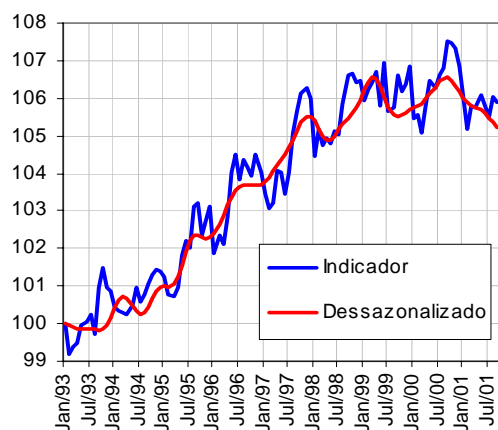
- **PARTICIPAÇÃO DE OCUPADOS COM ESCOLARIDADE INFERIOR A QUATRO ANOS NO TOTAL DE OCUPADOS**

Essa variável tem contribuição “negativa” para a qualidade do mercado de trabalho, porque a menor participação dos trabalhadores com menor qualificação implica maior qualificação média no conjunto da força de trabalho na sociedade.

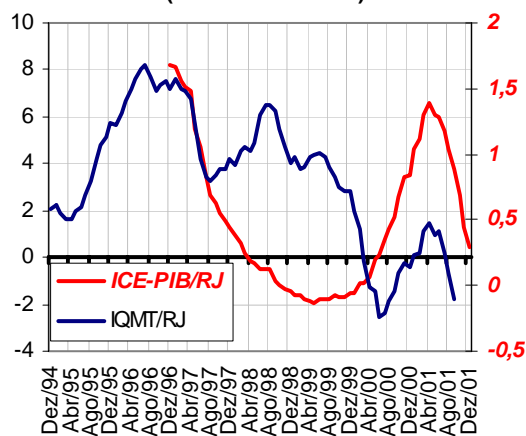
2.3 O INDICADOR DE QUALIDADE DO MERCADO DE TRABALHO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Como se pode observar no gráfico do IQMT/RJ, a curva dessazonalizada de longo prazo apresenta nítida tendência de melhoria. Essa tendência se atenua após meados de 1997, quando as economias brasileira e fluminense voltam a serem fortemente afetadas por uma fase de menor crescimento e de crise interna, desencadeada a partir das crises asiática em meados de 97, aprofundada pela crise russa de agosto de 98. Com isto, ficou patente que a situação do país não era muito diferente. Também o Brasil foi forçado a abandonar a política de valorização de sua moeda, que tantos malefícios vinha trazendo à estrutura econômica e social do país. A sucessão de crises apenas mostrou sua nítida vulnerabilidade externa.

Indicador de qualidade do mercado de trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro



Indicadores de Qualidade do Mercado de Trabalho e de Conjuntura ICE/PIB - RJ (taxas anualizadas)



A comparação dos movimentos

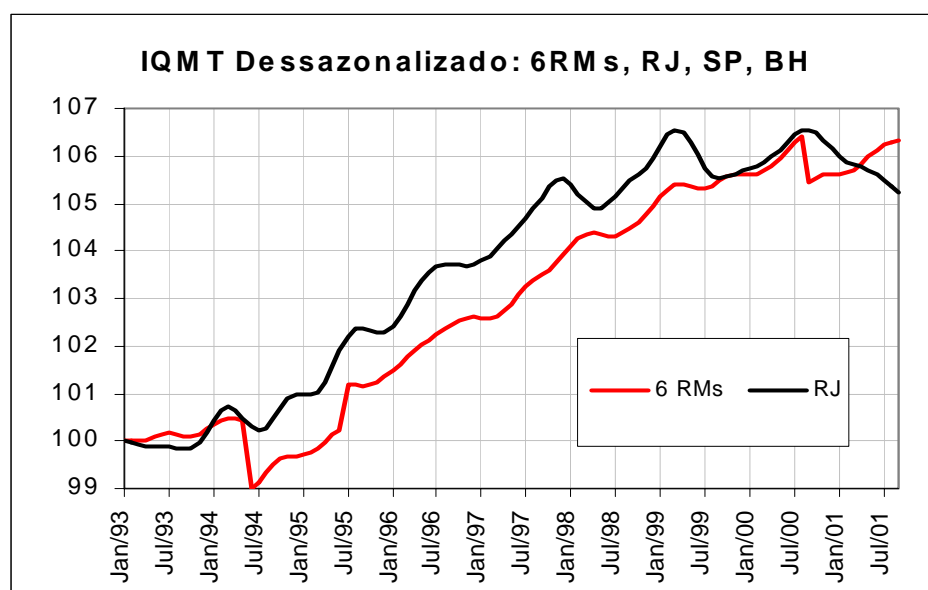
de longo prazo do IQMT e do Indicador Corrente de Conjuntura, ambos para o Rio de

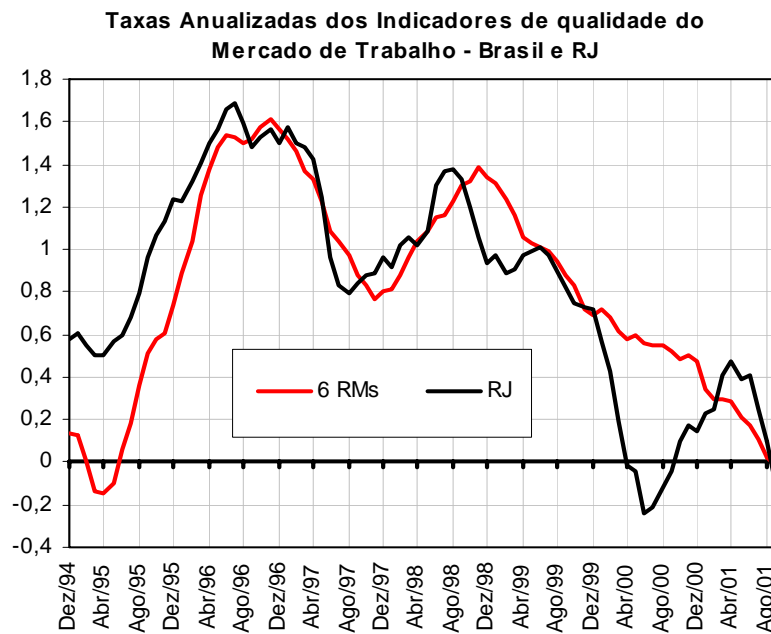
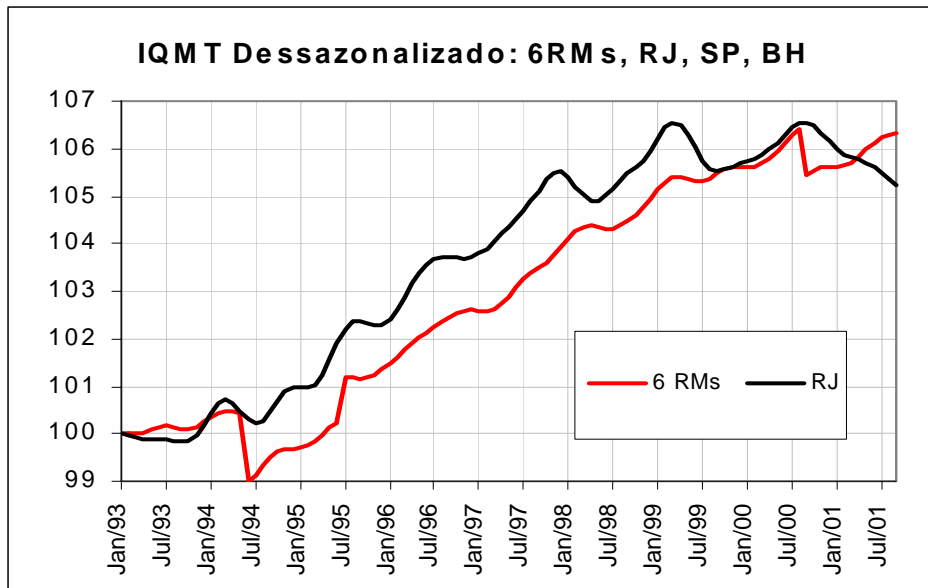
Janeiro mostra que sua evolução é diferente, mas de algum modo relacionada. A análise das componentes do IQMT, desenvolvida mais adiante, mostra que as diferenças se devem sobretudo ao comportamento de variáveis com maior estabilidade e de cunho bem mais estrutural, especialmente aquelas referentes à situação das mulheres no mercado de trabalho: emprego e rendimento relativo das mulheres.

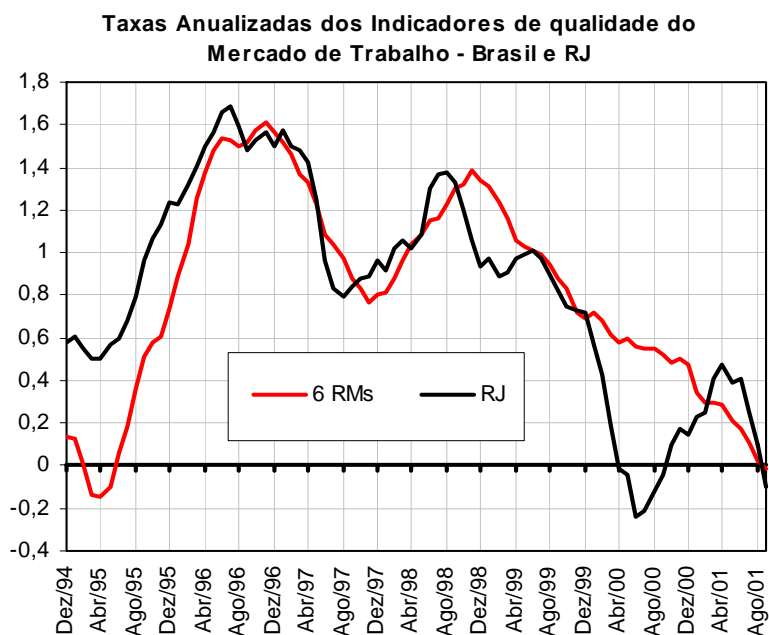
Como se observa no gráfico de comparação, o Indicador de Qualidade do Mercado de Trabalho acompanha os movimentos de recuo e de retomada da conjuntura, esta com razoável atraso. Mas no longo processo de lento recuo e posterior retomada conjunturais houve espaço para uma evolução mais marcada por componentes com tendências de mais longo prazo, que imprimiram uma evolução relativamente autônoma em alguns períodos.

2.4. COMPARAÇÃO ENTRE OS MERCADOS DE TRABALHO FLUMINENSE E BRASILEIRO NAS DIFERENTES ETAPAS

A distância entre os dois indicadores de qualidade não se manteve constante. Ela aumentou visivelmente do começo de 1996 até meados de 1999. A partir daquele momento, a qualidade do mercado de trabalho do estado manteve-se apenas pouco acima da média das seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PME/IBGE e só foi superada por esta última no segundo trimestre de 2001.







Atendo-se agora à curva das taxas anualizadas (média de doze meses terminando no mês de referência contra os doze meses anteriores), que mostra maior sensibilidade às variações, embora ainda excluindo em boa parte influências sazonais, verifica-se, por um lado, o IQMT do Rio de Janeiro apresentou, notadamente após junho de 1999, um menor ritmo de melhoria da qualidade, evidenciado pelas taxas anualizadas decrescentes, que se tornaram até negativas no segundo trimestre de 2000. Posteriormente, recuperou-se rapidamente o IQMT/rj, fase que perdurou até junho/julho de 2001, quando a qualidade no estado voltou a apresentar taxas mais altas de melhoria que a média do país. No entanto, a recuperação não se sustentou, acompanhando a tendência de forte inflexão conjuntural no período.

Constata-se, assim, que a qualidade do mercado de trabalho voltou a apresentar taxas crescentes de melhoria a partir do primeiro semestre de 2001, embora não resistindo à forte inflexão conjuntural que ocorreu ainda no fim da primeira metade daquele ano.

Contribuiu para tal, sem sombra de dúvida, a introdução de pisos salariais no Rio de Janeiro bastante acima do salário mínimo nacional, causando um novo distanciamento do mercado de trabalho no estado da média nacional em termos de sua qualidade. Confirma essa interpretação, o fato de que os empregados com carteira assinada passaram a ganhar mais, em termos reais, no Rio de Janeiro no primeiro semestre de 2001, enquanto na média nacional seguiram perdendo poder de compra

(ver último gráfico do rendimento médio real dos empregados com carteira)

2.5 AS COMPONENTES DO IQMT NO RJ E NO CONJUNTO DAS SEIS REGIÕES DO PAÍS

2.5.1 *Os coeficientes de contribuição para a qualidade do mercado de trabalho urbano.*

Os coeficientes apresentam, no geral, um certa coerência, ao menos nos três principais mercados urbanos e na média das seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PME/IBGE. Alguns apresentam-se, no entanto, de modo inverso ao que se poderia ou deveria desejar.

Em primeiro lugar, a participação dos empregados com carteira assinada, cujo aumento deveria melhorar a qualidade do mercado de trabalho. No entanto, como se sabe, aquela participação diminuiu na maior parte do período estudado, com duas fases de aumento: na segunda metade dos anos 90 e de novo e mais fortemente em 2001.

A Região Metropolitana de São Paulo apresenta dois coeficientes discrepantes entre as componentes positivas, com contribuições bem menores do rendimento dos chefes de família e do rendimento dos empregados com menor escolaridade. Algo igualmente difícil de explicar refere-se à pequena contribuição do rendimento dos empregados com carteira assinada em Belo Horizonte para o indicador respectivo.

Coeficientes de contribuição das componts. dos Indics. de Qualidade do Merc. de Tr										
	Positivas						Negativas			
	RMU	EMU	RCH	RCC	PCC	RES	DIN	DEJ	RTD	EES
6 RMs	0,38	0,41	0,18	0,21	-0,41	0,07	0,15	-0,35	0,33	-0,42
RJ	0,33	0,38	0,31	0,30	-0,40	0,27	-0,17	-0,28	0,24	-0,41
SP	0,38	0,41	0,09	0,18	-0,43	0,09	-0,13	-0,38	0,33	-0,44
BH	0,32	0,38	0,21	0,10	-0,37	0,31	-0,37	-0,22	0,33	-0,42

Fonte: Elaboração do Laboratório de Acompanhamento Econômico da UFF, com dados da PME/II

2.5.2 *Evolução das componentes dos Indicadores de Qualidade do Mercado de Trabalho no Rio de Janeiro comparadas com a média das regiões*

metropolitanas pesquisadas pela PME/IBGE

Em todo o período

Uma comparação da evolução das variáveis do IQMT para o Brasil (seis regiões metropolitanas pesquisadas pela PME do IBGE) e para o Rio de Janeiro mostra poucas diferenças, mas relevantes.

Considerando-se, inicialmente, as tendências para todo o período pesquisado, indicadas pelos coeficientes de cada componente – ver tabela acima -, para o Rio de Janeiro, apresentaram contribuição maior para a qualidade do mercado de trabalho, em primeiro lugar, as variáveis referentes às mulheres; contudo, aquelas referentes ao rendimento dos empregados com carteira e dos chefes de família o fizeram mais (com coeficientes mais expressivos) que no caso brasileiro. Também no Rio de Janeiro a participação dos empregados com carteira contribuiu, no conjunto do período, para a queda da qualidade do mercado de trabalho.

Entre as componentes negativas, no Rio de Janeiro o panorama é também semelhante ao do conjunto do país, chamando mais uma vez a atenção a forte contribuição da participação do emprego de trabalhadores com menos de quatro anos de estudo.

No conjunto das regiões metropolitanas pesquisadas a contribuição das componentes é algo semelhante: apresentaram maior relevância, entre os indicadores positivos, as componentes referentes às mulheres e a RTD (relação de tempo de desemprego). Com forte tendência geral decrescente, a participação de empregados com carteira se destaca de modo negativo entre as variáveis ditas “positivas”, quer dizer seu sinal negativo indica que ela, ao diminuir, contribuiu negativamente para o indicador de qualidade

Entre as negativas, as de maior contribuição para o mesmo indicador são EES (participação dos trabalhadores com menor escolaridade) e desemprego entre jovens. Por outro lado, a RTD (relação de tempo de desemprego) apresentou contribuição inversa, quer dizer, por ter aumentado (o que é em princípio ruim para a qualidade) contribuiu negativamente para o indicador.

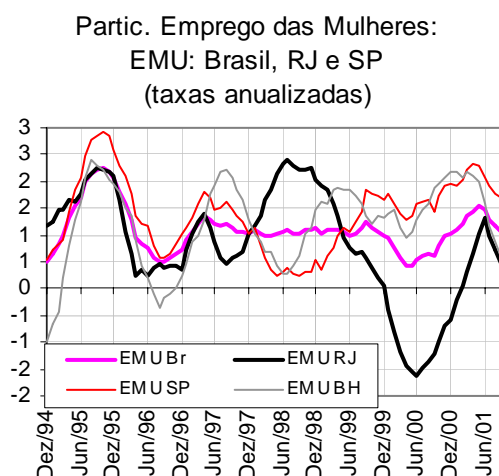
Mais interessante ainda é a comparação Brasil x Rio de Janeiro na evolução das componentes nas várias fases do período em questão. Especialmente a fase pós-99 caracteriza-se pela discrepância entre os dois indicadores de qualidade.

Nas diferentes fases do período

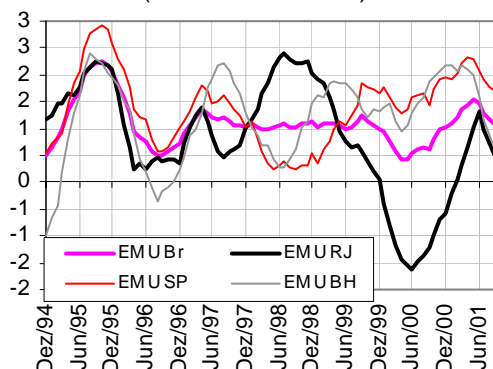
No geral, chama a atenção a evolução bastante semelhante entre as componentes individuais dos dois indicadores de qualidade. Contudo, há algumas exceções de peso: a evolução do emprego e do rendimento relativo das mulheres (variáveis com forte contribuição), em menor medida o rendimento dos trabalhadores com carteira assinada e o desemprego na indústria, que por ter tido relevância menor (coeficiente mais baixo) não será aqui analisado. Vejamos cada um das componentes mais discrepantes com mais detalhes, utilizando a taxa de incremento anualizada (doze meses comparados com os doze meses anteriores)

O emprego e o rendimento das mulheres no mercado de trabalho

Chama a atenção que a participação das mulheres no emprego cai muito abruptamente no Rio de Janeiro, com taxas anualizadas decrescentes a partir de meados de 1998 e fortemente negativas a partir de dezembro de 1999. As taxas só voltam a melhorar a partir de junho de 2000.



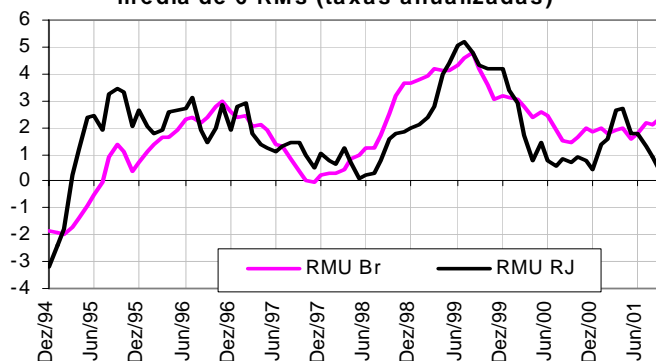
Partic. Emprego das Mulheres:
EMU: Brasil, RJ e SP
(taxas anualizadas)

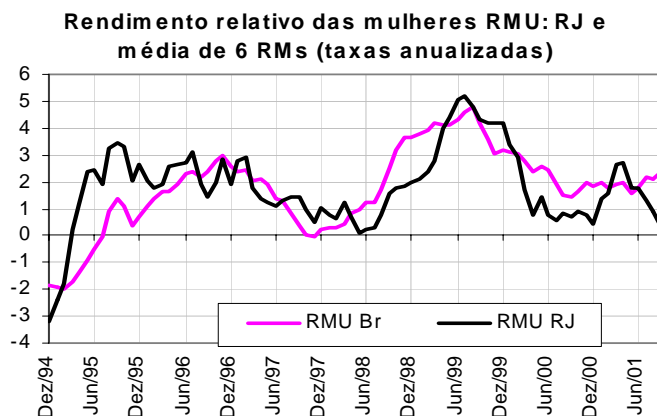


Esse comportamento atípico, cujas causas ainda precisam ser melhor pesquisadas, é certamente o principal fator a explicar as diferentes evoluções dos indicadores de qualidade para o Brasil e o Rio de Janeiro. É bem verdade que na fase anterior, a participação das mulheres no Rio de Janeiro havia apresentado taxas anualizadas de crescimento bem superiores à media nacional.

Ressalte-se que a variável tem um caráter mais estrutural e sua melhoria tende a ser mais constante, como no caso do Brasil. Sua forte oscilação em um estado como o Rio de Janeiro, deve estar em boa parte associada à forte participação do emprego informal (sem carteira) especialmente entre as mulheres. A comparação com São Paulo e Belo Horizonte nos mostra que houve uma deterioração generalizada na participação da mulher no emprego urbano no primeiro semestre de 2000, mas em nenhuma das três cidades, a situação foi tão negativa quanto no Rio de Janeiro.

Rendimento relativo das mulheres RMU: RJ e
média de 6 RMs (taxas anualizadas)

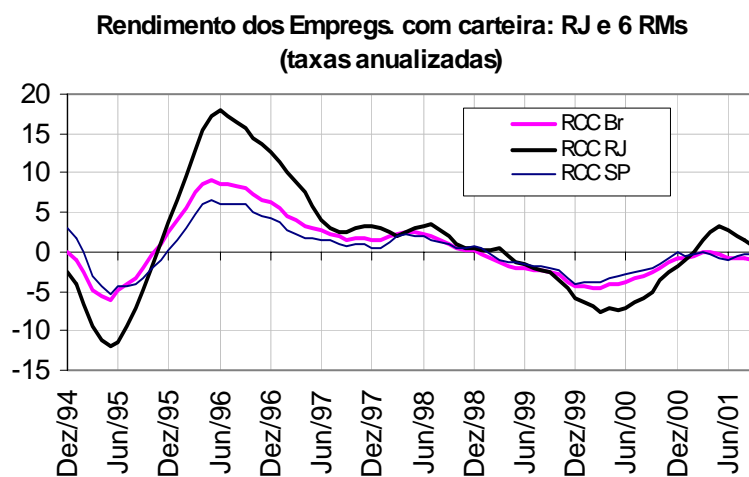


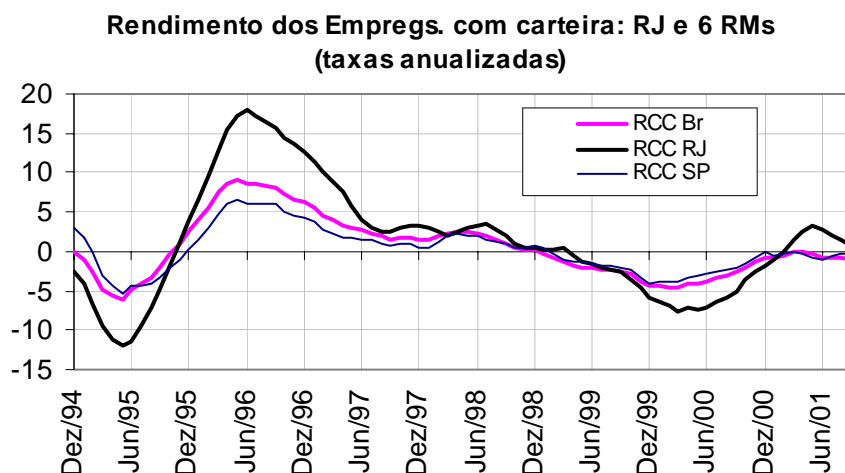


Evolução semelhante, mas menos acentuada pode-se observar também no tocante ao rendimento relativo das mulheres que, contudo, seguiu apresentando taxas positivas em todo o período desde o primeiro trimestre de 95. O Rio de Janeiro mostrou (ver gráfico) taxas de crescimento sempre positivas mas inferiores à média nacional, em todo o ano de 2000 e novamente nos segundo e terceiro trimestre de 2001.

O rendimento dos empregados com carteira assinada

O rendimento médio dos empregados com carteira RCC, por ser indicador representativo do rendimento dos trabalhadores formalmente empregados, tem relevância especial.





Observa-se também no RCC para o Rio de Janeiro taxas anualizadas mais negativas durante parte de 1999 e praticamente todo o ano de 2000, mas posteriormente sua recuperação foi mais robusta. E em 2001 as taxas de incremento continuaram positivas pelo menos até setembro, certamente fruto da fixação de pisos salariais acima do salário mínimo nacional naquele ano. Trata-se de evolução bastante auspiciosa tendo em vista a crise econômica que se instala no país a partir de abril e no estado a partir de maio de 2001.

2.5.3 Resumo dos resultados obtidos com a utilização do Indicador de Qualidade do Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho do estado do Rio de Janeiro não só apresentou qualidade superior à média das regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE. O nível de qualidade também avançou mais positivamente que aquela média no período de janeiro de 1993 a junho de 2001.

A distância a favor da qualidade do mercado de trabalho fluminense diminuiu entre meados de 1999 e fins de 2000. Mas voltou a aumentar durante o primeiro semestre de 2001, puxada por variáveis como rendimento médio real dos empregados com carteira assinada bem como emprego e rendimento relativo das mulheres.

A primeira foi claramente favorecida pela fixação de pisos salariais bastante superiores ao salário mínimo nacional no estado do Rio de Janeiro. Com isto, os salários dos empregados com carteira no estado aumentaram 3,3% no acumulado até junho de 2001, enquanto na média nacional decresceram 1,3% (comparados com o

mesmo período do ano anterior). Sem dúvida, fruto de uma política mais ousada de redistribuição de renda, que favoreceu no estado, os trabalhadores de renda mais baixa.

Os demais grupos de trabalhadores também apresentaram declínio de rendimento na média do país, enquanto no Rio de Janeiro os trabalhadores por conta própria usufruíram ainda de um aumento de 1,3% no ano.

Aqui a recuperação salarial foi acompanhada no mesmo período pelo aumento do emprego dos trabalhadores com carteira assinada e dos que atuam por conta própria. No cômputo geral, a ocupação no estado manteve-se praticamente estável até junho.

Portanto, no primeiro semestre de 2001, níveis mais altos de salários, através da elevação dos pisos salariais, implicaram maiores rendimentos das pessoas ocupadas e mais emprego. Certamente um efeito dos impulsos conjunturais locais devidos à maior massa de rendimentos à disposição dos trabalhadores, em especial daqueles com empregos formais de baixa renda.

BIBLIOGRAFIA

- AARONSON, DANIEL – SULLIVAN, DANIEL G.- (1988) *The decline of job security in 1990s: Displacement, anxiety and their effect on Growth. Economic Perspectives* – Federal Reserve Bank of Chicago – first quarter, pgs. 17/43
- BERTOLA, G., BOERI, T., CAZES, S. (2000). *La protection de l'emploi dans les pays industrialisés: Repenser les indicateurs. Revue Internationale du Travail*- vol. 139 nº 1, pg. 61/78
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (1988)- Senado Federal. Brasília- 1988
- ELDER, SARA – JOHNSON, LAWRENCE J. (1999) *Indicateurs du marché du travail: La situation comparée des hommes et des femmes*. In: *Revue Internationale du Travail* – vol. 138 nº 4, pg. 497/516
- ERBES-SEGUIN, SABINE (1998) *Normativité et approches disciplinaires- économie et Sociétés- Economie du Travail* – serie AB nº 20(3), pg 61/78
- LABORATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO ECONÔMICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE –LAE/uff – Boletim **Indicador RJ/BR**, diversos números, Niterói, RJ, 2000, 2001
- LAND, KENNETH C. – (1975) *Theories, modèles et indicateurs de changement social*. In: *Revue Internationale des Sciences Sociales*- vol. XXVII, nº 1 pg 7/40
- OCDE (1986) *Living Conditions in OECD countries – A Compendium of Social Indicators* – OECD , Paris
- POLANYI, KARL (2000) – *A Grande Transformação: As origens de nossa época*- Ed. Campus – Rio de Janeiro.

REINECK, GERHARD (1999) – *Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil*: In : Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: Políticas para conciliar os desafios de emprego e produtividade, OIT- Ed. 34, São Paulo- pg 119/ 147

SABOIA, JOÃO (2000). Um novo índice para o mercado de trabalho urbano no Brasil. In: Revista de Economia Contemporânea, Vol.4, nº 1, Jan-Jun/2000

SHELDON, ELEANOR B. , FREMAN, Howard E. (1970) *Notes on Social Indicators: Promises and Potential*, In: Policy Sciences, Vol. 1 Springs (1970)) pg. 97/111

STANDING, GUY (1988), *Em busca da igualdade de segurança na era de globalização* – In : Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional- Org. DIEESE- São Paulo, pg. 283/298

R E S U M O

A utilização de *indicadores compostos* para acompanhar, avaliar e prever a conjuntura econômica permite dar uma visão de conjunto da situação da economia ou de um setor. Neste texto aplica-se o método para a *análise da qualidade do mercado de trabalho*, utilizando a análise fatorial por componentes principais, O objeto de análise exige que se explicita claramente o ponto de vista a partir do qual aquela qualidade é valorada. Aqui toma-se o que os autores consideram o conjunto de variáveis disponíveis mais relevantes do ponto de vista do conjunto dos trabalhadores. O método foi aplicado para os casos da Região Metropolitana do Rio de Janeiro e para o conjunto das seis regiões metropolitanas levantadas pela PME/IBGE, o que permitiu a comparação da evolução da qualidade dos respectivos mercados de trabalho no período de 1993 a 2001.