
STAT Working papers

STAT Documents de travail

STAT Documentos de trabajo

No. 95-3

**INQUÉRITOS DE POPULAÇÃO ACTIVA, EMPREGO,
DESEMPREGO E SUBEMPREGO**

MANUAL DA O.I.T. SOBRE CONCEITOS E MÉTODOS

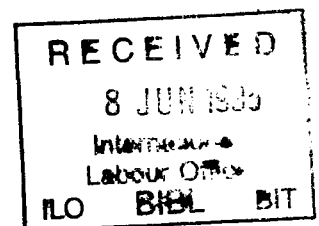
PARTE I

Ralf Hussmanns, Farhad Mehran

e Vijay Verma



36108



**INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Bureau of Statistics
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Bureau de statistique
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina de Estadística**

Copyright ©
International Labour Organisation 1995

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorisation, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the Publications Branch (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. The International Labour Office welcomes such applications.

Copyright ©
Organisation internationale du Travail 1995

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Service des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Copyright ©
Organización Internacional del Trabajo 1995

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-806516-8

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers. The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. A catalogue or list of new publications will be sent free of charge from the above address.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

A edição original deste trabalho foi publicada pela Organização Internacional do Trabalho sob o título inglês "*Surveys of economically active population; employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*" e é reproduzida em língua portuguesa mediante autorização.

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 1990

Primeira edição 1990

As publicações da O.I.T. gozam de direitos de autor de acordo com o Protocolo da Convenção Universal de Direitos de Autor. Contudo, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Relativamente aos direitos de reprodução ou tradução, deve ser feita solicitação ao Serviço de Publicações (Direitos e Permissões), Organização Internacional do Trabalho, CH - 1211 Genebra 22, Suíça. A Organização Internacional do Trabalho agradece tais solicitações.

Hussmans, R., Mehran, F., Verma, V.
Inquéritos de população economicamente activa, emprego, desemprego e subemprego: Manual da OIT sobre conceitos e métodos
Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 1990
/Manual/, /Definição/ões, /Recolha de dados/, /Método/logia estatística,
/Internacional/ /Norma/s, /Medição/, /Força de trabalho/, /Emprego/,
/Desemprego/, /Subemprego/. 13.01.2
ISBN 92-2-106516-2

Catálogo de Publicação de Dados da O.I.T.

As designações empregues nas publicações da OIT, que estão em conformidade com as praticadas nas Nações Unidas, e a apresentação do material incluso não implicam a expressão de qualquer opinião, da parte da Organização Internacional do Trabalho, em tudo quanto diga respeito ao estatuto legal de cada país, área ou território ou às suas autoridades ou se refira à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições é exclusivamente dos seus autores e a sua publicação não constitui uma subscrição pela Organização Internacional do Trabalho das opiniões veiculadas nos mesmos.

As referências a nomes ou firmas e a produtos e processos comerciais não implicam a sua aprovação pela OIT, e qualquer ausência de menção de uma firma, produto ou processo comercial específico não constitui um sinal de desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nos principais livreiros ou em escritórios locais da OIT em muitos países, ou directamente das ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva22, Switzerland. Um catálogo livre de encargos poderá ser enviado a partir deste endereço.

Tradução e adaptação à língua portuguesa efectuada no Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social pelo Assessor Principal, Manuel João de Matos Duarte.

Prefácio

As normas internacionais nos vários temas das estatísticas do trabalho são revistas e adoptadas pela Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho (CIET). Esta Conferência, reunindo-se habitualmente de cinco em cinco anos, levou a cabo 14 reuniões com início em 1923. O papel das normas internacionais sobre estatísticas do trabalho é fornecer aos países orientação no desenvolvimento do seu programa estatístico nacional e, tanto quanto possível, facilitar as comparações internacionais.

Em Outubro de 1982, a 13^a C.I.E.T. adoptou novas normas respeitantes às estatísticas de população activa, emprego, desemprego e subemprego (Resolução I da 13^a CIET). A resolução faz parte das normas e directrizes referidas na Convenção de Estatísticas do Trabalho, 1985(Nº 160), e na Recomendação, 1985(Nº 170), da Organização Internacional do Trabalho. São substituídas a Resolução I da Oitava CIET(1954) respeitante a estatísticas da mão-de-obra, emprego e desemprego, e os parágrafos 4-9 e 13 da Resolução III da Décima-primeira CIET (1966) referente à medida e análise do subemprego e da subutilização dos recursos de mão-de-obra.

A resolução sobre estatísticas da população activa, emprego, desemprego e subemprego da CIET/1982 põe a tónica nos objectivos e âmbito do programa estatístico, nas definições e conceitos básicos, nas classificações principais, em temas específicos sobre recolha de dados e nas directrizes gerais da avaliação e disseminação de resultados. O parágrafo 25 da resolução chama a atenção da OIT para a preparação de um manual detalhando a aplicação das normas internacionais e descrevendo aspectos, tais como, metodologia de recolha de dados, quadros e análise de resultados.

Para ir ao encontro desse pedido da CIET, foi preparado o manual que ora se apresenta. O manual pode também ser considerado como fazendo parte da série de estudos técnicos empreendidos no prosseguimento do Programa das Nações Unidas para a Capacidade Nacional na Realização de Inquéritos às Famílias (NHSCP), tendo em vista apoiar os países em desenvolvimento na organização desse tipo de inquéritos.

O manual tem, por conseguinte, dois objectivos: (1) explicar os conceitos e definições internacionais, em maior detalhe do que aquele que pôde ser fornecido no texto, necessariamente reduzido, da resolução de 1982; e (2) fornecer orientações técnicas sobre a forma de aplicar as normas internacionais para a recolha de dados de população activa, através de inquéritos junto das famílias. Para o tornar tão completo quanto possível, são também discutidos no manual assuntos de âmbito metodológico em geral (tais como amostragem, desenho do questionário, trabalho de campo, processamento de dados e avaliação de dados), na exacta medida em que sejam relevantes no presente contexto.

O primeiro dos 14 capítulos do manual constitui uma introdução ao tema, estando os outros 13 agrupados em duas partes. Os oito capítulos da Parte Um põem em evidência os problemas conceptuais envolvidos na medição da população activa, do

emprego, do desemprego e do subemprego. Os cinco capítulos da Parte Dois relacionam-se com os principais assuntos técnicos e metodológicos que devem ser considerados aquando da condução de inquéritos de população activa e de temas com ela relacionados.

Ao preparar o manual, o Departamento de Estatística da O.I.T. organizou dois inquéritos metodológicos em 1983/84; um em Kerala(Índia) e outro na Costa Rica. A finalidade destes inquéritos era testar a formulação de questões alternativas e examinar a aplicação das normas internacionais de 1982 em diferentes ambientes culturais. As conclusões retiradas foram tomadas em consideração neste manual. A análise e os resultados numéricos destes inquéritos foram objecto de duas publicações distintas.¹

O manual beneficiou, também, de uma revisão ampla dos problemas da medição surgidos na aplicação a inquéritos nacionais e das diferentes soluções adoptadas por vários países. Muitas delas foram incorporadas no manual e um sumário de todas pode ser encontrado numa publicação em separado.²

Um esboço do manual foi examinado por um grupo de trabalho especial dos inquéritos junto das famílias, expressamente reunido em Genebra, em Janeiro de 1989, pelo Programa das Nações Unidas para a Capacidade Nacional na Realização de Inquéritos às Famílias e pela Organização Internacional do Trabalho. O grupo de trabalho foi composto por especialistas de inquéritos às famílias de 13 países em desenvolvimento, vários representantes de organizações internacionais e um observador do Instituto de Estatística da Suécia. Utilizando os seus comentários e sugestões, o manual foi revisto e finalizado na forma aqui apresentada.

O capítulo introdutório do manual e os capítulos da Parte Um foram preparados por Ralf Hussmanns e Farhad Merhan do B.I.T., com a colaboração de Marie-Thérèse Dupré para os Capítulos 2-6, e de Marc Copin, Eivind Hoffmann, Ahmed Karim e Sophia Lawrence para o Capítulo 9. Os capítulos da Parte Dois foram preparados por Vijay Verma, consultor da OIT.

Em várias etapas da preparação do manual, foram recebidas de diversos colegas valiosas sugestões para o seu aperfeiçoamento, em particular de Ralph Turvey, ex-Estatístico Chefe da OIT e ex-Director do Departamento de Informação e Estatísticas do Trabalho; K.M. Bashir, ex-técnico superior do Departamento de Estatística da OIT; Robert Pember, consultor regional da OIT em inquéritos às famílias (África); A.C. Basu, ex-Perito Regional da OIT em inquéritos às famílias (Ásia e Pacífico); o seu sucessor, S.M. Vidwans, e o seu predecessor, M.V.S. Rao, agora consultor técnico do Programa das Nações Unidas para a Capacidade Nacional na Realização de Inquéritos às Famílias. Muitos peritos de Institutos Nacionais de Estatística também comentaram os vários esboços do manual. Os autores gostariam de expressar a sua gratidão a todos os que contribuíram para o seu trabalho, incluindo Rosalind Dearlove que editou o manual, e aos funcionários do Instituto de Estatística de Kerala e do Departamento Geral de Estatísticas e de Censos da Costa Rica, que levaram a cabo o trabalho de campo e parte do processamento de dados dos dois inquéritos metodológicos da OIT.

Tanto quanto possível, o manual tenta espelhar as diferentes situações de emprego e de categorias particulares de trabalhadores, que podem existir em diferentes grupos de países e que requerem tratamento estatístico especial. Contudo, deve ser tido em conta,

¹ R. M. Trigueros: "Inquérito metodológico da OIT sobre a medição de emprego, desemprego e subemprego na Costa Rica" (em Espanhol, com sumários em Inglês e Francês) em Boletim de Estatísticas do Trabalho(Genebra,OIT), 1986, Vol. 1; A. Mata: Medindo emprego e desemprego: Relatório dos Inquéritos metodológicos da OIT em Kerala (Índia) e Costa Rica, STAT Working Paper, No.89-2(Genebra, OIT, 1989).

² OIT: Fontes e Métodos Estatísticos, Vol. 3. População economicamente activa, emprego, desemprego e horas de trabalho (inquéritos junto das famílias) (Genebra, OIT, segunda edição,1990)

que as circunstâncias específicas nacionais podem ser tais que, alguns dos princípios recomendados ou ilustrados, necessitem de ulteriores adaptações ou modificações para aplicações específicas.

O Departamento de Estatística (B.I.T.) agradece quaisquer sugestões dos utilizadores do manual que possam ajudar a melhorar uma eventual futura reedição, tal como preparar uma revisão, numa fase posterior, das normas internacionais sobre estatísticas de população activa, emprego, desemprego e subemprego.

Departamento de Estatística
Organização Internacional do Trabalho
Genebra

Índice

Prefácio.....	III
Índice.....	VII
1 Introdução	1
1 Objectivo do manual	1
2 Objectivos das estatísticas sobre população activa	1
Coordenação macroeconómica	2
Desenvolvimento dos recursos humanos	2
Políticas de emprego	2
Programas sociais e de apoio ao rendimento	3
Outras utilizações	3
3 Programa de recolha de dados	3
Necessidades correntes e de longo prazo	3
Relação com outras estatísticas económicas e sociais	4
4 Razão para a importância dada aos inquéritos às famílias	4
Fontes estatísticas da população activa	4
O papel especial dos inquéritos às famílias	5
5 Âmbito e conteúdo do manual	6
Referências.....	7

Parte Um: Conceitos

2 A população activa	11
1 Introdução	11
2 Âmbito da população	11
Limites de idade	11
Grupos de população específicos	13
3 Âmbito da actividade económica	14
Actividade económica e os limites do conceito de produção no SCN ...	14
Produção para o mercado	15
Produção não destinada ao mercado	16
Exemplos de actividades especiais	20
Tratamento de actividades ilegais	22
Actividades não económicas	22
Revisão dos limites do conceito de produção do SCN	23
4 Questões relativas à medição	25
Práticas nacionais	25
Aspectos de compreensão	26
Conclusões	30

Apêndice: Instruções para o entrevistador sobre o conceito de actividade económica: exemplos de quatro inquéritos nacionais à mão-de-obra.....	31
Referências	33
3 A população activa do momento (a mão-de-obra)	35
1 Introdução	35
2 A estrutura da mão-de-obra	36
Categorias e identidades básicas	36
Princípio da actividade	39
Regras de prioridade	39
Período de referência	40
3 Pessoas não pertencentes à mão-de-obra	42
Classificação por razão de inactividade	42
Ordenação das categorias	43
4 Aplicabilidade da estrutura	43
Situações em que a estrutura se adapta melhor	43
Linha divisória entre categorias	44
Heterogeneidade dentro das categorias	45
Referências	46
4 A população habitualmente activa	47
1 Introdução	47
2 Período de referência longo	48
Duração do período de referência	48
Período de referência fixo ou móvel	49
Principal condição perante o trabalho	50
Activos em algum momento durante o ano	50
Habitualmente activos durante o ano	51
Duração mínima da actividade económica	54
Subclassificação das pessoas em com emprego ou desempregados	55
Habitualmente inactivos durante o ano	57
Medição do subemprego durante o ano	58
Classificação combinada com a condição perante o trabalho do momento	59
Medição retrospectiva	59
Avaliação directa	59
Recordar o ano completo	59
Recordar mês a mês	61
Abordagem com base na especificação do empregador	64
Conclusões	66
Referências	67
5 Emprego e horas de trabalho	69
1 Introdução	69
2 Medição do emprego	70
Conceito e definição	70
O critério de uma hora	71
Ausência temporária ao trabalho	72
Desenho do questionário	75
3 Tratamento de grupos específicos	78
Trabalhadores familiares não remunerados	78
Pessoas ocupadas na produção não destinada ao mercado	80
Aprendizes e formandos	80

Estudantes que trabalham e trabalhadores por conta de outrem com licença para estudos	82
Membros das forças armadas	83
4 Medição das horas de trabalho	83
Objectivos da medição	83
Horas efectivamente trabalhadas	84
Duração habitual do trabalho	85
Trabalho a tempo completo, a tempo parcial e outras modalidades de trabalho	86
Questões sobre a medição	88
Desenho do questionário	89
Referências	93
 6 Medição do desemprego	95
1 Introdução	95
2 A definição tipo	97
Definição	97
O critério da procura de emprego	98
O critério de disponibilidade	100
Referências temporais	101
Incorporações futuras	102
Situações de suspensão de trabalho	103
Outros grupos especiais	103
3 Flexibilização da definição tipo	105
Supressão do critério de procura de emprego	105
Flexibilização parcial e flexibilização completa	106
A disponibilidade de acordo com a cláusula de flexibilização	106
Trabalhadores desencorajados	107
Trabalhadores sazonais	108
Pessoas vinculadas de forma marginal à mão-de-obra	109
4 Medição	109
Da procura de emprego	109
Da disponibilidade actual para trabalhar	111
Das razões para não procurar emprego	112
Desenho do questionário	113
Esquema de classificação	116
Referências	119
 7 Subemprego	121
1 Introdução	121
2 Pessoas visivelmente subempregadas	122
Definição	122
A trabalhar menos di que a duração normal	123
Natureza involuntária	127
À procura ou disponível para trabalho adicional	128
Desenho do questionário	129
3 Quantidade de subemprego visível	137
Conceitos	137
Duração do trabalho procurado	138
Distribuição do tempo de trabalho	140
Subemprego invisível	143
Conceitos	143
Problemas na medição	143

Referências	145
8 Medição das relações entre emprego e rendimento	147
1 Introdução	147
2 Capacidade das actividades para geração de rendimento	148
Questões relativas à medição	148
Unidade de análise	148
Períodos de referência	149
Volume de emprego	149
Rendimento do emprego	149
Relacionando volume de emprego e rendimento do emprego	151
Recolha de dados	151
3 Emprego e bem-estar económico	152
Questões sobre a medição	152
Unidade de análise	153
Período de referência	153
Condição perante o emprego	154
Situação económica	154
Relacionando condição perante o emprego e situação económica	156
Montante e fontes de rendimento	158
Recolha de dados	159
Referências	160
9 Principais classificações económicas	161
1 Introdução	161
2 Ramo de actividade económica	162
Conceitos básicos	162
O estabelecimento como unidade estatística	163
A CITA-88 e a sua estrutura	163
Desenho do questionário	164
3 Profissão	165
Conceitos básicos	165
CITP-88 e a sua estrutura	166
Desenho do questionário	167
4 Situação na profissão	168
Conceitos básicos	168
A CISP e a sua estrutura	169
Desenho do questionário	172
5 Codificação da actividade e da profissão	173
A operação de codificação	173
Erros de codificação	176
Controle de erros de codificação	177
Referências	178

Apêndices

Resoluções da CIET respeitantes a:

1 Estatísticas de população activa, emprego, desemprego e subemprego (1982)	179
2 Medição e análise do subemprego e da subutilização dos recursos humanos (Extracto) (1966)	187
3 Estatísticas de horas de trabalho (Extracto) (1962)	191
4 Um sistema integrado de estatísticas de salários (Extracto) (1973)	193

Quadros

1	Exemplos de actividades não destinadas ao mercado, abrangidas pelo conceito de produção de bens e serviços do SCN	18
2	Comparação das taxas semanal e diária de participação na mão-de-obra e de desemprego, por sexo e zona de residência (Índia, 1977-78)	42
3	Exemplos de situações ou pessoas que se situam nas linhas divisórias das categorias da mão-de-obra	44
4	A determinação da principal condição perante o trabalho durante o ano: três exemplos baseados no critério da maioria	53
5	Número mínimo de semanas de actividade económica para a classificação como “habitualmente activo” em função de dois parâmetros	55
6	Esquema de classificação para a estrutura da actividade habitual	57
7	Trabalhadores familiares não remunerados trabalhando um número reduzido de horas, como percentagem de todos os trabalhadores familiares não remunerados	79
8	Pessoas que procuram emprego activamente, mas que não estão actualmente disponíveis para trabalhar, como percentagem de todos os que procuram emprego activamente	101
9	Pessoas desempregadas disponíveis para trabalhar mas que não procuram emprego como percentagem de todas as pessoas desempregadas	106
10	Distribuição do tempo de trabalho	139
11	Exemplo de folha resumo de distribuição do tempo de trabalho	140
12	Composição da mão-de-obra segundo o número de dias de trabalho e de dias disponíveis para trabalhar, Índia, 1977-78 (em milhões)	141
13	Capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas	152
14	Pessoas activas em algum tempo durante o ano de referência por condição perante o emprego e situação económica	157
15	Rendimento médio da família/agregado familiar de pessoas pertencentes à população activa, em algum tempo durante o ano de referência, por fontes de rendimento e situação económica	159
16	Categorias e subcategorias da CITA - 88	164
17	Grandes grupos, número de subgrupos e nível de qualificação na CITEP - 88	166
18	Taxas de erro, em percentagem, na codificação da actividade e da profissão	176
19	Distribuição do erro de codificação de profissão a diferentes níveis de dígitos	177

Figuras

1	O âmbito da actividade económica em termos do actual conceito da produção de bens e serviços do SCN	17
2	Estrutura da mão-de-obra (CIET 1982)	37
3	Esquema de classificação da mão-de-obra, elementos básicos	38
4	Estrutura para medição da população habitualmente activa	52
5	Período de referência do inquérito, face aos períodos de procura de emprego e de disponibilidade	102
6	Classificação da mão-de-obra em categorias (segundo a definição tipo de desemprego)	117
7	Classificação da mão-de-obra em categorias (com uma definição flexibilizada de desemprego)	118
8	Classificação de subemprego visível (sequência curta de perguntas)	131
9	Classificação de subemprego visível (sequência extensa de perguntas)	135

Diagramas de fluxos

1	Lista de actividades, inquérito da OIT na Costa Rica	29
2	Lista de actividades, inquérito da OIT em Kerala	30
3	Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho (Estatística do Canadá)	65
4	Diagrama de fluxos do questionário: Parte 1, Emprego	76
5	Diagrama de fluxos do questionário: Parte 2, Horas de trabalho	91
6	Diagrama de fluxos do questionário: Parte 3, Desemprego	115
7	Diagrama de fluxos do questionário: Parte 4, Subemprego visível (sequência curta de perguntas)	130
8	Diagrama de fluxos do questionário: Parte 4, Subemprego visível (sequência extensa de perguntas)	134

Introdução

1

1. Objectivo do manual

Este manual foi preparado tendo em vista vários grupos de utilizadores. Em primeiro lugar, é dirigido aos estatísticos que têm de desenhar ou reestruturar um inquérito de mão-de-obra ou, mais concretamente, um inquérito sobre população activa, emprego, desemprego e subemprego. Em particular, deverá ajudar na determinação do âmbito e conteúdo do inquérito, na especificação dos conceitos e definições, no desenho do questionário e no esquema de instruções para os entrevistadores.

O manual reflecte as normas internacionais sobre o assunto (Resolução I da Décima Terceira Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), 1982, que se encontra reproduzida na íntegra no Apêndice 1), indo mesmo além delas, ao discutir em detalhe assuntos que não poderiam ser abrangidos, num documento breve como este. Para que o manual seja tão completo quanto possível, o mesmo inclui discussões de assuntos metodológicos em geral, tais como amostragem, desenho de questionário, trabalho de campo, processamento de dados e avaliação de resultados, com aplicações aos temas examinados.

O manual é também dirigido aos estatísticos que querem aumentar o seu conhecimento acerca de aspectos específicos sobre o tema. Por exemplo, um estatístico especializado em inquéritos pode necessitar de conhecimentos acerca da aplicação das normas internacionais em circunstâncias peculiares, tais como o tratamento estatístico dos trabalhadores familiares não remunerados que não trabalham, dos estudantes a tempo completo que procuram empregos a tempo completo, etc.. Neste sentido, o manual pretende servir como documento de referência.

Um outro grupo alvo é o dos estatísticos envolvidos no processamento ou reestruturação de dados dum inquérito existente, ou relacionados com o ajustamento de valores agregados, a fim de produzir resultados que estejam em consonância com as normas internacionais para, dessa forma, facilitar as comparações internacionais.

O manual é também projectado para utilização como material básico para cursos de formação em inquéritos de mão-de-obra, em recenseamentos populacionais, inquéritos sobre receitas e despesas familiares e, em geral, todos os inquéritos que incluam questões sobre a população activa e as suas características. Para além disso, o manual pode servir como material de apoio para cursos de formação em sistemas de informação do mercado de trabalho, planeamento de mão de obra e assuntos afins.

Finalmente, o manual pode também ajudar analistas de dados, utilizadores de estatísticas, investigadores, planificadores, jornalistas, políticos, sindicalistas e outros que possam estar interessados em conhecer as estatísticas de emprego e desemprego e os seus problemas e limitações. O manual pode dar a estes utilizadores uma melhor compreensão dos conceitos e definições internacionais e um conhecimento mais amplo dos procedimentos e métodos de recolha de dados.

2. Objectivos das estatísticas sobre população activa

Uma das considerações fundamentais, ao desenhar um inquérito sobre população activa, é a importância relativa das diferentes finalidades que o mesmo serve e o papel do inquérito face a

outras fontes estatísticas disponíveis de cariz económico e social. As normas internacionais mencionam dois objectivos gerais para um sistema abrangente de estatísticas sobre a actividade económica da população:

- o cálculo da extensão de recursos humanos e de tempo de trabalho disponíveis e não utilizados, tendo em vista a coordenação macro-económica e o planeamento do desenvolvimento dos recursos humanos; e

- a medição das relações entre emprego, rendimento e outras características sociais e económicas, na perspectiva de formular e coordenar programas e políticas de emprego, sistemas de geração e manutenção de rendimento, de formação profissional e outros programas similares.

O primeiro destes objectivos da recolha de dados sobre população activa, pode ser entendido numa perspectiva económica e, o segundo, num sentido social. Dentro de cada perspectiva, existem vários objectivos de medição mais específicos.

Coordenação macro-económica

De um ponto de vista económico, um objectivo principal da recolha de dados sobre população activa é o fornecimento de informação básica sobre a dimensão e a estrutura da mão-de-obra de um país. Os dados recolhidos em diferentes momentos proporcionam uma base para o controle das alterações e tendências actuais no mercado de trabalho e na situação do emprego. Estes dados, complementados pela informação sobre outros aspectos da economia, permitem a avaliação e análise das políticas macroeconómicas de um país. A taxa de desemprego, em particular, é largamente utilizada como um indicador geral sobre o funcionamento actual da economia de um país.

Desenvolvimento dos recursos humanos

Outro objectivo da recolha de dados sobre a população activa, consiste na obtenção de uma base para medição da oferta de mão-de-obra, da mão-de-obra utilizada pelo sistema produtivo e do volume de recursos humanos disponíveis que estão a ser utilizados no processo de produção. Tal informação é essencial para o planeamento e a formulação de políticas relativas ao desenvolvimento dos recursos humanos.

A oferta de mão-de-obra refere-se à população que a fornece para a produção de bens e serviços durante um dado período; a porção de tempo que a população trabalha ou está disponível para trabalhar durante esse período; a intensidade de trabalho e o nível de formação e qualificação da população. A mão-de-obra utilizada está relacionada com a sua oferta e refere-se à utilização efectiva da mão-de-obra disponível. Corresponde ao número de trabalhadores em actividade, ao seu tempo de trabalho efectivo, à produtividade e à utilização de qualificações. A maior parte destes elementos para o cálculo da oferta e utilização da mão-de-obra podem ser obtidos a partir dos inquéritos às famílias, mas outros, tais como a produtividade, a utilização de qualificações e a intensidade do trabalho podem ser obtidos de melhor forma, por outras fontes de dados ou por combinações de dados de diferentes fontes.

Políticas de emprego

As estatísticas sobre população activa são essenciais na elaboração e avaliação, em geral, das políticas governamentais destinadas à criação e promoção de emprego. Podem incluir programas de formação, planos de auxílio à população para iniciar ou retomar o trabalho, programas de trabalho comunitário, assistência na criação de empresas, subsídios salariais, isenções fiscais e outros incentivos positivos destinados à promoção de emprego. As estatísticas pertinentes, quando apresentadas por sexo, grupos de idade, categorias profissionais e ramos de actividade económica, também fornecem material essencial para avaliar os efeitos sociais das políticas de emprego governamentais. Para além deste propósito, também é necessária informação sobre alterações no emprego e desemprego das mulheres, dos jovens, dos trabalhadores idosos e de outros grupos de interesse social específico.

Programas sociais e de apoio ao rendimento

O emprego é a principal fonte de rendimento para a maioria das pessoas e, para além disso, as estatísticas de emprego constituem um elemento fundamental na formulação e avaliação das políticas governamentais sobre a geração, manutenção e redistribuição do rendimento e diminuição da pobreza. Podem também ser utilizadas para avaliar os efeitos das políticas de estabilização de preços, de ajustamento estrutural e da balança de pagamentos, sobre a situação do emprego e dos rendimentos da população trabalhadora e dos seus diferentes subgrupos. A medição conjunta do emprego e do rendimento fornece a base para a análise da adequação do emprego das diferentes categorias de trabalhadores, da capacidade de geração de rendimento dos diferentes tipos de actividades económicas e da incidência das diferentes formas de dificuldades económicas relacionadas com o emprego. Dados sobre o emprego e o rendimento, desagregados por profissão, ramo de actividade económica e outras características socio-demográficas, são necessários, em particular, para acordos entre parceiros sociais, tais como negociações colectivas e programas para a igualdade de tratamento e oportunidades no emprego.

Outras utilizações

Estatísticas sobre população activa podem também servir uma variedade de finalidades analíticas. Os dados podem ser utilizados para explicar o crescimento anterior de uma economia e para estudar os factores demográficos e socio-económicos que afectam a dimensão e a composição da mão-de-obra, ou podem ser usados para efectuar projecções da população activa e dos seus componentes, como base da planificação socio económica. As características do emprego podem servir como variáveis explicativas em muitos campos de investigação, indo desde a testagem de teorias sobre segmentação do mercado de trabalho até à formulação de modelos demográficos. Os dados podem ser utilizados para informar o público acerca da situação do emprego ou para chamar a atenção para problemas particulares tais como, trabalho infantil e discriminações baseadas na raça ou no sexo. Tendo em vista o planeamento dos negócios, as estatísticas do emprego podem dar indicações úteis sobre a tendência futura da economia. Os dados, adequadamente apresentados por áreas geográficas, podem fornecer informação sobre mercados de trabalho locais, em particular sobre o número de pessoas disponíveis em categorias profissionais específicas, podendo representar uma ajuda importante para uma empresa que se proponha estender ou estabelecer as suas actividades numa dada área.

3. Programa de recolha de dados

Esta grande variedade de objectivos da medição do emprego, requer um programa de recolha de dados coerente cujo traçado tem de ir, por princípio, ao encontro das necessidades correntes e de longo prazo e estar de acordo com séries afins de estatísticas económicas e sociais.

Necessidades correntes e de longo prazo

As normas internacionais estabelecem que o programa de recolha de dados deve fornecer estatísticas para objectivos correntes, compiladas normalmente com certa periodicidade, tal como estatísticas para análise estrutural em profundidade e dados básicos de referência, compilados em intervalos mais dilatados.

O programa de estatísticas correntes deve cobrir estatísticas da população activa, das pessoas com emprego e dos desempregados no momento actual, de forma a que as tendências e as variações sazonais possam ser adequadamente controladas. Como programa mínimo, é sugerido que as estatísticas sobre população activa do momento sejam recolhidas duas vezes por ano, por exemplo, nas épocas de alta e de baixa da actividade agrícola.

O programa de estatísticas não correntes deve fornecer dados completos sobre população activa e dos seus padrões de actividade ao longo do ano, sobre as relações entre o emprego, o rendimento e outras características sociais e económicas, e dados sobre temas específicos, tais como crianças e jovens, mulheres, ou famílias, conforme for determinado pelas necessidades dos utilizadores.

Na prática, o desenho do programa de recolha de dados sobre população activa e as suas componentes, deve envolver decisões sobre quais os itens que devem ser cobertos pelo programa de estatísticas correntes e os que o devem ser pelo programa de estatísticas não correntes; decisões sobre as periodicidades e as fontes mais apropriadas para o programa de estatísticas correntes e para as diferentes partes do programa de estatísticas não correntes; e decisões sobre a melhor forma de assegurar a abrangência do programa, embora evitando duplicações. As questões envolvidas no programa de recolha de dados serão discutidas com mais detalhe no Capítulo 10 sobre planeamento do inquérito.

Relação com outras estatísticas económicas e sociais

De uma forma ideal, o programa de recolha de dados sobre população activa deve estar de acordo com as estatísticas económicas e sociais afins. Certos objectivos de medição citados anteriormente requerem análise conjunta de estatísticas sobre população activa e de estatísticas sobre temas económicos e sociais com ela relacionados. Tal análise conjunta encontra-se facilitada, se os diferentes grupos de estatísticas estiverem em consonância no que se refere a datas de referência, população abrangida, definições, classificações e outros aspectos essenciais.

Por exemplo, o acompanhamento das tendências macroeconómicas requer estatísticas sobre emprego e desemprego e também sobre contas nacionais. Uma boa análise dos dados presume que os dois grupos de estatísticas se referem ao mesmo período de tempo, que os dados de emprego e desemprego cobrem todas as categorias de trabalhadores em concordância com a cobertura dos dados do rendimento nacional, que é utilizado um conceito comum de actividade económica e que os dois conjuntos de resultados podem ser apresentados segundo as mesmas classes de actividades.

4. Razão para a importância dada aos inquéritos às famílias

Fontes das estatísticas sobre população activa

As fontes de estatísticas sobre população activa ou sobre as suas componentes podem ser agrupadas em três categorias principais: (1) recenseamentos da população e inquéritos por amostragem junto das famílias; (2) recenseamento dos estabelecimentos e inquéritos por amostragem aos estabelecimentos; e (3) vários tipos de registos administrativos, tais como registos de emprego, registos de seguro de desemprego, ficheiros de segurança social, relações de pagamentos e listas de pessoal do sector público.

Estas várias fontes podem diferir no tipo e detalhe da informação que fornecem, na cobertura e periodicidade, nos conceitos, definições e unidades de medida, no custo da operação e na qualidade e prazo dos resultados, etc.. Algumas diferenças são devidas à natureza das próprias fontes, cada qual com as suas vantagens e limitações específicas. Geralmente, uma fonte tende a ser mais eficiente onde outras são algo deficientes, e vice-versa. Assim, as estatísticas obtidas a partir de certas fontes podem ser mais adequadas às necessidades de um grupo particular de utilizadores do que a outro, para quem outras fontes podem dar resultados mais apropriados. As várias fontes devem contudo ser observadas como complementares e não como sucedâneas.

Para o planeamento estatístico é essencial escolher da melhor forma uma combinação adequada dos instrumentos de recolha de dados para satisfazer os objectivos de medição e as necessidades de dados de uma determinada situação. As estatísticas obtidas de uma fonte podem então, com benefício, ser articuladas com as provenientes de outras fontes, ou comparadas para avaliação, desde que tenham sido tomadas precauções para compatibilizar, sempre que possível, os conceitos, as definições, as classificações e os períodos de referência.

O papel especial dos inquéritos às famílias

As normas internacionais não fazem referências ou recomendações a qualquer fonte de dados específica. Embora em teoria, as normas internacionais se destinem a ser aplicadas a várias fontes de dados, na prática elas adaptam-se melhor à recolha de dados através dos inquéritos às famílias. De facto, alguns dos critérios especificados nas normas internacionais só podem ser

implementados de forma precisa em entrevistas pessoais, isto é, através dos inquéritos às famílias. Essa é uma razão pela qual, o presente manual, está centrado nos inquéritos às famílias.

Outra razão para focar os inquéritos às famílias é que, os mesmos, combinam um número de vantagens próprias, quando comparados com outras fontes:

- (1) Os inquéritos às famílias são os mais flexíveis de todos os instrumentos de recolha de dados. Pode ser explorada uma grande variedade de temas e obtida informação de algum deles em especial, por exemplo o emprego, podendo haver uma interligação deste com outros temas cobertos pelo mesmo inquérito, tais como a educação ou o rendimento. Os conceitos, definições e detalhes específicos são facilmente adaptáveis aos requisitos dos dados. Tal flexibilidade, torna os inquéritos às famílias particularmente adequados para servirem as necessidades dos utilizadores e fornecerem resultados internacionalmente comparáveis.
- (2) Os inquéritos às famílias são a única fonte de dados que, mediante um desenho adequado do inquérito, podem cobrir virtualmente toda a população de um país, todos os ramos de actividade económica, todos os sectores da economia e todas as categorias de trabalhadores, incluindo os trabalhadores independentes, os trabalhadores familiares não remunerados, os trabalhadores ocasionais e os trabalhadores com pluriemprego. Estes inquéritos incluem não só as pessoas que se encontram a trabalhar, mas também pessoas com um posto de trabalho ou uma empresa e que estão temporariamente ausentes ao trabalho. Para além disso, os inquéritos às famílias são a única fonte de dados que permite uma medição conjunta e mutuamente exclusiva dos empregados, dos desempregados e dos economicamente inactivos. Este é um requisito essencial para a utilização da estrutura da mão-de-obra, na qual as normas internacionais estão baseadas.
- (3) Os inquéritos às famílias têm como unidades básicas de inquirição, as famílias ou os indivíduos, em contraste com as fontes que têm como unidades base os estabelecimentos, os postos de trabalho, etc.. Os dados dos inquéritos às famílias podem assim estar relacionados com informação complementar recolhida no mesmo inquérito, não só acerca dos indivíduos, mas também dos agregados familiares ou famílias.
- (4) Os inquéritos às famílias, ao medirem alterações individuais entre categorias da mão-de-obra e dentro das mesmas, podem ser indicados para fornecer não só dados fixos para uma determinada data ou período de tempo, mas também dados sobre fluxos e grandes alterações ao longo do tempo.

Uma outra razão, pela qual o manual dá realce aos inquéritos às famílias é que, em muitos países, outras fontes, tais como os inquéritos aos estabelecimentos ou registos administrativos, são inexistentes ou inaceitáveis, porque incompletas. Em muitos países, dada a existência de infraestrutura estatística, o desenvolvimento de um programa de inquéritos às famílias pode assumir aspectos mais imediatos e menos exigentes, do que os de um programa adequado de recolha de dados sobre população activa, baseado em inquéritos aos estabelecimentos e registos administrativos.

Deve ser referido, contudo, que a recolha de dados através de inquéritos às famílias tem certas implicações ao nível de custos, qualidade de dados, aptidão para fornecer dados de pequenas regiões ou grupos, etc.. Estes assuntos serão vistos, em maior pormenor, no Capítulo 10 sobre planeamento do inquérito, onde as vantagens e limitações relativas das várias fontes serão comparadas.

5. Âmbito e conteúdo do manual

O manual é formado por 14 capítulos, sendo esta introdução o primeiro deles. Os outros 13 estão organizados em duas partes: a Parte Um, que se centra em questões conceptuais e que é constituída por oito capítulos e a Parte Dois, que trata de assuntos metodológicos e que se consubstancia em cinco capítulos. O manual é complementado com apêndices, incluindo o texto integral das normas internacionais sobre estatísticas de população activa (Resolução I, Décima Terceira CIET, 1982), e um conjunto seleccionado de questionários de inquéritos nacionais de mão-de-obra.

A Parte Um cobre os seguintes temas: a população activa (Capítulo 2); a população activa do momento (a mão-de-obra) (Capítulo 3); a população habitualmente activa (Capítulo 4); emprego e horas de trabalho (Capítulo 5); desemprego (Capítulo 6); subemprego (Capítulo 7); relações entre emprego e rendimento (Capítulo 8); principais classificações económicas, incluindo actividades, profissões, e situação na profissão (Capítulo 9).

Os capítulos explicam em detalhe os conceitos e definições formulados nas normas internacionais. Em cada tópico procura-se discutir a aplicação adequada das normas internacionais em relação aos casos limite que levantam dúvidas e a certas categorias específicas de trabalhadores. São exemplos disso os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores sazonais, os trabalhadores familiares não remunerados a trabalhar ou temporariamente ausentes do trabalho, os aprendizes e estagiários, os trabalhadores desencorajados, os estudantes a tempo completo procurando trabalho, as pessoas sem trabalho procurando criar a sua própria empresa, as pessoas ocupadas na produção exclusivamente para consumo próprio, pessoas em situação de suspensão temporária de trabalho (“lay-off”) sem vínculo formal ao emprego, recrutas e membros regulares das forças armadas.

Cada capítulo descreve também os problemas da medição que surgem na aplicabilidade dos inquéritos e dá exemplos das soluções adoptadas na prática por diferentes países. São abrangidos assuntos como os limites de idade para a medição da população activa, a escolha de períodos de referência, os aspectos de compreensão envolvidos na medição dos vários conceitos, os problemas relacionados com a medição das horas de trabalho (horas normais de trabalho ou horas efectivamente trabalhadas) no caso de pessoas com horários de trabalho irregulares.

Todos os capítulos na Parte Um são iniciados com uma definição internacional relevante e, a maior parte, incluem um diagrama de fluxos de um questionário, mostrando como essa definição pode ser transformada numa sequência de questões, para o inquérito efectuar a medição. Estes diagramas foram desenhados, utilizando questionários de inquéritos de um grande número de países. Podem ser utilizados, não só como referência para o desenho de um questionário, mas também como forma de facilitar uma completa compreensão dos conceitos subjacentes e das suas interrelações. Para complementar estes diagramas de fluxos, foram acrescentados, nos Apêndices 5-13, extractos dos questionários dos inquéritos nacionais à mão-de-obra, traduzidos para Inglês, a fim de dar exemplos da variedade dos textos das perguntas e dos formulários de recolha de dados.

A Parte Dois do manual discute os assuntos técnicos envolvidos na elaboração e nas tarefas de um programa completo de um inquérito sobre população activa e, a esse respeito, trata dos aspectos principais a ser considerados na condução dos inquéritos às famílias. Os cinco capítulos desta parte abrangem: planificação, desenho e reestruturação do inquérito (Capítulo 10); plano de amostragem (Capítulo 11); desenvolvimento e desenho do questionário (Capítulo 12); tarefas do inquérito e processamento de dados (Capítulo 13); precisão e avaliação de dados (Capítulo 14).

No capítulo 12, os vários diagramas de fluxos do questionário apresentados na Parte Um do manual são colocados em conjunto. Com base neles, no fim do Capítulo 13 é mostrado um programa mínimo de quadros, para a apresentação dos principais resultados de inquéritos sobre população activa. Quando apropriadas, são indicadas classificações cruzadas por sexo, idade, estado civil, dimensão do agregado familiar, relação com o representante do agregado familiar e outras variáveis fundamentais. Contudo, o manual não se ocupa da medição de tais variáveis¹; para uma discussão dos assuntos conceptuais e práticos envolvidos é feita uma referência particular ao “*Manual de inquéritos às famílias*” (Nações Unidas, 1984) e aos “*Princípios e Recomendações para os Recenseamentos da população e da habitação*” (Nações Unidas, 1980).

¹ O mesmo se aplica a variáveis tais como o nível de habilitações literárias, a participação em formação profissional, recepção de subsídio de desemprego, as quais, embora relacionadas com as estatísticas sobre emprego, desemprego e subemprego, não pertencem ao programa-núcleo de inquéritos da população activa conforme o delineado nas normas internacionais

Referências

- Nações Unidas, 1980. *Principles and Recommendations for population and housing censuses*, Documentos Estatísticos, Série M. No. 67, Nova Iorque, Organismo de Estatística das NU.
- 1984. *Handbook of household surveys*, Revised ed., Estudos em Metodologia, Série F, No. 31, Nova Iorque, Organismo de Estatística das NU.

A população activa

2

1. Introdução

Um inquérito de população activa é uma inquirição acerca do número e características das pessoas que são economicamente activas. De acordo com as normas internacionais, a “população activa” compreende todas as pessoas de ambos os sexos que fornecem a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços, conforme se encontra definida nos sistemas de contas nacionais e balanços nacionais das Nações Unidas, durante um período de referência especificado. Segundo estes sistemas, a produção de bens e serviços inclui toda a produção e processamento de produtos primários, quer se destinem ao mercado, à troca ou ao autoconsumo, a produção de todos os outros bens e serviços para o mercado e, no caso dos agregados familiares que produzem tais bens e serviços para o mercado, a produção correspondente para autoconsumo.

As normas internacionais utilizam o termo “população activa” de forma genérica e, sem excluir outras possibilidades, identificam especialmente duas formas úteis de medida dessa população: a “população habitualmente activa”, medida em relação a um longo período de referência como, por exemplo, o ano; e a “população activa do momento”, medida em relação a um curto período de referência como, por exemplo, uma semana ou um dia. Um termo equivalente para este último, é o de “mão-de-obra”.

A medida da população activa envolve três considerações básicas: o âmbito da população a ser abrangida; a linha divisória entre as actividades económicas e as actividades não-económicas; e um enquadramento ou estrutura de medição para aplicar esta linha divisória àquela população. O propósito deste capítulo é o exame, em detalhe, dos dois primeiros pontos referidos. Os assuntos relativos à estrutura de medição, são discutidos nos dois capítulos seguintes, referentes à população activa do momento e à população habitualmente activa.

2. Âmbito da população.

Os inquéritos sobre população activa devem, em princípio, abranger toda a população, independentemente da sua condição perante o trabalho, sexo, estado civil, grupo étnico, etc.. Na prática, contudo, podem ser necessárias certas restrições. A este respeito devem salientar-se duas questões. A primeira, envolve a determinação do âmbito da população alvo do inquérito, i.e., a população que será representada pelo inquérito (população total ou civil, inclusão ou exclusão da população institucional, etc.). A segunda, refere-se à determinação do âmbito da população “com interesse”, i.e., aquela para a qual a inquirição relativamente à actividade económica tem significado (determinação dos limites de idade, inclusão ou exclusão dos inválidos, etc.).

Limites de idade

Os jovens abaixo de certa idade, ou são demasiado novos para estarem fisicamente aptos para trabalhar, ou, devido à legislação laboral nacional ou à frequência escolar obrigatória, não estão autorizados a fazê-lo. Na definição da população, para a qual a inquirição sobre actividade

económica vai ser feita, as principais considerações para a escolha do limite mínimo de idade, são: (a) a extensão e a intensidade de participação dos jovens nas actividades económicas; (b) a exequibilidade e o custo para medir tal participação com uma precisão aceitável.

Em países onde a escolaridade obrigatória e a legislação sobre a idade mínima de admissão num emprego, têm grande difusão e são amplamente respeitadas, a idade especificada nessas disposições deve ser utilizada, como base para determinar um limite mínimo de idade apropriado para medir a população activa. Contudo, deve ser tido em conta que, em geral, a legislação sobre a idade mínima de admissão num emprego, contempla excepções para determinados tipos de actividades (trabalho em empresas familiares, trabalho como parte integrante da formação profissional ou técnica, trabalhos leves, trabalhos artísticos, etc.).

Noutros países, no entanto, esta abordagem pode não ser apropriada. Em tais situações, o limite mínimo de idade para medição da população activa deve ser determinado empiricamente com base nas considerações (a) e (b) anteriores, utilizando, por exemplo, conhecimentos de técnicos especializados ou estudos piloto especialmente delineados para o efeito. Em relação a (b) deve referir-se que, quando as crianças e os jovens são empregados com consciência da ilegalidade, é pouco provável que esse tipo de trabalho seja declarado em inquéritos regulares. Por isso, é também pouco provável que resulte eficaz baixar o limite mínimo de idade, com o fito de abarcar o trabalho ilegal de crianças.

Deve realçar-se que, o propósito de determinar um limite mínimo de idade para a medição, não se destina a englobar, *in extenso*, toda e qualquer criança ou jovem ocupado em alguma actividade económica, mas assegurar que serão abrangidos todos aqueles que têm uma participação não negligenciável na actividade económica. Isto significa que, tendo estabelecido um limite de idade mínimo para a medição, pode ainda haver crianças abaixo dessa idade que estejam ocupados em alguma actividade económica. Onde e quando for de especial interesse, devem ser recolhidos, periodicamente, dados adicionais sobre crianças e jovens com idade inferior ao limite mínimo adoptado para medição da população activa.

O limite mínimo de idade para medir a população activa em inquéritos varia de país para país (OIT, 1986). Pode ser tão baixo como os 6 anos (Egipto) ou os dez anos (Brasil), ou tão alto como os 16 (Suécia, Estados Unidos). Porém, a maioria dos países usa os 14 ou 15 anos como limite mínimo de idade. Alguns utilizaram dois limites de idade: um limite mais baixo, para a recolha de informação sobre actividade económica e um limite ligeiramente superior, para a classificação dentro da população activa. São exemplos disso, o Canadá (14 e 15), Índia (5 e 15) e Venezuela (10 e 15).

As normas internacionais referem um limite de idade mínimo para a medição da população activa e das suas componentes, embora não especifiquem um valor concreto. Isto significa que, esse limite, deve ser determinado de acordo com as condições predominantes em cada país. Os Princípios e Recomendações para os Recenseamentos da População e da Habitação das Nações Unidas especificam que, o limite mínimo de idade adoptado para as questões do recenseamento sobre actividade económica, nunca devem ser superiores aos 15 anos. Para além disso, é mencionado que os países onde uma grande proporção da mão-de-obra se encontra ocupada na agricultura (um tipo de actividade na qual, normalmente, participam muitas crianças), terá necessidade de escolher uma idade inferior à dos países altamente industrializados, onde o emprego de crianças é raro. Para permitir as comparações internacionais, é recomendado que, quaisquer quadros de resultados com características económicas que não tenham classificações cruzadas por idades, devem, pelo menos, distinguir entre as pessoas com menos de 15 anos de idade e as pessoas com mais de 15 anos (Nações Unidas, 1980, § 2-187).

Qualquer que seja o limite de idade mínimo adoptado, pode existir, em certos países, um substancial número de crianças com idade inferior, que estejam ocupadas em várias actividades económicas, por exemplo, em plantações e outras empresas agrícolas produzindo com finalidades comerciais, ou em empresas familiares e de pequena dimensão, produzindo para consumo próprio ou local. Em tais situações, poderá haver uma necessidade de obter dados complementares sobre o número, características e condições de trabalho de tais crianças, quer sejam ou não consideradas como economicamente activas em estatísticas regulares. Nas normas

internacionais, foi contemplada explicitamente uma disposição sobre a recolha periódica de dados adicionais sobre crianças e jovens, abaixo de um limite mínimo de idade adoptado para medir a população activa, tendo em vista estudar as fases de transição entre a actividade escolar e a actividade profissional, a fim de revelar as relações entre a frequência escolar e a participação na actividade económica e desenvolver, quando necessário, as medidas de política adequadas.

Para lá de um limite de idade mínimo, certos países utilizam também um limite máximo. A adopção de um limite superior de idade específico, significa que todas as pessoas acima desse limite de idade, são excluídas dos resultados sobre população activa. Alguns países industrializados (e.g. Dinamarca, Suécia, Noruega, Finlândia) estabeleceram uma idade limite máxima de 74 anos. Entre os países em desenvolvimento, alguns (e.g. Egipto, Malásia, México) restringiram o inquérito sobre características económicas a pessoas com menos de 65 anos de idade. A maioria dos países, no entanto, não utilizam um limite máximo de idade. Similarmente, as normas internacionais não referem um limite máximo de idade, para a medição da população activa e das suas componentes.

Grupos de população específicos

Em princípio, as estatísticas sobre população activa devem representar a situação de toda a população do país. Num sentido mais lato, a população total é constituída por todos os residentes habituais de um país ou por todas as pessoas presentes nesse país no momento do inquérito. O total de todos os residentes habituais, é geralmente referido como a população *de jure* e o total das pessoas presentes, como a população *de facto*. As implicações da escolha entre os dois conceitos de população, no plano de amostragem e na qualidade dos dados, são examinadas na Parte Dois do manual.

Na prática, os inquéritos nem sempre abrangem a população total do país, seja a *de jure*, seja a *de facto*. Pode ficar excluído um ou outro grupo da população, dependendo das circunstâncias nacionais. Um grupo importante muitas vezes excluído do âmbito da população inquirida é o das forças armadas. A informação sobre as forças armadas é, em geral, considerada secreta; para além disso, a parte principal dos membros das forças armadas vive em aquartelamentos ou zonas militares, locais que estão normalmente excluídos do âmbito do inquérito por razões práticas.

Quando os membros das forças armadas não são incluídos no inquérito, deve ser obtida das instâncias governamentais correspondentes, sempre que possível, informação em separado sobre o seu número total, para que se tenha um valor da população activa total, de acordo com as normas internacionais. Uma definição de “membros das forças armadas” e do seu tratamento estatístico é discutido, mais à frente, no Capítulo 5 sobre emprego.

Além dos membros das forças armadas a viverem em instalações militares, muitos inquéritos excluem também todas as outras pessoas residentes em instituições. A população institucional compreende as pessoas que não são membros de “agregados familiares normais”. Esse tipo de população inclui as pessoas a viver em instalações militares, instituições correcionais e penais, dormitórios de escolas e universidades, instituições religiosas, hospitais, etc.. A exclusão da população institucional é basicamente devida a considerações práticas de amostragem. No entanto, o seu impacto na dimensão da população activa total não deverá ser importante. Além do pessoal ligado às instituições e dos membros das forças armadas (excluídos apenas se não habitarem “agregados familiares normais”, encontrando-se a viver em dormitórios, aquartelamentos ou acomodações similares), o número de residentes em instituições, que estejam ocupados em actividades económicas, será normalmente muito pequeno.

Por conseguinte, na prática, o âmbito de muitos inquéritos sobre população activa está limitado à população civil não-institucional. Por várias outras razões, os inquéritos podem também excluir do seu âmbito outros grupos de população, tais como estrangeiros, nómadas, minorias étnicas, trabalhadores imigrantes sazonais, pessoas sem habitação, pessoas vivendo em habitações móveis, pessoas vivendo em lugares remotos ou de difícil acesso, marinheiros de navios mercantes e pescadores vivendo no país, mas embarcados no momento do inquérito.

Uma questão que se relaciona com a anterior, é a de a população activa dever ser medida no local de residência ou no local de trabalho. Este assunto é relevante para as subclassificações regionais das estatísticas, particularmente quando se entende obter dados do inquérito para pequenas áreas geográficas. Segundo a medição se realize no local de residência ou no local de trabalho, os resultados obtidos podem diferir substancialmente em pequenas regiões, onde diária ou semanalmente, a ida para e o retorno do local de trabalho é comum. O total nacional da população activa pode mesmo ser afectado por tais medições diferenciadas, especialmente quando os residentes de um país atravessam diariamente a fronteira para trabalharem num país vizinho.

Em geral, é importante para a própria interpretação e análise, que o âmbito de um inquérito seja cuidadosamente definido e se apresente a sua descrição completa. Deve ser claramente especificado quais os grupos excluídos ou incluídos, qual o conceito de população utilizado (de jure ou de facto) e como é medida a população activa (local de residência ou local de trabalho).

3. Âmbito da actividade económica

Actividade económica e os limites da produção no SCN

Uma compreensão clara do conceito e delimitação da actividade económica é fundamental para a correcta aplicação das definições de emprego, desemprego e população activa em inquéritos às famílias ou indivíduos. A fronteira exacta entre as actividades económicas e as não-económicas é uma questão de convenção, mas, a menos que seja estabelecida uma linha divisória precisa, não pode ser determinado o correcto tratamento estatístico de muitas situações encontradas na prática e, em consequência, as estatísticas resultantes têm maior probabilidade de estar sujeitas a controvérsia e a erros de resposta mais elevados.

O conceito de actividade económica adoptado pela Décima Terceira CIET (1982), para a medição da população activa, está definido em termos de produção de bens e serviços conforme é referido pelo Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas (adiante referido como SCN; Nações Unidas, 1968a). Assim, as pessoas devem ser consideradas como activas, se (e só se) contribuem ou estão disponíveis para contribuir, para a produção de bens e serviços que caia dentro dos limites do conceito de produção do SCN. A utilização de uma definição uniforme de actividade económica serve para assegurar que, os conceitos de actividade das estatísticas de emprego e os das de produção são consistentes, facilitando assim a análise conjunta de ambas as séries estatísticas.

A actividade económica, consoante a definição do actual SCN, abrange toda a produção para o mercado e certos tipos de produção não destinada ao mercado, incluindo a produção e processamento de produtos primários para autoconsumo, construção por conta própria e outras produções de activos fixos para uso próprio. Exclui actividades não remuneradas, tais como actividades domésticas não remuneradas e os serviços voluntários para a comunidade.

A produção de bens e serviços conforme a especificação do SCN compreende:

(a) a produção de bens e serviços normalmente destinada à venda no mercado a um preço que pretende cobrir o seu custo de produção (SCN § 6.2 e § 232);

(b) a produção de outros bens e serviços, que não são normalmente vendidos a um preço destinado a cobrir o custo de produção; estes artigos vão desde os serviços governamentais e serviços privados não lucrativos para os agregados familiares, aos serviços domésticos prestados por um agregado familiar a outro (SCN § 6.2 e § 235); e

(c) tipos específicos de produção para consumo próprio e formação de capital fixo para uso próprio (SCN §§ 6.19 e 6.23):

(c1) toda a produção de produtos primários para autoconsumo, isto é, os produtos característicos da agricultura, caça, pesca, silvicultura e minas e pedreiras;

(c2) o processamento de artigos primários pelos seus produtores a fim de obter bens, tais como manteiga, queijo, farinha, vinho, azeite, vestuário ou mobiliário para uso próprio, quer vendam ou não alguns destes produtos no mercado;

(c3) produção para consumo próprio de outros artigos, mas apenas quando são também produzidos para o mercado pelo mesmo agregado familiar;

(c4) toda a produção de activos fixos para uso próprio, isto é, construção por conta própria de edifícios, estradas e trabalhos similares, assim como a fabricação de ferramentas, instrumentos, recipientes e artigos similares, os quais têm uma esperança de vida útil de um ou mais anos; e

(c5) o rendimento total das residências ocupadas pelo proprietário.

O conceito de actividade económica para a medição da população activa abrange todas as actividades correspondentes a (a), (b) e (c) definidas anteriormente, com excepção de (c5). Este último item, mais do que uma actividade, representa um valor monetário imputado. Por conveniência, as actividades correspondentes a (a) e (b) são designadas aqui como produção para o mercado (ou actividades de mercado), enquanto as que correspondem aos itens (c1) a (c4) são denominadas de produção não destinada ao mercado (ou actividades não de mercado). O total da produção para o mercado e não destinada ao mercado constitui o conjunto das actividades económicas. Todas as outras actividades são chamadas actividades não-económicas. A distinção entre a produção para o mercado e a produção não para o mercado realça convenientemente o facto de a actividade económica incluir certos tipos de produção não destinada ao mercado; por outro lado, os métodos a ser utilizados para identificar, nos inquéritos, a actividade económica dos indivíduos, podem diferir de acordo com o tipo de produção. O âmbito da actividade económica, em termos dos diferentes tipos de produção prosseguida, é mostrado esquematicamente na Figura 1.

Note-se que, os actuais limites do conceito de produção do SCN, excluem os seguintes tipos de produção para autoconsumo: o processamento de artigos primários por agregados familiares que não os produzem; a produção, pelas famílias, de outros artigos, dos quais não vendem qualquer parte no mercado; e a reparação e manutenção pelas famílias, de casas e outras construções, em benefício próprio. Exclui também actividades domésticas não remuneradas, tais como a preparação de refeições para consumo próprio, o coser ou reparar roupas para uso próprio, o ensinar os próprios filhos ou tratar deles em caso de doença.

A razão para se incluírem certos tipos de produção não destinada ao mercado e para se excluírem outros na presente definição do SCN, situa-se na importância relativa destas actividades em muitos países e na existência frequente de sucedâneos de mercado, isto é, a existência de bens e serviços idênticos ou muito semelhantes, que também estão normalmente disponíveis no mercado (Nações Unidas, 1986a). Existem também considerações de ordem prática envolvidas. Quando as mesmas pessoas estão ocupadas simultaneamente na produção para o mercado e não destinada ao mercado, é muitas vezes impossível, na prática, medir as duas componentes separadamente; assim, ao estabelecer os limites de produção do SCN, ou ambas as componentes serão incluídas ou serão excluídas. Visto que essa definição do SCN é entendida como abrangendo completamente a produção de mercado, torna-se então necessário incluir, também, a inseparável componente da produção não destinada ao mercado. Aplica-se um argumento similar ao tratamento específico da transformação de produtos primários para autoconsumo, o qual não pode ser separado da produção daqueles produtos, quando levado a cabo pelas mesmas famílias.

Nas economias de planificação central, que utilizam o sistema de produção material, o conceito de produção está confinado à produção material, isto é, à produção de (1) bens e (2) serviços relacionados com a produção, reparação, transporte e distribuição de bens (normalmente referidos como serviços materiais). Exclui todos os outros serviços abrangidos pelo conceito do SCN (para mais pormenores veja-se Nações Unidas, 1977). Contudo, ao medir a população activa, é abrangido o emprego nas esferas produtiva e não-produtiva. As estatísticas são normalmente coligidas de forma a mostrarem, em separado, as duas categorias (Nações Unidas, 1986b).

Produção para o mercado

A produção para o mercado inclui as actividades de trabalhadores com emprego em fábricas, empresas, explorações agrícolas, no comércio e na prestação de serviços, em empresas familiares e outras unidades económicas dedicadas à produção de bens e serviços que se destinam

a ser vendidos no mercado, seja a preços de mercado ou a preços subsidiados. Inclui também as pessoas com emprego em organismos governamentais e outras instituições sociais e culturais, mesmo que a sua produção não seja vendida no mercado (ou pode ser vendida a um preço que, muitas vezes, não cobre o custo de produção). Em geral, a produção para o mercado encontra-se em todas as actividades inseridas na Classificação Internacional Tipo de Actividades (aqui designada CITA 1968), i.e., agricultura, caça, silvicultura e pesca; indústrias extractivas; indústrias transformadoras; electricidade, gás e água; construção; comércio por grosso e a retalho; restaurantes e hotéis; transportes, armazenagem e comunicações; bancos, seguros, operações sobre imóveis e serviços prestados às empresas; e serviços prestados à comunidade, sociais e pessoais (Nações Unidas, 1968b).

Caracteristicamente, a produção de mercado envolve algum tipo de remuneração para aqueles que para ela contribuem. A remuneração pode ser na forma de pagamento ou de lucro. A remuneração pode ser feita em dinheiro ou em géneros, seja ou não recebida durante o período em que o trabalho é feito. O pagamento em dinheiro inclui os ordenados ou salários, pagos ao tempo ou à peça, honorários ou gorjetas, bonificações ou gratificações, e todos os outros pagamentos recebidos directamente pelos trabalhadores pelo tempo trabalhado ou pelo trabalho executado, e pelo tempo não trabalhado, como é o caso das licenças remuneradas e das férias pagas. O pagamento em géneros pode ser efectuado sob a forma de alimentos, bebidas, combustível, habitação ou rendas subvencionadas, e outros bens e serviços. Não raro, em alguns países, a única forma de remuneração é o pagamento em géneros, particularmente para os trabalhadores agrícolas recebendo uma parte da colheita ou para certos tipos de aprendizes que trabalham a troco de alimentação e alojamento.

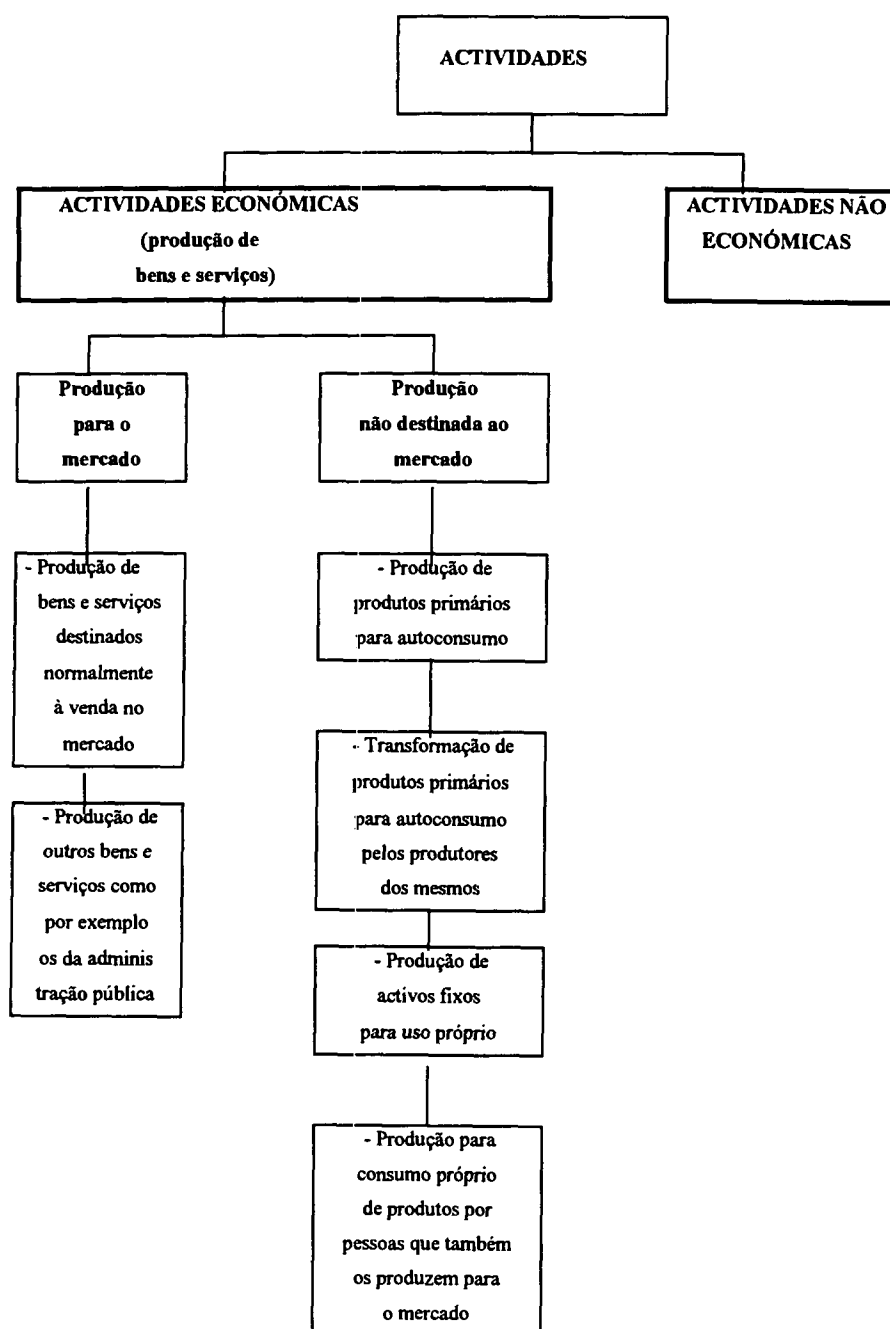
A produção para obtenção de um lucro é outra forma de produção para o mercado. Inclui as actividades dos agricultores, comerciantes, artesãos, proprietários de oficinas, médicos, advogados, e outras pessoas que gerem a sua própria empresa, com ou sem empregados e com ou sem vendas ou clientes, durante o período de tempo especificado para o inquérito, e mesmo que não tenham obtido proveitos. De igual modo, inclui as actividades de membros da família que participam na produção de uma empresa familiar que produz para o mercado, mesmo que não seja recebido directamente qualquer pagamento pelo trabalho efectuado. Inclui também a produção destinada à troca.

Produção não destinada ao mercado

Os quatro tipos mais importantes de produção não destinada ao mercado, incluídos no conceito de produção do SCN, são os seguintes:

Produção de bens primários para autoconsumo, que compreende os produtos característicos da agricultura, caça, silvicultura, pesca e extracção de minérios. Corresponde às actividades das principais divisões 1 e 2 da CITA 1968. Em todo o mundo, muitos agricultores, caçadores, pescadores e outras pessoas, alimentam-se a si próprios e às suas famílias com as colheitas que semearam, o gado que criaram, os animais que caçaram e o peixe que capturaram. Muitos utilizam também as pedras que apanham e a madeira que cortam como abrigo e aquecimento. Os produtos primários produzidos pelas famílias para seu próprio uso, constituem uma importante parte do consumo total das famílias em muitos países. e o correspondente produto é, em geral, incluído nas contas e balanços nacionais. Além disso, visto que, com o processo de especialização e desenvolvimento económico, pode ter lugar um deslocamento da produção para consumo próprio para a de mercado, é essencial contar com estas actividades familiares nas estatísticas de emprego, até para se poder efectuar uma comparação da população activa em diferentes períodos e para diferentes países. Na primeira coluna do Quadro 1 estão listados exemplos de produção primária para autoconsumo, os quais devem ser considerados como actividade económica, de acordo com o SCN.

Figura 1. O âmbito da actividade económica em termos do actual conceito da produção bens e serviços do SCN



Quadro 1. Exemplos de actividades não destinadas ao mercado, abrangidas pelo conceito de produção de bens e serviços do SCN.

Todas incluídas			Basicamente excluídas (a não ser que também sejam produzidas para o mercado ou se considerem formação de capital fixo)
Produção primária	Transformação de produtos primários (1)	Formação de capital fixo	
Cultivo ou colheita de cereais, frutos ou vegetais	Debulha e moagem de cereais	Construção de habitações	Reparação e manutenção de habitações e construções agrícolas
Produção de ovos, leite ou alimentos	Produção de manteiga e queijo	Construção de edificações agrícolas	Ensilagem de cereais(2)
Caça de animais e aves	Abate de gado	Construção de barcos e canoas	Captação de água(2)
Pesca de peixe, marisco e bivalves	Curtimenta de couros e peles	Preparação dos terrenos para as sementeiras	Alfaiataria e costura (2)
Corte de lenha para combustível e preparação de postes	Conservação de carne e de peixe		Artesanato feito de produtos não-primários (e.g. calçado de borracha, louça de metal)
Recolha de materiais para coberturas de colmo e tecelagem	Fabrico de cerveja, vinho e bebidas espirituosas		Serviços de parteira
Fabrico de carvão de lenha	Trituração de sementes de oleaginosas		Serviços funerários
Extracção de sal mineral	Fabrico de cestos e esteiras		
Apanha de turfa	Olaria		
	Tecelagem		
	Fabrico de mobiliário		

(1) Estas actividades são apenas incluídas se envolverem a transformação de produtos primários pelos próprios produtores. Triturar o milho (produto primário) para fazer farinha está incluído na produção total, mas a utilização de farinha (um produto transformado) para fazer pão, está excluída. (2) Em estudo para inclusão no conceito de produção do SCN revisto; veja-se pag.24.

Fonte: Baseado no Conceptual Framework of the revised SCN, documento preparado pelo Organismo de Estatística das NU, OCDE, CEE, FMI e Banco Mundial para o Secretariado Conjunto do Grupo de Trabalho sobre Contas Nacionais (Genebra, CEE), 3-7 Março 1986).

A transformação de produtos primários para autoconsumo abrange actividades tais como moagem de cereais, abate de gado, preparação e conservação de carnes, fabrico de manteiga, queijo e outros produtos lácteos, fiação e curtimenta, fabrico de cestos e esteiras, fabrico de móveis e acessórios de madeira, etc.. Correspondem, na sua maior parte, aos grupos 31,32 e 33 da divisão 3 (Indústrias Transformadoras) da CITA 1968. Em vários países, muitas famílias efectuem grandes quantidades de transformações primárias deste tipo para seu próprio uso. Quer vendam, ou não, alguns desses produtos, tais actividades são convencionalmente consideradas como actividades económicas e, se significantes, são geralmente tidas em conta nas contas e

balanços nacionais. Deve ser realçado, que estas actividades só são consideradas como actividades económicas, se envolverem a transformação de produtos primários. Assim, a moagem de cereais (um produto primário) para fazer farinha é incluída, mas a utilização da farinha (um produto transformado) para cozer pão é excluída. Analogamente, a fiação de fibras de algodão (um produto primário) é incluído, mas a actividade de coser os tecidos (produto transformado) é excluída. Mais exemplos são dados na segunda coluna do Quadro 1.

No entanto, deve ser dada atenção ao facto de que, devido à natureza específica de algumas actividades, pode, na prática, ser difícil ou mesmo impossível, fazer uma distinção clara entre a transformação de produtos primários e a de outros produtos. Tal caso ocorre quando uma actividade envolve simultaneamente a transformação, quer de produtos primários, quer doutros produtos (e.g. o cozinhar de alimentos), ou quando a transformação de produtos não-primários está estreitamente ligada à de produtos primários, sendo ambas efectuadas pelas mesmas pessoas (p.ex. tecelagem a partir de fios de produção caseira). Para além do mais, deve ser realçado que o SCN inclui apenas a transformação de produtos primários *pelos produtores desses próprios produtos*, o que significa que a transformação de bens primários para consumo próprio, por aqueles que os não produziram, é excluída. Assim, por exemplo, a trituração de sementes de oleaginosas para venda no mercado não é incluída, mas essa trituração efectuada para utilização pelo próprio, é-o.

A *produção de activos fixos para utilização própria* abrange essencialmente a construção por conta própria (divisão principal, CITA 1968). Inclui a construção de casas, caminhos privados, poços e outras instalações privadas. Em vários países, a construção de casas é, em grande medida, realizada por conta própria, contribuindo assim para o património habitacional do país. De igual modo, a produção por conta própria de ferramentas, instrumentos, recipientes e artigos similares, que tenham uma significativa esperança de vida (i.e. tempo suficiente, um ano ou mais, para serem classificados como bens de investimento), é também, em princípio, considerada como actividade económica. São dados exemplos na terceira coluna do Quadro 1. Deve mencionar-se que, a construção por conta própria, não inclui normalmente a reparação. Pode, contudo, incluir certos tipos de melhoramentos, tais como a ampliação de uma casa agrícola, a construção de um piso suplementar ou a renovação completa de uma casa.

A *produção de outros produtos não-primários para consumo próprio* compreende principalmente indústrias, mas pode também incluir transportes, comunicações e outros serviços. Estas actividades, efectuadas para autoconsumo, consideram-se como actividades económicas *apenas* se forem realizadas em conjunto com a produção para o mercado. Assim, quando um sapateiro, que habitualmente produz para o mercado, faz sapatos para a família, essa actividade é considerada económica, muito embora seja uma produção não destinada ao mercado. Este tipo de produção não comercializada, afecta a medição da produção global, do valor acrescentado, do rendimento, etc., mas, em geral, não tem impacto na medição da população activa. Isto deve-se a que, as pessoas que produzem, tanto para o mercado, como para consumo próprio, são incluídas entre os “activos”, com base na sua produção para o mercado, independentemente da produção adicional para autoconsumo. A produção não destinada ao mercado pode, no entanto, afectar a medição de horas trabalhadas e dos conceitos relacionados.

A partir das descrições anteriores, fica claro que a produção não destinada ao mercado (tal como a produção para o mercado) é definida em termos de utilização final do produto e não em virtude de a produção ser ou não remunerada. Por exemplo, o cultivo de vegetais para consumo próprio é uma produção não destinada ao mercado, não porque a actividade não seja remunerada mas porque o produto não se destina à venda no mercado. Note-se, também, que a utilização da expressão “não destinada ao mercado” não significa que, no processo produtivo, não haja de todo lugar à transacção comercial. Um exemplo deste tipo de produção, envolvendo transacções comerciais, é a actividade de uma pessoa que compra sementes no mercado para cultivo de vegetais e que fica com a colheita para seu próprio consumo.

As normas internacionais contêm uma prescrição distinta relativamente às pessoas ocupadas exclusivamente na produção de bens e serviços para consumo próprio ou do seu agregado familiar. Nela se especifica, que tais pessoas devem ser consideradas como activas, se a sua

produção inclui uma “importante contribuição para o consumo total da família”. Esta prescrição serve para excluir da população activa, pessoas meramente ocupadas nalguma actividade não destinada ao mercado, de importância reduzida, como é o caso de pessoas que cultivam hortaliças no quintal de sua casa, mas cuja subsistência não depende significativamente desse facto. O tratamento especial desse tipo de pessoas está em conformidade com as estatísticas das contas nacionais, as quais, muitas vezes, excluem actividades económicas não destinadas ao mercado, que sejam consideradas negligenciáveis. A questão de como aplicar aos inquéritos a prescrição de “importante contribuição”, será discutida no Capítulo 5 sobre emprego.

Exemplos de actividades especiais

Em muitos países, uma parte substancial da população trabalha por conta de outrem em empresas privadas ou no sector público, ou dirige uma exploração agrícola, ou uma empresa industrial, comercial ou de prestação de serviços que produzem bens e serviços para venda no mercado. Também existem muitas pessoas, particularmente em zonas rurais de países em vias de desenvolvimento, que trabalham a terra para produzir produtos agrícolas e afins, para seu próprio consumo. Dada a definição de actividade económica, mencionada anteriormente, resulta claro que estas actividades têm um cariz económico e que as pessoas que nelas intervêm pertencem à população activa. Contudo, há muitas situações incertas, isto é, nos “limites” da definição, para as quais não é imediatamente óbvio, que certos tipos de actividades devam ser consideradas como económicas e as pessoas envolvidas, como economicamente activas.

A Lista A, que abaixo se reproduz, dá alguns exemplos de actividades especiais que devem ser consideradas económicas, de acordo com o conceito de produção de bens e serviços do SCN descrito anteriormente (produção para o mercado e produção não destinada ao mercado). Uma segunda Lista (B) dá exemplos de outras actividades que não devem ser consideradas económicas, para a medição da população activa. As duas listas complementam os exemplos do Quadro 1. no que concerne a produção não destinada ao mercado.

Lista A: Exemplos de situações que *devem ser consideradas como actividade económica* de acordo com o conceito de produção de bens e serviços do SCN:

- A1. venda de jornais ou bilhetes de lotaria na rua; lavagem de pábrabras de carros junto aos semáforos a troco de gorjetas ;
- A2. gestão da própria empresa ou exploração agrícola, embora não esteja envolvido directamente na produção;
- A3. reparação de equipamento de trabalho para futura utilização, p.ex. um pescador que repara o seu barco ou rede para próximas fainas;
- A4. comprar ou instalar equipamento e efectuar encomendas, na preparação para a abertura de uma nova empresa;
- A5. trabalhar, sem remuneração, numa empresa familiar, mas com direito à participação nos lucros da empresa;
- A6. trabalho não remunerado numa empresa dirigida por um familiar, vivendo na mesma habitação (p. ex. limpeza e selecção das colheitas comercializadas);
- A7. trabalho no domicílio, i.e., uma prática predominante em algumas empresas, onde toda ou parte da produção é distribuída por diferentes pessoas ou famílias, para ser efectuada em sua própria casa e pela qual estas pessoas ou famílias recebem um pagamento com base nas peças efectuadas, p.ex., o mestre tecedor atribui tarefas a diferentes famílias, ou o fabricante de bidi na Índia, o qual organiza os bidis(cigarros locais envoltos em folha de tabaco) a ser produzidos através da distribuição de trabalho entre diferentes famílias;
- A8. trabalho em permuta, i.e., uma prática em alguns países, pela qual o trabalho é trocado entre as famílias com finalidades produtivas, tal como o trabalho realizado, por acordo, por um proprietário de uma exploração agrícola, ou membros da sua família, na exploração de outro agricultor;

- A9. a produção de bens e serviços para troca , p.ex. a prática de algumas famílias nómadas na troca de leite de cabra, manteiga ou outros produtos caseiros, por vestidos ou calçado produzidos por outras famílias;
- A10. trabalho caucionado, i.e., trabalho para um empregador, proprietário rural ou prestamista para satisfazer uma obrigação (normalmente uma dívida), sem remuneração ou com uma remuneração inferior ao normal, até que a mesma possa ser liquidada;
- A11. serviços domésticos remunerados, incluindo cuidados e ensino de crianças em casa de outras pessoas, a troco de pagamentos em dinheiro, alimentação e alojamento ou outro tipo de pagamento em géneros como, por exemplo, vestuário;
- A12. cozinhar alimentos para os trabalhadores que trabalham na exploração agrícola de que se é proprietário, quando os alimentos são fornecidos como parte integrante das remunerações dos trabalhadores;
- A13. aprendizagem e formação no posto de trabalho que estão associadas com as actividades produtivas de uma empresa, mesmo se não é paga qualquer remuneração;
- A14. a actividade religiosa remunerada de membros de ordens religiosas;
- A15. funções militares de pessoal militar de carreira e de recrutas, assim como as tarefas em serviços civis equivalentes.

Lista B: Exemplos de situações que não devem ser consideradas como actividade económica, i.e., caem fora dos limites do conceito de produção do SCN:

- B1. trabalho realizado sem remuneração para um membro da família, que não possui uma empresa ou exploração agrícola, mas é ele próprio (ou ela própria) um trabalhador por conta de outrem, como por exemplo, trabalho de dactilografia para o conjuge, o qual, por sua vez, é advogado numa empresa;
- B2. trabalho sem remuneração para um membro da habitação que não é familiar, por exemplo, trabalho numa mercearia que é propriedade de um inquilino;
- B3. trabalho sem remuneração para um familiar que não vive na mesma habitação, p.ex., ajuda prestada no salão de chá de um tio que vive noutra casa (contudo, tal como sugerido pelas Nações Unidas nos Princípios e Recomendações para os Recenseamentos da População e da Habitação (Nações Unidas, 1980), onde é habitual, em particular para jovens, trabalhar sem remuneração numa empresa gerida por um familiar que não habita na mesma casa, tal trabalho pode ser considerado como actividade económica);
- B4. actividades domésticas não remuneradas, tais como tarefas domésticas, corte de relva, pintura da casa;
- B5. formação não relacionada com as actividades produtivas da empresa, mesmo que seja recebido um subsídio financeiro que permita à pessoa frequentá-la, p.ex., estudantes de enfermaria ou de laboratório;
- B6. serviços voluntários para organizações tais como hospitais locais, associações de escolas ou de pais, ou trabalho comunitário não remunerado para reparação de estradas, etc.;
- B7. trabalho em quintas ou oficinas correcionais, mesmo se é recebida alguma forma de compensação pelo trabalho. No SCN, as remunerações pagas a reclusos e os custos de alimentação e alojamento deles não são considerados como produção, mas sim como parte do consumo público intermédio;
- B8. investimento numa empresa, mas que não contribui para a sua gestão ou funcionamento efectivo, p.ex., deter acções ou fundos de uma empresa.

Os dois conjuntos de exemplos, dados anteriormente, não são exaustivos. Na prática, aparecem muitas outras situações, tais como esquemas de formação-emprego que actualmente estão a ser desenvolvidos em muitos países europeus e vários tipos de aprendizagem não remunerada, comum em muitos países africanos. Serão dadas no Capítulo 5 sobre emprego, algumas directrizes para o apropriado tratamento estatístico de tais situações. Em geral, a inclusão ou exclusão de uma actividade do âmbito das actividades económicas, deve ser

examinada à luz dos detalhes da definição de produção de bens e serviços do SCN, no contexto em que se insere a medição da população activa e das circunstâncias nacionais predominantes.

Tratamento das actividades ilegais

O conceito de actividade económica do SCN não distingue entre a natureza legal e *ilegal* das actividades. No entanto, devem ser diferenciados dois tipos de actividades ilegais. As primeiras são as actividades legais em si próprias, mas que são realizadas de forma ilegal, como o trabalho de um imigrante ilegal numa quinta de citrinos, trabalhar na construção civil sem uma autorização, vender mercadorias sem licença, trabalho “não declarado” por motivos de evasão fiscal ou com medo de perder as prestações do seguro de desemprego, ou porque o empregador quer evitar os pagamentos para a segurança social ou executar outros requisitos da legislação laboral. Estas actividades devem, em princípio, ser consideradas como actividades económicas. Na prática, no entanto, a sua medição é problemática. Em resultado disso, os seus efeitos sobre as estatísticas de emprego e de desemprego são difíceis de avaliar (Estados Unidos, 1984).

O segundo tipo de actividades ilegais refere-se a actividades que são ilegais em si próprias tais como, em alguns países, a prostituição pública, a venda e o tráfico de drogas. O tratamento estatístico destas actividades não é conceptualmente claro e não pode ser dada aqui uma recomendação geral. O actual SCN não se refere à legalidade de uma actividade, quando decide se a mesma deve ou não ser incluída na produção bruta. Num recente exame internacional deste assunto, obteve-se a seguinte conclusão: “Em princípio, a produção de bens e serviços ilegais é incluída na produção bruta, mas para que um país inclua na prática um tipo específico de produção ilegal, tal facto dependerá da sua importância relativa e das possibilidades de efectuar estimativas plausíveis” (Nações Unidas, 1986c). O assunto será discutido mais tarde, como parte da futura revisão do SCN.

Actividades não económicas

Embora a definição de produção de bens e serviços do SCN abranja um grande conjunto de actividades, ainda permanecem muitas outras fora do seu âmbito. Exemplos importantes são as actividades não remuneradas, tais como as tarefas domésticas, cuidados de enfermagem com os próprios filhos, confecção de vestuário para uso próprio, reparações do tipo “faça-o você mesmo”, armazenamento de colheitas, carregamento de água para uso doméstico, ajuda voluntária em hospitais e distribuição gratuita de alimentos a idosos.

Que estas actividades caiam, no presente, fora dos limites da definição de actividade económica do SCN, não significa que, de todo, não sejam medidas estatisticamente (Goldschmidt-Clermont, 1988). Muitas destas actividades são realizadas principalmente por mulheres e são reconhecidas como uma contribuição para o bem-estar da sociedade e para o desenvolvimento da economia. As normas internacionais contêm uma disposição para a identificação de pessoas ocupadas em serviços comunitários e voluntários não remunerados, assim como para as pessoas ocupadas em tarefas domésticas não remuneradas que caem fora dos limites de actividade económica, para as classificar, separadamente, dentro da população inactiva.

Dada a importância destas actividades, a sua medição deve ser baseada num apropriado enquadramento conceptual, distinto do que é utilizado para medir a população activa. A separação das duas estruturas é necessária para assegurar uma medição completa, abrangendo todas as pessoas que estiveram ocupadas em serviços voluntários ou actividades domésticas não remuneradas, quer também tenham estado, ou não, ocupadas numa actividade económica.

Serviços comunitários e voluntários não remunerados

Na maioria dos países, os serviços sociais tais como a educação, a assistência médica e os cuidados com crianças e velhos são muitas vezes prestados, no todo ou em parte, por voluntários, trabalhando em projectos comunitários ou organizações privadas sem fins lucrativos. Muitas vezes, os serviços de emergência, como o salvamento marítimo e os bombeiros, são organizados numa base de voluntariado. Em muitos países em vias de desenvolvimento, especialmente nas

zonas rurais, os membros de agregados familiares trabalham frequentemente de forma voluntária, em tarefas de desenvolvimento comunitário tais como, construção de escolas, abertura de poços, enchimento de valas, limpeza de depósitos, etc..

Em geral, a finalidade do trabalho voluntário consiste em proporcionar um serviço aos outros que, de outra forma, não estaria ao seu dispor. Num inquérito realizado como complemento ao Inquérito à Mão-de-obra do Canadá, as actividades voluntárias foram definidas como “atitudes tomadas de livre vontade, não remuneradas, em que um indivíduo transmite um bem ou serviço a outro indivíduo, a uma organização ou à comunidade”(Canadá, 1987). As três características básicas de uma actividade voluntária são: (a) a actividade é essencialmente não remunerada; (b) é levada a cabo livremente sem coerção, em contraste, por exemplo, com o serviço militar obrigatório; e (c) é realizado para uma organização, uma comunidade ou um indivíduo não pertencente à família e não habitando, mesmo, a própria casa. Para uma discussão mais detalhada sobre trabalho voluntário em diferentes países, veja, nomeadamente, Gidron(1980), Paterson(1982), Le Net e Werquin(1985), Jonkers(1988), e as referências que os mesmos apontam.

Actividades domésticas não remuneradas

Muitas actividades domésticas não remuneradas estão próximas dos limites do que é definido como actividade económica e a sua exclusão é uma questão de convenção. Por exemplo, em famílias do meio rural, onde se preparam diariamente alimentos frescos, é difícil traçar a linha divisória entre a confecção de alimentos (uma actividade que cai dentro da definição) e o cozinhar para a família (uma actividade excluída). Para além do mais, enquanto o cozinhar para a sua própria família é excluído do âmbito da actividade económica, a preparação de alimentos para os trabalhadores da sua própria exploração agrícola é incluído, desde que esses alimentos sejam fornecidos como parte integrante dos salários dos trabalhadores.

Para fins de medição, as actividades domésticas não remuneradas podem ser definidas na base do chamado critério da “terceira pessoa”. De acordo com este critério, as actividades domésticas não remuneradas são distinguidas das outras actividades não remuneradas dos membros do agregado familiar(comer, estudar, ver televisão, jogar ténis); pelo facto de estas últimas poderem ser apenas realizadas pelo próprio membro da família em questão, enquanto que as primeiras podem ser feitas por outra pessoa (uma terceira pessoa), sem que diminua a sua utilidade indirecta. Assim, fazer os trabalhos da escola ou tocar piano em casa por prazer não são actividades domésticas, mas lavar pratos ou reparar o forno são-no. Para uma formulação mais precisa do critério da terceira pessoa, é feita referência a Hawrylyshyn(1977).

A identificação e medição das actividades domésticas não remuneradas podem ser realizadas de melhor forma através de inquéritos sobre a utilização do tempo, nos quais os indivíduos são inquiridos acerca das suas actividades diárias, ao longo de um certo período de tempo, utilizando métodos convenientes de recolha de dados. Para uma análise dos inquéritos sobre a utilização de tempo em ligação com os inquéritos à mão-de-obra, é feita uma referência a Hoffmann(1981).

Revisão dos limites do conceito de produção do SCN

O SCN está actualmente em revisão pelo Departamento de Estatística das Nações Unidas e por outras organizações nacionais e internacionais(IARIW, 1986). Um dos assuntos que a revisão examinará, será a definição da linha divisória do conceito de produção. Isto foi já discutido na Quarta Reunião do Grupo de Peritos sobre a Revisão do SCN (Banco Mundial, 1987). As conclusões a que se chegou nessa reunião, relativamente aos limites de produção do SCN, são a seguir apresentadas em resumo.

Concordou-se que os actuais limites do conceito de produção do SCN não deveriam ser mudados significativamente. Contudo, sentiu-se que deveria ser feita alguma clarificação, em particular no que concerne a produção para autoconsumo.

A *produção* foi provisoriamente definida como criação de bens e serviços que são (a) trocados no mercado, ou (b) capazes de serem comercializados, ou (c) produzidos com factores de produção comprados no mercado (p.ex. a produção de serviços públicos).

Concordou-se que esta definição geral deveria ser complementada, na publicação do SCN, por extensa lista com exemplos dos tipos de *bens* tipicamente produzidos para autoconsumo que, especialmente nos países em vias de desenvolvimento, podem eventualmente ser incluídos dentro dos limites da produção. Na prática, tais bens só devem ser incluídos na contabilidade, quando a sua produção por conta própria representa uma proporção significativa da oferta dos mesmos num dado país. Outra recomendação aí formulada, retiraria as actuais restrições que, apenas consideram a inclusão destes bens, quando as matérias primas utilizadas são produtos primários ou quando são fabricados a partir de materiais de produção própria, ou quando uma parte da produção se vende no mercado.

Porém, ficou decidido que todos os *serviços* produzidos por conta própria deviam ser excluídos dos limites da produção. Foi avançado um argumento para a exclusão de tais serviços o qual afirma que, em contraste com os bens, os serviços, uma vez produzidos por conta própria, são sempre imediatamente consumidos e, assim, não estão à disposição para venda no mercado.

A reunião do Grupo de Peritos também discutiu o tratamento de actividades especiais levadas a cabo para o autoconsumo. Concordou-se que o armazenamento de cereais e o transporte ou carregamento de água deviam ser incluídos nos limites da produção. O armazenamento considerou-se como parte do processo de cultivo e produção de sementes. O acarretar de água foi julgado equivalente à colheita de frutos e de vegetais e deve ser tratado como produção de bens (i.e., pôr a água disponível onde ela é precisa). Ambas as actividades são neste momento excluídas do âmbito da produção, a menos que alguma produção seja vendida.

Além disso, ficou acordada a inclusão, nos limites da produção, das seguintes actividades por conta própria, desde que a quantidade desta produção por conta própria, constitua uma significativa percentagem da produção total destes artigos num dado país: costura e alfaiataria; fabrico de artesanato a partir de produtos não-primários; fabrico de cestos e esteiras; olaria; tecelagem de têxteis; fabrico de mobiliário. As presentes restrições, no sentido de que os materiais utilizados tenham de ser produtos primários produzidos pela própria família ou que alguma parte da produção tenha de ser vendida no mercado, ficariam dessa forma eliminadas.

Foi confirmado que a construção e as grandes reparações ou alterações em casas ou edificações de utilidade agrícola, efectuadas pelos seus proprietários, sejam já incluídas nos limites da produção como formação de capital fixo. A este respeito foi especificado que uma grande reparação ou alteração é aquela que prolonga o tempo de utilização esperado do edifício ou aumenta a sua produtividade, em oposição às reparações e manutenção normais, que servem para arranjar defeitos ou deteriorações ou manter o edifício em bom estado de funcionamento. As reparações e manutenção normais, por conta própria, podem ser subdivididas em duas categorias, tomando como modelo os imóveis arrendados comercialmente. As reparações menores, que normalmente serão realizadas pelo proprietário (p.ex. pintura das paredes), não devem ser consideradas como caindo dentro dos limites da produção. Outras reparações, de maior envergadura (p.ex. rebocar uma parede), supõe-se serem financiadas pelo proprietário, que utilizará uma empresa do ramo para as realizar; quando tais actividades são realizadas pelo próprio proprietário, quer se trate de uma casa ocupada pelo seu próprio dono, quer de uma casa alugada a outras pessoas, elas devem ser incluídas na produção.

As actividades comunitárias devem ser incluídas no âmbito da produção, quando as mesmas, pela sua natureza, caem dentro desse âmbito. Nestes casos, a definição de produção por conta própria será interpretada num sentido mais lato do que a produção para o consumo de uma família que produz o próprio bem. De acordo com a definição dos limites da produção, os activos fixos produzidos sob a forma comunitária, tais como a construção de estradas, escolas, etc., devem ser tratados como bens e valorizados a preços de mercado, incluindo um valor imputado correspondente à mão-de-obra empregue na construção desse bem. Pelo contrário, a mão-de-obra fornecida livre de encargos ou a custos muito reduzidos, para o funcionamento de escolas das missões, hospitais, associações comunitárias, organizações de assistência privadas e outras instituições não-lucrativas, deve ser tratada como serviço e valorada pela exacta retribuição compensatória, a qual deve ser muito baixa ou, no caso de trabalho voluntário, igual a zero.

As modificações propostas para os limites de produção do SCN afectarão a medição da população activa num maior ou menor grau, dependendo da estrutura de produção do país. O actual âmbito da actividade económica será, ao mesmo tempo, restringido e expandido.

O âmbito da actividade económica será *restringido* ao introduzir a condição de que, as actividades não destinadas ao mercado devem cair dentro dos limites da produção, apenas se se relacionam com a produção de bens, ao contrário da de serviços. O actual SCN, embora a este respeito também se refira largamente aos bens, não exclui, de forma tão categórica, a produção de serviços para autoconsumo. Outra condição que pode reduzir o âmbito da actividade económica, é a proposta para incluir a produção para autoconsumo, apenas no caso de bens que são produzidos por conta própria numa quantidade considerável, num dado país.

O âmbito da actividade económica será *expandido*, ao incluir actividades de armazenagem de cereais e carregamento de água para auto consumo dentro da produção primária e por retirar as actuais restrições respeitantes à transformação de produtos primários e à produção de produtos não-primários para autoconsumo. À medida que tais actividades representem uma contribuição importante para a oferta total desses bens num país, as modificações propostas tenderão a incluir toda a transformação dos mesmos, independentemente da natureza primária ou não-primária das matérias-primas utilizadas e de como foram obtidas essas matérias-primas. Da mesma forma, a produção de produtos não-primários para autoconsumo será incluída, quer os produtores vendam ou não alguns desses bens no mercado. Haverá também uma extensão dos limites da produção no que respeita à reparação e manutenção de casas e edificações agrícolas. Em aditamento às maiores reparações ou alterações consideradas como formação de capital fixo, outras reparações e manutenção de casas e edifícios agrícolas por conta própria serão incluídas, desde que sejam do tipo daquelas que, no caso de casas arrendadas, seriam normalmente executadas pelos proprietários das referidas casas.

Quanto às actividades que caem fora do âmbito da produção do SCN, deduz-se das conclusões da Reunião do Grupo de Peritos, que as actividades domésticas não remuneradas continuarão a ser excluídas, excepto para aquelas actividades por conta própria mencionadas nos parágrafos precedentes. A exclusão da esfera da produção aplica-se particularmente aos serviços domésticos não remunerados porque esses, uma vez realizados, não satisfazem o critério de comercialização.

A revisão proposta clarificará o âmbito do trabalho voluntário. Se as propostas forem aprovadas, o trabalho voluntário para a construção de bens de capital (p.ex. estradas, pontes, escolas) será considerado como actividade económica, muito embora os serviços voluntários (p.ex. ensino escolar, assistência sanitária, distribuição de alimentos) permaneçam excluídos do âmbito de actividade económica.

4. Questões relativas à medição

Práticas nacionais

Para a medição da população activa nos inquéritos às famílias, o conceito de actividade económica descrito neste capítulo deve ser traduzido em perguntas adequadas para o questionário do inquérito. O termo “adequado” significa que, as perguntas devem ser facilmente compreendidas pelos entrevistadores e pelos inquiridos e, ao mesmo tempo, serem apropriadas para a satisfação dos requisitos dos estatísticos na obtenção de dados fiáveis. Devido à complexidade do conceito de actividade económica, tal tarefa pode tornar-se bastante difícil. Trata-se, no entanto, de um requisito fundamental, que estabelece o enquadramento da classificação da população activa e da subsequente informação recolhida no decurso da entrevista. Qualquer mal-entendido nesta fase inicial, pode ter um impacto irremediável em toda a entrevista e nos resultados do inquérito. Por conseguinte, é essencial que seja dada uma atenção especial ao desenho e realização do inquérito, na aplicação prática do conceito de actividade económica.

A maioria dos inquéritos procura atingir esse objectivo, formulando uma ou mais perguntas precodificadas e cuidadosamente elaboradas para o questionário do inquérito e proporcionando

aos entrevistadores, através de formação oral e escrita, os esclarecimentos sobre o âmbito da actividade económica para a medição da população activa, ilustrados com vários exemplos de actividades que devem ser incluídas e das que o não devem ser.

Uma visão de 40 questionários de inquéritos nacionais à mão-de-obra indica que, quase invariavelmente, a questão principal sobre actividade económica é formulada à volta da palavra chave “trabalho”. Caracteristicamente, o termo “trabalho” aparece qualificado em ulteriores especificações tais como: trabalho lucrativo, trabalho tendo em vista uma remuneração, lucro ou ganho familiar; trabalho por dinheiro ou por participação nos resultados da produção; trabalho num emprego, empresa ou exploração agrícola; trabalho como trabalhador por conta de outrem ou a título independente.

Em muitos casos, a questão introdutória é seguida por notas explicativas ou por uma ou mais perguntas exploratórias adicionais. As mais comuns dizem respeito ao trabalho familiar não remunerado, à mão-de-obra ocasional e a outros tipos de actividades económicas que a experiência mostrou poderem ser omitidas pelos inquiridos na sua resposta à pergunta inicial. Certos questionários incluem perguntas exploratórias muito específicas, cuja formulação se adapta às circunstâncias nacionais. Refiram-se três exemplos utilizados em três países diferentes:

- (1) O senhor(a) ou algum membro da sua família tem um emprego a título independente, como por exemplo, agricultor, proprietário de uma loja ou oficina? Executou algum trabalho sem remuneração nessa empresa na passada semana? (Noruega, 1986);
- (2) Trabalhou pelo menos uma hora na sua própria empresa ou numa empresa que é propriedade de outra pessoa? Trabalhou por um ordenado ou salário em dinheiro ou em géneros? Trabalhou na exploração agrícola, nos terrenos ou na vacaria da sua família? Recolheu lenha para combustível, produziu cerveja ou fez cestos, etc., para venda? Exerceu algum ofício, profissão ou comércio, ou proporcionou serviços (tais como o transporte) para venda? Trabalhou como praticante ou aprendiz em troca de um ordenado ou salário, em dinheiro ou géneros? Trabalhou sem remuneração na casa, exploração agrícola, etc. de um vizinho, como parte de um intercâmbio mútuo de trabalho? (Botswana, 1984);
- (3) Realizou ou ajudou a realizar alguma actividade, remunerada ou não, na última semana, dentro ou fora da sua casa, na rua ou na estrada principal, mesmo que tenha sido apenas por algumas horas? Por exemplo, deu uma ajuda num armazém, num quiosque, num estabelecimento de venda de verduras; vendeu alimentos, verduras, jornais, bilhetes de lotaria, cosméticos ou produtos de artesanato; semeou, ceifou ou colheu, ou criou animais para venda; lavou, passou a ferro ou coseu roupa para fora; fez bolos ou queijo ou tecidos para vender; tomou conta de crianças ou velhos mediante uma remuneração? (Argentina/Paraguai, 1985)

Um exame das instruções dos entrevistadores em diferentes países mostra que, em relação às perguntas introdutórias e exploratórias sobre actividade económica, os manuais de formação contêm essencialmente três tipos de directrizes: (a) uma explanação do conceito de trabalho e de actividade económica; (b) a advertência de que, a compreensão do conceito por parte dos inquiridos e dos entrevistadores pode ser diversa daquela que se pretende medir; e (c) uma lista de exemplos suplementares de actividades que se encontram nos limites do conceito, as quais deverão ser incluídas ou excluídas para efeitos de inquirição. São dados, em apêndice a este capítulo, exemplos tirados dos inquéritos à mão-de-obra de quatro países (Estados Unidos, Alemanha, Egipto e Botswana).

Aspectos de compreensão

É improvável, que a compreensão subjectiva da noção de “trabalho” e de “actividade económica” por parte dos inquiridos e dos entrevistadores, seja alguma vez tão abrangente quanto o é a que foi contemplada pelas definições do inquérito. Aqui podem influir, além do mais, as percepções culturais das funções de cada um dos sexos. Há, por exemplo, em muitas culturas, uma tendência geral para considerar as mulheres, primordialmente, como donas de casa, ignorando assim qualquer actividade económica que elas possam realizar-. Pode ser esse o caso, especialmente, quando a actividade económica é realizada em casa e não num local de trabalho

fora do domicílio. Um problema adicional é que, certas actividades, comumente efectuadas por mulheres, em particular as actividades agrícolas e outras similares cuja finalidade seja o autoconsumo, encontram-se nos limites do conceito de actividade económica, conforme definida pelo SCN e, por isso, são susceptíveis de interpretações erradas, não só pelos entrevistadores ou pelos intermediários dos inquiridos, mas também pelas próprias mulheres inquiridas. Problemas de compreensão conduzem muitas vezes a subestimar a actividade económica nos inquéritos. Este facto é considerado particularmente importante quando se mede a actividade económica das mulheres (Agarwal, 1985; Ware, 1986; Wainerman, 1988).

As normas internacionais realçam a importância de dispôr de uma base adequada de estatísticas sobre a participação das mulheres nas actividades económicas, a fim de ser utilizada no desenvolvimento e coordenação de programas relacionados com a participação das mulheres no desenvolvimento e com a promoção da igualdade entre os sexos. Reconhecendo os problemas envolvidos na medição, as normas internacionais recomendam que os métodos de recolha de dados sejam cuidadosamente examinados, a fim de obter estatísticas mais precisas sobre a participação das mulheres em actividades económicas e assegurar uma cobertura, sem enviesamentos, de homens e de mulheres. Os países são instados a realizar uma pesquisa, onde for necessário, para identificar a extensão, natureza e fontes de possíveis enviesamentos e para desenvolver métodos adequados à sua redução. Entre as possíveis fontes de enviesamentos sexistas, que conduzem à subestimação da participação das mulheres na actividade económica, três são especialmente mencionados pelas normas internacionais: cobertura incompleta das actividades económicas não remuneradas, falhas dos inquiridos e dos entrevistadores na recolha das múltiplas actividades das mulheres e utilização de intermediários como inquiridos.

Investigação recente (Schwarz, 1987) indica que, a compreensão subjectiva de termos como “actividade económica” ou “trabalho por uma remuneração ou lucro”, depende da forma e, provavelmente, do montante de remuneração recebida e do historial de empregos do próprio inquirido ou da pessoa em causa, quando o entrevistado se reporta a outra pessoa do agregado familiar. Um conhecimento apropriado de como as pessoas entendem estes termos (tal como outros normalmente utilizados em inquéritos, tais como “ausência ao trabalho” ou “à procura de emprego”) pode ter importantes implicações no desenho do questionário e na execução do inquérito. Tais aspectos de compreensão vêm recebendo cada vez maior atenção daqueles que realizam inquéritos nacionais às famílias sobre população activa. Os parágrafos seguintes dão alguns exemplos baseados nos estudos realizados nos Estados Unidos, Índia e Costa Rica.

Em resposta à pergunta sobre “trabalho remunerado realizado na última semana” efectuada num estudo experimental realizado nos Estados Unidos e analisado por Schwarz (1987), numa pequena amostra de estudantes universitários soube-se, entre outras respostas, que tinham dado sangue, cortado a relva de um vizinho ou que cuidaram de crianças. Mais tarde, foram inquiridos outros estudantes e uma amostra dos empregados da Universidade, sobre quais dessas actividades consideravam como trabalho remunerado. Os resultados mostraram que nem toda as pessoas consideravam essas actividades como trabalho remunerado. Mas os estudantes tinham uma maior propensão para as incluir na categoria de trabalho remunerado do que os empregados da Universidade, indiciando que a noção de trabalho remunerado pode ser influenciada pela condição perante o trabalho do inquirido. Também se verificou que o número de estudantes inquiridos, que classificaram essas actividades como trabalho remunerado, baixou significativamente quando se referiu que a remuneração era em géneros e não em dinheiro. Isso indica que os inquiridos, em geral, podem estar inclinados a considerar a remuneração em géneros, como uma troca de favores, mais do que a compensação por um trabalho efectuado. Uma conclusão retirada deste estudo foi a de que, as perguntas introdutórias formuladas em termos de “trabalho remunerado” nos inquéritos nacionais, tendem a ser compreendidas como estando a referir-se apenas a formas normais de emprego, omitindo o trabalho ocasional e o trabalho remunerado em géneros e, dessa maneira, podem provocar uma subestimação da actividade económica.

Este problema da medição é ainda mais agudo nos países onde as formas normais de emprego estão menos difundidas, especialmente quando se medem as actividades económicas das

mulheres em zonas rurais. Algumas provas desse facto foram obtidas pelos resultados de um estudo financiado pela OIT e realizado em três distritos de Uttar Pradesh, Índia (Anker e outros, 1987). Uma das finalidades do estudo, consistia em analisar o efeito de métodos diferentes de recolha de informação sobre as actividades económicas das mulheres em zonas rurais. Uma amostra de 1.621 famílias foi dividida numa hierarquia de subamostras, de acordo com o desenho específico do inquérito, que combinava dois tipos diferentes de formato de questionário, a designação de entrevistadores do sexo masculino em vez dos de sexo feminino e regras para a escolha de substitutos dos inquiridos, como alternativa aos previamente designados. O primeiro formato de questionário foi baseado em perguntas centradas à volta de palavras chave, tais como "actividade principal", "actividade secundária", "qualquer trabalho que proporcione um ganho", etc.. O segundo foi baseado num inventário de actividades, solicitando-se a cada inquirido que referisse em qual(ou quais), das 14 apresentadas, tinha estado ocupado(a).

No que se refere à compreensão das perguntas, os resultados mostraram grandes aumentos nas actividades declaradas, quando era utilizada a listagem, em vez do formato básico de palavras chave. A lista de actividades dava como resultado uma taxa de actividade de 88,3 por cento, comparada com os 15,7 por cento obtidos quando foi efectuada unicamente uma pergunta de palavra chave formulada em termos gerais. No entanto, tal diferença reduziu-se à medida que foram efectuadas mais perguntas com palavras-chave, particularmente com questões adicionais referidas a actividades específicas. Assim, as diferenças de resultados em cada um dos tipos de formato de questionário tornam-se insignificantes quando é feita uma sequência apropriada de perguntas com base em palavras-chave. Concluiu-se assim que, qualquer um dos tipos de questionário não é, em si, superior ao outro. No que respeita às questões sobre a alternativa entre entrevistadores masculinos e femininos e da resposta feita por intermediários, em vez dos próprios inquiridos escolhidos para integrarem a amostra, achou-se que os efeitos respectivos nos resultados do inquérito têm uma importância secundária e, em geral, variam consoante o formato de questionário utilizado.

Resultados parecidos, ainda que menos extremados, foram obtidos em dois outros inquéritos metodológicos da OIT realizados na Costa Rica e Kerala(Índia) em 1983/84 (OIT, 1983-84), onde apenas os inquiridos que davam uma resposta negativa à questão introdutória sobre "trabalho com vista a uma remuneração, lucro ou ganho familiar", eram sondados através das listas de actividades apresentada no Diagrama de fluxos 1. Em relação aos itens incluídos nessas listas, deve reparar-se que alguns deles (p.ex. costura, alfaiataria, reparação de sapatos, carregamento de água) devem ser considerados actividades económicas, apenas quando se realizam em conjunto com a produção para o mercado, como é indicado em Q42 da lista da Costa Rica. Quando tais actividades realizadas por conta própria são importantes numa economia, pode ser útil a recolha de informação sobre as mesmas, quer as pessoas nelas ocupadas sejam classificadas, ou não, como economicamente activas.

Entre as 2055 pessoas que, no inquérito da Costa Rica, declararam inicialmente não terem trabalhado tendo em vista uma remuneração, lucro ou ganho familiar, encontraram-se 102 que, ao serem sondadas mediante a lista de actividades, se apurou terem estado ocupadas nalgum tipo de actividade económica durante a semana de referência. Esse valor representava um aumento de 4,2 por cento no número de pessoas que se consideraram a participar numa actividade económica. Uma estimativa preliminar da percentagem correspondente de aumento no inquérito de Kerala, foi de 5,4 por cento. Para lá da sua função exploratória, a lista de actividades, sendo parte integrante do questionário, pode lembrar indirectamente ao entrevistador, ao longo de toda a entrevista, o conjunto de actividades que devem ser consideradas como económicas. Isto pode explicar, até certo ponto, o efeito relativamente reduzido da lista de actividades, observado nos inquéritos da Costa Rica e de Kerala, quando comparado com os resultados de Uttar Pradesh citados anteriormente.

Deve ser referido que, para além da redacção das perguntas, existem outros factores que podem influenciar os resultados de um inquérito, tais como, a ordenação dessas mesmas perguntas, a forma como são feitas (abertas ou precodificadas) e o modo de pôr em execução o questionário(entrevista pessoal, entrevista por telefone ou questionário preenchido pelo próprio).

Alguns destes assuntos serão discutidos no Capítulo 12 sobre desenvolvimento e desenho do questionário. Para mais detalhes, veja-se Nações Unidas (1984;1985).

Diagrama de fluxos 1. Lista de actividades, inquérito da OIT na Costa Rica

Q20. Por favor indique se trabalhou na última semana.

Sim 1 → Q21 Não 2 ↓

Q30. Mesmo se não trabalhou na última semana, tinha algum emprego ou empresa/negócio próprio?

Sim, um emprego remunerado..... 1] → Q31 Não 3 ↓

Sim, uma empresa/negócio próprio..... 2]

Q40. Realizou alguma das seguintes actividades durante a última semana? Código

Preparar a terra, semear/plantar, cultivar (mondar, regar) ou colher cana de açúcar, café, feijões, iúca, frutos, hortaliças, outros.....	11
Criar e tratar de gado, aves, etc. ou produzir leite, ovos, etc.....	12
Outras actividades relacionadas com a agricultura, extracção de minérios, caça, pesca, silvicultura.....	13
Trabalhar numa indústria transformadora de produtos alimentares.....	35
Fabricar cestos, tapetes/esteiras, outros artesanatos.....	37
Fiação, tecelagem, confecção de vestuário para homem ou mulher.....	38
Outras manufacturas.....	39
Trabalhar na construção, (grande) reparação e manutenção de:	
Celeiro.....	51
Casa própria.....	52
Outras actividades relacionadas com a construção.....	53
Ajuda em estabelecimentos de venda/distribuição de alimentos/bebidas.....	61
Ajuda na venda de produtos agrícolas e em outros estabelecimentos de venda a retalho.....	62
Transporte de cargas para mercados/armazéns.....	71
Outras actividades relacionadas com o transporte.....	72
Reparação de ferramentas, sapatos, etc.....	92
Apanha de lenha para combustível, procura e captação de águas e outros serviços.....	93

Q41. Controle para o entrevistador

Se foi marcada pelo menos uma actividade ↓ Se não foi marcada qualquer actividade → Q50

Q42. Por favor preencha os códigos(até quatro actividades), assinale a caseta apropriada e preencha o número total de horas. Em seguida passe para Q50.

Código	Toda ou parte para venda	Toda para consumo próprio familiar	Número de horas
☐	☐	☐	_____
☐	☐	☐	_____
☐	☐	☐	_____
☐	☐	☐	_____

Nota: original em espanhol

Fonte: Direcção Geral de Estatística e Censos/República da Costa Rica, Organização Internacional do Trabalho: Inquérito Metodológico sobre a Medição do Emprego, Desemprego, Subemprego e Rendimentos (Costa Rica, 1983), Questionário C.

Diagrama de fluxos 2. Lista de actividades, inquérito OIT em Kerala

Q20 O senhor (ou senhora) efectuou algum trabalho tendo em vista uma remuneração, lucro ou ganho familiar, durante os últimos sete dias?

Sim 1 → Q23 Não 2 ↓

Q21. Comprove se a pessoa fez algum trabalho durante os últimos sete dias na produção ou transformação de alguns produtos primários, para o mercado, para troca ou para consumo familiar, ou em qualquer outra actividade económica no agregado familiar ou fora dele, como por exemplo
(faça um circulo em volta dos códigos apropriados) Código

Cultivar/criar:	
cocos	11
arroz	12
tapioca	13
outros vegetais ou frutos	14
outras colheitas	15
Ocupado em actividades relacionadas com:	
gado e produtos derivados	16
aves domésticas e produtos derivados	17
Outras actividades da agricultura/extracção de minérios incluindo caça/pesca/silvicultura	18
Moagem manual.....	31
Secagem e conserva de peixe	32
Preparação e trituração de copra	33
Outras actividades de transformação de alimentos.....	34
Macerar casca de coco/ produção de fibra de coco	35
Fabrico e reparação de redes de pesca	37
Fabrico de cestos/tapetes e esteiras/ outros artesanatos.....	38
Fiação/tecelagem/costura/alfaiataria.....	39
Outras actividades de fabrico.....	40
Construção e (grande) reparação e manutenção de:	
edificações agrícolas.....	51
casas próprias	52
Outras actividades de construção.....	53
Emprego em casas de chá/ vendedor ambulante, etc.	61
Colaboração na venda de produtos agrícolas e noutros comércios de retalho.....	62
Transporte de cargas para o mercado/armazém.....	71
Outras actividades de transporte	72
Gestão de fundos de empréstimos em pequena escala.....	81
Outras actividades financeiras	82
Dar aulas particulares a estudantes	91
Serviços de reparação (ferramentas, sapatos, etc.).....	92
Apanha de lenha para combustível, procura e captação de águas e outros serviços.....	93

Fonte: Instituto de Estatística de Kerala, Organização Internacional do Trabalho: Inquérito metodológico sobre a medição do emprego, desemprego, subemprego e rendimento (Trivandrum, 1983), Questionário C.

Conclusões

O conceito de actividade económica do SCN é complexo e, por isso, nem sempre fácil de aplicar em inquéritos de população activa. Contudo, a medição não deverá ser difícil no caso de pessoas trabalhando em empregos remunerados ou a título independente, a tempo completo ao longo do ano. Algumas das perguntas introdutórias convencionais, sobre “trabalho” ou “actividade económica”, utilizadas em inquéritos perfeitamente implantados, deveriam bastar para obter respostas precisas das pessoas que possuem estas características de emprego. Mas, quanto mais a condição perante o trabalho se afasta destas situações “tipo”, mais importantes se

tornam os problemas de compreensão discutidos nesta secção. As pessoas ocupadas em actividades económicas como, por exemplo, trabalho em part-time, ocasional ou no domicílio, trabalho familiar não remunerado e produção não destinada ao mercado podem não reconhecer a pergunta introdutória como aplicável ao seu caso. Por esse motivo, muitas actividades podem ficar sem serem declaradas se apenas for colocada essa pergunta.

A experiência empírica mostrou que o risco de ser subestimada a actividade económica, é muito maior para mulheres, do que para homens. Essa subestimação pode ser reduzida, complementando as perguntas introdutórias convencionais com questões exploratórias adequadas, particularmente quando estas últimas não são formuladas em termos gerais, referindo-se antes a actividades específicas, ou evitando por completo as perguntas introdutórias ou com palavras chave. A forma mais apropriada depende das condições nacionais, em particular do âmbito e natureza das situações atípicas de trabalho prevalentes no país. Na prática, quando tais situações estão disseminadas e são variadas, as inquirições com base numa lista de actividades podem mostrar-se mais úteis do que acrescentar ao questionário uma extensa sequência de perguntas distintas. A lista de actividades deve abranger, na medida do possível, o maior número dessas actividades que normalmente são realizadas no país, as quais se supõe irem ser subestimadas se não se efectuar a referida inquirição. A extensão e conteúdo das listas apropriadas de actividades pode assim variar de um país para outro.

Entendeu-se que, o próprio desenho do questionário, tem um maior impacto sobre os resultados do inquérito, do que a formação dos entrevistadores (Wainerman 1988). Contudo, a utilização de perguntas exploratórias adicionais ou de uma lista de actividades, como parte do questionário do inquérito, não torna supérflua a boa formação dos entrevistadores, nem a explicação clara do âmbito da actividade económica no manual de instruções. As definições e as listas de exemplos que foram dadas neste capítulo, podem servir como base para organizar material de formação e esquematizar essa parte do manual de instrução referente ao conceito e limites de actividade económica.

Apêndice: Instruções do entrevistador sobre o conceito de actividade económica: exemplos de quatro inquéritos nacionais à mão-de-obra

Estados Unidos, Inquérito à População Actual

O manual de referência do entrevistador do Inquérito à População Actual (Estados Unidos, 1987) refere que devem ser consideradas como “trabalho”, as seguintes actividades: trabalho remunerado mediante um salário ou ordenado, incluindo o trabalho pago à peça, à comissão, por gorjetas ou em géneros; trabalho por um lucro ou honorários, numa empresa ou exploração agrícola própria ou numa profissão, mesmo que existam prejuízos financeiros, não tenham efectuado vendas ou prestado serviços, ou não se tenha realizado qualquer trabalho agrícola, sendo o tempo gasto meramente na reparação do equipamento da exploração ou em pequenas tarefas; cuidar de crianças sob a forma de “pais adoptivos”, alugar quartos ou servir refeições a hóspedes; trabalhos não remunerados (em tarefas diferentes das domésticas) numa empresa ou exploração agrícola familiar, tais como arrumação do armazém, vendas, contabilidade, fazer entrevistas, enviar facturas, tratar das galinhas, do gado ou de outros animais, limpar os utensílios da ordenha, transportar sementes, rações, fertilizadores ou outros materiais utilizados na exploração agrícola familiar, trabalhar na horta (se, de outra forma, os produtos cultivados tivessem de ser comprados), ou efectuando quaisquer tarefas relativas ao cultivo, colheita, moagem, preparação para, ou entrega no mercado, de qualquer produto agrícola; intercâmbio ou repartição de trabalho entre explorações agrícolas familiares, mesmo que nesse intercâmbio não intervenha o dinheiro; trabalho remunerado como jurado; participação em trabalhos públicos e em programas de formação profissional, se for recebida qualquer remuneração pelo trabalho efectuado ou pela formação recebida.

É chamada a atenção dos entrevistadores do inquérito para as seguintes actividades que não são consideradas como “trabalho”: trabalho não remunerado que não contribua para o funcionamento de uma empresa ou exploração agrícola familiar, tais como as tarefas domésticas, cortar a relva, pintar a casa, trabalhar no jardim (que não seja numa exploração agrícola familiar), trabalho não remunerado efectuado para um parente que reside no mesmo agregado familiar, que não possui uma empresa mas exerce uma actividade como trabalhador por conta de outrem; trabalho não remunerado para uma pessoa que não pertence ao agregado familiar ou que, sendo parente, não reside na mesma habitação;

proprietário de uma empresa simplesmente a título de investimento, sem que contribua de uma forma qualquer para a gestão ou funcionamento da mesma; trabalho voluntário sem remuneração para organizações como a Cruz Vermelha, fundos comunitários, irmandades, etc.; serviço temporário na reserva das Forças Armadas ou na Guarda Nacional.

República da Alemanha, microcenso

O manual dos entrevistadores para o Microcenso Alemão (Alemanha, Rep. Fed. da, 1986) refere-se às seguintes categorias de pessoas ou tipos de actividades para ilustração da noção de trabalho: pessoas que têm um contrato de trabalho com um empregador público ou privado, incluindo os membros das forças armadas; pessoas que gerem a sua própria exploração agrícola ou outro tipo de empresa ou estão ocupadas a título independente numa profissão ou comércio; trabalho não remunerado, sem contrato formal numa empresa gerida por um membro do agregado familiar ou da família; ajuda numa exploração agrícola gerida pelo agregado familiar cultivando a terra, criando o gado, efectuando trabalho de escritório, etc mesmo se for feito com carácter ocasional; aprendizagem; trabalho de apenas algumas horas (possivelmente apenas uma hora por semana); trabalho ocasional como, por exemplo, trabalho supletivo, empregos em período de férias, etc.; trabalho remunerado realizado por pensionistas ou por pessoas a receber subsídios de desemprego, para complementar os seus rendimentos. Os exemplos dados para actividades que não se consideram económicas, referem as tarefas domésticas e os serviços civis não remunerados, como os jurados, o tutor legal, o conselheiro municipal, etc..

Egipto, Inquérito por Amostragem à Mão-de-Obra

Comparado com os inquéritos realizados nos países industrializados, as instruções do entrevistador para os inquéritos à mão-de-obra nos países em vias de desenvolvimento realçam sobretudo as actividades relacionadas com a produção não destinada ao mercado. As instruções para o Inquérito por Amostragem à Mão-de-Obra do Egipto, por exemplo, definem o conceito de actividade económica, afirmando "que o trabalho tem por finalidade a obtenção de um ganho ou rendimento para o agregado familiar; que o trabalho visa a produção de bens e serviços para a sua comercialização ou troca mesmo se alguma parte deles se destina ao autoconsumo; que a produção não esteja exclusivamente limitada ao consumo do agregado familiar, com excepção da produção e transformação dos produtos primários da agricultura, pesca e caça, e da extracção de minérios" (Egipto, 1987).

Para além destas directrizes gerais, certas actividades são explicitamente consideradas como económicas, "mesmo se elas são exclusivamente para autoconsumo": apoiar o chefe de família nas actividades agrícolas realizadas no campo, produção hortícola, produção frutícola; pesca; caça; apanha de lenha e canas; criação e tratamento de gado; criação de galinhas e pombos; produção de leite, ovos, manteiga e queijo. Outros exemplos de actividades económicas são: fabrico de tapetes e cestos, fiação de algodão e lã, costura para terceiros, venda de hortaliças e fruta, etc.. Actividades que não devem ser consideradas económicas são o cozinhar alimentos e o lavar a roupa e costurar para o agregado familiar e instruir as crianças do seu próprio agregado.

Botswana, Inquérito à mão-de-obra 1984/85

O manual dos entrevistadores para o Inquérito à mão-de-obra do Botswana indica que, para além do trabalho para um empregador ou daquele que é realizado em empresa própria, devem ser consideradas como "trabalho", as seguintes actividades: tempo dispendido, por pessoas com um emprego a título independente, na procura de clientes para um produto ou serviço (p. ex. fazendo ofertas para contratos, visitando clientes potenciais); tempo gasto na frequência de um curso de formação organizado pelo empregador com recepção continuada de ordenado ou salário; tempo de ausência ao trabalho para frequentar um estabelecimento de ensino a tempo parcial, quando as aulas coincidem com os horários normais de trabalho (Botswana, 1984). Com respeito às zonas rurais, é dada uma extensa lista de exemplos relativamente a actividades que devem ser consideradas como trabalho, como por exemplo, limpeza de terrenos, arrancar mato, plantar, mondar, afastar os pássaros das sementeiras, colheitas e apanhas, transporte das colheitas para o armazém ou para o mercado, pastorear o gado, recolher erva para forragem, ordenhar e abater o gado, caçar e pescar para venda ou consumo próprio, apanhar lenha para combustível, fazer pão e bolos para venda e vendê-los, empilhar, classificar e preparar produtos para o mercado, construir edifícios de utilidade agrícola por conta própria, construir ou reparar casa(s) de terceiros por um qualquer tipo de remuneração, trabalhar na horta de outro agregado familiar sem remuneração, esperando que tal actividade seja retribuída da mesma forma.

Quanto às actividades que não devem ser consideradas “trabalho”, faz-se menção do trabalho não remunerado para as organizações caritativas, trabalho autónomo de apoio à comunidade não remunerado, frequência às aulas, tarefas domésticas não remuneradas tais como cozinhar, lavar a roupa, limpar a casa, trazer água para uso doméstico, possuir meramente um negócio (por exemplo, uma loja, uma quinta) mas tendo outra pessoa que a gere e faz funcionar, viagem de e para o trabalho, reparação e manutenção da própria casa, caçar e pescar com outra finalidade que não a de obter alimentos (i.e. como um passatempo ou desporto), etc.

Referências

- Agarwal, B. 1985. “Work participation of rural women in the Third World, some data and conceptual biases”, em *Economic and Political Weekly* (Bombay), 21-28 Dez. 1985, Vol. XX, Nos. 51 e 52, pp. A-155, A-164.
- Alemanha, Rep Fed. da 1986. Mikrozensus Interviewer-Handbuch. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- Anker, R.; Khan, M. E.; Gupta, R. B. 1987. “Biases in measuring the labour force, Results of a methods test survey in Uttar Pradesh, India”, em *International Labour Review* (Geneva, OIT), Mar.-Abr. 1987, pp. 151-167.
- Argentina/Paraguai, 1985. Proyecto “Mano de obra y tipo de hogar”, Questionnaire. Argentina: Direccion General de Estadistica y Censos de la Provincia de Misiones, Centro de Estudios de Poblacion; Paraguai: Direccion General de Estadistica y Censos.
- Banco Mundial, 1987. Report on the Fourth Expert Group Meeting on the revision of the SNA. The household sector. Florença, 29 Agosto - 4 Setembro 1987. Washington DC.
- Botswana. 1984. Labour Force Survey 1984/85. Questionnaire and Interviewers’ Manual. Gaborone. Central Statistics Office.
- Canadá. 1987. Survey of Volunteer Activity, The Labour Force. Ottawa, Statistics Canada, Catalogue 71-001 Monthly, Out. 1987, pp. 123-124.
- Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, 1982. “Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment” (texto também em Francês e Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva, OIT), 1983-3, pp. xi-xvi.
- 1986. Statistical sources and methods, Vol. 3. Economically active population, employment, unemployment and hours of work (household surveys). Genebra.
- Egipto. 1987. Labour Force Sample Survey 1987, Instructions. Cairo, Central Agency for Public Mobilisation and Statistics.
- Estados Unidos, 1984. “The underground economy and BLS statistical data”, por Richard J. Mc Donald, em *Monthly Labour Review* (Washington, DC, Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EUA), Jan. 1984, pp.4-18.
- Gidron, B. 1980. “Les travailleurs bénévoles dans l’économie sociale”, em *Travail et Société*, Out. 1980, Vol. 5, No. 4, pp. 385-394.
- Goldschmidt-Clermont, L. 1988. Economic measurements of non-market household activities: Towards the next steps. Genebra, OIT.
- Hawrylyshyn, O. 1977. “Towards a definition of non-market activities”, em *Review of Income and Wealth*, Mar. 1977, Série 23, No. 1, pp. 79-96.
- Hoffmann, E. 1981. “Accounting for time in labour force surveys” (texto também em Francês e sumário em Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1981-1, pp. ix-xx.
- International Association for Research on Income and Wealth (IARIW), 1986. “Special issue on the review of the United Nations System of National Accounts”, em *Review of Income and Wealth*, Junho 1986.
- Jonkers, T. 1988. “Voluntary Work”, em *Netherlands Official Statistics. Voorburg/Heerlen*, Netherlands Central Bureau of Statistics, Vol. 3, No.2, pp. 41-45.
- Le Net, M., e Werquin, J. 1985. “Le volontariat, Aspects sociaux, économiques et politiques en France et dans le monde”, Notas e Estudos Documentais. Paris, La Documentation Française, 1985-5
- Nações Unidas, 1968a. A system of National Accounts. Estudos em Metodologia, Série F, Nº.2, Rev.3, Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU, §§ 6.2, 6.19-6.23.
- 1968b. Classificação Internacional Tipo de Actividades. Documentos Estatísticos. Série M, Nº.4, Rev.2, Npva Iorque. Departamento de Estatística das NU.
- 1977. Comparisons of the System of National Accounts and the System of Balances of the national economy, Part One, Conceptual relationships. Estudos em Metodologia. Série F, Nº.20, Nova Iorque. Departamento de Estatística das NU, §§ 3.10-3.13.
- 1980. Principles and Recommendations for Population and Houses Censuses. Documentos Estatísticos, Série M, Nº.67, Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU.
- 1984. Handbook of household surveys, Revised ed., Estudos em Metodologia, Série F, Nº.31, Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU.
- 1985. National Household Survey Capability Programme: Development and design of survey questionnaires. Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU.

- 1986a. Handbook of national accounting, accounting for production: Sources and methods, Série F, N.º. 39. Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU, § 2.
- 1986b. Draft basic methodological principles governing the compilation of the system of statistical balances of the national economy. Série Provisória F, N.º. 17, Rev. 1, Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU, Vol. I, Cap. 5.
- 1986c. Conceptual framework of the revised SNA. Documento de ligação preparado pelos Departamentos de Estatística das NU, OCDE, CEE, FMI e Banco Mundial para o Grupo de Trabalho Inter-secretariados sobre Contas Nacionais, Genebra, 3-7 Março 1986.
- 1987. Current Population Survey, Interviewers reference manual, CPS-250. Washington, DC. Departamento de Recenseamentos dos EUA
- Noruega, 1986. Labour Force Sample Survey, 2º Trimestre 1986, Questionário. Oslo, Subdepartamento para os Inquéritos por entrevista, Departamento Central de Estatística.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) 1983-84. "La encuesta metodológica de la OIT para la medición del empleo, del desempleo y del subempleo en Costa Rica", por R. M. Trigueros (com sumário traduzido em Inglês e Francês), em Bulletin of Labour Statistics (Geneva), 1986-1, pp. ix-xx; e "ILO methodological survey on the measurement of employment, unemployment, underemployment and income in Kerala, India", em Instructions to field staff, Subrounds 3 and 4, Questionnaire C. Documento não publicado, Geneva, OIT - Bureau of Statistics, Set. 1983.
- Patterson, H. M. 1982. "Voluntary Work in Australia", em Boletim do Trabalho da Austrália (Bedford Park), Mar. 1982, pp. 95-103.
- Schwarz, N. 1987. Cognitive issues in labour force surveys in a multinational context (com tradução em francês). Documento preparado para o Grupo de Trabalho da OCDE sobre Estatísticas de Emprego e Desemprego, Paris. 14-16 Abr. 1987.
- Wainerman, C. H. 1988. "Making female labour force participation count in popular censuses: evidence from Paraguay", em: Sirageldin, I., e Fields, G.S. (eds.): Research in Human Capital and Development. Vol. 6, Greenwich, Conn.
- Ware, H. 1986. Improving Statistics and indicators on women, using household surveys. Documento informal de trabalho preparado para o International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW). Santo Domingo e Nova Iorque, Departamento de Estatística das NU.

1. Introdução

A “população activa do momento” compreende todas as pessoas acima de uma idade mínima especificada, que preenchem os requisitos para inclusão entre os “com emprego” e os “desempregados”, conforme é descrito nos Capítulos 5 e 6 deste manual. O termo “mão-de-obra” é utilizado como sinónimo de “população activa do momento”. A população activa do momento (ou mão-de-obra) é a medida da população activa mais largamente utilizada. Baseia-se num curto período de referência, como por exemplo, uma semana ou um dia, e é utilizada para medir, num determinado momento, a situação de emprego e desemprego da economia e as características de emprego da população. Podem ser observadas as alterações periódicas ao longo do tempo, quando a medição é repetida com intervalos suficientemente frequentes. A medição da população activa do momento baseia-se na estrutura da mão-de-obra.

O termo “mão-de-obra”, conforme é definido pelas normas internacionais e tem sido utilizado na literatura estatística nas quatro últimas décadas, está associado a uma abordagem especial da medição do emprego e do desemprego. Esta abordagem consiste, essencialmente, na classificação das pessoas em categorias, de acordo com as suas actividades durante um curto período de referência (como, por exemplo, uma semana ou um dia), utilizando um conjunto específico de regras de prioridade. Esta abordagem conduziu ao desenvolvimento de uma estrutura de medição específica conhecida como “estrutura da mão-de-obra”. Outra medida da população activa, denominada de “população habitualmente activa” nas normas internacionais, refere-se à principal condição das pessoas perante o trabalho, durante um período de referência longo, como seja, por exemplo, um ano (ver Capítulo 4).

A finalidade deste capítulo é dar uma visão da estrutura da mão-de-obra e da lógica que lhe está subjacente. As categorias básicas (“com emprego”, “desempregado” e “não pertencente à mão-de-obra”) e os principais aspectos da estrutura da mão-de-obra (o princípio da actividade, as regras de prioridade e o período de referência de uma semana ou de um dia) são descritos na Secção 2. A categorização das pessoas não pertencentes à mão-de-obra (população inactiva) por razão da inactividade, bem como os argumentos que conduziram a essa classificação, são delineados na Secção 3. Finalmente, a Secção 4, trata da aplicabilidade da estrutura e de certos assuntos com ela relacionados, nomeadamente, as linhas divisórias entre as categorias e a heterogeneidade dentro das mesmas.

A medição do emprego e do desemprego e os aspectos específicos dos limites são tratados com maior detalhe em dois capítulos separados, um sobre emprego e horas de trabalho (Capítulo 5) e o outro sobre desemprego (Capítulo 6). Os problemas da heterogeneidade dentro das categorias do emprego e do desemprego serão também aí discutidas em maior detalhe. Um capítulo separado trata especificamente do subemprego (Capítulo 7).

2. A estrutura da mão-de-obra

Categorias e identidades básicas

Com base num conjunto específico de regras, a estrutura da mão-de-obra classifica, num dado momento, a população acima de uma idade mínima especificada, para efectuar a medição da população activa em três categorias mutuamente exclusivas e exaustivas: com emprego, desempregados e não pertencentes à mão-de-obra. As categorias das pessoas com emprego e dos desempregados constituem, em conjunto, a mão-de-obra ou população activa do momento, a qual dá uma medida do número de pessoas que formam a oferta de mão-de-obra (ou mão-de-obra disponível) num dado momento. A terceira categoria (não pertencentes à mão-de-obra), à qual são acrescentadas as pessoas abaixo da idade especificada para medir a população activa, representa a população inactiva do momento. Estas relações podem ser expressas da seguinte forma:

$$\text{População} = \text{Mão-de-obra} + \text{Não pertencentes à mão-de-obra}$$

e

$$\text{Mão-de-obra} = \text{Com emprego} + \text{Desempregados}.$$

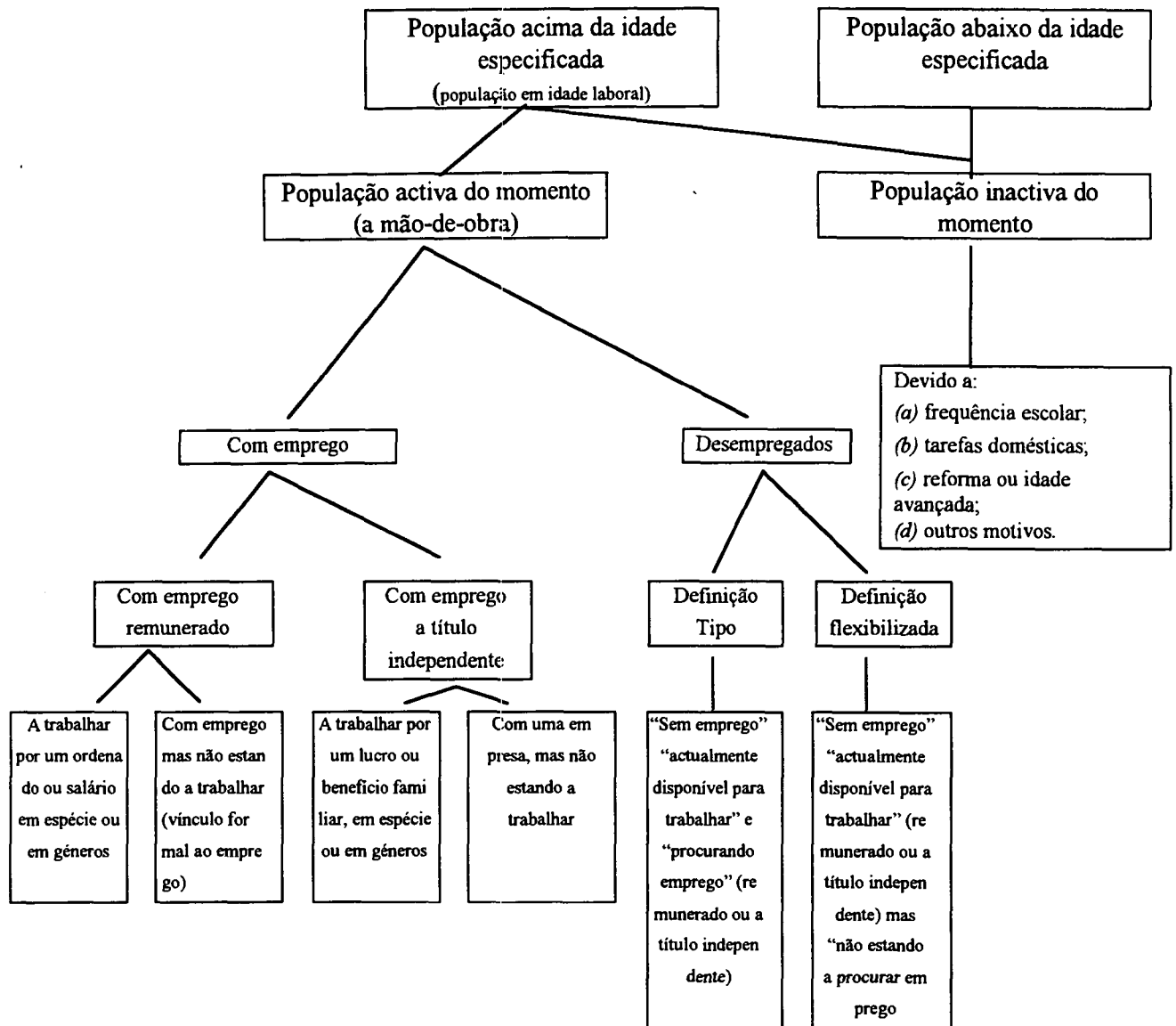
O exacto conteúdo das categorias depende da forma como é definida cada uma delas. A Décima Terceira Conferência de Estatísticos do Trabalho (OIT, 1983) define o emprego em termos de emprego remunerado e de emprego a título independente: o emprego remunerado abrange as pessoas que, durante o período de referência, realizaram algum trabalho por um ordenado ou salário, em dinheiro ou em géneros, bem como as pessoas formalmente vinculadas ao seu emprego, mas temporariamente ausentes do mesmo; o emprego a título independente abrange as pessoas que, durante o período de referência, realizaram algum trabalho por um lucro ou ganho familiar, em dinheiro ou em géneros, e pessoas com uma empresa, mas que temporariamente não estão a trabalhar. A definição tipo de desemprego abrange as pessoas que, durante o período de referência, estavam (a) sem emprego; (b) disponíveis para trabalhar; e (c) à procura de emprego. No entanto, a resolução adoptada pela CIET em 1982 permite a supressão do critério da "procura de emprego", nas situações em que os meios convencionais para essa procura têm uma relevância limitada. Estes elementos das definições internacionais de emprego e desemprego que estão conformes com a estrutura da mão-de-obra, são mostrados graficamente na Fig.2.

Certas regras estão integradas na estrutura da mão-de-obra para classificar a população em três categorias básicas (com emprego, desempregados e não pertencentes à mão-de-obra). Estas regras têm três características principais. A primeira é a noção de um período de referência, o qual deve ser suficientemente curto para reflectir a situação da mão-de-obra disponível num certo momento. A segunda característica é o conceito de condição perante o trabalho, de acordo com o qual a população é classificada em três categorias, com base nas actividades realizadas durante o especificado período curto de referência: uma pessoa deve estar a trabalhar ou, mais precisamente, deve ter um emprego ou empresa no qual ele ou ela habitualmente trabalha (com emprego) ou estar à procura de emprego e/ou disponível para trabalhar (desempregado), para ser incluído na mão-de-obra. A terceira característica da estrutura da mão-de-obra é a utilização de um conjunto de regras prioritárias para assegurar que cada pessoa é classificada apenas em uma das três categorias básicas da estrutura.

Estas regras são aplicadas em inquéritos às famílias ou aos indivíduos em três fases. Primeiro, é identificada a população em idade de trabalhar, para que se possa objectivar a inquirição apenas neste grupo da população. A "população em idade de trabalhar" refere-se à população acima de uma idade mínima especificada, que pode diferir de país para país, dependendo das circunstâncias nacionais (ver Capítulo 2). A segunda fase consiste na identificação das pessoas, incluídas na população em idade de trabalhar, que durante o curto período de referência escolhido para a medição, ou estiveram a trabalhar ou temporariamente ausentes ao trabalho (a categoria de com emprego). A fase final destina-se a identificar, entre as pessoas restantes, aquelas que procuravam emprego e/ou estavam disponíveis para trabalhar (a

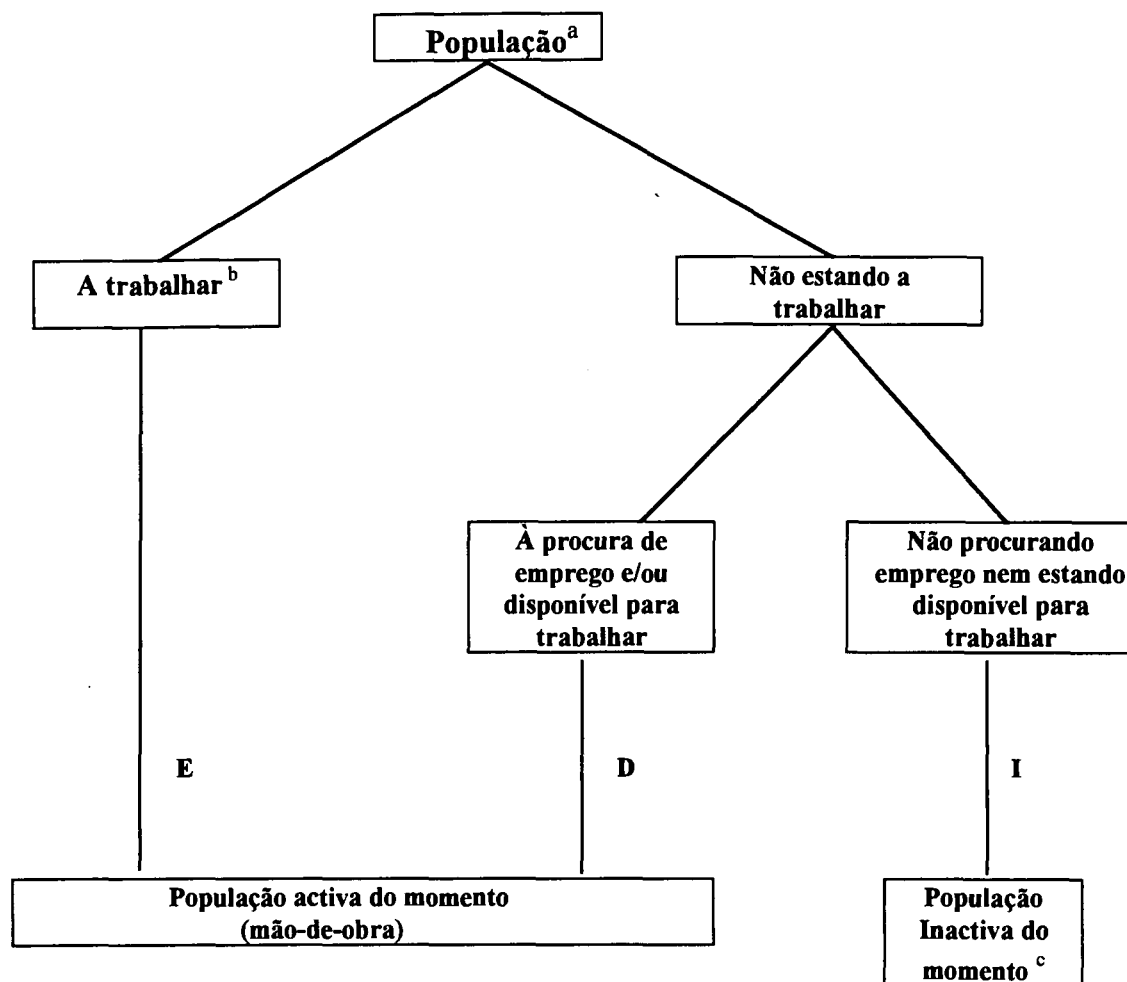
categoria dos desempregados). A terceira categoria (pessoas não pertencentes à mão-de-obra) é então formada, residualmente, pelas pessoas que não tendo emprego, também não o procuram ou não estão disponíveis para trabalhar, incluindo as pessoas com idade inferior à especificada para poder trabalhar. A essência deste esquema é mostrada graficamente na Figura 3.

Figura 2. Estrutura da Mão-de-Obra (CIET 1982)



* A definição tipo do desemprego é flexibilizada para ser aplicada a situações em que os meios convencionais de procura de emprego são nitidamente limitados, em que o mercado de trabalho está muito desorganizado ou é de âmbito limitado, em que a absorção da mão-de-obra é, de momento, inadequada, ou quando a mão-de-obra tem predominantemente um emprego a título independente.

Figura 3. Esquema de classificação da mão-de-obra, elementos básicos



Notas: ^a Ou população em idade de trabalhar; ^b A trabalhar ou temporariamente ausente ao trabalho; ^c Incluindo pessoas com idade inferior à definida para trabalhar; E = Com emprego; D = Desempregados; I = Não pertencentes à mão-de-obra.

Princípio da actividade

O princípio da actividade na estrutura da mão-de-obra estipula que a situação de uma pessoa na mão-de-obra deve ser determinada em função do que efectivamente fez durante o curto período de referência especificado. Assim, apenas as pessoas que estiveram ocupadas numa actividade económica ou que estavam à procura e/ou disponíveis para uma tal actividade devem ser consideradas para figurar na mão-de-obra. Somente existem algumas excepções a esta regra, tais como, a inclusão daqueles que estiveram temporariamente ausentes ao trabalho, no grupo de pessoas com emprego ou a classificação como desempregados, de pessoas sem emprego e que não o procuram, porque já encontraram um emprego cuja data de início é posterior ao período de referência.

O âmbito da actividade económica, naquilo em que se aplica à estrutura da mão-de-obra, baseia-se, por convenção, no conceito de produção de bens e serviços conforme é definido pelo Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas. Este conceito inclui todas as actividades relacionadas com a produção para o mercado e certos tipos de actividades da produção não destinada ao mercado. Esta última inclui (1) toda a produção de produtos primários para autoconsumo; (2) a transformação de produtos primários pelos seus próprios produtores; (3) a produção para consumo próprio de outros bens, quando os próprios agregados familiares os produzem também para o mercado; (4) toda a produção de activos fixos para uso próprio. O conceito e limites da actividade económica para a medição da população activa, foi descrito com detalhe no Capítulo 2.

A finalidade do princípio da actividade é tornar a medição da actividade económica tão objectiva quanto possível. Anteriormente à adopção da estrutura da força de trabalho, a classificação da população era normalmente baseada no conceito de “ocupação remunerada”, o que conduzia à medição da “população com ocupação remunerada” (Sociedade das Nações, 1938). A população com ocupação remunerada compreendia as pessoas que declaravam possuir uma ocupação ou uma profissão ou uma empresa, da qual tinham obtido rendimentos, em dinheiro ou em géneros, independentemente de terem estado a trabalhar ou de terem procurado emprego durante o período em referência. A medição da população com ocupação remunerada era útil, na medida em que, na altura, o interesse se centrava nas medições genéricas da oferta potencial de mão-de-obra e das qualificações disponíveis. No entanto, não era uma medida adequada da mão-de-obra do momento porque, tendo por base a declaração de uma ocupação, incluía as pessoas reformadas que já não estavam disponíveis para trabalhar, enquanto excluía as pessoas entradas recentemente na mão-de-obra, que ainda não tinham uma ocupação a declarar. Para além disso, esta medição não se prestava facilmente a uma subdivisão entre os com emprego e os desempregados. Outro tipo de problema derivava de a medição envolver uma interpretação mais subjectiva e, nessa medida, dar azo a um maior número de enviesamentos de resposta e de entrevistador, do que aqueles que existem na estrutura da mão-de-obra, baseada no princípio da actividade.

Regras de prioridade

A estrutura da mão-de-obra utiliza um conjunto de regras de prioridade para classificar a população em idade de trabalhar em três categorias básicas da estrutura: é dada precedência ao emprego sobre o desemprego e a este último sobre a inactividade económica. Assim, uma pessoa que está a trabalhar e ao mesmo tempo a procurar trabalho, é classificado como com emprego, enquanto um estudante a assistir às aulas e também a procurar emprego, é classificado como desempregado. Um corolário das regras de prioridade consiste em o emprego ter sempre precedência sobre as outras actividades, independentemente da quantidade de tempo a ele dedicado, durante o período de referência: uma pessoa que trabalha, mesmo só uma hora, durante o período de referência, será classificada como com emprego de acordo com a estrutura da mão-de-obra, pese embora possa estar, concomitantemente, a procurar trabalho adicional ou a frequentar uma escola.

As regras de prioridade satisfazem diversas finalidades. Possibilitam critérios sem ambiguidade para o tratamento de situações de múltipla actividade. Asseguram a atribuição a

cada pessoa de uma única categoria dentro da mão-de-obra, tornando assim mutuamente exclusivas as três categorias que a compõem. Limitam, também, o conceito de desempregado, à total ausência de trabalho. Além disso, permitem uma ligação estreita entre emprego, horas de trabalho e rendimentos do emprego, o que é útil em análises da produtividade e de outro tipo. Se, em lugar das regras de prioridade, fossem utilizadas outras, tais como a regra da maioria ou do número mínimo de horas, podia haver dificuldade na interpretação das estatísticas de emprego e desemprego resultantes, na ausência de informação adicional. Com tais regras, o desemprego já não teria o significado de total ausência de trabalho. A medição do total ou da média das horas de trabalho ou dos rendimentos totais ou médios por trabalhador, teria de ser calculada tomando como base, não só as horas trabalhadas e os rendimentos das pessoas com emprego, mas também as horas trabalhadas e os rendimentos dos desempregados e, mesmo, das pessoas classificadas como não pertencentes à mão-de-obra.

As regras de prioridade foram originalmente adoptadas nos Estados Unidos em 1940, mas foram modificadas nalguns aspectos ao longo do tempo. As regras originais tinham a seguinte ordem de prioridade: (1) com um emprego; (2) desempregado; (3) com um emprego mas não estando a trabalhar; e (4) não pertencente à mão-de-obra (Ducoff e Hagood, 1946). Tal como actualmente, as pessoas que estavam a trabalhar e as que tinham um emprego mas não estavam a trabalhar formavam a categoria dos com emprego. Mas, de acordo com as regras originais de prioridade, as pessoas com um emprego que não estavam a trabalhar e as que estavam à procura de emprego e disponíveis para trabalhar, eram classificadas como desempregadas. Agora, as pessoas com um emprego, mas que não estão a trabalhar, são sempre classificadas como com emprego, já que se assume que uma pessoa que tem um vínculo formal ao seu emprego, mas que está dele ausente temporariamente, não se encontra disponível para outro emprego. Isto está na linha da presente regra de prioridade, de acordo com a qual, *qualquer* subcategoria de emprego tem precedência sobre *qualquer* subcategoria de desemprego.

Período de referência

A estrutura da mão-de-obra destina-se a avaliar as mudanças correntes na situação do emprego e do desemprego através, principalmente, dos dados dos inquéritos às famílias. Isto significa que, os conceitos de emprego e de desemprego devem referir-se a um período de tempo relativamente curto e que a medição deve ser efectuada em intervalos suficientemente frequentes, dependendo essa frequência do sistema estatístico de cada país e da disponibilidade de dados correntes obtidos de outras fontes, assim como do tipo de sazonalidade do emprego. Nos inquéritos às famílias ou aos indivíduos, um período de referência curto e recente minimiza os apelos à memória por parte do inquirido. Também diminui os problemas estatísticos que podem surgir devido aos movimentos da população e às mudanças de condição perante o trabalho, de profissão e de outras características da população, visto que, quanto maior é o período de referência, mais elevada é a probabilidade de tais mudanças e movimentos.

As normas internacionais identificam duas escolhas adequadas para a duração do período de referência curto: uma semana ou um dia. Quando foi feita esta recomendação, para lá dos pontos genéricos referidos anteriormente, tiveram-se em mente duas questões específicas: (a) a funcionalidade da medição; e (b) a consistência com outros dados. Dado que o emprego e o desemprego são vistos como conceitos de "existências num dado momento", as estatísticas correspondentes devem, em princípio, referir-se a um momento preciso, no tempo. Ora, o período de tempo que, na prática, está mais perto de reflectir uma situação instantânea, é o dia ou a semana. Os recenseamentos da população, as estatísticas das folhas de pagamento das empresas, os dados do seguro de desemprego e muitos outros dados afins derivados de registos administrativos são também, muitas vezes, compilados com referência a um dia ou semana específicos, p. ex. a data do recenseamento, o dia de pagamentos, a última sexta-feira do mês, a semana de calendário que contém o 12º dia do mês, etc..

Resulta instrutivo o exame do desenvolvimento histórico da norma internacional do dia ou da semana. Ele demonstra a relação entre a escolha do período de referência e a fonte de estatísticas utilizada. Relativamente às estatísticas sindicais e dos registos do seguro de

desemprego, a Segunda CIET, em 1925, definiu desemprego como “não estar a trabalhar pelo menos por um dia” (OIT, 1925); mais tarde foi revisto pela Sexta CIET, em 1947, passando a “sem emprego num dia determinado e (tendo) estado sem emprego e à procura de trabalho, por um período mínimo especificado, não superior a uma semana” (OIT, 1948b). Quando a estrutura da mão-de-obra foi pela primeira vez introduzida a nível internacional na Sexta CIET, o período de referência recomendado em projecto, para a informação associada de emprego, desemprego, e mão-de-obra, era o de “um dia específico” (OIT, 1948a, p. 18), mas o mesmo não foi adoptado na resolução (OIT, 1948b). Na Oitava CIET, quando já estava mais divulgada a utilização de inquéritos à mão-de-obra, o projecto de comunicação à conferência sugeria “um breve período especificado, de preferência uma semana” (OIT, 1954), mas esta definição também não foi aceite. No entanto, a Oitava Conferência adoptou (OIT, 1955) uma combinação de “ou uma semana ou um dia” para a medição do emprego e “um dia específico ou uma semana específica” para a medição do desemprego, a fim de abranger os diferentes períodos de referência correspondentes às várias fontes estatísticas de emprego e de desemprego. Finalmente, a Décima Terceira CIET em 1982 introduziu uma ligeira flexibilidade adicional ao estipular um “curto período de referência *tal como* uma semana ou um dia” (OIT, 1983).

Os resultados estatísticos podem ser substancialmente diferentes, conforme se utiliza como período de referência o dia ou a semana. A mão-de-obra medida com base numa semana de referência é necessariamente ou maior ou, pelo menos, igual, à mão-de-obra medida com referência a algum dia dessa mesma semana. Tal facto resulta de a regra de prioridade dar precedência à actividade económica de qualquer duração, relativamente às outras situações. Uma pessoa que seja classificada na população activa num dia de referência, é também tida como activa na semana a que pertence o referido dia. O mesmo argumento aplica-se ao emprego e, por conseguinte, o emprego medido com base na semana de referência é, necessariamente, maior ou igual ao emprego medido com base num dia de referência, pertencente a essa semana. A situação é mais complexa no que respeita ao desemprego. Em teoria, o desemprego medido com base na semana de referência deve ser inferior ou igual ao desemprego medido com base em qualquer dia de referência pertencente a essa mesma semana. Isto devido a que, algumas pessoas classificadas como com emprego, durante a semana de referência, podem ter estado a trabalhar apenas durante parte da semana e a procurar trabalho e/ou disponíveis para trabalhar nos outros dias da semana. Se algum destes “outros” dias foi escolhido como período de referência, estas pessoas terão sido classificadas como desempregados. No entanto, os resultados também podem ser influenciados pela forma como são aplicados na prática os critérios de “procura de emprego” e de “disponível para trabalhar”.

A magnitude da diferença entre as medições semanal e diária depende essencialmente do número relativo de pessoas que mudam de condição perante o trabalho durante a semana. Se não existem flutuações durante a semana, as medições semanal e diária serão idênticas. Por outro lado, se existe uma mudança aleatória de condição perante o trabalho de um dia para o outro, em todos os dias da semana, pode ser calculado que a diferença entre as taxas de participação semanal e diária na mão-de-obra, tem possibilidades teóricas de atingir os 62 por cento.¹ Na prática, naturalmente, as diferenças não atingem este caso extremo, e são habitualmente inferiores a 5 por cento, para a média de todos os grupos de idade. Visto que, durante a semana tipificada, é mais provável que ocorram mudanças, nos dois sentidos, entre a condição de desempregado e outras categorias da mão-de-obra, do que a passagem da situação de incluído à de excluído da mão-de-obra, e vice-versa, dever-se-ão esperar maiores diferenças entre as taxas de desemprego semanal e diária do que nas correspondentes taxas de participação na mão-de-obra.

¹ Designando por p a taxa de participação diária na mão-de-obra, pode ser demonstrado através de cálculos algébricos elementares que, com hipóteses simplificadas, a taxa de participação semanal na mão-de-obra é igual a $1 - q(q + \pi p)^6$, onde $q = 1 - p$ e π é o coeficiente de correlação entre a condição perante o trabalho em dois dias consecutivos e a assumida como constante durante a semana considerada (π é uma medida de variabilidade na condição perante o trabalho ao longo do tempo). O coeficiente permite uma avaliação da taxa de participação semanal com base na taxa diária e vice-versa. A diferença entre as duas taxas é dada por $q - q(q + \pi p)^6$, a qual é mínima para $\pi = 1$ e máxima para $\pi = 0$ e $p = 28,7$ por cento, o que corresponde ao valor máximo de 62 por cento.

O quadro 2 procura dar alguma evidência numérica a esta questão. Aí se comparam as taxas semanal e diária de desemprego e de participação na mão-de-obra de homens e de mulheres em zonas urbanas e rurais da Índia para o período de Julho de 1977 a Junho de 1978. Também se pode observar que as diferenças nas taxas de desemprego são maiores nas mulheres e nas zonas rurais, i.e., nos grupos de população com mais elevada propensão para mudar a sua condição perante o trabalho.

Quadro 2. Comparação das taxas semanal e diária de participação na mão-de-obra e de desemprego, por sexo e zona de residência (Índia 1977-78)

Taxa / Período de referência	Zona urbana		Zona rural	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de participação				
Semanal	59,7	16,0	62,4	28,1
Diária	59,0	14,6	60,9	24,8
Diferença	0,7	1,4	1,6	3,2
Taxa de desemprego				
Semanal	7,1	10,9	3,6	4,1
Diária	9,4	14,6	7,1	9,2
Diferença	-2,3	-3,7	-3,5	-5,1

Fonte: "Relatório do segundo inquérito quinquenal sobre emprego e desemprego. Inquérito Nacional por Amostragem: 32º ciclo de entrevistas (Julho 1977 - Junho 1978) em Sarvekshana (Nova Deli, National Sample Organisation), 1981.

A escolha apropriada, entre a semana ou o dia, como período de referência, depende das condições nacionais, especialmente no que se refere à amplitude das flutuações semanais e diárias da condição perante o trabalho. Quando é dominante o tipo de emprego regular e a tempo completo, a "semana" deve ser o período de referência preferido. Em tais condições de emprego, uma semana de referência ou um dia de referência (pertencente à mesma semana) darão em geral resultados *médios* similares, mas a vantagem de se escolher a semana resulta de, muito provavelmente, se poder ser conduzido a resultados com *variâncias* inferiores. Quando uma semana de emprego não representa, de um modo geral, uma semana inteira de emprego a tempo completo, i.e., quando estão generalizados o trabalho ocasional e intermitente, os empregos a tempo parcial e temporários e outros tipos de emprego de curta duração, então o período de referência de um dia pode ser preferível, visto que dará uma imagem instantânea mais precisa da situação do emprego e do desemprego do país, do que o faria a medição semanal. No entanto, deve ter-se em conta que os dados resultantes podem ter variâncias relativamente mais altas, justamente porque a medição é baseada apenas num dia.

Vale a pena referir que a escolha de uma semana como período de referência, é a mais comum nos inquéritos nacionais à mão-de-obra. Certos países combinam os períodos de referência de uma semana e de um dia nos mesmos inquéritos a fim de, simultaneamente, registar as flutuações diárias da situação do emprego e obter resultados mais estáveis. Este método de combinar os dois períodos de referência no mesmo inquérito é descrito no Capítulo 7, no contexto da medição do subemprego. Deve ser também mencionado que, a época do ano definida para a medição, a escolha entre períodos de referência fixos ou móveis e a dimensão da amostra, são outros factores importantes a considerar na obtenção de resultados com um grau suficiente de precisão.

3. Pessoas não pertencentes à mão-de-obra

Classificação por razão de inactividade

As pessoas não pertencentes à mão-de-obra, ou, de forma equivalente, a "população inactiva do momento", compreende todas as pessoas não classificadas como com emprego ou desempregadas durante o período de referência e, por isso, inactivas nesse momento, incluindo-se

crianças e jovens com idade inferior à prescrita para a medição da população activa. De acordo com a Décima Terceira CIET 1982, a população inactiva do momento classificar-se-á por razões de inactividade, de acordo com os seguintes itens: (a) frequência de estabelecimento escolar; (b) ocupação em tarefas domésticas; (c) reforma ou idade avançada; (d) outras razões tais como doença ou incapacidade, as quais deverão ser especificadas.

Quando a definição tipo de desemprego é adoptada, as pessoas não classificadas como desempregados, que estavam disponíveis para trabalhar mas não procuravam emprego durante o período de referência, podem ser identificadas e classificadas separadamente dentro da população inactiva do momento (OIT, 1983).

Deve assinalar-se que a classificação por razão de inactividade é diferente da classificação por condição perante o trabalho, tal como estudante, doméstica, pensionista, etc.. Esta última classificação é relevante no caso da “população *habitualmente* inactiva”, em que a condição perante o trabalho é determinada com base na actividade principal durante um longo período de referência. Assim, é correcto supor que, em geral, as pessoas dedicadas principalmente aos estudos, a tarefas domésticas, etc., tenderão a ser “habitualmente inactivas” e podem portanto ser classificadas apropriadamente como estudantes, domésticas, etc..

De acordo com as regras de prioridade na classificação da actividade do momento, os estudantes, as domésticas, etc., devem ser encarados como com emprego ou desempregados e, assim, activos do momento, se tiveram qualquer actividade económica, por mais pequena que ela tenha sido, durante o curto período de referência. Apenas os estudantes, domésticas, etc., que não tiveram nenhuma actividade económica são classificados como inactivos do momento. Por consequência, as pessoas classificadas como inactivas em resultado da frequência de estabelecimentos escolares não incluem todos os estudantes e as pessoas classificadas como inactivas dada a sua ocupação nas tarefas domésticas, não incluem todas as domésticas. Portanto, num sistema deste género, as categorias classificativas como estudantes, domésticas, etc., podem ser enganosas.

Para além disso, no passado, a classificação de pessoas em inactivas do momento, como os estudantes, domésticas, etc., teve, muitas vezes, tendência, para impedir a sua classificação como activos, mesmo quando tinham trabalhado a tempo parcial ou em diferentes ocasiões durante o período de referência. A actual recomendação para classificar as pessoas como inactivos do momento, mais por razão de inactividade, do que por condição perante o trabalho habitual, ajudará a minimizar esta anomalia e a reduzir possíveis fontes de subestimação de actividade económica, especialmente em relação às mulheres, aos jovens e aos idosos.

Ordenação das categorias

Dado que um considerável número de indivíduos pode ser classificado em mais do que uma categoria da população inactiva do momento (p.ex. uma pessoa pode estar a assistir a aulas ou estar reformado e ter tarefas domésticas ao mesmo tempo), deve ser estabelecida uma ordem de preferência para classificar tais pessoas numa ou noutra das categorias, a fim de evitar duplas contagens. Uma única classificação pode ser encontrada directamente, na fase de recolha de dados, limitando cada pessoa inquirida a uma resposta. Deve então ser tida em consideração a apresentação das categorias no questionário do inquérito segundo a ordem de preferência, em parte para as fazer lembrar ao entrevistador, mas também porque as pessoas tendem a responder com a primeira categoria aplicável ao seu caso. Uma solução alternativa consistirá em permitir mais do que uma resposta por inquirido e estabelecer, a posteriori, uma ordem de preferência para fins classificativos, quando os dados forem processados.

4. Aplicabilidade da estrutura

Situações em que a estrutura se adapta melhor

A estrutura da mão-de-obra, descrita anteriormente, está mais adaptada a situações em que o tipo dominante é o de emprego remunerado, regular e a tempo completo. Nestas situações, uma pessoa que trabalha, insere-se inequivocamente na categoria de com emprego, uma pessoa à

procura de emprego e/ou disponível para trabalhar, situa-se na categoria de desempregado e os restantes caem fora do âmbito da mão-de-obra. No entanto, na prática, a situação de com emprego num determinado país (ou sector económico ou zona geográfica) diferirá, num maior ou menor grau, deste modelo. Alguns desvios podem ser irrelevantes ou podem ser minimizados, mediante uma aplicação adequada dos conceitos e definições inerentes, mas desvios de maior importância necessitarão de um mais elaborado tratamento, com implicações estatísticas específicas. Por exemplo, uma situação de emprego pode situar-se na linha divisória entre categorias da mão-de-obra, levantando questões sobre o seu mais apropriado tratamento estatístico. Outra situação, embora pertencendo claramente a uma ou outra categoria da mão-de-obra, pode contribuir para a heterogeneidade dessa categoria, criando dificuldades na interpretação das estatísticas resultantes. Existem também situações que podem tornar ineficaz uma das categorias da mão-de-obra, como será o caso da inexistência de desemprego, no sentido em que é interpretado no presente contexto, nas economias de planificação central (Gouriev, 1984).

Linha divisória entre categorias

Diz-se que a situação de emprego de uma pessoa se encontra na linha divisória entre categorias da mão-de-obra, se uma ligeira alteração numa ou mais das características da estrutura da mão-de-obra, obrigar a uma alteração da situação na mão-de-obra atribuída à referida pessoa. Desta maneira, podem surgir problemas com a definição de limites em relação ao conceito de actividade económica, ao critério de prioridade, à duração do período de referência e a outras características da estrutura da mão-de-obra. Por exemplo, pessoas inactivas do momento, que podem ser reclassificadas como com emprego em resultado de uma ligeira ampliação do conceito de actividade económica, estão na linha divisória entre as categorias de com emprego e de não pertencente à mão-de-obra. De forma semelhante, as pessoas a trabalhar poucas horas por semana e que estão à procura de e/ou disponíveis para trabalhar mais horas, estão na linha divisória entre as categorias de com emprego e de desempregados, visto que a sua situação na mão-de-obra se modificará de com emprego para desempregado, com um conjunto diferente de regras de prioridade ou com uma alteração no número mínimo requerido de horas de trabalho, para ser classificado como com emprego. Os trabalhadores cujos serviços são contratados ao dia e que se juntam todas as manhãs em locais próprios para serem recrutados por um empregador para o trabalho diário, estão na linha divisória entre as categorias dos com emprego e dos desempregados visto que uma alteração da duração do período de referência pode resultar na reclassificação de uma categoria da mão-de-obra para outra.

Em geral, dadas as três categorias da mão-de-obra (E, D, I), existem quatro tipos de situação possível de linha divisória: entre emprego e desemprego (ED); entre emprego e inactividade (EI); entre desemprego e inactividade (DI); e entre todas as três categorias (EDI). O Quadro 3, que se apresenta a seguir, dá dois exemplos para cada tipo de situação de linha divisória.

Quadro 3. Exemplos de situações ou pessoas que se situam nas linhas divisórias das categorias da mão-de-obra

Linha divisória	Exemplo 1	Exemplo 2
ED	Trabalhador ao dia	Temporariamente em situação de suspensão de trabalho
EI	Produção inteiramente para consumo próprio	Emprego em alternância com formação profissional institucional
DI	Disponível para trabalhar, mas não procurando emprego, porque isso não é habitual na região	Trabalhador desencorajado, que já não procura emprego, na crença de que não há um emprego adequado que esteja disponível
EDI	Trabalhador familiar não remunerado em estação baixa	Trabalhador em formação subsidiada que, de outra forma, estaria em situação de suspensão de trabalho

Nota: E = com emprego; D = desempregado; I = não pertencente à mão-de-obra

Para resolver as questões da linha divisória, as definições de emprego e de desemprego necessitam de ser cuidadosamente interpretadas à luz de aspectos concretos das situações que se estão a observar. Tal facto exige definições sólidas e instrumentos de medição correctos. No desenvolvimento das definições nacionais de mão-de-obra, emprego e desemprego, deve ser encontrado um equilíbrio entre a necessidade de detalhes específicos indispensáveis à análise válida das situações concretas do emprego de um país e a necessidade de princípios gerais para obter flexibilidade face a futuras situações não previstas. Ao iniciar com um conjunto de definições de emprego e de desemprego, vai sendo construído um acervo de experiência à medida que, ao longo do tempo, se tentam resolver novas situações. Pode recorrer-se a esta experiência para resolver novas questões de linhas divisórias e para aumentar as definições iniciais de emprego e de desemprego, e assim sucessivamente. Existe, é claro, um limite para este processo, estabelecido pelas limitações inerentes às actividades de recolha de dados (p.ex. formação do entrevistador, sobrecarga do inquirido).

Heterogeneidade dentro das categorias

A tendência geral observada no desenvolvimento dos conceitos de mão-de-obra foi no sentido de tornar as categorias do emprego e do desemprego tão abrangentes quanto possível, a fim de fazer face à diversidade de tipos e graus de actividade económica dos indivíduos, nas diferentes situações de cada país. Definir a actividade económica, para incluir certas actividades não destinadas ao mercado, bem como todas aquelas que visam o mercado, as regras prioritárias, o critério de uma hora associado à definição de emprego e a possibilidade de supressão do critério de procura de trabalho na definição de desemprego, contribui em tudo para a natureza expansiva da estrutura da mão-de-obra. Este aspecto, de par com o número restrito de categorias na estrutura, faz com que as categorias de emprego e de desemprego sejam heterogéneas em maior ou menor grau. Tal facto pode tornar necessárias diferenciações adicionais na análise dos dados. Uma diferenciação adequada, onde necessária, deve compensar qualquer simplificação excessiva inerente às três categorias da estrutura da mão-de-obra. A identificação de grupos mais homogéneos deve não só melhorar a interpretação das estatísticas resultantes, mas também ajudar a uma melhor compreensão das alterações ao longo do tempo.

No conjunto dos com emprego, é importante diferenciar entre os trabalhadores cujo emprego é insuficiente, em termos de número de horas trabalhadas, de utilização de qualificações e de remuneração e os restantes trabalhadores. O primeiro grupo pode ser referido como “com emprego inadequado” e o segundo como “com emprego adequado”. A medição das pessoas com emprego inadequado pode ser tão importante, como a medição do desemprego, quando se trata de indicar o grau em que uma dada situação não alcança os objectivos de pleno emprego. Entre as pessoas “com emprego inadequado” incluem-se: (a) aquelas que não têm um número suficiente de horas de trabalho (subemprego visível), e (b) aquelas cuja qualificação está subutilizada ou que recebem uma retribuição por hora trabalhada inferior ao normal, devido à baixa produtividade ou porque trabalham por um salário inferior ao normal (subemprego invisível). Outras áreas importantes de diferenciação entre os com emprego, podem ser os aspectos de segurança de emprego e as distinções entre trabalho regular e ocasional ou entre emprego permanente ou temporário.

Também pode existir, entre os desempregados, uma heterogeneidade significativa. Um número substancial deles pode não pertencer normalmente à mão-de-obra, mas podem incorporar-se nela, num dado momento, em consequência de situações conjunturais. Alguns podem estar apenas à procura de tipos especiais de trabalho, tais como empregos a tempo parcial ou temporários e outros podem estar numa situação de indecisão, sobre se continuam a procurar emprego remunerado ou se se retiram da mão-de-obra. Para interpretar o significado de um dado nível de desemprego, pode ser necessário decompor o total de desempregados segundo o grau do vínculo do trabalhador à mão-de-obra ou de acordo com o tipo de trabalho para o qual ele (ou ela) está disponível. Uma diferenciação simples podia efectuar-se, por exemplo, entre: (a) pessoas

desempregadas que procuram emprego a tempo completo, e (b) pessoas desempregadas que procuram emprego a tempo parcial. Outra diferenciação podia ser entre: (a) pessoas desempregadas que procuram emprego de longa duração e (b) pessoas desempregadas que procuram emprego de curta duração. Outras áreas de diferenciação importante podiam incluir a duração do desemprego, a situação familiar do desempregado, etc..

Dentro da terceira categoria da estrutura da mão-de-obra (pessoas inactivas do momento), existe também algum grau de heterogeneidade no que respeita ao seu vínculo à mão-de-obra. Por exemplo, um grupo substancial de pessoas que são normalmente membros da mão-de-obra, pode encontrar-se fora dela durante um certo tempo, devido ao seu desânimo relativamente às perspectivas de emprego (trabalhadores desencorajados), ou porque têm qualificações inadequadas, ou devido a problemas físicos ou mentais, ou por outras razões. Muitas destas pessoas voltarão à mão-de-obra quando a situação económica melhorar ou quando adquirirem novas qualificações ou quando ultrapassarem os seus impedimentos em resultado da frequência de acções formação ou de outros procedimentos.

Referências

- Duoff, L.J.; Hagood, M.J. 1946. "Objectives, uses and types of labor force data in relation to economic policy", em *Journal of the American Statistical Association*, 41, pp. 293-302.
- Gouriev, V. 1984. "Compilation of balance sheets of labour resources in the U.R.S.S.: methodological principles" (texto também em Francês e Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva, OIT), 1984-3, pp. ix-xvii.
- Índia, 1981. "Relatório sobre o segundo inquérito quinquenal sobre emprego e desemprego, National Sample Survey: 32º ciclo (Julho 1977 - Junho 1978)", em *Sarvekshana* (Nova Deli, National Sample Organisation), Julho-Outubro 1981, Vol. V. Nos. 1 e 2, pp. 10 e S-24 e S-25.
- OIT Organização Internacional do Trabalho, 1985. *A Segunda Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho*, Estudos e Relatórios, Série N. No. 8. Geneva, pp. 48-67, § 9(c) (3).
- 1948a *Employment, unemployment and labor force statistics*. Estudos e Relatórios, Nova série, No.7. Geneva, Parte 1, p. 18.
 - 1948b *A Sexta Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho*. Estudos e Relatórios. Nova Série, No.7. Geneva, Parte 4, pp. 9-25 e 52-60, § 12.
 - 1954 *Employment and unemployment statistics*. Oitava Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho, Relatório IV. Geneva. mimeografado, p. 25.
 - 1955. *A Oitava Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho*, 1954. Geneva.
 - 1983. "Décima Terceira Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho. Geneva, 18-29 Outubro 1982" e apêndice "Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment" (texto também em Francês e Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva), 1983-3, pp. ix-xv.
- Sociedade das Nações. 1938. *Statistics of the gainfully occupied population. Definitions and classifications recommended by the Committee of Statistical Experts*. Estudos e Relatórios sobre métodos estatísticos, No. 1. Geneva.

A população habitualmente activa

4

1. Introdução

As normas internacionais identificam duas medidas úteis da “população activa”, sem excluírem outras possibilidades: a população habitualmente activa, medida em relação a um longo período de referência como, por exemplo, um ano; e a população activa do momento, medida em relação a um curto período de referência, tal como uma semana ou um dia. A população activa do momento é utilizada para medir a situação e as características conjunturais do emprego nos países, na data de realização do inquérito. A sua medição baseia-se na estrutura da mão-de-obra conforme foi descrita no Capítulo 3.

A medição da actividade do momento proporciona uma visão instantânea da população activa num momento conciso. Em situações em que o padrão dominante de trabalho for o ano inteiro, com poucas ou nenhuma variação sazonal e movimentos líquidos mínimos de entrada e saída da mão-de-obra ou entre os seus principais componentes, essa visão instantânea é provavelmente suficiente para fornecer uma imagem adequada da situação do emprego durante todo o ano. No entanto, onde existam modelos sazonais de actividade significativos ou outro movimento importante da mão-de-obra, a fotografia do emprego obtida de um período de referência curto, pode não ser representativa do resto do ano. Em tais situações e quando não existem outras fontes de dados, as medições nos inquéritos às famílias devem ser feitas de forma a cobrir um longo período de tempo, por repetição ou escalonamento da medição da actividade do momento, de forma a abranger o espaço de tempo desejado, ou utilizando o próprio período longo, como período de referência para a medição. A primeira abordagem requer que a frequência do inquérito seja incrementada ou que a amostra seja expandida ao longo do período de tempo considerado. A segunda abordagem apela para uma medição retrospectiva, com base num período de referência longo e com uma adequada estrutura conceptual.

Dever-se-á referir que, em princípio, as duas abordagens darão diferentes resultados. Para além dos assuntos conceptuais, tais diferenças são devidas ao facto de que os dados sobre população habitualmente activa e as suas características, quando baseados em medição retrospectiva, estão sujeitos a mais erros de resposta derivados de falhas de memória, do que o estão os dados sobre população activa do momento.

A estrutura da actividade habitual foi introduzida, pela primeira vez, como uma norma internacional, na Décima Terceira CIET de 1982. A sua principal finalidade consiste em enquadrar a recolha de dados que reflectam o modelo dominante de actividades, especialmente quando o programa de recolha de dados não permite que se repita a medição no decurso do ano (p.ex. recenseamentos da população ou inquéritos levados a cabo apenas uma vez por ano). A utilização da estrutura da actividade habitual é particularmente relevante nos países em vias de desenvolvimento onde, devido à agricultura e a outras actividades sazonais, o modelo dominante de actividades de uma parte significativa da população, ao longo do ano, difere da situação momentânea em determinados períodos de tempo curtos. A medição da população habitualmente activa é, assim, frequentemente combinada com a de actividade do momento, no mesmo inquérito.

A utilização de um longo período de referência permite a recolha de informação, não só sobre a principal actividade dos indivíduos ao longo do ano, mas também sobre as suas outras

actividades durante o ano. Para além disso, podem ser obtidos dados sobre a duração das actividades, os quais podem complementar as estatísticas da população habitualmente activa. Tais dados da duração são também necessários para a análise das relações entre emprego e rendimento medidas ao longo do ano. Este assunto será discutido em maior detalhe no Capítulo 8.

Tal como a estrutura da população activa do momento (a estrutura da mão-de-obra), a medição da população habitualmente activa está baseada na condição perante o trabalho, a qual é aqui determinada pelo critério da "actividade principal" num período de referência longo, em contraposição ao critério de prioridade da estrutura da mão-de-obra, utilizado num curto período de referência. Outra diferença fundamental entre as duas estruturas diz respeito às suas subdivisões. Na estrutura de actividade habitual, os indivíduos são classificados, em primeiro lugar, como habitualmente activos ou inactivos e, consequentemente, os habitualmente activos são então subdivididos nas categorias de com emprego e desempregados. No entanto, na estrutura da mão-de-obra, os indivíduos são primeiro identificados como com emprego ou desempregados e, acto contínuo, são somadas as duas categorias para obter a população activa do momento.

Este capítulo está organizado da seguinte forma: na Secção 2, são discutidas as questões envolvidas na escolha de um adequado período de referência longo. Demonstra-se que os argumentos a favor de um calendário fixo anual ou de um período de referência móvel de 12 meses dependem do programa do inquérito. Na secção 3, é definida a população habitualmente activa e as suas componentes e é explicado o papel de mais dois conceitos: o de "população activa em algum momento durante o ano" e o de "duração do emprego e do desemprego ao longo do ano". Na secção 3 expõe-se também a questão da medição do subemprego durante um período de referência longo. São ainda dados exemplos de classificações cruzadas de condição habitual e do momento perante o trabalho. Finalmente, na Secção 4, são examinados diferentes métodos para medição retrospectiva de emprego e desemprego ao longo do ano, ilustrados por sequências de perguntas retiradas de inquéritos nacionais, as quais podem ser utilizadas como referência para o desenho de um módulo do questionário sobre actividade habitual.

2. Período de referência longo

A escolha de um adequado período de referência longo, para a medição da população habitualmente activa, envolve essencialmente duas questões: (a) a duração do período de referência; (b) se o período será fixo ou móvel.

Duração do período de referência

Quando um ano engloba um ciclo de agricultura completo, a duração do período de referência para a medição da população habitualmente activa deve, preferentemente, ser de um ano, seja um ano de calendário ou qualquer outro período apropriado de 12 meses. Um período de 12 meses também abrange outras actividades sazonais, tais como a construção e os serviços ligados ao turismo. Para além disso, com o período de referência de um ano, as estatísticas de emprego resultantes podem ser analisadas utilmente em combinação com conjuntos de dados análogos sobre rendimento e produção nacional, receitas e despesas familiares, migrações, etc., que também estão, em geral, disponíveis, tendo por base o ano. O período de referência de um ano está de acordo com o que é praticado em muitos inquéritos nacionais às famílias e recenseamentos da população, que utilizam um período de referência longo para a medição da população activa (muitas vezes em aditamento a um período de referência curto para a medição da actividade do momento). Um exemplo disso é o Inquérito Nacional por Amostragem ao Emprego e Desemprego na Índia, no qual, a condição perante o trabalho dos indivíduos é medida na base dos últimos 365 dias (Índia, 1981). Outro exemplo é o Inquérito à Permanência no Emprego, suplemento do Inquérito à População Actual nos Estados Unidos, no qual é utilizado o último ano natural como período de referência para a medição da permanência da população em actividades laborais durante o ano precedente (Estados Unidos, 1980). Em ambos os inquéritos, são também obtidos dados sobre as características actuais da população, enquanto mão-de-obra.

Certos inquéritos utilizam períodos de referência longos, diferentes do ano, para finalidades específicas. Por exemplo, em anos recentes, o período de referência do Inquérito Integrado às Famílias, nas Filipinas, tem sido o dos três meses de calendário precedentes à data da realização do inquérito. Foi utilizado para obter dados trimestrais sobre as características da mão-de-obra e os dados correspondentes sobre o rendimento das actividades económicas dos agregados familiares (Filipinas, 1984). Um outro exemplo é o novo Inquérito ao Rendimento e à Participação em Programas dos Estados Unidos, o qual utiliza um período de referência de quatro meses. Este inquérito é destinado a obter informação interrelacionada sobre a actividade da mão-de-obra, o rendimento e a participação em programas governamentais (Ryscavage e Bregger, 1985).

Período de referência fixo ou móvel

Um período de referência, qualquer que seja a sua duração, é passível de ser demarcado em termos de datas de calendário fixas ou em termos de um intervalo de tempo anterior à data da entrevista. Quando é definido em termos de datas de calendário, por exemplo, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de um dado ano, o período de referência será o mesmo para todos os inquiridos. Neste caso é denominado como período de referência fixo. Em alternativa, o período de referência pode ser definido em termos de um dado período de tempo anterior à data de entrevista, por exemplo, as 52 semanas ou os 12 meses anteriores à data de entrevista. Se os inquiridos não forem entrevistados na mesma semana ou no mesmo mês, o exacto período de calendário para o qual se recolhem os dados, pode variar de um inquirido para outro. O período de referência, em tais situações, é denominado de período de referência móvel.

A escolha entre um período de referência fixo ou móvel, para a medição da população habitualmente activa, deve ser feita com base no programa de inquérito subjacente. Quando a recolha de dados está concentrada num curto intervalo de tempo, seja uma semana ou um mês, deve preferir-se a utilização de um período de referência fixo apropriado. Por outro lado, quando a recolha de dados se distribui por um período de tempo alongado, a única escolha viável será o período de referência móvel.

No primeiro caso, se o tempo de execução do inquérito o permitir, o período de referência deve ser escolhido de forma a que coincida exactamente com o ano civil, i.e., de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de um dado ano. Os resultados podem então ser comparados com outras estatísticas afins que estejam disponíveis e tenham por base o ano civil. Em tais situações, a fim de limitar o período de que os inquiridos têm de se recordar e para minimizar os erros devidos a lapsos de memória, o inquérito retrospectivo deve ser levado a cabo no início do ano civil seguinte. O Inquérito à Permanência no Emprego dos Estados Unidos, anteriormente mencionado, é realizado em Março, tendo como período de referência o ano civil precedente. O período a evocar não ultrapassa assim os 14 ou 15 meses. O Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho do Canadá, um complemento ao Inquérito à Mão-de-Obra de periodicidade mensal, é realizado em Janeiro de cada ano, tendo como período de referência o anterior ano civil (Canadá, 1982). Neste inquérito, o período a evocar não vai além dos 12 ou 13 meses.

Quando, por razões de custos e de organização, a recolha de dados deve ser distribuída ao longo de um intervalo de tempo dilatado, por exemplo, três meses ou mais, pode ser preferível um período de referência móvel em vez de um período de referência fixo. Com uma amostra escalonada e um período de referência fixo, o espaço de tempo a recordar vai sendo cada vez maior à medida que o inquérito prossegue; consequentemente, os dados obtidos dos inquiridos, nas últimas fases do inquérito, estarão muito provavelmente mais afectados por erros de memória, do que aqueles que foram obtidos nas fases iniciais. No entanto, com um período de referência móvel, o período a recordar será o mesmo para todos os inquiridos e os dados obtidos serão assim afectados de uma maneira uniforme.

Uma questão conexas é a da definição precisa de um período de referência móvel. Um período de referência móvel de um ano pode ser definido, por exemplo, em termos dos 12 meses, das 52 semanas ou dos 365 dias que precedem a data da entrevista. Podia também ser definido

em termos de estações ou fases do ciclo agrícola. A escolha deve ser baseada em considerações práticas de modo a facilitar as respostas e a interpretação dos resultados.

Quando se utiliza um período de referência móvel é importante conhecer, exactamente, o espaço de tempo abrangido pelos dados recolhidos. Um período de referência fixo fornece estatísticas de um período idêntico para todos os inquiridos, tanto em termos de duração, como de datas de calendário. No entanto, um período de referência móvel gera estatísticas que, de facto, cobrem um lapso de tempo mais longo do que o do próprio período de referência. Como ilustração, considere-se um inquérito com uma amostra distribuída ao longo de um determinado ano Y. Temos, como exemplo, o Inquérito Nacional por Amostragem da Índia, mencionado anteriormente, no qual a amostra se distribui ao longo do ano de Julho de 1977 a Junho de 1978. Suponhamos então uma amostra distribuída de Janeiro a Dezembro de um dado ano civil, e que se decide utilizar um período de referência móvel de 12 meses. As pessoas entrevistadas exactamente no início da realização do inquérito declaram as suas actividades nos últimos 12 meses, os quais vão de Janeiro a Dezembro do ano anterior, Y-1. As pessoas inquiridas no final do ano também declaram as suas actividades nos 12 meses anteriores, mas para elas o período vai de Janeiro a Dezembro do corrente ano, Y. Os inquiridos em outros períodos do ano informarão sobre as suas actividades por um período de 12 meses situado entre aquelas duas datas extremos. Os resultados combinados do inquérito cobrem assim um período de dois anos, de Janeiro do ano Y-1 a Dezembro do ano Y. Note-se também que, no caso de inquéritos não contínuos, a cobertura temporal é irregular, visto que há mais observações a meio do período do que nos dois extremos. Tais factores podem colocar dificuldades na interpretação dos resultados, particularmente em análises combinadas com outras estatísticas afins.

3. Principal condição perante o trabalho

Activos em algum momento durante o ano

Antes de discutir o conceito de “população habitualmente activa”, é útil introduzir o conceito mais amplo de “população activa em algum momento durante o ano”, embora este conceito não seja actualmente mencionado nas normas internacionais. O conceito de “população activa em algum momento durante o ano” refere-se a todas as pessoas acima de uma idade mínima especificada para a medição da população activa que estiveram na condição de com emprego ou desempregado pelo menos durante uma semana (ou um dia) no decurso do ano de referência. Uma pessoa activa algum tempo durante o ano será então classificada como “habitualmente activa” ou “habitualmente inactiva”, consoante o tempo de com emprego e desemprego, durante o ano.

“A duração do emprego durante o ano” refere o número total de semanas (ou dias) na situação de com emprego que uma pessoa activa teve em qualquer época do ano transcorrido. De modo semelhante, “a duração de desemprego durante o ano” refere o número total de semanas (ou dias) de desemprego durante o ano. A soma destes dois valores proporciona o número total de semanas (ou dias) de actividade económica experimentados pela pessoa no decurso do ano de referência.

Estes conceitos fornecem a base adequada para a medição da população habitualmente activa. Dados sobre a população activa em algum tempo durante o ano e sobre a duração da situação de com emprego e de desemprego durante o ano, para cada caso individual, dão a informação necessária para identificar a população habitualmente activa. Aqueles indivíduos cuja duração da situação de com emprego e de desemprego durante o ano excede, no total, uma duração mínima especificada, deverão ser classificados como “habitualmente activos”, e os restantes como “habitualmente inactivos”, conforme se mostra na Figura 4.

O conceito de “população activa em algum tempo durante o ano” pode também possibilitar uma conexão entre as medições de actividade do momento e actividade habitual, especialmente quando ambas as medições são feitas no mesmo inquérito e quando o período de referência curto utilizado para a medição da actividade do momento, está integrado no período de referência longo utilizado para a medição da actividade habitual. Esse nexos reside no facto de que, todo o

indivíduo identificado como activo do momento, deve também ter sido activo em algum momento durante o ano, base sobre a qual assenta a identificação da população habitualmente activa.

O conceito de “população activa em algum momento durante o ano” tem o seu próprio valor analítico. A população habitualmente activa exclui pessoas que, embora habitualmente inactivas segundo a definição, podem, no entanto, ter estado com emprego ou desempregadas, em algum tempo durante o ano. Todas essas pessoas são incluídas entre a população activa em algum tempo durante o ano. Este conceito mais alargado também permite que sejam obtidos dados sobre a permanência no trabalho e as modalidades de actividade económica das pessoas no decurso do ano. Em especial, registando a actividade económica de cada pessoa durante o ano, pode determinar-se quantas pessoas, em toda a população, estiveram na situação de com emprego no decurso do ano, quantas estiveram no desemprego e quantas combinaram o emprego, o desemprego e a inactividade. Podem também ser calculadas estatísticas sobre o emprego e o desemprego durante todo o ano ou em parte do ano, sobre o número anual de semanas (ou dias) de emprego e de desemprego e, com um desenho de questionário adequado, sobre o número e duração dos períodos de emprego ou desemprego dos indivíduos ao longo do ano. Para além disso, quando é possível ligar tais dados com informação sobre rendimento, pode ser obtido um discernimento válido de como o emprego e o desemprego afectam o bem estar económico de indivíduos e agregados familiares (ver Capítulo 8).

Habitualmente activos durante o ano

De acordo com as normas internacionais, a “população habitualmente activa” compreende todas as pessoas acima de uma idade especificada¹, cuja principal condição perante o trabalho, determinada em termos de número de semanas ou dias durante o longo período especificado (tal como os 12 meses precedentes ou o ano civil anterior), era a de “com emprego” ou “desempregado”, segundo o que se encontra definido na estrutura da mão-de-obra. A população habitualmente activa é, assim, um subconjunto da população activa em algum momento durante o ano, que se apresentou na subsecção anterior.

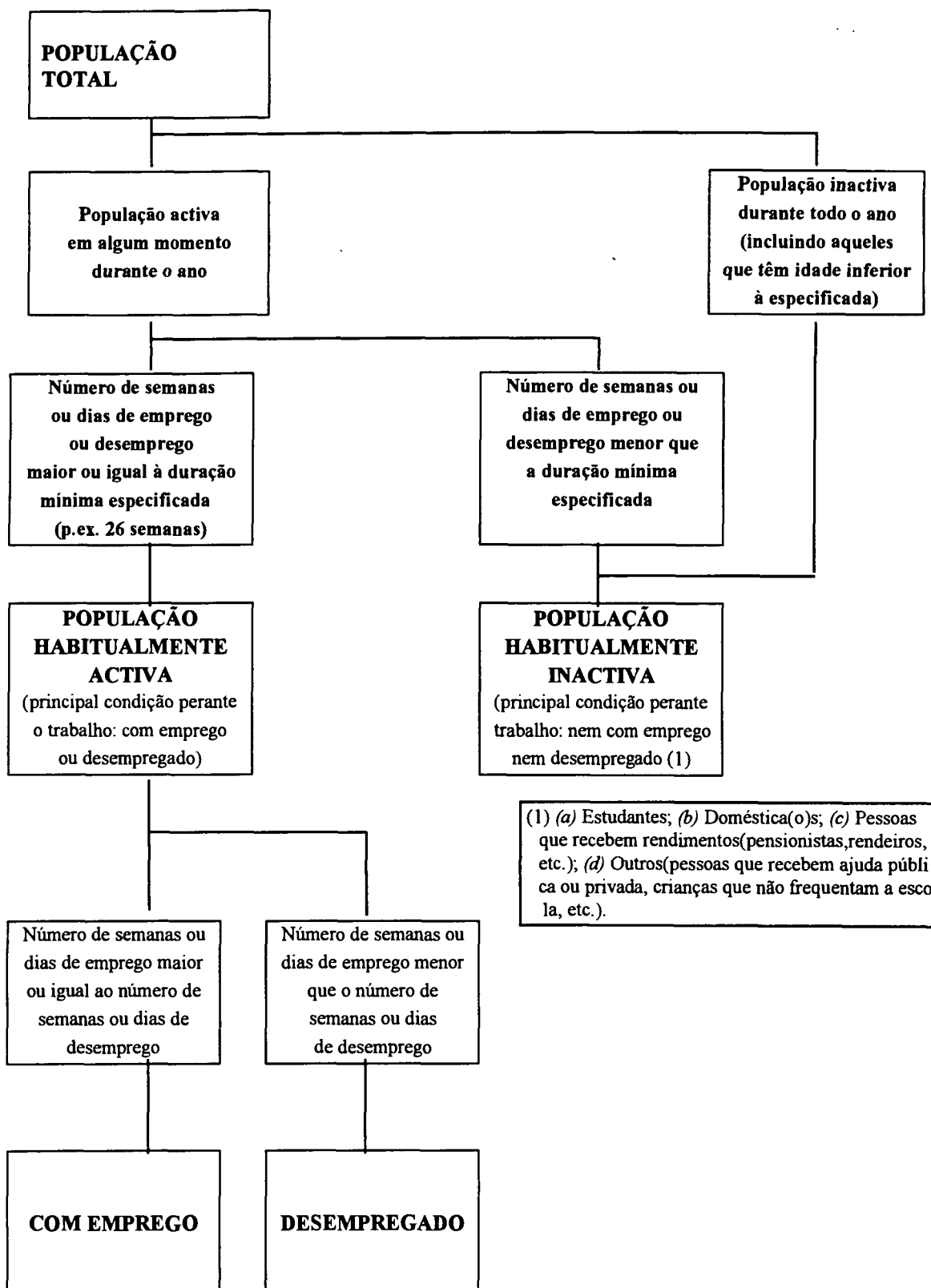
A definição de população habitualmente activa contém dois elementos essenciais. Um deles consiste em que a principal condição perante o trabalho de um indivíduo deve ser determinada pela *quantidade de tempo* em que o indivíduo esteve com emprego ou desempregado durante o longo período de referência. O segundo elemento é o de que, a quantidade de tempo de com emprego ou desempregado, deve ser medida em termos de *semanas (ou dias) de emprego e de desemprego*. As definições de uma semana ou de um dia de emprego ou de desemprego devem, teoricamente, ser as mesmas, das de emprego ou desemprego na estrutura da actividade do momento. Tal facto permite uma ligação conceptual entre as definições de população habitualmente activa e de população activa do momento. Contudo, em aplicações do inquérito, o procedimento correcto para a medição de uma semana (ou dia) de emprego e desemprego será sensivelmente diferente do correspondente procedimento de medição na estrutura da actividade do momento, já que a utilização de um longo período de referência impõe limitações de ordem prática.

A principal condição perante o trabalho é entendida como um somatório das diferentes condições que um indivíduo pode ter tido durante as 52 semanas ou 365 dias que constituem o longo período de referência, i.e., os 12 meses precedentes ou o anterior ano civil. Uma pessoa será classificada como habitualmente activa se ele, ou ela, foi activa (com emprego ou desempregada) durante mais do que um certo número de semanas (ou dias) durante o período de referência. A soma dessas pessoas constitui a população habitualmente activa.

¹ As considerações para a determinação da idade mínima para a medição da população activa são discutidas no Capítulo 2. A idade mínima a ser utilizada para a medição da população habitualmente activa deve ser a mesma que foi estabelecida para a medição da população activa do momento a fim de facilitar classificações cruzadas. Por razões práticas, a idade mínima deve adaptar-se à situação vigente à data do inquérito. No entanto, deve referir-se que, com um longo período de referência tal como o ano, existirão pessoas que, no momento do inquérito, passam exactamente a idade mínima especificada e, por isso, tornam-se elegíveis para a inclusão na população habitualmente activa, embora tivessem estado abaixo da idade especificada durante parte do período de referência. Este ponto deve ser tido em consideração aquando da escolha da idade mínima para a população activa, especialmente em países de população jovem.

A principal condição perante o trabalho pode vir a ser substancialmente diferente conforme tenha sido determinada com base nas semanas ou nos dias de emprego ou desemprego. Por exemplo, tomando como base a semana, uma pessoa que trabalha apenas um dia por semana ao

Figura 4. Estrutura para medição da população habitualmente activa



Quadro 4. A determinação da principal condição perante o trabalho durante o ano: três exemplos baseados no critério da maioria

Exemplo	Permanência na mão-de-obra durante o ano		Principal condição perante o trabalho durante o ano
	Condição perante o trabalho semanal	Número de semanas	
1	Com emprego	45	Habitualmente activo, com emprego
	Desempregado	0	
	Inactivo	7	
		<u>52</u>	
2	Com emprego	5	Habitualmente inactivo
	Desempregado	10	
	Inactivo	37	
		<u>52</u>	
3	Com emprego	13	Habitualmente, desempregado
	Desempregado	18	
	Inactivo	21	
		<u>52</u>	

longo de um ano e não procura trabalho, seria classificada como habitualmente activa. No entanto, a mesma pessoa seria classificada como habitualmente inactiva, se uma classificação baseada em dias exigisse a actividade económica durante a maior parte dos dias do ano. Em países em que o emprego é maioritariamente de natureza regular e contínua e onde uma semana de emprego significa, em geral, uma semana de emprego a tempo completo ou de emprego na maior parte dos dias de trabalho, a principal condição perante o trabalho pode ser determinada na base de semanas de emprego ou de desemprego. No entanto, em países em que o emprego seja geralmente de natureza irregular e onde uma semana de emprego não significa, em geral, uma semana de emprego a tempo completo ou, mesmo, emprego na maior parte dos dias de trabalho, é preferível que a determinação da principal condição seja baseada em dias de emprego ou de desemprego (Nações Unidas, 1986).

Deve também ser mencionado que, a estrutura da actividade habitual, a menos que seja mais pormenorizada, não está dimensionada para a medição do volume de emprego ao longo do ano em termos de horas de trabalho. Em casos extremos, uma pessoa pode ser classificada como habitualmente activa, mesmo se ele ou ela trabalhou apenas uma hora por semana (ou dia) durante um número determinado de semanas (ou dias) do ano.

Foram dados três exemplos no Quadro 4, para ajudar a compreensão da forma como se determina a principal condição perante o trabalho dos indivíduos. Nesses exemplos, a semana é utilizada como unidade de tempo e a principal condição perante o trabalho, habitualmente activo ou habitualmente inactivo, é determinada de acordo com o “critério da maioria”, i.e., da condição perante o trabalho que prevaleceu na maior parte das semanas, durante o ano de referência.

O Exemplo 1 descreve a situação de um indivíduo que, no decurso do ano, esteve com emprego durante 45 semanas e inactivo nas restantes 7 semanas. De acordo com o critério da maioria, esta pessoa é classificada como habitualmente activo, porque em mais de metade das 52 semanas do ano, a pessoa esteve na situação de com emprego e, por isso mesmo, activa.

O Exemplo 2 mostra a situação de uma pessoa com 5 semanas na condição de com emprego e 10 semanas na de desempregado. Isto soma 15 semanas de actividade o que é menos do que metade do ano. A pessoa é assim classificada como habitualmente inactiva.

O Exemplo 3 é também instrutivo. Neste exemplo, a pessoa é classificada como habitualmente activa, pese embora o facto de ter estado a maior parte do tempo inactiva de acordo com as três condições perante o trabalho - com emprego, desempregado e inactivo. Isto

Os resultados no Quadro 5 indicam que o critério da maioria (26 semanas) é adequado quando a taxa de actividade é de cerca de 50 por cento, independentemente do valor do coeficiente de correlação e, também, quando o coeficiente de correlação está próximo de um, independentemente da taxa de actividade prevalecente. Isto significa que, para países ou grupos de população com uma taxa de actividade de cerca de 50 por cento ou com uma mão-de-obra importante durante todo o ano, o critério das 26 semanas para a medição da população habitualmente activa será apropriado. Em outras situações, contudo, o critério das 26 semanas pode não conduzir, necessariamente, a uma taxa de actividade habitual que seja aproximadamente igual à taxa anual média de actividade do momento.

O Quadro 5 mostra que, quando a taxa anual de actividade é baixa (menos do que 50 por cento) e existe um importante movimento de curto prazo entre as categorias da mão-de-obra, a duração mínima para a classificação como habitualmente activo deve ser inferior a 26 semanas. Por exemplo, se a taxa de actividade num país é de 20 por cento e o coeficiente de correlação entre as condições perante o trabalho semanais é 0,75, a duração mínima adequada será de cerca de 17 semanas, de acordo com os pressupostos do modelo. Por outro lado, quando a taxa de actividade anual é alta (mais de 50 por cento), deve ser utilizada uma duração mínima mais elevada; quanto mais baixo é o coeficiente de correlação mais restrictiva deve ser a escolha.

Quadro 5. Número mínimo de semanas de actividade económica para a classificação como habitualmente activo” em função de dois parâmetros

Taxa média anual de actividade do momento (%)	Coeficiente de correlação entre as condições perante o trabalho em duas semanas consecutivas					
	0,75	0,80	0,85	0,90	0,95	1,00
	(Número de semanas)					
10,0	14	15	16	18	22	26
20,0	17	18	19	21	23	26
30,0	21	21	22	23	24	26
40,0	24	24	24	25	26	26
50,0	26	26	26	26	26	26
60,0	30	30	30	29	28	26
70,0	33	33	32	31	30	26
80,0	37	36	35	33	31	26
90,0	40	39	38	36	32	26

Os dados estão projectados para tornar a taxa de actividade habitual resultante igual à correspondente taxa anual média de actividade do momento, utilizando um modelo matemático descrito em Mehran, F. (1985) The “usually active population” and its relationship to the “currently active population”, Documento preparado para o Grupo de Peritos do 1990 World Population and Housing Census Programme, Nações Unidas, Nova Iorque, 11-15 Nov. 1985.

Uma das implicações destes resultados consiste em que, se a taxa de actividade habitual for igual à taxa média anual de actividade do momento (a taxa que se haveria de obter, caso se tivessem realizado repetidas medições ao longo do ano) para vários grupos da população, então, em princípio, devem ser utilizadas diferentes durações mínimas para diferentes categorias de pessoas. No entanto, tal tipo de procedimento deve ser complicado e impraticável para inquéritos destinados a fornecer estatísticas para a totalidade da população. Em tais inquéritos, deve ser utilizada uma duração mínima uniforme como, por exemplo, 26 semanas ou outra duração adequada, para todos os grupos da população.

Subclassificação das pessoas em com emprego ou desempregados

As normas internacionais indicam que, quando o conceito da “população habitualmente activa” é considerado útil e viável, o mesmo pode ser subdividido em pessoas com emprego e desempregadas, de acordo com a sua actividade principal. Uma forma de levar a cabo esta subdivisão consiste em utilizar a informação sobre duração do emprego e do desemprego ao longo do ano para cada pessoa habitualmente activa. Contudo, as normas internacionais não especificam uma duração mínima de emprego (ou de desemprego) a ser utilizada na subdivisão da população habitualmente activa.

Se o período de referência é o ano e é utilizado o critério da maioria, uma pessoa devia claramente ser classificada como com emprego, na estrutura da actividade habitual, se essa pessoa tivesse estado com emprego durante a maior parte das semanas (ou a maioria dos dias) do ano. De modo semelhante, uma pessoa seria obviamente classificada como desempregada se ela tivesse estado desempregada na maioria das semanas (ou dos dias) ao longo do ano. Porém, a população habitualmente activa pode também incluir um certo número de pessoas que tivessem estado com emprego por um certo período de tempo durante o ano e desempregadas noutro período, sendo cada um desses períodos inferior a metade das semanas (ou dias) do ano, mas que, somadas as durações de ambos, vem a obter-se a maioria das semanas (ou dias) do ano (exemplo 3 do Quadro 4). Estas pessoas podem também ser subdivididas em com emprego e desempregadas de acordo com a sua principal actividade, i.e., em função da pessoa ter estado principalmente com emprego ou desempregada durante os períodos em que esteve activa.

De acordo com esta definição, o grupo das “pessoas com emprego” deve compreender todas as pessoas habitualmente activas que, durante o ano de referência, permaneceram mais semanas (ou dias) na condição de com emprego do que na de desempregados. De forma semelhante, os “desempregados” compreenderão todas as pessoas habitualmente activas que, durante o ano de referência, permaneceram mais semanas (ou dias) na condição de desempregados do que na de com emprego. Na hipótese pouco provável de que houvesse um igual número de semanas (ou dias) das condições de com emprego e de desemprego, deve ser dada primazia à condição de com emprego, da mesma forma como funcionam as regras de prioridade na estrutura da mão-de-obra. Assim, tal como na estrutura da mão-de-obra, a soma dos com emprego e dos desempregados constitui a “população activa do momento”, também na estrutura da actividade habitual, a soma dos com emprego e dos desempregados constitui a “população habitualmente activa”.

Note-se, no entanto, que embora a subdivisão entre com emprego e desempregado, na estrutura da actividade habitual, seja baseada no número de semanas (ou dias) de com emprego e desemprego, conforme definido pela estrutura da mão-de-obra, os conceitos de “com emprego” e de “desempregados” não são os mesmos nas duas estruturas. De facto, como é evidente pelo parágrafo anterior, as pessoas classificadas como desempregados na estrutura da actividade habitual podem ter tido alguma permanência na condição de com emprego no decurso do ano de referência. O mesmo se aplica também às pessoas classificadas como habitualmente inactivas. Um certo número delas pode ter estado algum período na condição de com emprego e algum na de desemprego, ou em ambas, durante o ano. Na estrutura da mão-de-obra, porém, em resultado de o critério de prioridade dar primazia ao emprego de qualquer duração sobre o desemprego, por definição, os desempregados não podem ter tido qualquer permanência na condição de com emprego durante a semana (ou dia) de referência. De forma semelhante, os inactivos não podem ter tido qualquer permanência na condição de com emprego ou de desempregado. Na estrutura da mão-de-obra, o emprego e o desemprego têm sempre precedência sobre a inactividade.

Para ilustrar o que se referiu, voltemos de novo ao Quadro 4. Apenas necessitamos de considerar, aqui, os exemplos 1 e 3, visto que a subdivisão somente se aplica a pessoas que já tenham sido identificadas como habitualmente activas. No exemplo 1, a principal condição perante o trabalho ao longo do ano é a de com emprego, porque a pessoa esteve nesta condição na maior parte das semanas do ano e nunca esteve desempregada. A principal condição perante o trabalho, no exemplo 3, é a de desempregado, visto que o número de semanas de permanência no desemprego, por parte desta pessoa habitualmente activa, excede o número de semanas de emprego.

Um ponto que merece ser reiterado é o de que o critério da actividade principal funciona a dois níveis: o primeiro, para a classificação das pessoas como habitualmente activas ou habitualmente inactivas; o segundo, para a subclassificação dos habitualmente activos em com emprego ou desempregados. De acordo com isso, no exemplo 3 do Quadro 4, a pessoa foi em primeiro lugar classificada como habitualmente activa e depois subclassificada como desempregada, não obstante o facto de, entre as três condições perante o trabalho, com emprego, desempregado e inactivo, a pessoa ter estado o maior período de tempo como inactivo. De uma

forma geral, estas relações são indicadas no Quadro 6 e na Figura 4 apresentada anteriormente nesta secção.

Quadro 6. Esquema de classificação para a estrutura da actividade habitual

Permanência na mão-de-obra durante o ano		Condição habitual perante o trabalho
sempre E		activo, com emprego
sempre D		activo, desempregado
sempre I		inactivo
E + D	$E \geq D$	activo, com emprego
	$E < D$	activo, desempregado
E + I	$E \geq I$	activo, com emprego
	$E < I$	inactivo
D + I	$D \geq I$	activo, desempregado
	$D < I$	inactivo
E + D + I	$E + D \geq I$	activo, com emprego
	$E < D$	activo, desempregado
	$E + D < I$	inactivo

Habitualmente inactivo durante o ano

As normas internacionais definem a “população habitualmente inactiva” como a que compreende todas as pessoas, independentemente da sua idade (incluindo aqueles que têm uma idade inferior à que foi especificada para a medição da população activa), cuja principal condição perante o trabalho durante o longo período de referência não foi, nem com emprego, nem desempregado. Especifica-se, para além disso, que a “população habitualmente inactiva” compreende as seguintes categorias funcionais: (a) estudantes; (b) doméstica(o)s; (c) pessoas que recebem rendimentos (pensionistas, rendeiros, etc.); e (d) outros (pessoas que recebem ajuda pública ou privada, crianças que não estão a frequentar a escola, etc.) conforme definido pelas Nações Unidas em “Princípios e Recomendações para os Recenseamentos da População e Habitação”(Nações Unidas, 1980). O projecto de 1990, de suplemento a estes princípios e recomendações (Nações Unidas, 1986), estipula as seguintes definições:

- (a) *Estudantes*: pessoas de ambos os sexos, habitualmente inactivas, que frequentam regularmente alguma instituição de ensino, pública ou privada, para receberem instrução sistemática de qualquer nível educacional;
- (b) *Doméstica(o)s*: pessoas de ambos os sexos, habitualmente inactivas, que estão ocupadas nas tarefas domésticas na sua própria casa, por exemplo, donas de casa e outros familiares responsáveis pelos cuidados da casa e das crianças;
- (c) *Pessoas que recebem rendimentos*: pessoas de ambos os sexos, habitualmente inactivas, que recebem rendimentos de propriedades ou investimentos, juros, rendas, honorários ou pensões de actividades anteriores;
- (d) *Outros*: pessoas de ambos os sexos, habitualmente inactivas, que disfrutaram de ajudas públicas ou de assistência privada, e todas as outras pessoas que não caem em nenhuma das categorias anteriores, tais como as crianças que não frequentam a escola.

As normas internacionais adoptadas pela Décima Terceira CIET sugerem, para além disso, que “onde seja necessário, poderão introduzir-se subcategorias funcionais distintas para identificar (a) pessoas ocupadas em serviços comunitários e voluntários não remunerados e (b) outras pessoas ocupadas em actividades marginais que caem fora dos limites das actividades económicas”.

A disposição em categorias da “população habitualmente inactiva” difere daquela da “população inactiva do momento” a qual, como se mostrou no Capítulo 3, é baseada na razão da inactividade. A diferença consiste em que, no caso da medição da actividade do momento, apenas são classificados como inactivos aqueles estudantes, doméstica(o)s, etc. que não tiveram nenhuma actividade económica durante a semana (ou dia) de referência, por causa da sua ocupação nos estudos, tarefas domésticas, etc., enquanto no caso da medição da actividade

habitual, a população habitualmente inactiva inclui, em princípio, todos os estudantes, doméstica(o)s, etc., que estiveram principalmente ocupados nos estudos, tarefas domésticas, etc., mesmo que também tenham tido alguma permanência na condição de com emprego ou na de desemprego durante o ano de referência.

Assim, para tornar as categorias mutuamente exclusivas, deve ser estabelecida uma ordem de preferência para o tratamento dos indivíduos que são classificáveis em mais do que uma categoria da “população habitualmente inactiva” (p.ex. uma pessoa pode ser estudante e doméstica(o) ao mesmo tempo). A ordem de preferência deve ser referida no manual e instruções dos entrevistadores; deve também reflectir-se na apresentação das categorias no formulário do questionário, visto as pessoas terem tendência a responder com a primeira categoria que a elas se aplica. Uma alternativa será permitir respostas múltiplas durante a entrevista e especificar uma ordem de preferência, para fins de classificação, nas regras de processamento dos dados.

Medição do subemprego durante o ano

Como se mencionou anteriormente, a população habitualmente activa não pretende ser uma medida do volume de emprego ao longo do ano. Na estrutura da actividade habitual, a população com emprego pode ser constituída, não só pelas pessoas com emprego durante todo o ano, mas também pelas pessoas que trabalharam durante parte do ano. Entre as pessoas a trabalharem em parte do ano, pode existir um certo número delas que querem trabalhar mais. Mesmo entre as pessoas com emprego durante todo o ano, podem existir muitas que não trabalham a tempo completo e gostariam de trabalhar mais horas por semana ou por dia. As normas internacionais designam o volume insuficiente de emprego de tais pessoas como “subemprego visível”; entre as pessoas visivelmente subempregadas estão incluídas todas aquelas com emprego remunerado ou a título independente, a trabalhar ou não, trabalhando involuntariamente menos do que a duração normal do trabalho para a actividade correspondente e que procuravam trabalho adicional ou que para ele estavam disponíveis, durante o período de referência. No Capítulo 7 examina-se com detalhe esta questão.

Esta definição de subemprego visível está destinada a ser utilizada no contexto da estrutura da actividade do momento, mas, em princípio, pode também ser utilizada no contexto da estrutura da actividade habitual. São possíveis muitas interpretações diferentes, umas mais abrangentes do que outras. Uma interpretação restrita considerará, como visivelmente em subemprego durante o ano, qualquer pessoa habitualmente activa classificada como com emprego, que esteve em subemprego na maioria das semanas (ou dias) dos seus períodos de emprego. Uma interpretação mais ampla da definição incluirá qualquer pessoa classificada como com emprego, que esteve visivelmente em subemprego em qualquer momento durante o ano. Podem ser formuladas definições ainda mais abrangentes, alargando o conceito para lá das pessoas consideradas com emprego na estrutura da actividade habitual e incluindo outras categorias de pessoas com alguma permanência na condição de com emprego durante o ano.

Como se explicará no Capítulo 7, o subemprego visível é um conceito complexo e difícil de medir. As dificuldades aumentam quando a medição se refere ao ano, em vez da semana ou do dia na estrutura da actividade do momento. O problema reside na recolha não somente de acontecimentos ou situações durante um longo período, mas também da sua natureza precisa. Por exemplo, uma pessoa inquirida deve recordar, não só todas semanas (ou dias) em que esteve na condição de com emprego, mas também as particularidades de cada uma dessas semanas (ou dias) relativamente às horas de trabalho, à natureza voluntária ou involuntária do trabalho com horário reduzido, e se ele ou ela esteve à procura de emprego ou disponível para trabalho adicional em cada semana (ou dia) de trabalho com horário reduzido involuntário. Devido às dificuldades conceptuais e práticas envolvidas, deve ser tomado um cuidado especial aquando da medição do subemprego visível no contexto da estrutura de actividade habitual.

Classificação combinada com a condição perante o trabalho do momento

Em relação aos inquéritos em que se medem, tanto a condição perante o trabalho habitual, como a do momento, as normas internacionais recomendam que a população activa seja objecto

de uma classificação cruzada por condição perante o trabalho habitual e do momento. A diferença entre condição perante o trabalho habitual e do momento é de particular importância em análises e formulação de políticas e pode ser utilizada para identificar aquelas pessoas que são habitualmente activas, mas que não estão na mão-de-obra no período de referência do momento. Esta categoria de pessoas inclui:

- (a) aquelas que foram activas durante a maior parte do ano, mas que já não o são na altura do inquérito (p.ex. as pessoas reformadas);
- (b) aquelas que são activas na “estação alta”, mas que o não são na “estação baixa” (se o inquérito é realizado na “estação baixa”);
- (c) aqueles que estão dentro e fora da mão-de-obra ocasionalmente, em função das ofertas no mercado de trabalho, ou trabalhadores ocasionais que são habitualmente activos, mas que, por qualquer razão, não estão nessa condição na semana de referência do momento.

A classificação combinada da condição perante o trabalho habitual e do momento também identifica aquelas pessoas que, embora habitualmente inactivos, se encontram, de momento, na mão-de-obra. Embora na maior parte das circunstâncias a população habitualmente activa deva ser maior do que a população activa do momento, não é improvável que algumas pessoas habitualmente inactivas durante o ano, possam de facto ser activos no período do inquérito, p.ex., os recém entrados na mão-de-obra, estudantes que trabalham durante o período de férias.

A classificação combinada pode ser estendida a categorias mais detalhadas, distinguindo, por exemplo, as categorias “com emprego”, “desempregado” e “inactivo” para a condição perante o trabalho do momento, e as categorias “habitualmente activo”, “estudantes”, “domésticas(os)”, “receptores de rendimentos (pensionistas, rendeiros, etc.)” e “outros” para a condição perante o trabalho habitual. Por exemplo, a combinação desempregados/domésticas dará o número de donas de casa do momento que tentam reincorporar-se na mão-de-obra, enquanto a combinação com emprego/recebedores de rendimentos dará o número de pensionistas ocupados em alguma actividade económica durante a semana de referência.

4. Medição retrospectiva

A medição precisa da população habitualmente activa, não é uma tarefa simples. Na prática, não é viável estudar, através de recenseamentos ou inquéritos às famílias, a condição do momento de cada indivíduo ao longo de cada uma das 52 semanas (ou 365 dias) do ano, para determinar a principal condição perante o trabalho. Mesmo a realização, por exemplo, de inquéritos trimestrais tipo painel, com perguntas retrospectivas sobre a permanência na condição de com emprego e na de desempregado durante o último trimestre, requer uma grande capacidade de produção estatística. Em muitas circunstâncias, apenas será possível determinar a principal condição perante o trabalho, através de perguntas retrospectivas sobre a permanência de cada indivíduo nas condições de com emprego e de desemprego durante todo o ano. Dado que as medições retrospectivas, durante um período tão longo como um ano, podem estar sujeitas a importantes erros de memória, é importante adoptar procedimentos de medição que limitem a dimensão desses erros. Esta secção descreve quatro diferentes abordagens da medição retrospectiva do emprego e do desemprego do ano anterior e discute as suas vantagens e inconvenientes.

Avaliação directa

O método mais simples consiste em pedir aos inquiridos que determinem, por eles próprios, a sua principal condição perante o trabalho durante o ano de referência. Dado que as avaliações individuais que as pessoas fazem sobre a sua condição podem diferir dos critérios especificados pela definição, os resultados podem ser afectados por enviesamentos conceptuais, assim como por erros de memória. Num ensaio realizado, como parte do inquérito metodológico da OIT em Kerala, Índia, em 1983, a cerca de 20 por cento dos indivíduos que se auto-classificaram inicialmente como habitualmente inactivos, verificou-se depois, de forma mais aprofundada, que tinham sido, de facto, activos, em mais de metade do ano de referência e, assim, habitualmente activos, de acordo com a definição (Mata, 1989). A situação inversa, de pessoas que se

classificaram a si próprias como habitualmente activos e de quem se verificou, depois de uma investigação mais pormenorizada, que tinham sido, de facto, habitualmente inactivos, foi muito menos frequente.

Uma variante do método de autoclassificação é a que pode ser denominada de método de classificação pelo entrevistador. Neste método, o entrevistador, com base num diálogo sobre a actividade económica do inquirido e a sua duração ao longo do ano de referência, determina e regista a principal condição perante o trabalho do inquirido. Este método é utilizado no Inquérito Nacional por Amostragem sobre Emprego e Desemprego da Índia (Índia, 1981). Visto que, somente a principal condição perante o trabalho, determinada pelo entrevistador, é registada no questionário, sem nenhuma informação sobre a duração da actividade económica ao longo do ano, os resultados não podem ser comparados com outros métodos ou avaliados em termos de extensão dos erros de memória que podem conter.

Recordar o ano completo

Outro método para avaliar o emprego e o desemprego do ano anterior, consiste em pedir a cada inquirido que sumarie a(s) sua(s) actividade(s) económica(s), declarando o número total de semanas ou dias em que ele ou ela esteve com emprego ou desempregado(a), durante o ano de referência. A principal condição perante o trabalho de cada pessoa pode então ser determinada na fase de processamento de dados e não necessita de ser estabelecida na fase de entrevista. Este método segue, na sua essência, a estrutura mostrada anteriormente na Figura 4.. Torna possível a identificação de pessoas que foram activas em algum tempo durante o ano, embora o não tenham sido por um tempo suficiente para serem consideradas como habitualmente activas. O método de "recordar o ano completo" é utilizado no Inquérito sobre a Permanência no Emprego dos Estados Unidos e em outros inquéritos nacionais retrospectivos sobre o emprego e desemprego do ano anterior (p.ex. na Austrália e na Suécia). A sequência mais importante de perguntas do Inquérito sobre a Permanência no Emprego dos Estados Unidos é a seguir reproduzida (Departamento de Recenseamentos dos Estados Unidos, Inquérito à População Actual, Formulário CPS-670).

Q34. Em 1978, quantas semanas trabalhou, quer a tempo completo, quer a tempo parcial, não contando o trabalho realizado nas tarefas domésticas? Inclua férias pagas e licenças por doença remuneradas.

..... (Indicar as semanas e passar ao item 38)

Nenhuma semana (Pergunta 35)

Q35. Muito embora não tenha trabalhado em 1978, passou algum tempo a procurar emprego ou em situação de suspensão de trabalho?

Q36. Quantas semanas esteve a procurar emprego ou em situação de suspensão de trabalho?

Q37. Qual foi a principal razão porque não trabalhou em 1978? Esteve doente ou incapacitado para trabalhar; ocupado nos cuidados da casa ou da família; frequentou um estabelecimento de ensino; não conseguiu encontrar emprego; esteve nas Forças Armadas; está reformado; fazendo qualquer outra coisa.

Q38. Pergunta para controle pelo entrevistador. Número de semanas no item 34 é:

1-49 (Passar a 40)

50-51 (Pergunta 39)

52 (Passar a 43)

Q39. Perdeu algumas semanas completas de trabalho em 1978 devido a ter estado em situação de suspensão de trabalho ou porque ficou sem trabalho?

Sim (Passar a 43)

Não (Passar a 43)

Q40. Disse que trabalhou cerca de (constatar o valor referido no item 34) semanas em 1978. Em quantas das restantes (52 menos o valor do item 34) semanas esteve à procura de trabalho ou em situação de suspensão de trabalho?

De entre estes sete pontos, apenas três são utilizados para o cálculo das semanas de emprego e de desemprego. O número de semanas de emprego é obtido da resposta a Q34, enquanto o número de semanas de desemprego se obtém a partir de Q40 ou Q36, dependendo da pessoa ter trabalhado ou não durante o ano. O número de semanas fora da mão-de-obra deriva do cálculo do tempo restante.

A sequência de perguntas no inquérito dos Estados Unidos é utilizada para, posteriormente à entrevista, obter informação sobre os rendimentos do ano anterior, bem como a sua origem; a medição do número de semanas de emprego e de desemprego não é a finalidade principal. Se este tipo de abordagem fosse utilizado por outros países com o propósito de classificar os indivíduos como habitualmente activos, certos aspectos da qualidade dos dados tinham de ser examinados cuidadosamente. Em especial, teriam de ser clarificadas as questões relativas a possíveis enviesamentos, no recordar dos acontecimentos e dos arredondamentos, nas respostas à declaração dos valores agregados das semanas de emprego e de desemprego. Será importante encontrar uma forma que identifique claramente o número de semanas de emprego e de desemprego, por um lado, e a inactividade económica, por outro, numa tentativa de se evitar que seja subestimada esta última.

Outro problema consiste em que, os conceitos medidos em relação ao longo período de referência, podem não corresponder plenamente aos conceitos medidos em relação ao curto período de referência. Por exemplo, ao medir o número de semanas de desemprego durante um ano de referência, o conceito de uma semana de desemprego pode não ser o mesmo que o conceito de desemprego medido ao longo da semana de referência. Isto resulta de não ser possível aplicar os critérios de emprego, e as regras de prioridade associadas, a um período de referência de um ano, da mesma maneira que a um período de referência de uma semana. Esta diferença conceptual é particularmente importante, quando a noção de desemprego não é bem compreendida pela maioria dos inquiridos, especialmente onde não estão generalizados, nem os serviços de colocação, nem os sistemas de subsídios de desemprego.

Recordar mês a mês

Outra abordagem para medir o emprego e o desemprego do ano anterior consiste em dividir o período de referência de um ano em períodos mais curtos, por exemplo, 12 períodos de um mês, e obter informação de cada um dos 12 meses separadamente. Esta abordagem pode ser denominada “recordar mês-a-mês”.

Na sua forma mais completa, a abordagem implica que se peça aos inquiridos que declarem o número de semanas ou dias de emprego, desemprego ou inactividade para cada um dos 12 meses do período de referência. No entanto, na prática, este procedimento pode ser de utilização demasiado complicada, dado que, com as semanas como unidades de medição, será preciso registar fracções de semana dentro de um mês. Por outro lado, recordar com precisão semanas ou dias de actividade pode mostrar-se demasiado difícil.

Uma versão simplificada, utilizada no Inquérito Anual de Modelos de Trabalho do Canadá, citado anteriormente, consiste em medir as actividades da mão-de-obra em termos de unidades de mês completo ou parte do mês. Reproduz-se a seguir a correspondente sequência de perguntas.

Q11. Durante 1983, efectuou algum trabalho num emprego ou negócio?

Sim

Não (Passar à questão 20)

Q13. Trabalhou em todos os meses de 1983? Inclua como trabalho todas as ausências remuneradas.

Sim (Passar à questão 16)

Não

Q14. Em que mês ou meses trabalhou?

J F M A M J J A S O N D

Q15. Em qual(is) destes meses trabalhou durante todo o mês e em qual ou quais trabalhou apenas durante parte do mês?

Todo o mês J F M A M J J A S O N D

Parte do mês J F M A M J J A S O N D

Q18. Esteve ausente ao trabalho durante uma semana ou mais devido a ter estado temporariamente numa situação de suspensão de trabalho?

Sim

Não (Passar à questão 20)

Q19. Em que mês(es) esteve temporariamente em situação de suspensão de trabalho?

J F M A M J J A S O N D

Q20. Procurou alguma vez trabalho em 1983?

Sim

Não (passar à questão 23)

Q21. O que fez para encontrar trabalho em 1983? (Marcar todos os métodos assinalados)

Introduzir código(s) -- -- -- --

Q22. Em que mês(es) procurou trabalho?

J F M A M J J A S O N D

Outras questões nesta sequência dizem respeito ao trabalho a tempo completo e a tempo parcial (Q12), mudança de empregadores (Q16) e o mês(es) em que essa mudança ocorreu (Q17). O questionário também contém perguntas adicionais sobre frequência de instituição de ensino a tempo completo e sobre os meses em que o estudante frequentou a escola e aqueles em que procurou trabalho a tempo completo ou a tempo parcial. Com base nas respostas à sequência completa de perguntas, é estimado o número de meses (e semanas) de emprego e desemprego.

De acordo com o conjunto completo de respostas uma pessoa é classificada, em cada mês, numa das cinco possíveis categorias da mão-de-obra: (a) com emprego durante todo o mês;¹ (b) com emprego em parte do mês, desempregada na outra parte do mês; (c) com emprego em parte do mês, não pertencente à mão-de-obra na outra parte do mês; (d) desempregado todo o mês; (e) não pertencente à mão-de-obra em todo o mês.

O exemplo seguinte mostra o tipo de resultados que podem ser obtidos com este método. A actividade em parte do mês é representada por um símbolo simples E, D ou I e a actividade em todo o mês pelo símbolo duplo EE, DD ou II. Neste exemplo, o indivíduo em questão é classificado como com emprego em todo o mês (EE) de Janeiro a Abril; desempregado em todo o mês (DD) em Outubro e Novembro; e inactivo em todo o mês (II) em Dezembro. Nos outros meses, desemprego e inactividade são combinadas com emprego; i.e. com emprego em parte do mês, desempregado em parte do mês (ED) de Maio a Julho; e com emprego em parte do mês e inactivo na outra parte (EI) em Agosto e Setembro.

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Com emprego (E)	EE	EE	EE	EE	E	E	E	E	E			
Desempregado (D)					D	D	D			DD	DD	
Não pertencente à mão-de-obra (I)								I	I			II

¹ No inquérito do Canadá, uma pessoa deve ter estado com emprego pelo menos 8 horas durante um mês para ser contabilizada como com emprego nesse mês. A pessoa é considerada com emprego todo o mês se ele ou ela esteve na condição de com emprego pelo menos 8 horas por semana; caso contrário a pessoa é considerada com emprego em parte do mês.

Note-se que, na classificação anterior (e no exemplo) não existe a combinação “desempregado em parte do mês, não pertencente à mão-de-obra” (DI), nem mesmo a combinação das três condições: “com emprego, desempregado, não pertencente à mão-de-obra em parte do mês” (EDI). Fez-se isso para simplificar a recolha de dados e para conservar uma mais ampla compatibilidade com a definição de desemprego na estrutura da população activa do momento, a qual requer uma procura activa de emprego durante um período recente, tal como um mês.

Uma vez atribuída a um indivíduo a sua condição na mão-de-obra em cada mês, ele ou ela é classificado em um dos sete possíveis grupos, reflectindo a extensão das suas actividades dentro da mão-de-obra, durante o ano de referência: (a) com emprego em todo o ano; (b) desempregado todo o ano; (c) não pertencente à mão-de-obra em todo o ano; (d) com emprego em parte do ano, desempregado na outra parte; (e) com emprego em parte do ano, não pertencente à mão-de-obra na outra parte; (f) desempregado em parte do ano, não pertencente à mão-de-obra na outra parte; (g) com emprego, desempregado e não pertencente à mão-de-obra em parte do ano.

O Inquérito canadiano não inclui quaisquer perguntas directas sobre o número de semanas de emprego e desemprego durante o ano de referência. No entanto, estes valores deduzem-se das condições perante a mão-de-obra atribuídas todos os meses ao longo do ano. Essas condições mensais são convertidas em semanas, definindo o ano como composto por 24 fracções mensais e multiplicando essas fracções pelo factor de conversão:

$$\frac{365,25}{7 \times 24}$$

Este factor de conversão apoia-se na presunção de que, quando ocorre uma combinação de actividades dentro de um mês, a proporção atribuída a cada uma delas será, em média, de meio mês. Se se desejar que as semanas dispendidas em todas as actividades somem exactamente 52, serão necessários pequenos ajustamentos a este factor de conversão.

A conversão da unidade de medição em semanas proporciona os dados requeridos sobre o número de semanas de emprego e de desemprego durante o ano, o que pode ser utilizado para a classificação como “habitualmente activo” e “habitualmente inactivo”, e no primeiro destes dois casos, para a subdivisão em “com emprego” e “desempregado”. Fazendo uso de meios de análise, é também possível estimar o número e duração dos diferentes períodos de trabalho de emprego e de desemprego.

A recordação mês-a-mês tem uma série de vantagens em comparação com o método de recordar o ano completo. É evidente que, quanto mais afastado no tempo se situa o período a que respeitam as actividades, mais as pessoas, em geral, tendem a pensar no emprego e no desemprego em termos de meses, do que em termos de semanas(ou dias). Para além do mais, dividir o ano de referência em 12 meses de calendário, proporciona períodos limitados de que é preciso recordar os factos, reduzindo assim os erros de memória. Note-se que, quando os inquiridos tendem a pensar em termos de unidades de tempo que não sejam os meses (p.ex. estações do ano ou fases do ciclo de produção agrícola), o método pode ser modificado por escolha de uma unidade alternativa de tempo que seja mais apropriada com subdivisões adequadas. O método modificado requer mais tempo para a aplicação do questionário e regras mais elaboradas para o processamento de dados.

Abordagem com base na especificação do empregador

Em geral, o processo de recordação dos acontecimentos resulta mais fácil quando o período a recordar está marcado por certos eventos importantes. Reconhecendo este facto, o Inquérito Anual de Modelos de Trabalho do Canadá foi substituído em 1987 por um novo inquérito, denominado Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho (Canadá, 1988). Neste novo inquérito, a recolha de dados está centrada à volta das datas e da duração dos empregos ocupados em diferentes empregadores durante o ano de referência. Como ilustração, reproduz-se a seguir uma sequência de perguntas relevantes:

Q10. Em 1986, para quantos empregadores trabalhou, incluindo empregos a título independente?

Se nenhum, passar à questão 90.

Q11. Teve mais de um emprego com este (ou qualquer destes) empregador(es) durante 1986? Consideram-se como empregos diferentes com o mesmo empregador os que diferem quanto às funções e quanto ao salário ou ordenado pago.

Sim

Não

Estas perguntas vêm seguidas de outras sobre a actividade económica (Q12,Q13), profissão (Q14,Q15) e condição no emprego (Q16) até cinco empregos por inquirido. Para cada emprego, a sequência de perguntas prossegue conforme se apresenta no Diagrama de fluxos 3.

A sequência de perguntas é continuada por outras mais detalhadas sobre: períodos de interrupções de trabalho, de uma semana ou mais, num mesmo emprego; horas de trabalho, ordenado ou salário, dimensão da empresa e filiação sindical; actividades durante o resto do ano; satisfação com o regime de trabalho durante o ano; frequência escolar e participação em programas governamentais relacionados com o emprego. Ao todo, o questionário contém 108 items, dos quais 60 a ser inquiridos para cada um dos possíveis cinco empregos. No entanto, não se exige a todos os entrevistados que responda à totalidade das perguntas. As entrevistas devem demorar de 3 a 20 minutos, dependendo do tipo de "saltos" no questionário e da situação específica de cada inquirido.

Os principais objectivos do Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho do Canadá são (a) fornecer medições dinâmicas do mercado de trabalho ao longo de um período de 24 meses, que sejam conceptualmente consistentes com o inquérito mensal à mão-de-obra; e (b) proporcionar informação mais detalhada sobre empregos remunerados, do que aquela que está disponível a partir do inquérito mensal à mão-de-obra. A extensão do questionário está amplamente determinada pelo propósito de se conseguir a consistência com os conceitos utilizados no inquérito mensal à mão-de-obra. A complexidade do questionário resulta do número de empregos que podem ser registados por cada inquirido, em conformidade com o segundo objectivo mencionado acima. A fim de obter dados para um período de 24 meses, o modelo de rotação do inquérito está desenhado para acasalar os registos individuais de dois ciclos de inquéritos sucessivos.

Quando o objectivo do inquérito está confinado à medição da população habitualmente activa, o questionário pode ser modificado, reduzindo a sua dimensão e complexidade conservando, porém, os aspectos característicos da abordagem com base na especificação do empregador. É evidente que esta abordagem melhora a recordação dos períodos de emprego, pelo menos para os tempos mais recentes do período de referência, estimulando a memória do inquirido mediante a interrogação inicial acerca das características dos empregos específicos ocupados durante o ano. Uma vez estruturado o ano de referência em períodos de emprego, então o início e o fim desses períodos servem de balizas para a informação sobre os períodos de desemprego.

Deve reconhecer-se que, em qualquer implementação deste método de medição da população habitualmente activa, são requeridas mais perguntas do que aquelas que se descreveram anteriormente. No entanto, as questões adicionais não só reduzirão os erros de memória, como fornecerão mais informação útil sobre a dinâmica do mercado de trabalho, por exemplo, sobre a data de início para qualquer período de emprego, desemprego e inactividade, durante o período de referência e, como corolário, sobre a duração total de qualquer período de emprego, desemprego e inactividade. Obter-se-ão dados sobre o número e características das pessoas a trabalhar para mais do que um empregador ou em mais de um emprego durante o ano, sobre a extensão e natureza do desemprego periódico, sobre a contratação repetida de pessoas desempregadas ou os trabalhadores sazonais de um mesmo empregador, etc..

Diagrama de fluxos 3. Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho (Estatística do Canadá)

Para cada emprego declarado, pergunta	Emprego 1	Emprego 2
17. Quando começou a trabalhar em 1986, pela primeira vez, neste emprego? (incluir, como trabalho, as ausências remuneradas)	DD MM AA	DD MM AA
18. Ponto de controle para o entrevistador - Se em 17 marcado 010186 - Caso contrário	5 ☐ Passar a 28 6 ☐ Passar a 29	5 ☐ Passar a 28 6 ☐ Passar a 29
19. Em 1986, exactamente antes de começar a trabalhar neste emprego, houve algum período de, pelo menos, uma semana em que não estivesse a trabalhar?	Sim ¹ ☐ Passar a 20 Não ² ☐ Passar a 29	Sim ¹ ☐ Passar a 20 Não ² ☐ Passar a 29
20. Quando começou o referido período de falta de trabalho?	DD MM AA OU Nunca trabalhou antes ³ ☐	DD MM AA
21. Procurou emprego, alguma vez, neste período?	Sim ¹ ☐ Passar a 22 Não ² ☐ Passar a 24	Sim ¹ ☐ Passar a 22 Não ² ☐ Passar a 24
22. O que fez para encontrar emprego durante este período? (assinalar todos os métodos indicados)	☐ ☐ ☐ ☐ Indicar código	☐ ☐ ☐ ☐ Indicar código
23. Em quantas semanas consecutivas esteve a procurar emprego, exactamente antes do actual?	Indicar semanas e passar a 25	Indicar semanas e passar a 25
24. Pretendeu alguma vez ter emprego durante este período?	Sim ³ ☐ Passar a 27 Não ⁴ ☐ Passar a 29	Sim ³ ☐ Passar a 27 Não ⁴ ☐ Passar a 29
25. Ponto de controle para o entrevistador - Se item 23 maior que 12 - Caso contrário	5 ☐ Passar a 26 6 ☐ Passar a 27	5 ☐ Passar a 26 6 ☐ Passar a 27
26. Alguma das seguintes circunstâncias lhe causaram problemas quando procurou emprego? A. Não ter informação suficiente sobre empregos disponíveis B. Não ter as qualificações necessárias para os empregos disponíveis C. Não ter suficiente formação para os empregos disponíveis D. Não ter a experiência suficiente para os empregos disponíveis E. Escassez de empregos na região	Sim Não 01 ☐ 02 ☐ 03 ☐ 04 ☐ 05 ☐ 06 ☐ 07 ☐ 08 ☐ 09 ☐ 10 ☐	Sim Não 01 ☐ 02 ☐ 03 ☐ 04 ☐ 05 ☐ 06 ☐ 07 ☐ 08 ☐ 09 ☐ 10 ☐
27. Durante o período em que quis um emprego ou o procurou, houve alguma razão pela qual não tivesse podido aceitar algum?	☐ Indicar código e passar a 29	☐ Indicar código e passar a 29
28. Em que data mais recente, mas anterior a 1986, começou a trabalhar neste emprego?	DD MM AA	DD MM AA
29. Ainda está a trabalhar neste emprego?	Sim ⁷ ☐ Indique a data do dia de hoje em 30 e passe para 32 Não ⁸ ☐ Passe para 30.	Sim ⁷ ☐ Indique a data do dia de hoje em 30 e passe para 32 Não ⁸ ☐ Passe para 30.
30. Qual a data mais recente em que deixou de trabalhar neste emprego?	DD MM AA	DD MM AA
31. Qual a principal razão porque deixou este emprego?	☐ Indicar código	☐ Indicar código

Conclusões

A medição da população habitualmente activa tem sido recomendada, especialmente, em situações em que não é possível a medição repetida da população activa ao longo do ano, mas onde são necessários dados de inquérito que cubram um período de referência longo. Mesmo onde se efectuem medições repetidas de população activa ao longo do ano, a medição retrospectiva com um período de referência de um ano pode fornecer informação valiosa sobre a população activa nalgum momento durante o ano, sobre o volume de emprego e desemprego durante o ano, sobre a incidência do desemprego periódico, etc..

Porém, a medição retrospectiva ao longo de um período longo de referência, tal como um ano, tem limitações: podem ocorrer diversos tipos de erros de recordação, devidos a lapsos de memória, incluindo a omissão de acontecimentos ou a errada declaração do seu tempo de duração. Estes erros agravam-se quando se utilizam intermediários das pessoas a inquirir. Os efeitos dos erros de recordação nos resultados estatísticos dependem dos modelos de trabalho da população.

Existem indicações de que o emprego a tempo parcial deve, provavelmente, ser subestimado em inquéritos retrospectivos, enquanto o emprego a tempo completo será, muito possivelmente, sobreavaliado (Lemaître, 1987). De forma semelhante, o desemprego de longa duração (i.e. superior a seis meses) tende a ser sobredeclarado e o desemprego de curta duração menos referido. Isto resulta de que, uma situação de curta duração, quer seja emprego ou desemprego, tende a ser observada e integrada na situação que a envolve. Por exemplo, um curto período de desemprego, “encaixado” entre dois longos períodos de emprego, é muitas vezes esquecido e declarado como parte de um período contínuo de emprego. Uma vez declarada uma actividade, existe também uma tendência para sobrestimar a sua duração. Tais tendências aumentarão provavelmente com a extensão do período que se pretende recordar.

Até certo ponto, os erros de recordação podem ser reduzidos pela escolha cuidadosa do método de medição retrospectiva. A este respeito, dos métodos apresentados nesta secção, a recordação mês-a-mês e a abordagem com base na especificação do empregador são provavelmente os mais eficazes, envolvendo mais perguntas de confirmação e oferecendo mais ajudas à memória.

Outra questão na medição retrospectiva, diz respeito à sua compatibilidade conceptual com a medição do momento. A condição perante o trabalho do momento, dos indivíduos, é deduzida de uma sequência de dez ou mais perguntas, mas é muitas vezes impraticável determinar a sua condição perante o trabalho ao longo do ano utilizando uma semelhante sequência detalhada para cada semana do ano de referência. Uma tentativa neste sentido, como é o caso do Inquérito à Actividade do Mercado de Trabalho do Canadá, envolve necessariamente um grande número de perguntas. Na maioria dos casos, é requerido um procedimento mais simples, aceitando por isso que, o que se mede em termos de passado, não é, necessariamente, o mesmo do que se mede em termos de presente.

Este requisito de simplicidade é particularmente relevante, no caso dos recenseamentos da população, dos inquéritos às receitas e despesas familiares e em outros inquéritos nos quais os dados sobre emprego e desemprego ao longo do ano são solicitados, se bem que não constituam o principal tema. Nestes casos, a medição do emprego e do desemprego é, essencialmente, utilizada, para classificar a população em habitualmente activa ou habitualmente inactiva. É possível supor que os erros de memória tenham menos efeito na medição da condição perante o trabalho habitual do que na medição da duração do emprego e do desemprego, já que tais erros somente se tornarão efectivos, se na classificação implicarem trocas de uma categoria para outra e se, em média, tais classificações erradas, não se compensarem umas às outras. Para tais finalidades de classificação, o método de recordação do ano inteiro pode ser suficiente.

Referências

- Canadá, 1982. *Patterns of full and part-time employment and unemployment : Results of the annual work patterns surveys 1977 to 1980*. Otava, Estatísticas do Canadá, Catálogo 71-531 Ocasional
- 1988 *Labour Market Activity Survey, Information Manual*. Otava, Estatísticas do Canadá.
- Estados Unidos, 1980. *Work experience of the population in 1978*, Special Labour Force Report 236, Washington, DC, Departamento do Trabalho dos EU, Serviço de Estatísticas do Trabalho.
- Filipinas, 1984. "Integrated survey of households, labor force: Fourth Quarter 1983", em Special Release, Manila, Departamento de Estatísticas e Recenseamentos Nacionais, Abril 1984, No. 516.
- Índia, 1981. "Report on the second quinquennial survey on employment and unemployment, National Sample Survey : 32nd round (July 1977- June 1978) Part I", em Sarvekshana (Nova Deli, National Sample Organisation), Julho-Out. 1981, Vol. V, Nos. 1 e 2.
- Lemaître, G. 1987. *Selected indicators of response errors in Canadian household surveys of labour market activity*, MAS/WP7(87)2. Documento preparado para o Working Party da OCDE sobre Estatísticas de emprego e desemprego, Paris, 14-16 Abril 1987.
- Mata, A. 1989. Measuring employment and unemployment: *Report from ILO methodological surveys in Kerala (India) and Costa Rica*, STAT Working Paper, No. 89-2, Genebra, OIT.
- Mehran, F. 1985. The "usually active population" and its relationship to the "currently active population". Documento preparado pelo Grupo de Peritos sobre o Programa Mundial de Recenseamentos da População e da Habitação 1990, Nações Unidas, Nova Iorque, 11-15 Nov. 1985.
- Nações Unidas. 1980. *Principles and Recommendations for population and house censuses*. Documentos Estatísticos, Série M, No.67, Nova Iorque, Departamento de Estatística das Nações Unidas, pp. 15-16.
- 1986. *Draft supplementary principles and recommendations for population and housing censuses*, Documentos Estatísticos, Série M, No. 67, Ad. 1, Nova Iorque, Departamento de Estatística das Nações Unidas.
- Ryscavage, P. M.; J.E. Breger, 1985. "New household survey and the CPS: A look at labor force differences", em Monthly Labor Review (Washington, DC, Serviço de Estatísticas do Trabalho), Set.1985, pp. 3-12.

1. Introdução

O emprego é uma das três categorias da estrutura da mão-de-obra; os outros são o desemprego e a inactividade económica. De acordo com a estrutura da mão-de-obra, o emprego deve ser medido em relação a um período de referência curto (uma semana ou um dia), com base no conceito de actividade económica derivado do Sistema de Contas Nacionais(SCN) das Nações Unidas. O conceito e os limites da actividade económica foram explanados em detalhe no Capítulo 2. Um outro capítulo foi dedicado à discussão dos aspectos básicos da estrutura da mão-de-obra (Capítulo 3). Baseando-se nesses princípios, o presente capítulo centra-se na medição do emprego (ou, mais precisamente, do número de *pessoas com emprego em determinado momento*) e do conceito associado de horas de trabalho.

O emprego, como expressão utilizada para medir o número de pessoas com emprego, desfruta de uma definição ampla na estrutura da mão-de-obra. Inclui as pessoas que estão a trabalhar, ainda que tenha sido só por uma hora durante o período de referência e, também, as pessoas temporariamente ausentes ao trabalho. O trabalho refere-se a qualquer actividade que se situe nos limites de produção do SCN e cobre toda a produção para o mercado, assim como certos tipos de produção não destinada ao mercado. Como a definição de emprego é tão ampla, a medição do número de pessoas com emprego, sempre que possível e na medida do praticável, deve ser complementada por dados sobre horas de trabalho. Como há uma ligação estreita entre as medições do emprego e das horas de trabalho, os dois temas são tratados conjuntamente neste capítulo. Os dados sobre horas de trabalho podem ser utilizados para identificar, dentro da população com emprego, subgrupos com diferentes graus de participação na mão-de-obra. Como se mostrará no Capítulo 7, qualquer tentativa para medir o subemprego visível, que é uma subcategoria do emprego, requer também dados sobre horas de trabalho. Para além do mais, as estatísticas sobre horas de trabalho obtidas a partir dos inquéritos de mão de obra, são relevantes por direito próprio, independentemente da sua utilização para medir o subemprego visível.

A definição internacional de emprego fornece critérios distintos para pessoas com emprego remunerado e para pessoas com emprego a título independente. Os mesmos serão explicados posteriormente, com algum detalhe, na secção 2 deste capítulo. A secção 2 inclui também um questionário sob a forma de diagrama de fluxos, ilustrando como os questionários do inquérito de mão-de-obra podem ser desenhados para medir o emprego, de acordo com as normas internacionais.¹ A definição internacional de emprego contém disposições específicas sobre o tratamento de grupos especiais de trabalhadores, tais como trabalhadores familiares não remunerados, pessoas ocupadas na produção não destinada ao mercado, aprendizes, estudantes que trabalham e membros das forças armadas, os quais serão discutidos na Secção 3. Existem dois aspectos que geralmente se distinguem na medição das horas de trabalho, nos inquéritos de mão-de-obra: horas normais de trabalho e horas efectivamente trabalhadas. Os dois conceitos são descritos na Secção 4, sendo examinados os problemas relativos ao seu cálculo. É dedicada uma

¹ O questionário sob a forma de diagrama de fluxos relativo ao emprego constitui a primeira parte de um diagrama completo cobrindo todos os tópicos essenciais dos inquéritos de mão-de-obra baseados nas normas internacionais. As outras partes serão apresentadas, por seu turno, nos capítulos seguintes.

subsecção especial à distinção entre emprego a tempo completo e a tempo parcial e vários outros tipos de padrões de prestação de trabalho. A Secção 4 inclui também um diagrama de fluxos para a medição das horas de trabalho.

2. *Medição do emprego*

Conceito e definição

As pessoas podem exercer a sua actividade de várias formas. Podem ser trabalhadores por conta de outrem, empregadores, trabalhadores por conta própria, trabalhadores familiares não remunerados, aprendizes, etc. . Uns trabalham a tempo completo ou a tempo parcial de uma forma regular, outros trabalham intermitentemente, como é o caso dos trabalhadores sazonais e dos trabalhadores ocasionais à tarefa. Ainda outros, como os estudantes, donas de casa ou pensionistas, que se dedicam principalmente a actividades não económicas, podem, de quando em vez, efectuar algum trabalho remunerado como, por exemplo, cuidar de bebés, distribuir panfletos ou dar explicações. Há também pessoas, tais como os recrutas ou pessoas que estão a construir casas para si próprias, cujas actividades devem ser consideradas como trabalho, muito embora não sejam remuneradas.

Para englobar as várias formas de trabalho, o conceito de trabalho para a medição do emprego é definido com amplitude. Está relacionado com o conceito de produção, tal como foi definido no Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas (Nações Unidas, 1968). Isto significa que, qualquer actividade que caia dentro dos limites de produção do SCN, é considerada como trabalho, para fins de medição do emprego. Como se descreveu anteriormente, os limites da produção, segundo o SCN, incluem toda a produção para o mercado e certos tipos de produção a ele não destinada, tais como: a produção de produtos primários para autoconsumo; a transformação de produtos primários para autoconsumo dos seus produtores; a produção de activos fixos para utilização própria; e a produção de outros bens para consumo próprio, por pessoas que também os produzem para o mercado. O âmbito destes tipos de actividade económica, tal como muitos exemplos relevantes para a medição do emprego, são dados no Capítulo 2.

De acordo com a definição internacional de emprego de 1982 (OIT 1983b), a “pessoa com emprego” compreende todas as pessoas com idade superior à especificada para medir a população activa (Capítulo 2), que durante um determinado período de tempo breve (um dia ou uma semana) se encontravam nas seguintes categorias:

- emprego remunerado

- (1) “a trabalhar”: pessoas que, durante o período de referência, realizaram algum trabalho em contrapartida de um salário ou ordenado pago em numerário ou em géneros;
- (2) “com emprego mas não estando a trabalhar”: pessoas que, tendo já trabalhado no seu emprego actual, estavam temporariamente ausentes durante o período de referência, mas mantinham com ele um vínculo formal;

- emprego a título independente

- (1) “a trabalhar”: pessoas que, durante o período de referência, realizaram algum trabalho tendo em vista um lucro ou um ganho familiar, em dinheiro ou em géneros;
- (2) “com uma empresa mas não estando a trabalhar”: pessoas que possuem uma empresa, que pode ser industrial, comercial ou de prestação de serviços ou uma exploração agrícola, que não se encontravam, temporariamente, a trabalhar no período de referência por qualquer tipo de razão.

As normas internacionais especificam ainda que, por razões operacionais, a noção de “algum trabalho” pode ser interpretada como trabalho de, pelo menos, uma hora.

A distinção entre emprego remunerado e emprego a título independente pretende realçar que o emprego abrange não só o trabalho com contrapartida de um salário ou ordenado, mas também o trabalho realizado tendo em vista um lucro ou ganho familiar, incluindo a produção para auto consumo, tal como se mencionou anteriormente. A distinção também permite a utilização de uma terminologia apropriada para cada um dos dois tipos de emprego. De salientar que a distinção não pretende fornecer uma classificação por situação na profissão.

De acordo com a estrutura da mão-de-obra (Capítulo 3), a definição internacional de emprego é baseada num curto período de referência (uma semana ou um dia) e no princípio de que uma pessoa, para ser considerada empregada, deve ter estado ocupada em alguma actividade económica durante esse período de referência. A utilização de um curto período de referência dá uma imagem instantânea da situação do emprego num determinado momento. Visto que, durante qualquer período curto de referência, existem sempre pessoas temporariamente ausentes ao seu trabalho, por motivo de férias, doença, etc., a definição inclui uma excepção ao princípio da actividade, a fim de os incluir no grupo das pessoas com emprego. A noção de ausência temporária ao trabalho e o critério a ser utilizado para determinar se uma dada situação deve ser considerada, ou não, uma ausência, são explanados a seguir, com maior detalhe.

O critério de uma hora

O critério de uma hora na definição de emprego, destina-se a abranger todos os tipos de emprego que podem existir num dado país, incluindo o trabalho com horário reduzido, ocasional, para substituição e outros tipos irregulares de emprego. É, também, um critério necessário, para que todo o emprego corresponda à produção total. Nas projecções do emprego, na produtividade e na planificação da mão-de-obra, tal como em outras análises, necessita-se normalmente de estabelecer uma relação entre a produção avaliada numa dada indústria e a mão-de-obra total empregue nessa produção. Esse total de mão-de-obra é medido com base nos dados acerca do número de pessoas com emprego e das horas trabalhadas. Visto que todos os tipos de produção que caem dentro dos limites da definição de produção, estão em princípio incluídos na sua totalidade, na contabilidade nacional, sucede que toda a correspondente mão-de-obra, mesmo que reduzida, em termos de horas trabalhadas, deve ser igualmente contabilizada. Um aumento do número de horas trabalhadas na definição de emprego provocaria distorções nessas análises.

O critério de uma hora na definição de emprego é também fundamental para definir o desemprego como uma situação de total falta de trabalho. Na estrutura da mão-de-obra, as definições de emprego e desemprego estão interrelacionadas; assim, aumentando o número mínimo de horas trabalhadas na definição de emprego, implicaria que o desemprego já não teria o significado de uma situação de total falta de trabalho.

Deve ser recordado que as normas internacionais, embora recomendando o critério de uma hora, especificam que o período de referência para o qual este critério deve ser aplicado, pode ser uma semana ou um dia. Assim, o critério de uma hora pode significar uma hora por semana ou uma hora por dia. A escolha afecta as estatísticas resultantes, conforme se discutiu anteriormente no Capítulo 3.

Foram propostos ou utilizados critérios alternativos de mínimo de horas, nos inquéritos à mão-de-obra de certos países. Temos como exemplos: (a) um critério “maioritário”, que significa que uma pessoa deve ter estado a trabalhar a “maior parte” do tempo, durante o período de referência, para ser considerado “com emprego” (p.ex.. Inquérito por amostragem à mão-de-obra da Síria; veja-se OIT, 1986a, pp. 157-159); (b) o critério de um dia, significando que uma pessoa deve ter estado a trabalhar pelo menos um dia, durante o período de referência, para ser considerado “com emprego” (Malásia, 1983); (c) o critério de x horas, que significa que uma pessoa deve ter estado a trabalhar x horas ou mais, durante o período de referência, para ser considerada “com emprego” (p.ex.. 13 horas no Microcenso Austríaco; veja-se OIT, 1986a, pp. 15-16). O critério “maioritário” e o de “um dia” requerem especificação adicional sobre o que se entende por “a maior parte do tempo” ou por “um dia de trabalho”. A menos que se pretenda uma auto-avaliação por parte dos inquiridos, a especificação terá de ser expressa em termos de um mínimo fixo de x horas, como se mencionou em (c). A escolha apropriada de um valor de x

para todas as categorias de trabalhadores será de difícil realização. Em muitos países, o critério de x-horas é utilizado somente para certas categorias de trabalhadores (p.ex. 15 horas para trabalhadores familiares não remunerados).

Uma observação das práticas nacionais, indica que a grande maioria dos países utilizam o critério de uma hora nos seus inquéritos à mão-de-obra, embora muitos ainda exijam um número mais elevado de horas para os trabalhadores familiares não remunerados. Os dados dos inquéritos que não abrem excepções para os trabalhadores familiares não remunerados, mostram que é reduzida a proporção de pessoas que trabalham apenas um pequeno número de horas por semana. Quando se dispõe de dados, verifica-se, normalmente, que a percentagem de pessoas que, por exemplo, trabalham menos do que cinco horas por semana, não excede os cinco por cento do emprego total. Isto significa que, a elevação de algumas horas no critério de uma hora na definição de emprego, não irá, provavelmente, alterar de forma substancial os números relativos às pessoas com emprego, mesmo ao longo de um certo período de tempo. Contudo, os efeitos nas estatísticas do desemprego poderão ser relativamente mais importantes.

Ausência temporária ao trabalho

A definição internacional de emprego, tal como virtualmente todas as definições nacionais existentes, inclui, entre as pessoas com emprego, algumas que não estiveram a trabalhar durante o período de referência. São pessoas que estiveram temporariamente ausentes ao trabalho, com ou sem licença, por várias razões, tais como doença ou acidente, férias ou feriado, greve ou lock-out, licença para formação escolar ou profissional, licença de parto ou para cuidados a familiares, redução temporária da actividade económica, desorganização ou suspensão temporária do trabalho (devido a causas como o mau tempo, falha eléctrica ou mecânica ou escassez de combustível ou de matérias-primas).

Em geral, a noção de ausência temporária ao trabalho, refere-se a situações nas quais um período de trabalho é interrompido por um período de ausência. Isto implica que as pessoas devem considerar-se, normalmente, como tendo estado ausentes temporariamente ao trabalho e, por conseguinte, na situação de “com emprego”, quando já tenham trabalhado na sua actividade actual e se tenha a expectativa de que a ela voltem, após o período de ausência. Pessoas sem emprego, que tomaram as disposições necessárias para obterem um emprego remunerado ou para se ocuparem em alguma actividade a título independente, numa data subsequente à do período de referência, mas que ainda não começaram a trabalhar, não devem ser consideradas como temporariamente ausentes ao trabalho. Contudo, podem existir certos casos excepcionais de pessoas que são consideradas temporariamente ausentes de um posto de trabalho ainda não iniciado, por exemplo, devido a doença no primeiro dia de trabalho.

A definição internacional de emprego, especificando certos princípios para determinar a ausência temporária ao trabalho, distingue entre emprego remunerado e emprego a título independente. No caso de emprego remunerado, estes princípios baseiam-se na noção de “vínculo formal ao emprego”, o qual, muito embora dependendo das circunstâncias nacionais, é determinado de acordo com um ou mais dos seguintes critérios:

- recepção continuada de salário ou ordenado;
- garantia de retorno ao trabalho no termo da contingência que determinou a ausência ou um acordo quanto à data de retorno;
- a duração de ausência ao trabalho, embora relevante, é de tal ordem que, durante esse período, permite aos trabalhadores receber benefícios compensatórios, sem serem obrigados a aceitar outros empregos.

Serão convenientes algumas explicações sobre estes critérios. Em relação ao primeiro, é o carácter contínuo da recepção de um ordenado ou salário que deve ser realçada e não o mero facto de receber um ordenado ou salário. Em situações determinadas (p.ex. licença para tratar de familiares ou para estudos), as pessoas em situação de licença podem não receber o montante total do seu salário ou ordenado habitual durante todo o período da sua ausência. Nestes casos, será necessário especificar em que ponto a redução no ordenado ou salário se mostra incompatível com a ideia de continuidade. Esse ponto de ruptura pode ser determinado, por

exemplo, em termos de uma certa proporção do ordenado ou salário normal, relativamente ao salário mínimo nacional ou relativamente à parte da contribuição directa do empregador no salário ou ordenado, face à parte paga pelo governo ou outras instituições.

O segundo critério, o da garantia de retorno ao trabalho na sequência do termo da contingência, é essencial para determinar se existe um vínculo formal ou não, visto que, na realidade, significa o regresso às condições normais: o retorno ao mesmo emprego ou, de uma forma mais geral, ao emprego com o mesmo empregador.

O terceiro critério de vínculo formal ao emprego, implica que a duração da ausência deve ser convenientemente curta, para ser considerada temporária. Contudo, a definição internacional não especifica qual o limite de duração apropriado, dado que na prática, a escolha pode depender do tipo de ausência. No caso de ausências involuntárias, pode utilizar-se o período para o qual os trabalhadores podem receber benefícios compensatórios sem a obrigação de aceitar outros empregos, de acordo com as disposições nacionais. No caso de outras ausências, o limite da duração da ausência temporária pode ser determinado na base das práticas usuais. Por conveniência, alguns inquéritos à mão-de-obra utilizam um limite convencional uniforme de cerca de 30 dias.

Faça-se notar, que a redacção da definição internacional implica que os três critérios de vínculo ao emprego não necessitam ser encontrados simultaneamente, em todas as situações; as combinações adequadas podem variar “à luz das circunstâncias nacionais”.

Uma situação importante, que se encontra no limite entre a ausência ao trabalho e o desemprego, é a das pessoas em situação de suspensão de trabalho. Esta situação é predominantemente encontrada em países industrializados da América do Norte e da Oceânia. Pessoas em situação de suspensão do trabalho são aquelas cujo contrato de emprego ou cuja actividade foi suspensa pelo empregador, por um período especificado ou não especificado. Devem ser considerados como temporariamente ausentes ao trabalho e classificados como com emprego mas não estando a trabalhar, apenas se mantiverem o vínculo formal ao emprego. As pessoas em situação de suspensão do trabalho e sem vínculo formal ao emprego devem ser classificados como desempregados ou inactivos, dependendo da sua actividade de procura de trabalho e/ou da sua disponibilidade actual para trabalhar. Para mais detalhes sobre o tratamento estatístico desta categoria específica de trabalhadores, veja-se o Capítulo 6.

Trabalhadores ocasionais, trabalhando ao dia ou à semana para um empregador, não têm um vínculo formal ao emprego e, quando não se encontram a trabalhar no dia ou semana de referência, não devem ser classificados como “com emprego”. Outros trabalhadores não permanentes, como, por exemplo, os trabalhadores sazonais, devem ser classificados como “com emprego” quando não estão a trabalhar, se tiverem um vínculo formal ao emprego durante o período de referência.

A definição internacional de emprego só menciona a noção de “vínculo formal ao emprego” relativamente à ausência temporária ao emprego remunerado. Em relação à ausência temporária ao emprego a título independente, as normas internacionais especificam que as “pessoas que possuem uma empresa, que pode ser industrial ou comercial, exploração agrícola ou de prestação de serviços, que estiveram temporariamente ausentes ao trabalho, por qualquer razão específica, durante o período de referência”, devem ser consideradas como “com emprego”. Assim, a noção de ausência temporária, no emprego a título independente, é menos elaborada do que a correspondente noção para o emprego remunerado. Tal facto resulta de serem mais variadas as modalidades de prestação de trabalho nos empregos a título independente. Nalguns casos, a própria noção de ausência não é muito clara, em especial quando o regime de trabalho é determinado pelas próprias pessoas. Em princípio, a decisão sobre se, uma pessoa com emprego a título independente, será ou não considerada ausente ao trabalho, deve ser baseada na existência continuada da empresa durante o período de ausência. A decisão sobre se a ausência deve ser considerada temporária ou não, pode ser baseada na sua duração.

Para casos em que é duvidoso que uma empresa continue a existir se o seu proprietário estiver ausente, são necessárias directrizes para determinar a existência continuada da empresa. Por exemplo, no Inquérito Socioeconómico e à Mão-de-Obra do Sri Lanka 1985/86, realizado em

1987, foi estipulado que: “Embora a pessoa inquirida não tenha trabalhado na sua empresa durante a última semana, se ele(a) continuou a manter disponíveis para utilização os outros factores de produção envolvidos na empresa, tais como a terra, edifício(s), maquinaria e equipamento ou ferramentas e a empresa não foi, formal ou informalmente, liquidada, alienada ou abandonada, ou não se desistiu da actividade empreendida através da empresa, ele(a) é considerado(a) como possuindo uma empresa.

O texto das normas internacionais implica que a razão da ausência deve ser especificada no caso de pessoas com um emprego a título independente, ainda que a natureza das razões não determine se uma pessoa nessa situação será, ou não, considerada como ausente ao trabalho. A informação sobre a razão da ausência pode ser importante para a medição do subemprego visível (ver Capítulo 7).

Para os empregadores e os trabalhadores por conta própria cujas empresas continuam a existir durante a sua ausência, basta verificar se uma ausência por qualquer razão específica é suficientemente pequena para ser considerada temporária. A duração aceitável da ausência deve ser determinada de acordo com as circunstâncias nacionais. Por exemplo, é de 30 dias no Inquérito Mensal à mão-de-obra do Japão (Japão, 1984).

Para trabalhadores por conta própria ocasionais, como os engraxadores de rua ou os vendedores de jornais ambulantes, pode ser assumido que a sua empresa não funciona quando eles não estão a trabalhar. Assim, os trabalhadores por conta própria ocasionais, quando não estão a trabalhar, não devem ser considerados como “com uma empresa mas não estando a trabalhar” e, pela mesma razão, não serem classificados como “com emprego”.

Relativamente aos empregadores e trabalhadores por conta própria ocupados em actividades sazonais, as suas classificações como “com emprego”, quando não estão a trabalhar, devem também ser baseadas na existência continuada da sua empresa. Durante a estação alta, mesmo que o empresário ou gerente esteja ausente, pode-se supor que a empresa em si mesma continua a existir durante a ausência. Nesse caso, o empresário ou gerente deverá ser classificado como com emprego (com uma empresa mas não estando a trabalhar), quando temporariamente ausente ao trabalho. No entanto, durante a estação baixa, não se pode assumir que continua a existir. Empresas como os quiosques de fruta, lojas de gelados, restaurantes de praia, etc. não estão geralmente em funcionamento durante a estação baixa e, por isso, os empresários/gerentes de tais empresas não devem ser classificados como com emprego, quando não estão a trabalhar durante a estação baixa.¹ Se se puder supor que a empresa continua a existir durante a época baixa, um trabalhador sazonal, a título independente, que não está a trabalhar, pode ser classificado como com emprego (com uma empresa mas não estando a trabalhar) desde que a duração da ausência ao trabalho caia dentro de limites aceitáveis. É este o caso de empresas como as explorações agrícolas as quais são geridas ao longo de todo o ano, muito embora a maior parte das suas actividades sejam levadas a cabo sazonalmente.

Os trabalhadores familiares não remunerados, embora participando em actividades de uma empresa familiar, não são considerados como proprietários de uma empresa. Dessa forma, eles não podem ser incluídos nos “com uma empresa mas não estando a trabalhar” e, por outro lado, como não estão a trabalhar, não podem ser considerados entre os com emprego. Então, os trabalhadores familiares não remunerados que não estejam a trabalhar, devem ser considerados como desempregados ou inactivos, consoante estão, ou não, à procura ou disponíveis para trabalhar durante o período de referência.

Pode argumentar-se que, a menos que seja perfeitamente definida a distinção entre empregadores e trabalhadores por conta própria, por um lado, e trabalhadores familiares não remunerados, por outro, a diferença de tratamento estatístico em relação à ausência ao trabalho é enviesada no que respeita aos sexos, dado que a maior parte dos trabalhadores familiares não remunerados é constituída por mulheres. De facto, pode dar-se como exemplo o caso da ausência temporária ao trabalho de um casal de agricultores, em que marido e mulher trabalham na

¹ Naturalmente, se estas pessoas estão ocupadas em outras actividades durante a estação baixa, podem ser classificados como com emprego, em resultado das suas actividades dessa época.

exploração agrícola, mas apenas o marido é considerado como trabalhador por conta própria e, portanto, com emprego (com uma empresa mas não estando a trabalhar), enquanto a mulher, considerada como trabalhador familiar não remunerado, não é classificada como com emprego quando não está a trabalhar. Quando uma empresa familiar é gerida em conjunto por um casal, o tratamento estatístico mais apropriado será considerar ambos como empregadores ou ambos como trabalhadores por conta própria, de preferência a considerar um deles como empregador ou trabalhador por conta própria e o outro como trabalhador familiar não remunerado. O mesmo argumento pode ser avançado noutras situações, tais como famílias polígamas ou pais e filhos gerindo, em conjunto, a empresa familiar.

Desenho do questionário

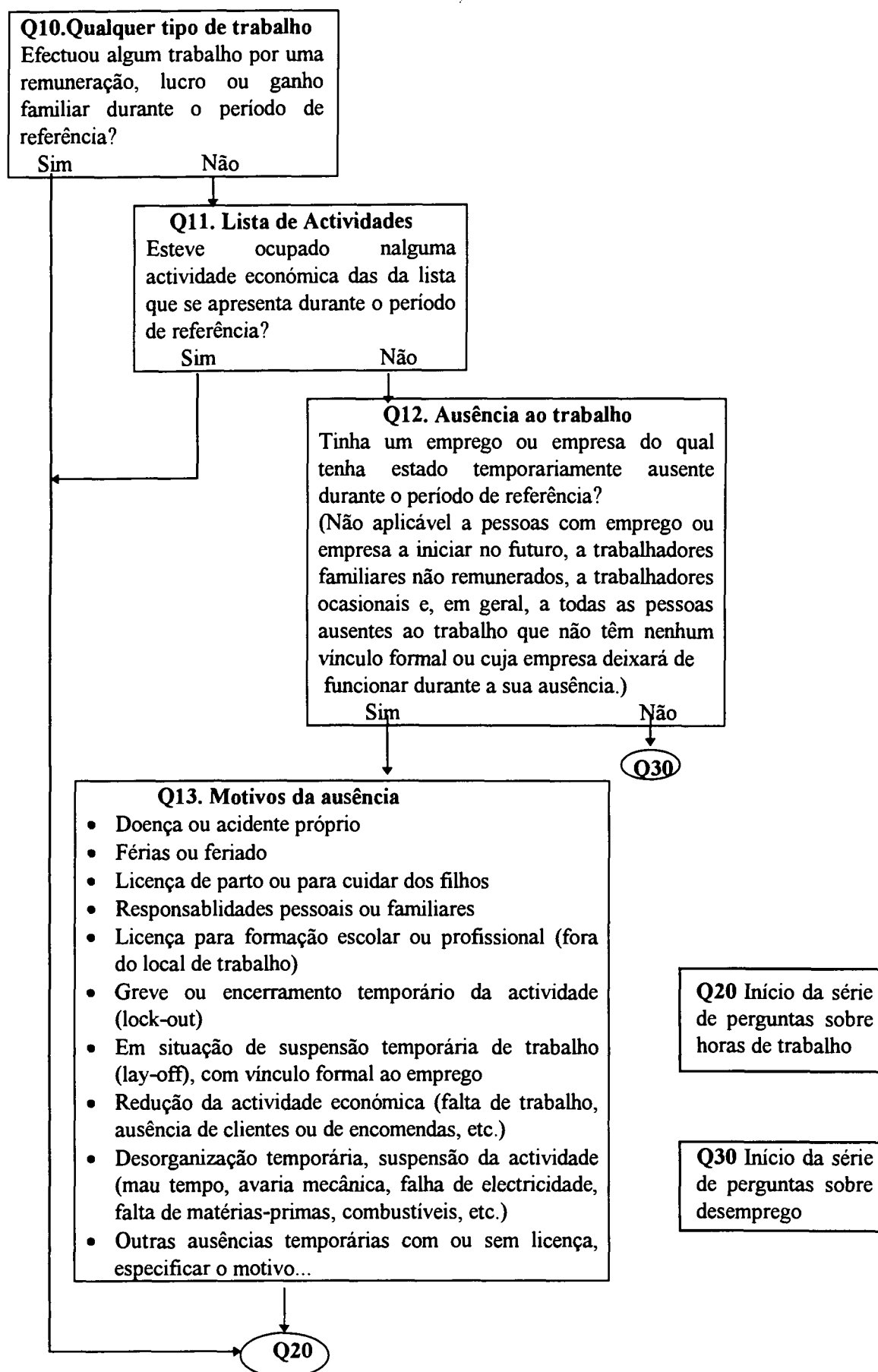
Geralmente, é necessária mais do que uma questão nos questionários dos inquéritos às famílias, para identificar adequadamente as pessoas com emprego, de acordo com as considerações descritas anteriormente. O número de perguntas requeridas e a sua sequência pode variar, de acordo com as modalidades de emprego prevalentes num determinado país. O questionário seguinte, Diagrama de fluxos 4, dá um exemplo da sequência de quatro questões destinadas a identificar as pessoas com emprego, considerando: a existência de algum trabalho (Q10); uma lista de actividades (Q11); ausência ao trabalho (Q12); e razão para a ausência (Q13). As perguntas não estão totalmente desenvolvidas já que, o texto apropriado depende das características sociais e culturais do país. O diagrama mostra a progressão da entrevista e de como os diferentes tipos de resposta conduzem às partes subsequentes do questionário sobre horas de trabalho e desemprego (ver pp. 90 e 115).

A primeira pergunta (Q10) inquire se a pessoa efectuou algum trabalho por um salário, lucro ou ganho familiar durante o breve período de referência escolhido para o inquérito. Esta pergunta, adequadamente formulada, pode mostrar-se suficiente, por si só, para identificar a maior parte das pessoas ocupadas em empregos regulares, remunerados ou a título independente, durante o período de referência, dado que essas pessoas não devem ter dificuldade em compreender que a expressão “trabalho por um salário, lucro ou ganho familiar” se refere à sua situação.

Todavia, medir toda a gama de actividades económicas através de inquéritos às famílias é mais difícil. Tem que se garantir que todas as categorias de trabalhadores, incluindo os ocasionais, os familiares não remunerados, os aprendizes, as mulheres ocupadas na produção não destinada ao mercado, os que são remunerados em géneros, etc., respondem de acordo com aquilo que o conceito de actividade económica pretende medir. Tais pessoas podem não interpretar que uma pergunta como a Q10 se refira à sua situação (ver a secção sobre aspectos de compreensão no Capítulo 2). Onde tais grupos forem importantes e as instruções específicas no questionário ou no manual do entrevistador não sejam consideradas suficientes para inquirir os entrevistados, sugere-se que a pergunta introdutória seja complementada com uma lista de actividades conforme foi discutido no Capítulo 2. O Diagrama de fluxos 4. permite a inclusão de uma lista de actividades (Q 11) na sequência da pergunta introdutória (Q10). Na prática, o conteúdo exacto de uma lista de actividades, depende do tipo de actividades com probabilidade de não serem declaradas na resposta à pergunta inicial (Q10). Foram dados no Capítulo 2 exemplos de duas listas de actividades que foram ensaiadas pelo BIT, uma na Costa Rica e a outra em Kerala, Índia. Em situações em que as actividades que podem não ser referidas, se conseguem agrupar num pequeno número de categorias bem conhecidas, a lista de actividades pode ser substituída por uma ou mais perguntas exploratórias sobre essas actividades.

A lista de actividades pode servir não só para melhorar a contagem do número de pessoas com emprego, mas também para medir todas as actividades económicas realizadas durante o período de referência. A este respeito, quando a medição completa das actividades económicas, incluindo as segundas e terceiras actividades das pessoas, é um dos objectivos do inquérito, a lista de actividades deve ser dirigida a todos os inquiridos e não apenas aos que responderam negativamente à questão inicial referente a “trabalho por um salário, lucro ou ganho familiar”.

Diagrama de fluxos 4. Diagrama de fluxos do questionário: Parte I, Emprego



Uma forma de implementar este aspecto é a combinação de Q10 e Q11 num único item, abrangendo todas as actividades e dirigida a todos os inquiridos.

As outras duas perguntas (Q12 e Q13), no diagrama de fluxos do questionário, referem-se a pessoas com um emprego ou empresa que não estavam a trabalhar durante o período de referência. Na linha das normas internacionais, a primeira dessas perguntas (Q12) destina-se a ser respondida positivamente, apenas se houver um vínculo formal ao emprego, no caso de emprego remunerado, ou se a empresa continua a existir, no caso de emprego a título independente. No diagrama de fluxos não é apontada, explicitamente, nenhuma prescrição para testar os três critérios de vínculo ao emprego ou de existência continuada da empresa.

Na linha das práticas nacionais actuais, pode ser suficiente incluir no manual do entrevistador, as directrizes adequadas para explorar esta questão (por exemplo, com base nas explicações dadas na secção precedente), de preferência a expandir o questionário com novas perguntas. No entanto, essas perguntas adicionais podem ser necessárias, quando as modalidades de trabalho ou as relações de emprego predominantes exijam maior precisão.

A pergunta seguinte (Q13) sobre a “Razão da ausência”, permite que possa ser aprofundada uma resposta positiva à questão anterior (Q12), com uma lista de tipos de ausências. Algumas das razões listadas envolvem elementos de um vínculo formal ao emprego, como por exemplo, a redução temporária na actividade económica e a desorganização ou suspensão temporária do trabalho. Como se mostrará no Capítulo 7, algumas categorias de respostas servem também para identificar, entre as pessoas temporariamente ausentes ao trabalho, aquelas que se encontram em subemprego visível. A questão Q13 tem, por si própria, um significado analítico no estudo do fenómeno da ausência ao trabalho (OIT, 1987a). As razões listadas em Q13 são deliberadamente numerosas, a fim de cobrir não só as razões explicitamente referidas nas normas internacionais, mas também aquelas que podem ter um significado particular em certos países ou entre certos grupos de trabalhadores. Na prática, ao desenhar os questionários dos inquéritos nacionais de mão-de-obra, as razões a serem listadas podem limitar-se às que são mais relevantes. Algumas das razões dadas aqui (p.ex. doença ou acidente próprio), aplicam-se a todas as categorias de trabalhadores, sejam eles trabalhadores por conta de outrem ou tenham um emprego a título independente. Da mesma forma, a redução temporária na actividade económica, ampliada pela referência a “falta de trabalho, de clientes, de encomendas, etc.”, é entendida aplicar-se a pessoas com emprego a título independente, tal como a trabalhadores por conta de outrem. Outras razões, contudo, são apenas relevantes para trabalhadores por conta de outrem, como é o caso da greve ou do encerramento temporário – total ou parcial – da actividade (lock-out), da situação de suspensão temporária de trabalho com vínculo formal ao emprego, etc..

Para além disso, deve referir-se que a pergunta Q12 é complementada por uma instrução respeitante às pessoas com um emprego ou empresa em que começarão a trabalhar futuramente, aos trabalhadores familiares não remunerados, aos trabalhadores ocasionais e, em geral, a todas as pessoas que não estão a trabalhar e não possuem um vínculo formal ao emprego, ou cuja empresa não continuará em funcionamento durante a sua ausência. A instrução especifica que estas pessoas não devem ser consideradas como estando temporariamente ausentes ao trabalho e, em resultado disso, o fluxo da entrevista deve prosseguir directamente para o início da série de questões sobre o desemprego (Q30). Uma instrução destas é necessária, porque não são incluídas perguntas sobre estes assuntos no diagrama de fluxos e a experiência mostrou que alguns inquiridos nestas situações se consideram, erroneamente, como possuindo um emprego ou empresa mas não estando a trabalhar, quando não deviam ser considerados como tal, de acordo com a definição internacional de emprego.

Com base no diagrama de fluxos, uma pessoa será classificada como com emprego se for registada uma resposta positiva seja a Q10, a Q11 ou a Q12, i.e., se (a) Q10=Sim; ou (b) Q10=Não e Q11=Sim; ou (c) Q10=Não, Q11=Não e Q12=Sim.

A sequência de perguntas sobre emprego, aqui sugerida, corresponde em grande medida aos questionários utilizados em muitos inquéritos nacionais à mão-de-obra. Nesta estrutura básica, há evidentemente algumas variantes nas práticas nacionais. Alguns países iniciam com a pergunta

sobre a principal actividade actual, precedendo uma outra, como a Q10, sobre a realização de algum trabalho. Um exemplo disso é o Inquérito à População Actual (Estados Unidos, 1986), no qual a série de perguntas sobre emprego começa com “O que esteve a fazer na maior parte dos dias da semana passada - trabalhou, cuidou da sua casa, foi à escola ou fez outra coisa qualquer?”. Se o inquirido não declarou que ele ou ela estiveram a maior parte do tempo a trabalhar, durante o período de referência, a pergunta a ser feita a seguir é “Fez, pelo menos, qualquer trabalho na semana passada, sem contar com as tarefas domésticas?”. Uma estrutura similar é utilizada nos questionários do inquérito à mão-de-obra de outros países, p.ex. Colômbia (1984), Jamaica (1983), e a República da Coreia (1983).

Uma diferença mais importante nas práticas nacionais refere-se à utilização das listas de actividades (Q11). Em vez de apresentar ao inquirido uma lista completa de actividades, os questionários dos inquéritos nacionais à mão-de-obra limitam muitas vezes a indagação a uma única pergunta sobre os trabalhadores familiares não remunerados. Uma pergunta típica de inquirição é “Executou algum trabalho sem remuneração numa empresa ou exploração agrícola familiar?”. Alguns países incluem também investigação sobre outras categorias de trabalhadores. Um exemplo é o Inquérito (revisto) à mão-de-obra da Suécia, no qual é incluída uma pergunta exploratória sobre emprego a título independente e trabalho em regime de colaboração independente (Suécia, 1987). Noutros casos, as perguntas exploratórias são incorporadas na pergunta introdutória como, por exemplo, no inquérito da Argentina/Paraguai, citado anteriormente no Capítulo 2. Entre os questionários nacionais examinados, muito poucos incluem, até este momento, o tipo de lista de actividades aqui sugerida (uma excepção é o questionário do Inquérito à mão-de-obra do Botswana, 1984/85).

As perguntas Q12 e Q13 sobre ausência temporária ao trabalho estão de acordo com a maior parte das práticas nacionais. Certos países incluem perguntas adicionais sobre este tema (p.ex. o Inquérito à mão-de-obra do Canadá inclui questões sobre a duração da ausência e a identificação de futuros inícios; Canadá, 1986). Outros não prevêm nenhuma pergunta separada sobre ausência ao trabalho, mas incluem pessoas que não estão temporariamente a trabalhar entre os com emprego, como parte da pergunta introdutória sobre emprego. No último caso, a informação sobre o número de pessoas que não estão a trabalhar e a razão da ausência ao trabalho, ou não é de todo inquirida, ou é obtida de outra forma, por exemplo, através da sequência de perguntas sobre horas de trabalho (p.ex. Alemanha, Rep. Fed. of, 1986).

3. Tratamento de grupos específicos

As normas internacionais sobre estatísticas de emprego fazem referência explícita a grupos especiais de trabalhadores: trabalhadores familiares não remunerados, pessoas ocupadas em produção não destinada ao mercado, aprendizes, estudantes que trabalham e membros das forças armadas. Estes grupos particulares serão, um por um, examinados a seguir. Estes grupos de pessoas têm relevância em quase todos os países, mas deve também ser dada atenção a outros grupos que podem ser igualmente importantes em contextos nacionais específicos (trabalhadores no domicílio, pessoas trabalhando num sistema de intercâmbio de trabalho, trabalho caucionado, membros de ordens religiosas, etc.). No capítulo 2 dão-se exemplos de grupos que devem ser considerados. Embora alguns grupos possam ser demasiado particulares, para serem especificados nos questionários dos inquéritos nacionais à mão-de-obra de certos países, todavia, podem merecer ser tidos em consideração na formação dos entrevistadores e ser mencionados no manual que lhes é destinado.

Trabalhadores familiares não remunerados

Um trabalhador familiar não remunerado é uma pessoa que trabalha sem remuneração numa empresa gerida por um familiar vivendo na mesma habitação de família. Onde é usual que os jovens, em particular, trabalhem sem remuneração numa empresa gerida por um parente, o qual não vive no mesmo agregado familiar, o requisito de “viver no mesmo agregado” pode ser dispensado (Nações Unidas, 1980).

De acordo com as actuais normas internacionais, os trabalhadores familiares não remunerados, quando a trabalhar, devem ser considerados com emprego, independentemente do número de horas trabalhadas durante o período de referência. Os trabalhadores familiares não remunerados que não estão a trabalhar, conforme se mencionou anteriormente, não são considerados como temporariamente ausentes e não devem ser classificados como com emprego. Nas normas internacionais anteriores, adoptadas na CIET de 1954, exigia-se que os trabalhadores familiares não remunerados tivessem trabalhado pelo menos um terço das horas normais de trabalho para serem classificados como com emprego. Este tratamento especial foi abandonado na CIET 1982 dado que, na agricultura, onde estão ocupados a maior parte dos trabalhadores familiares não remunerados, o funcionamento das explorações corre normalmente numa base familiar. Normalmente, em relação a esse aspecto, todos ou quase todos os membros do agregado familiar tomam parte nele, e não há nenhuma razão especial para que alguns membros da família sejam tratados de forma diferente dos outros. Estipulando uma duração mínima de trabalho diferente para os trabalhadores familiares não remunerados, pode-se ser conduzido a uma distorsão da distribuição dos trabalhadores por horas trabalhadas. Pode também afectar a distribuição por sexo e idades da população activa, visto que a maior parte dos trabalhadores familiares não remunerados são mulheres ou jovens.

Quadro 7. Trabalhadores familiares não remunerados trabalhando um número reduzido de horas, como percentagem de todos os trabalhadores familiares não remunerados

Inquérito	Homens+Mulheres	Homens	Mulheres
Alemanha, Rep. Fed. da (1-14 horas)			
Junho 85	11,8	13,9	11,5
Tailândia (1-19 horas)			
Fev. 84	2,7	3,1	2,5
Mai 84	1,7	1,4	1,8
Agosto 84	1,5	1,9	1,4

Fonte: Alemanha, Rep. Fed. da 1987. *Microcenso* 1985. Quadros de resultados. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt; Tailândia, 1986. Relatório do Inquérito à mão-de-obra, Total do Reino, Bangkok, Instituto Nacional de Estatística, Ciclos 1-3, Quadros 10 e 11.

Certos países continuam a utilizar o requisito de um mínimo de horas trabalhadas mais elevado para classificar os trabalhadores familiares não remunerados como com emprego. Por exemplo, o Inquérito à População Actual dos Estados Unidos, realizado mensalmente, utiliza o critério das 15 horas para classificar os trabalhadores familiares não remunerados como com emprego (OIT, 1986a, pp. 169-173). Referindo-se a países que, por razões especiais, utilizam um critério de tempo mínimo para a inclusão dos trabalhadores familiares não remunerados entre os com emprego, as normas internacionais especificam que, os mesmos, “devem identificar e classificar separadamente aqueles que trabalham menos do que as horas prescritas”.

Os dados disponíveis indicam que o número de trabalhadores familiares não remunerados a trabalhar menos do que um número específico de horas, por exemplo 15 a 20 horas por semana, é relativamente pequeno. Tal deve-se a que, essa categoria de trabalhadores, quando dão informações sobre a sua actividades económica, declaram uma actividade em que se trabalha mais do que esse pequeno número de horas. Dados para a República Federal da Alemanha mostram, por exemplo, que a proporção de trabalhadores familiares não remunerados que trabalhem entre 1 e 14 horas durante a semana de referência era inferior a 12 por cento do total de trabalhadores dessa categoria (Quadro 7.). A proporção pode ser mesmo inferior em países em vias de desenvolvimento, pois os trabalhadores familiares não remunerados são aí muito mais importantes. Como os dados para a Tailândia mostrados no Quadro 7., onde a proporção dos trabalhadores familiares não remunerados, trabalhando 1 a 19 horas durante a semana de referência, não excedia os 3 por cento ao longo do ano, mesmo incluindo os inactivos sazonais.

Pessoas ocupadas na produção não destinada ao mercado

As normas internacionais incluem uma disposição especial para uma outra categoria de trabalhadores não remunerados, conceptualmente distinta dos trabalhadores familiares não remunerados. É a categoria das pessoas que estão ocupadas na produção de bens e serviços para consumo próprio ou do agregado familiar, em contraste com os trabalhadores familiares não remunerados que participam nas actividades de uma empresa (gerida por um parente e habitando o mesmo agregado familiar), em princípio ocupada nalguma produção destinada ao mercado. Deve ser mencionado que, na prática, os dois tipos de actividades podem ser realizadas pelas mesmas pessoas.

De acordo com o conceito e limites de actividade económica (Capítulo 2), a produção para consumo próprio compreende a produção e transformação de produtos primários para consumo próprio e a produção de activos fixos para uso próprio. As normas internacionais de 1982 especificam que as pessoas ocupadas em tais actividades, devem ser consideradas como com emprego, “se tal produção constitui uma importante contribuição para o consumo total do agregado familiar” (OIT 1983b). O qualificador “importante contribuição” tem duas finalidades: excluir, da população activa, pessoas que podem, por exemplo, cultivar hortaliça no seu quintal, mas cuja subsistência não depende, de forma significativa, desse cultivo; e estar em conformidade com a prática, em muitos países, de excluir das contas nacionais insignificantes actividades económicas que não se destinam ao mercado (OCDE, 1975).

A implementação da cláusula “importante contribuição” nos inquéritos à mão-de-obra é uma tarefa complexa. Consiste em medir o total das actividades económicas não destinadas ao mercado, das pessoas que constituem um agregado familiar e compará-lo com o consumo total desse mesmo agregado. Em teoria, a medição requer três etapas. Primeiro, as actividades não destinadas ao mercado têm de ser identificadas separadamente para cada indivíduo, com informação suficiente para avaliar a sua “importância”, por exemplo, o montante de tempo gasto nestas actividades ou o valor monetário dos bens produzidos. Isto requer um módulo especial no questionário. Em segundo lugar, a produção dos indivíduos não destinada ao mercado precisa de ser relacionada com o consumo total do agregado. Para isso são necessários dados sobre o consumo total do agregado e um processo para relacionar os dados do agregado, com a informação sobre as actividades de cada membro pertencente ao agregado. Finalmente, é necessário estabelecer um princípio para determinar se as actividades não destinadas ao mercado constituem, ou não, uma “importante contribuição” para o consumo total do agregado. A formulação de um critério operacional adequado pode assim, na prática, mostrar-se difícil.¹

Deve aqui mencionar-se, felizmente, que existe um bom número de situações em que pode não ser necessário aplicar o critério da “importante contribuição”. Exemplo disso será o caso em que a produção não destinada ao mercado tem muito pouco ou nenhum significado, ou é principalmente realizada por trabalhadores familiares não remunerados ou outras categorias de trabalhadores já incluídos nas estatísticas de emprego. Outro exemplo é aquele onde a produção não destinada ao mercado é reconhecida como sendo de tal maneira significativa, que se pode admitir que nenhuma das pessoas nela envolvida dá uma importante contribuição para o consumo total do agregado.

Aprendizes e formandos

O sistema de aprendizagem encontra-se difundido em muitos países, assumindo modalidades diferentes em cada um deles. A aprendizagem pode diferir de um para outro ramo de actividade económica, num mesmo país. Os aprendizes podem estar directamente ocupados na produção de

¹ No inquérito metodológico da OIT, na Costa Rica, (Trigueros, 1986) a “importante contribuição” era avaliada com base no montante de tempo gasto nas actividades (15 horas ou mais), mas este procedimento não é considerado consistente com o critério de uma hora da estrutura da mão-de-obra. No inquérito metodológico de Kerala (Mata, 1989), o critério utilizado foi a proporção relativa da produção do agregado, no total do seu consumo relativamente ao correspondente grupo de produtos, (10 por cento ou mais). Todavia, este método pode ser questionado, visto ser de difícil aplicação e os resultados que se obtêm estão dependentes do nível de detalhe da informação disponível sobre o tipo de actividades realizadas e a estrutura de consumo do agregado. Para além disso, um agregado pode produzir certos grupos de produtos exclusivamente por conta própria, embora esses grupos possam ter um papel menor no consumo total do agregado.

bens e serviços ou podem simplesmente estar a aprender por observação, sem realizarem realmente qualquer tarefa produtiva importante: Uns poderão receber um salário ou ordenado de acordo com um contrato escrito ou verbal. Outros receberão manutenção e alojamento ou uma bolsa de estudo, como compensação pelo trabalho executado ou como um subsídio não relacionado com o trabalho realizado. Ainda outros poderão não receber qualquer pagamento e, nalguns casos, podem mesmo pagar uma propina pelas qualificações ou conhecimentos adquiridos.

Um grupo de aprendizes especificamente mencionado nas normas internacionais é o dos “aprendizes que recebem pagamento em dinheiro ou em géneros”. Encontra-se estabelecido que eles devem ser considerados com emprego remunerado e classificados como “a trabalhar” ou “não a trabalhar” da mesma forma que outras pessoas com emprego remunerado. Em relação aos aprendizes que não são remunerados em dinheiro ou em géneros, como os que recebem somente uma compensação financeira ou subsídio não relacionado com o trabalho realizado, não é feita nenhuma menção específica e, assim sendo, o tratamento estatístico adequado deverá seguir os princípios gerais.

Os aprendizes trabalhando sem remuneração, numa empresa dirigida por um familiar que vive no mesmo agregado, são de facto trabalhadores familiares não remunerados e devem ser classificados como com emprego, quando trabalham pelo menos uma hora durante o período de referência. Como já foi mencionado, a definição de trabalhadores familiares não remunerados pode ser ampliada, prescindindo do requisito “a viver no mesmo agregado” (Nações Unidas, 1980). Desta forma, os aprendizes que trabalham sem remuneração numa empresa gerida por um familiar e que não vivem no mesmo agregado, deverão também ser assimilados aos trabalhadores familiares não remunerados.

Os aprendizes que não são remunerados ou que, simplesmente, recebem uma compensação financeira ou um subsídio sem qualquer relação com o trabalho efectuado, podem ser incluídos entre as pessoas com emprego, dependendo de estarem ou não associados às actividades produtivas de uma empresa. Se tais aprendizes contribuem para a produção de bens e serviços, eles devem ser classificados como com emprego. De outro modo, devem ser considerados como desempregados ou inactivos, de acordo com as suas actividades de procura de emprego ou disponibilidade para trabalhar.

Para além da aprendizagem, há vários outros tipos de esquemas de formação, ou organizados directamente pelas empresas para formar ou reciclar o seu pessoal, ou subsidiados pelo governo como forma de fomentar a ocupação de postos de trabalho por parte dos desempregados e de outros grupos específicos de trabalhadores, como é o caso dos deficientes, dos refugiados e dos trabalhadores de indústrias em situação de crise. Enfrentados com o aumento do desemprego, muitos governos, em anos recentes, desenvolveram um certo número de medidas relativas ao mercado de trabalho para promoverem o emprego, através de esquemas de criação de postos de trabalho, programas de serviços sociais comunitários, esquemas de reforma antecipada, etc.. Uma descrição dos aspectos estatísticos de alguns desses 200 esquemas em 16 países industrializados é dado em EUROSTAT, 1986 e OIT, 1987b.

Os esquemas de formação são tão variados na sua natureza, modalidades de contrato, formas de remuneração, duração de formação, etc., que não podem ser formuladas directrizes específicas sobre a classificação dos formandos nas diversas categorias da mão-de-obra; o tratamento estatístico adequado deve ser determinado caso a caso. Tendo discutido o assunto, a Décima Quarta CIET chegou a acordo sobre as seguintes directrizes gerais (OIT, 1988).

Em princípio, os formandos podem ser classificados como com emprego, se a sua actividade pode ser considerada como “trabalho”, ou se têm um “vínculo formal ao emprego”. Quando a formação tem lugar no contexto de uma empresa, pode assumir-se que os formandos estão associados à produção de bens e serviços dessa empresa, pelo menos por uma hora durante o período de referência, devendo ser considerados como “a trabalhar” e classificados como com emprego, independentemente de terem recebido ou não um ordenado ou salário do empregador.

Quando a formação não tem lugar no contexto de uma empresa (p.ex. formação efectuada fora da empresa ou dentro da empresa mas não associada à actividade de produção da empresa),

o tratamento estatístico deve depender de os formandos estarem, ou não, na situação de com emprego na empresa, antes do período de formação (incluindo os casos classificados como com emprego que se mencionaram anteriormente):

- (1) Se na situação de com emprego, na empresa, antes do período de formação, os formandos devem ser considerados com emprego mas não a trabalhar, durante a formação, contanto que mantenham um vínculo formal com o emprego, conforme se descreveu na secção 2 deste capítulo. Podem apontar-se como exemplo, os esquemas de formação com alguns períodos a decorrerem numa instituição especializada, alternando com outros de trabalho na empresa. Para estabelecer se existe ou não um vínculo formal ao emprego, o critério de “garantia de retorno ao trabalho” (a ser interpretado na acepção de garantia de retorno ao trabalho com o mesmo empregador) deve ser considerado como essencial. Em situações em que tal garantia de retorno ao trabalho não existe, o vínculo formal ao emprego deve ser avaliado de acordo com o critério da recepção continuada de ordenado ou salário, o qual se considerará como satisfeito, se o empregador pagar directamente todo o salário ou ordenado ou parte significativa do mesmo. O terceiro critério, tempo de duração da ausência, pode também ser utilizado em situações específicas, por exemplo, em relação aos esquemas de formação de longa duração.
- (2) Se os formandos não estiverem na situação de com emprego na empresa antes do período de formação, não podem ser considerados como “com emprego mas não estando a trabalhar” e a noção de vínculo formal ao emprego não se aplica. Se os esquemas de formação incluem uma garantia definida de obtenção de emprego pelos formandos no termo da formação, o seu tratamento estatístico pode ser similar ao das pessoas que, tendo feito tentativas para conseguir um emprego em data subsequente à do período de referência, são classificadas como desempregadas se estão actualmente disponíveis para trabalhar (Capítulo 6). De outro modo, os formandos devem ser classificados como desempregados ou inactivos, dependendo da sua actividade de procura de emprego ou da sua disponibilidade para trabalhar.

Estudantes que trabalham e trabalhadores por conta de outrem com licença para estudos

Em muitos países, os estudantes aliam os seus estudos com trabalho a tempo parcial ou mesmo a tempo inteiro, ao longo do ano ou durante as férias. Uma observação das práticas nacionais correntes, mostra que os estudantes que trabalham estão geralmente classificados como com emprego nos inquéritos à mão-de-obra, indiferentemente da quantidade de tempo trabalhado.¹ Contudo, em certos inquéritos e recenseamentos da população, os estudantes a tempo inteiro são classificados como inactivos, independentemente de qualquer emprego que possam ter. Esta última prática não está de acordo com a estrutura da mão-de-obra, a qual dá primazia ao emprego, sobre o desemprego e a inactividade, mesmo que esse emprego tenha sido apenas de uma hora (ver Capítulo 3). De facto, as normas internacionais indicam especificamente que os estudantes, tal como as pessoas ocupadas em tarefas domésticas e outras ocupadas principalmente em actividades não-económicas, que realizaram algum trabalho durante o período de referência, devem ser consideradas como com emprego, na mesma base de outras categorias de pessoas com emprego (mas identificadas separadamente, se possível).

Trabalhadores por conta de outrem e funcionários públicos com licença remunerada para estudos, devem ser considerados como com emprego (com emprego mas não estando a trabalhar) se a duração da licença é suficientemente curta para ser considerada temporária. No caso de licenças remuneradas para estudos, mas de longa duração, i.e., com um prazo igual ou superior a um ano, o critério do vínculo formal ao emprego não pode ser considerado cumprido e as pessoas envolvidas podem ser excluídas da categoria de com emprego, enquanto durar a licença.

¹ Pelo contrário, nos países onde os dados de emprego são também calculados com base em registos administrativos, os estudantes que trabalham são muitas vezes excluídos das estatísticas resultantes devido a legislação especial de segurança social aplicada aos estudantes.

Membros das forças armadas

Outro grupo de pessoas, referidas separadamente nas normas internacionais como pertencentes à categoria das pessoas com emprego, é o dos membros das forças armadas. As estatísticas devem incluir tanto os membros permanentes das forças armadas, como os temporários, tal como se especifica na mais recente revisão da Classificação Internacional Tipo de Profissões (CITP). A CITP de 1968 define os membros das forças armadas como:

“as pessoas que servem nas forças armadas, quer voluntária, quer involuntariamente, incluindo os serviços auxiliares prestados por mulheres, e que não estão disponíveis para aceitar um emprego civil. Incluem-se os membros regulares do exército, marinha, força aérea e outros serviços militares, tal como membros temporários recrutados para uma instrução a tempo completo ou para outro serviço por um período de três ou mais meses. São excluídas as pessoas com emprego civil, tais como, os trabalhadores administrativos de departamentos do governo ligados a questões de defesa; os membros da polícia (com excepção da polícia militar); inspectores da alfândega e membros de outros serviços civis das forças armadas; membros da reserva militar que não estão actualmente no serviço activo a tempo completo; e pessoas que estão temporariamente afastadas da vida civil para um curto período de treino militar” (OIT, 1968).

Em certos países, as pessoas em idade de serem recrutadas, podem dedicar-se a serviços civis alternativos em vez de prestarem serviço militar obrigatório. Em princípio, estes serviços civis equivalentes também devem ser considerados como emprego.

Nos inquéritos à mão-de-obra de alguns países, só são classificados com emprego, os membros temporários das forças armadas que estão algum tempo ausentes ao emprego durante o período da recruta. Esta prática conduz a um enviesamento, já que exclui recrutas que não estavam a trabalhar antes do serviço militar ou que não tinham nenhum vínculo ao emprego civil. Todas as pessoas no serviço militar, por um período de três ou mais meses, devem ser consideradas com emprego, de acordo com as normas internacionais.

Deve mencionar-se que o âmbito dos inquéritos à mão-de-obra é muitas vezes restringido à população civil não institucional ou à população não institucional. Desta forma, os membros das forças armadas não são abrangidos ou só o são parcialmente. Para obter estatísticas sobre o emprego total, seria necessário complementar os resultados do inquérito com dados de outras fontes como, por exemplo, os registos administrativos. Contudo, tais dados não estão disponíveis para fins estatísticos em certos países, os quais são relutantes em revelar esses números.

4. Medição das horas de trabalho

Objectivos da medição

A noção de horas de trabalho está directamente ligada ao conceito de emprego visto que o termo “algum trabalho”, na definição internacional de emprego, deve ser interpretado como “trabalho de, pelo menos, uma hora” durante o período de referência. O critério de uma hora foi revisto pela Décima Quarta CIET em 1987 e, embora concordando em mantê-la, a Conferência realçou que os dados de emprego resultantes deviam ser, além disso, classificados por horas de trabalho (OIT, 1988).

Em geral, a informação sobre as horas de trabalho, torna possível classificar a população com emprego de acordo com o número de horas trabalhadas e, em particular, identificar o trabalho com redução de horário e distinguir entre emprego a tempo completo e a tempo parcial. Os dados sobre trabalho com redução de horário fornecem a base para medir o subemprego visível, i.e., pessoas que, involuntariamente, estão a trabalhar menos do que a duração normal de trabalho e procuram ou estão disponíveis para trabalho adicional (Capítulo 7).

A discussão sobre horas de trabalho no presente capítulo não se confina só àqueles aspectos que são relevantes para a medição do subemprego visível, incluindo também outros objectivos de medida. A classificação cruzada de dados sobre horas de trabalho por sexo, idade, estado civil, profissão, actividade, situação na profissão e outras características sociodemográficas, permite a realização de vários tipos de análises, tendo em vista políticas sociais e familiares. O número

total de horas efectuadas pelos trabalhadores em cada actividade (ou grupo profissional), proporciona estimativas comparáveis da mão-de-obra total, úteis para a análise de custos de mão-de-obra, produtividade e outros estudos da utilização da mão-de-obra, como por exemplo, o tempo de trabalho perdido, equivalência a tempo completo de taxas de desemprego, etc.. Se, da mesma forma que para as horas de trabalho, o inquérito obtem informação sobre os horários de trabalho, podem ser conhecidos os diferentes regimes de trabalho da população com emprego. Tal informação é importante porque, as horas de trabalho e a distribuição da jornada de trabalho são elementos essenciais das condições de trabalho.

Quando se analisam os dados de horas de trabalho, deve ter-se em conta que a variável horas de trabalho mede simplesmente o tempo gasto numa actividade e não reflecte a eficiência ou intensidade com que o trabalho é executado. Este facto estabelece certos limites na interpretação e comparabilidade das estatísticas obtidas. Em particular, deve ser tido cuidado ao interpretar as horas de trabalho declaradas por pessoas com emprego a título independente, tais como os trabalhadores no domicílio, comerciantes que vivem no próprio local onde exercem a actividade e agricultores durante a “estação baixa”, cujos padrões de trabalho são largamente determinados pelo seu próprio ritmo de trabalho preferido, mais do que pela exigência real de trabalho a realizar.

Entre os vários conceitos de horas de trabalho, dois têm particular relevância nos inquéritos à mão-de-obra: horas de trabalho efectivas e horas habituais de trabalho. Dependendo da dimensão da amostra e da precisão dos dados a serem apurados, os inquéritos de mão-de-obra são, muitas vezes, a única fonte completa destes dados.

Horas efectivamente trabalhadas

Presentemente, não existem normas estatísticas internacionais sobre as horas efectivamente trabalhadas que se apliquem a todas as categorias de trabalhadores. A resolução respeitante a estatísticas de horas de trabalho adoptada pela Décima CIET em 1962 (OIT, 1976) refere-se a pessoas que ganham ordenados e a trabalhadores por conta de outrem que recebem salários. Estabelece que as estatísticas de horas efectivamente trabalhadas devem incluir: (1) horas efectivamente trabalhadas durante os períodos normais de trabalho; (2) tempo trabalhado para além das horas efectuadas durante os períodos normais de trabalho, e geralmente pago a taxas mais elevadas que as normais (horas extraordinárias); (3) tempo gasto no local de trabalho em tarefas como preparação do trabalho, reparações e conservação, preparação e limpeza das ferramentas, e preparação de recibos, fichas de tempos e relatórios; (4) tempo passado no local de trabalho, esperando ou sem poder trabalhar, por razões como falta de fornecimento de trabalho, avaria das máquinas ou acidentes, ou tempo gasto no local de trabalho durante o qual não é efectuado qualquer trabalho, mas que é remunerado de acordo com um contracto de emprego garantido; e (5) tempo correspondente a pequenos períodos de repouso no local de trabalho, incluindo as pausas para café ou chá.

Para além disso, a resolução especifica que as estatísticas de horas efectivamente trabalhadas devem excluir: (1) horas pagas mas não trabalhadas, tal como as férias anuais remuneradas, os feriados oficiais pagos, ou ausências por doença pagas; (2) pausas para refeições; e (3) tempo gasto nas viagens de casa para o emprego e vice-versa. O conceito de horas efectivamente trabalhadas é diferente do de horas remuneradas, frequentemente utilizado em inquéritos às empresas.

Como os inquéritos à mão-de-obra abrangem todas as categorias de trabalhadores, quer em empregos remunerados, quer com empregos a título independente, as horas efectivamente trabalhadas num dado posto de trabalho, devem correspondentemente ser definidas, para abranger todos os tipos de emprego. A resolução citada anteriormente, podia ser a base para uma tal definição exaustiva. No caso de pessoas que têm dois ou mais empregos durante o período de referência (pessoas em situação de pluriemprego), as horas efectivamente trabalhadas devem ser iguais às horas trabalhadas em todos os empregos. Para obter informação precisa, pode ser útil identificar as horas trabalhadas para cada emprego, separadamente. No caso de pessoas com

emprego que não se encontram a trabalhar durante o período de referência, as horas efectivamente trabalhadas são, por definição, zero.

A medição das horas efectivamente trabalhadas, nos inquéritos à mão-de-obra, deve referir-se ao mesmo período de referência (uma semana ou um dia) que é utilizado para a medição do emprego. Os dados resultantes proporcionarão assim, uma fotografia instantânea das horas trabalhadas por um indivíduo durante o período especificado. Se se necessita de informação refletindo a situação de trabalho típica, os dados sobre as horas efectivamente trabalhadas devem ser complementados com dados sobre as horas habituais de trabalho.

Duração habitual do trabalho

O conceito de duração habitual do trabalho difere do de horas efectivamente trabalhadas, dado que o primeiro se refere mais propriamente a um período típico, do que a um período de referência especificado, como é o caso das horas efectivamente trabalhadas. A duração habitual de trabalho, semanal ou diária, para uma dada actividade, pode ser definida como as horas trabalhadas durante uma semana ou dia típicos, numa determinada actividade. Este conceito aplica-se tanto a pessoas que se encontram a trabalhar como a pessoas temporariamente ausentes ao trabalho.

As horas efectivamente trabalhadas podem diferir da duração habitual de trabalho, se o período de referência não reflecte a situação de trabalho típica da pessoa. A diferença pode ser devida a doença, férias ou feriado durante o período de referência, redução na actividade económica, greve, encerramento temporário da actividade (lock-out), horário de trabalho flexível, horas extraordinárias, mudança de emprego ou outras razões similares. Existem também outros factores que podem conduzir a diferenças na medição das horas de trabalho. A chuva, por exemplo, pode paralisar uma actividade por um certo período de tempo, forçando os trabalhadores a efectuar uma pausa não prevista; esta paragem forçada é muitas vezes seguida de um tempo diário de trabalho mais longo no período subsequente, para recuperar o tempo perdido. Assim, as horas de trabalho efectivas durante o primeiro dos dois períodos serão diferentes das do segundo, e nenhum deles reflectirá a situação típica. Um caso deste género, normalmente encontrado na agricultura, é o trabalho caracterizado por uma multiplicidade de tarefas com exigências físicas diferentes, de forma que, as horas trabalhadas, estão influenciadas pela penosidade das tarefas específicas realizadas durante o período de referência.

Deve também ser mencionado que o conceito de duração habitual de trabalho difere do de horas normais de trabalho, já que este se refere a condições contratuais e é definido como “horas de trabalho fixadas por (ou na prossecução de) leis ou regulamentos, acordos colectivos, ou decisões arbitrais”¹. A diferença entre os dois conceitos é claramente entendida no exemplo de um trabalhador cuja duração normal de trabalho é fixada em 40 horas por semana, mas cuja duração habitual de trabalho é 45 horas porque ele (ou ela) faz normalmente 5 horas extraordinárias por semana. Outra forma de ilustrar aquela diferença é o caso de pessoas que, durante um período específico de tempo, trabalham, consistentemente, um menor número de horas do que o normal.

O conceito de duração habitual de trabalho revela quantas horas um trabalhador trabalha habitualmente por semana ou por dia, calculadas sobre um período mais longo do que o período de referência do inquérito. A duração habitual de trabalho deve referir-se à situação num período típico. Para os trabalhadores regulares em actividades não sazonais pode ser qualquer semana ou dia em que não haja circunstâncias excepcionais, tais como doença, férias, feriado, horas extraordinárias ou trabalho com redução de horário. Quando a situação típica difere de um período para outro, por exemplo, de uma estação para outra, existirá mais de uma duração habitual de trabalho. No caso de actividades sazonais, por exemplo, haverá uma duração habitual de trabalho para a estação alta e outra para a estação baixa. Em situações extremas de

¹ Quando não fixadas por (ou na prossecução de) leis ou regulamentos, acordos colectivos ou decisões arbitrais, a duração normal de trabalho deve ser tomada com o significado de número de horas diárias ou semanais para além das quais qualquer tempo de trabalho efectuado é remunerado como extraordinário, ou constitui uma excepção às regras ou costumes da empresa relativas às categorias de trabalhadores a que dizem respeito (OIT, 1976).

modalidades de trabalho altamente irregulares, poderá não haver uma situação típica em qualquer período e o conceito de duração habitual de trabalho terá uma importância limitada.

Para empregos iniciados durante o período de referência, a duração habitual de trabalho pode referir-se ao número de horas por semana ou por dia que se espera que o trabalhador efectue nesse emprego, determinadas, por exemplo, pelos termos do acordo com o empregador ou por comparação com outros trabalhadores num posto de trabalho similar. Tal como no caso das horas efectivamente trabalhadas, a duração habitual de trabalho para trabalhadores com pluriemprego deve ser igual às horas de trabalho de todos os empregos e pode ser identificada para cada emprego separadamente.

Trabalho a tempo completo, a tempo parcial e outras modalidades de trabalho

As pessoas com emprego podem ser classificadas como trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial, de acordo com as suas horas de trabalho diárias ou semanais. Também podem ser classificados de acordo com outros aspectos dos seus horários de trabalho como, por exemplo, emprego durante todo o ano ou em parte do ano. A distinção entre tempo completo e tempo parcial é particularmente relevante para pessoas ocupadas num emprego remunerado e regular.

O emprego a tempo parcial tem vindo a crescer rapidamente nas duas últimas décadas, especialmente em países industrializados. Tem sido utilizado como um meio de recrutar trabalhadores adicionais, especialmente mulheres com responsabilidades familiares, em tempos de escassez de mão-de-obra. O emprego a tempo parcial utiliza-se cada vez mais em períodos de elevado desemprego, como um instrumento para distribuir o trabalho entre uma mão-de-obra crescente. Existe também um interesse acrescido pelo trabalho a tempo parcial e por outros tipos de horários de trabalho, em consequência do debate actual sobre a flexibilidade da organização do tempo de trabalho.

Num estudo recente (Neubourg, 1985) foram delineadas quatro razões principais para as pessoas decidirem trabalhar a tempo parcial. As pessoas casadas, ou aquelas que têm responsabilidades familiares, podem preferir trabalhar em horários a tempo parcial, para que possam mais facilmente combinar o trabalho e essas suas responsabilidades. Outras pessoas, como as que estão principalmente ocupadas em formação, a frequentarem estabelecimentos de ensino ou com um trabalho não remunerado, podem decidir que o trabalho remunerado não é suficientemente importante para elas, para que trabalhem a tempo completo. Outra razão para trabalhar a tempo parcial é a oportunidade de alguma participação na vida laboral que esse tipo de horário dá a pessoas deficientes ou a beneficiários de esquemas de reforma faseada. Igualmente, quando a progressividade do imposto sobre o rendimento não incentiva o trabalho a tempo completo, algumas pessoas podem preferir trabalhar a tempo parcial. Para além destes quatro grupos, existem pessoas que estão a trabalhar um número de horas inferior às do tempo completo, porque não podem obter um emprego a tempo completo por razões económicas, contrariamente às anteriores, que são de índole pessoal.

Os empregadores oferecem postos de trabalho a tempo parcial para assegurarem uma maior flexibilidade na planificação e contratação, para penetrarem numa nova fonte de mão-de-obra num mercado de trabalho limitado e, dependendo da legislação nacional, para reduzir os custos de mão-de-obra, pagando salários horários inferiores aos trabalhadores a tempo parcial e, também, contribuições para a segurança social inferiores (ou nulas).

Uma visão das definições de trabalho a tempo parcial utilizadas em vários inquéritos nacionais à mão-de-obra (OCDE, 1983), indica que as mesmas variam grandemente de país para país. Nalguns inquéritos, a definição estabelece um limite do número de horas que os inquiridos devem ter trabalhado, para serem classificados como trabalhadores a tempo parcial. Contudo, as definições variam relativamente ao número de horas incluídas nesse limite, ao conceito de horas de trabalho a ser utilizado e à medida em que pode ser escolhido livremente o número de horas de trabalho. Exemplos que mostram essas diferenças são:

- Japão: trabalhadores a tempo parcial são aqueles que trabalharam efectivamente menos de 35 horas durante a semana do inquérito;

- Nova Zelândia: trabalhadores a tempo parcial são aqueles que habitualmente trabalham menos de 30 horas por semana;
- Canadá: trabalhadores a tempo parcial são aqueles que habitualmente trabalham menos do que 30 horas por semana, excluindo aqueles que se consideram a si próprios como trabalhadores a tempo completo, independentemente do seu número de horas de trabalho;
- Estados Unidos: trabalhadores a tempo parcial são aqueles que (a) trabalharam voluntariamente de 1 a 34 horas durante a semana do inquérito; (b) trabalharam de 1 a 34 horas por razões económicas, mas que habitualmente trabalham a tempo parcial, i.e., pessoas que somente puderam encontrar emprego a tempo parcial; e (c) tinham um emprego mas não estavam a trabalhar e habitualmente trabalham a tempo parcial.

Outros inquéritos classificam as pessoas a tempo completo ou a tempo parcial de acordo com as respostas ao inquérito respeitantes à natureza do emprego, conforme foi avaliada pelo próprio inquirido, independentemente do que foi declarado quanto ao número de horas de trabalho efectuadas durante a semana do inquérito.

A primeira abordagem possibilita uma medida objectiva do emprego a tempo parcial, visto que a mesma se baseia no número de horas de trabalho declaradas pelos inquiridos, sem que se exija, da parte dos mesmos, conhecimento acerca das disposições contatuais relativas à sua duração de trabalho. É, no entanto, inflexível, no sentido de que não permite variações nas horas de trabalho entre diferentes indústrias e profissões, a menos que seja introduzida informação especial sobre o assunto. A segunda abordagem, baseada mais numa autoavaliação do que num preestabelecido número de horas de trabalho, adapta-se a diferenças que possam existir entre as indústrias e entre as profissões, assim como à evolução de práticas, legislação e acordos colectivos sobre horas de trabalho. No entanto, esta última abordagem é algo subjectiva e assume que os inquiridos sabem que o seu trabalho é a tempo parcial ou a tempo completo. Para uma discussão mais detalhada das diferentes abordagens na medição do trabalho a tempo parcial e a tempo completo veja-se Neipert Hedges e Gallogly (1977).

Actualmente, não existe nenhuma definição estatística internacional de trabalho a tempo parcial. No contexto presente, pode definir-se trabalho a tempo parcial, como o trabalho que regular e voluntariamente é realizado durante horas de trabalho nitidamente inferiores ao normal. Embora esta definição introduza o conceito de emprego a tempo parcial, a sua implementação para fins estatísticos requer a especificação do que se entende por trabalhar nitidamente menos horas do que o normal e fazendo-o de uma forma regular e voluntária.

A noção de emprego a tempo parcial é muitas vezes confundida com a de subemprego visível, definido pela Décima Terceira CIET, como estando a trabalhar involuntariamente menos do que a duração normal de trabalho e a procurar e disponível para trabalho adicional, durante o período de referência (OIT, 1983b). Conquanto os trabalhadores a tempo parcial e as pessoas em subemprego visível estejam todas a trabalhar menos do que a duração normal, os dois grupos diferem em todos os restantes aspectos essenciais. Em primeiro lugar, os trabalhadores a tempo parcial trabalham menos horas de forma voluntária, enquanto as pessoas em subemprego visível o fazem involuntariamente e, consequentemente, devem estar à procura ou disponíveis para trabalho adicional. Em segundo lugar, a noção de emprego a tempo parcial refere-se apenas a trabalho regular, o que implica que o consideremos como um tipo de situação habitual, baseada num acordo entre o trabalhador e o empregador, por um período de tempo mais longo ou mesmo indefinido. Pelo contrário, o subemprego visível refere-se a todos os tipos de trabalho e é uma situação conjuntural, definida em relação a um período de referência especificado.

Duas pessoas trabalhando o mesmo número de horas durante um dado período de referência podem, no entanto, diferir nos seus horários e condições de trabalho. Como exemplo, pode referir-se o caso de dois trabalhadores a tempo completo, um trabalhando regularmente em horário diurno e o outro em horário nocturno. Outras modalidades de trabalho são o trabalho a tempo parcial durante toda a semana, o trabalho a tempo completo durante parte da semana, trabalho com horário reduzido, trabalho por turnos, trabalho em fins de semana, semanas de trabalho intensivo, horários flexíveis, trabalho com períodos de descanso diferidos, etc. (OIT, 1977 e Flaim, 1986). Existem também situações em que o horário de trabalho é interrompido por

grandes intervalos, durante o dia, o que é especialmente vulgar em países de clima quente e para pessoas que trabalham em instituições sociais ou transportes públicos. Tipos de emprego caracterizados por modalidades de trabalho irregulares são o trabalho diário ocasional, o trabalho intermitente, o trabalho como colaborador independente, o trabalho no domicílio, trabalho “a pedido”, etc. Visto que existe um limite máximo para o número de horas disponíveis para trabalhar durante um período especificado, pode geralmente afirmar-se que, quanto mais baixo é o número de horas de trabalho, maiores são as possibilidades de variação dos horários de trabalho.

Embora não haja, de momento, quaisquer normas internacionais sobre estatísticas relativas às modalidades de trabalho, a informação complementar sobre este aspecto, obtida a partir dos inquéritos à mão-de-obra, pode mostrar-se útil para interpretar os dados convencionais sobre horas de trabalho e para uma melhor compreensão da variedade de horários de trabalho existentes entre as pessoas com emprego. Porém, deve ser realçado, que alguns horários só podem ser considerados, se a medição for feita ao longo de um período superior a uma semana.

Informação complementar sobre modalidades de emprego será também útil na planificação do emprego e para coordenar a aplicação de legislação sobre duração de trabalho, a qual frequentemente regulamenta, não só o número total de horas de trabalho durante um determinado período, mas também a sua distribuição ao longo do dia, da semana, do mês ou do ano e, em muitos casos, mesmo ao longo de uma vida (OIT, 1983a e 1986b). No entanto, na prática, a recolha de informação sobre modalidades de trabalho pode situar-se além do âmbito dos inquéritos convencionais à mão-de-obra e requerer inquéritos especiais que aprofundem esse assunto. Tais inquéritos especiais podem também explorar as possibilidades de medir as modalidades de trabalho e a duração do trabalho, com base em tabelas de utilização do tempo.

Questões sobre a medição

A medição e interpretação das horas de trabalho em inquéritos à mão-de-obra são tarefas complexas. Em muitos países, a duração de trabalho do grosso dos trabalhadores, particularmente daqueles que não estão ocupados em empregos permanentes remunerados, não está estruturada em termos de horas. Estes trabalhadores podem, portanto, não ter um sentido de tempo em termos de horas e ter assim dificuldades em responder às questões dos inquéritos relativas a horas de trabalho. Um problema idêntico pode surgir, no caso de trabalhadores que são contratados à tarefa e que não lhes é exigido que dispendam um período de tempo fixo para a concluir. Para tais trabalhadores, pode ser necessário formular questões em termos de uma unidade de tempo diferente, por exemplo, o número de dias ou meios dias trabalhados, ou converter as tarefas realizadas em unidades de tempo de mão-de-obra utilizada.

Embora, em princípio, a medição das horas de trabalho deva estar confinada às horas dispendidas em actividades económicas, pode ser difícil determiná-las para certas categorias de trabalhadores. Por exemplo, em explorações familiares, as actividades agrícolas são muitas vezes intercaladas com tarefas domésticas, não só porque as actividades agrícolas e domésticas são realizadas simultaneamente, mas também porque os dois tipos de actividades são de natureza similar. Estes factores tornam difícil separar o tempo gasto em actividades agrícolas, daquele que é dedicado a actividades não económicas. Problemas semelhantes podem surgir com os trabalhadores no domicílio e com aqueles que trabalham em empresas familiares, bem assim como com os aprendizes e formandos, cujas actividades podem aliar elementos de ensino e de trabalho produtivo, realizados no mesmo local e durante o mesmo período de referência. Nestas e noutras situações semelhantes, é importante fornecer directrizes claras para que se distinga entre actividades económicas e não económicas, a fim de que, na sua investigação junto dos inquiridos, os entrevistadores possam dar ênfase à parte do tempo que eles gastaram em actividades económicas.

Para lá destas considerações gerais, outras questões específicas de medição dependem de se estar a medir horas efectivamente trabalhadas ou horas habitualmente trabalhadas. No que concerne as horas efectivamente trabalhadas, a tarefa é a de obter o número exacto de horas trabalhadas durante o período de referência do inquérito, incluindo as horas extraordinárias, mas

excluindo as ausências remuneradas ou não, o tempo gasto pelos trabalhadores ocasionais na procura de emprego, etc.. Esta tarefa pode experimentar dificuldades no caso de trabalhadores com duração de trabalho altamente variável e trabalhadores para quem as horas trabalhadas durante o período de referência foram atípicas porque, por exemplo, mudaram de emprego, estiveram doentes ou tiveram um ou dois dias de férias. Em tais casos, o número de horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência podem ser recordadas mais facilmente, se se proceder a uma inquirição dia-a-dia.

Ao medir as horas habituais de trabalho, deve ser tido em atenção que podem existir pessoas cujas horas habituais de trabalho não são as mesmas ao longo do ano. Por exemplo, os estudantes que trabalham podem mudar os seus empregos de tempo parcial para tempo completo durante as férias de verão. Ou, outro exemplo, os trabalhadores de actividades sazonais (agricultura, construção, turismo, etc.) podem ter horas habituais de trabalho substancialmente diferentes durante as estações altas e as estações baixas. Se o inquérito é realizado repetidamente ou distribuído ao longo do ano, a duração de trabalho dos inquiridos deve referir-se à estação na qual a entrevista é efectuada. O mesmo se aplica aos inquéritos efectuados uma vez por ano, os quais não aspiram a obter informação para as outras épocas do ano. Contudo, se o inquérito é efectuado apenas uma vez ao ano e a informação sobre as outras épocas é desejada, tem de ser desenvolvido um inquérito especial complementar, para obter o número de horas habitualmente trabalhadas nas várias estações, a extensão das temporadas para uma dada actividade, etc..

Para certas categorias de trabalhadores, como os ocasionais, a duração de trabalho é tão variável durante o ano, que não é possível qualquer avaliação consistente. Em tais casos, o conceito de horas habituais de trabalho, o qual implica uma certa regularidade no mesmo, não é adequado e deve evitar-se medi-lo.

A medição da duração de trabalho nos inquéritos à mão-de-obra pode envolver tarefas de difícil ponderação e estimativa, particularmente quando o emprego é irregular ou quando mais do que uma actividade económica é realizada durante o período de referência. Pode conduzir a enviesamentos sistemáticos, com impactos diferenciais sobre os diferentes grupos da população activa (Niemi, 1983). As dificuldades agravam-se quando são utilizados intermediários dos inquiridos ou quando o inquirido é relutante em declarar, em parte ou no todo, o seu emprego.

Desenho do questionário

No diagrama de fluxos do questionário 5. que se apresenta a seguir, é sugerida uma sequência de quatro perguntas para a medição da duração do trabalho em inquéritos à mão-de-obra: sobre pluriemprego (Q20); horas habituais de trabalho (Q21); horas efectivamente trabalhadas (Q23); e conciliação das horas de trabalho habituais e efectivas (Q24). Entende-se que esta sequência de quatro perguntas é dirigida a pessoas que declararam ter efectuado algum trabalho durante o período de referência (i.e. uma resposta positiva, seja a Q10 ou a Q11, ver p.76). Para as pessoas que se declaram temporariamente ausentes ao trabalho ("sim" a Q12) a sequência de perguntas pertinentes sobre horas de trabalho fica reduzida a Q20 e Q21, porque, por definição, as horas efectivamente trabalhadas são iguais a zero para estas pessoas e Q24 é substituído por Q13 (razão da ausência).

A pergunta sobre pluriemprego (Q20) é colocada no início da sequência, a fim de chamar a atenção dos inquiridos e dos entrevistadores para o facto de, durante o período de referência, as pessoas poderem ter tido mais do que um emprego, empresa ou actividade, todas elas devendo ser tidas em consideração ao declarar as horas habituais e efectivas de trabalho, de acordo com os objectivos da medição descritos anteriormente.

Quando a identificação do pluriemprego é, ela própria, um objectivo da medição, Q20 pode também servir para recolher dados sobre o número de empregos múltiplos. Porém, para este fim, é necessária uma questão adicional (não incluída no diagrama de fluxos), para determinar se uma pessoa teve dois ou mais empregos ao mesmo tempo, ou se mudou de emprego durante o período de referência. Q20 pode também identificar pessoas ocupadas em actividades subsidiárias (declaradas em Q11, lista de actividades) embora se encontrassem ausentes do seu emprego ou empresa principal. Visto que estas pessoas não responderão positivamente a Q10 (qualquer

trabalho por uma remuneração, lucro ou ganho familiar), nem serão remetidos para Q12 (ausência ao trabalho), a informação sobre a sua principal actividade seria perdida sem esta pergunta adicional sobre pluriemprego (Q20). A informação pode ser particularmente valiosa quando as pessoas em emprego regular estão normalmente ocupadas noutra actividade económica (p.ex. agricultura) durante as férias ou noutros períodos de licença.

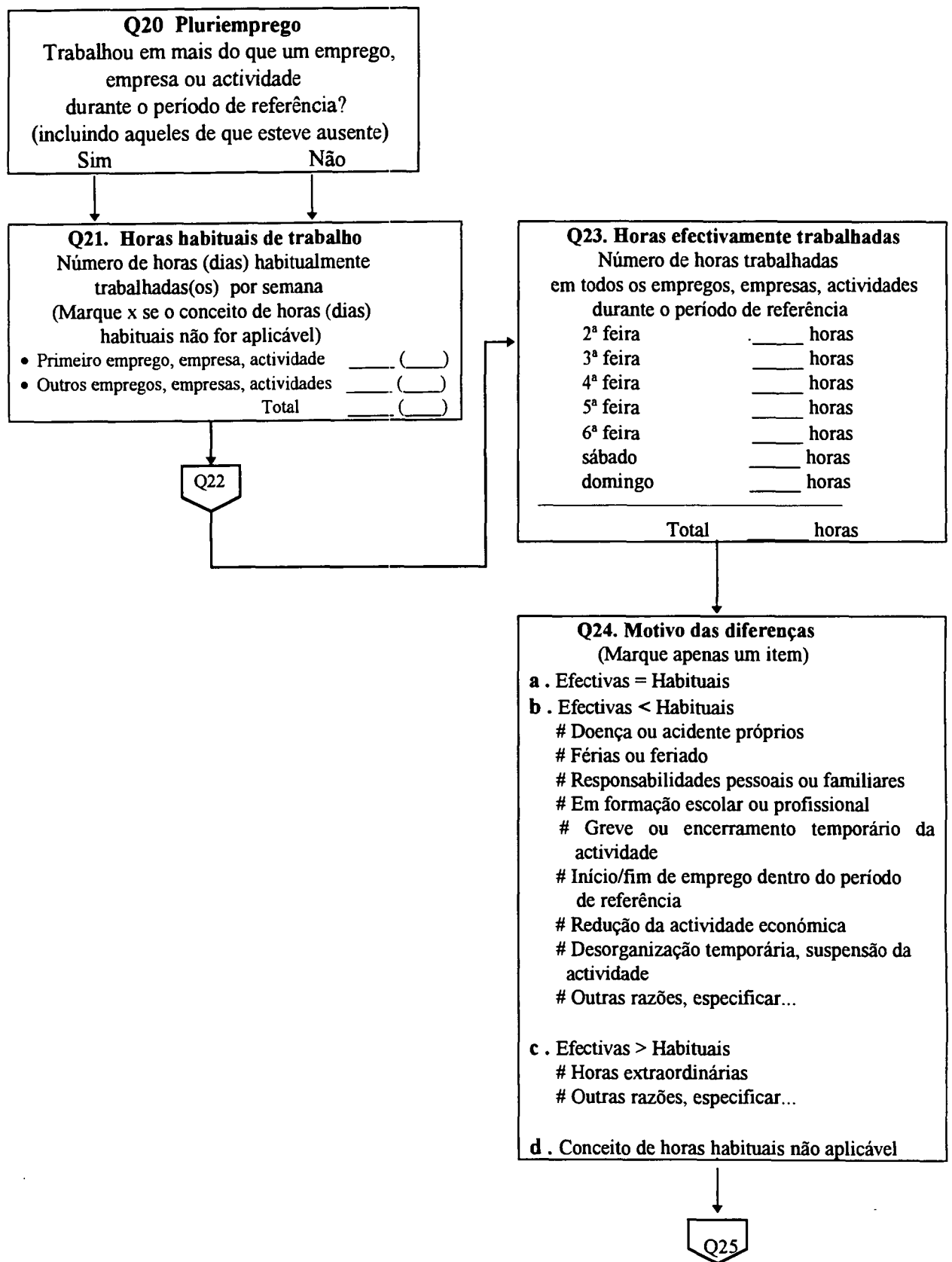
A pergunta Q21 diz respeito ao número de horas habitualmente trabalhadas. Aos inquiridos é-lhes pedido para declararem separadamente o número de horas habituais de trabalho no seu primeiro posto de trabalho (empresa, actividade) e o número de horas habituais de trabalho em todos os outros postos de trabalho (empresas, actividades) nos quais ele possa ter estado ocupado durante o período de referência, incluindo aqueles dos quais ele possa ter estado ausente. Em situações em que a noção de horas habituais de trabalho não tenha muito sentido, deve ser marcado um X no local respectivo, de preferência a registar um número de horas habituais de trabalho pouco credível. Tendo em vista o processamento de dados, pode tratar-se esta informação como um valor inexistente ou a imputar, p.ex., um valor convencional correspondente à duração normal de trabalho (ver Capítulo 7).

O item suplementar em Q21 possibilita a recolha de informação sobre o número de dias habitualmente trabalhados por semana. Este item é útil para mostrar as diferenças nas modalidades de trabalho diárias, as quais podem existir, mesmo quando o total de horas habituais de trabalho são as mesmas. Deve notar-se, no entanto, que o número de dias habitualmente trabalhados no primeiro emprego, empresa ou actividade e nos restantes, pode não somar nada ao número total de dias a ser declarados em Q21, se as pessoas estiveram ocupadas em mais do que um emprego, empresa ou actividade nos mesmos dias da semana. Em situações em que o número de horas habitualmente trabalhadas por dia é recordada mais facilmente pelos inquiridos do que o número de horas habitualmente trabalhadas por semana, Q21 pode ser reformulada, para que se pergunte pelo número de dias habitualmente trabalhados por semana e o número de horas habitualmente trabalhadas por dia. O número de horas habitualmente trabalhadas por semana pode então ser obtido indirectamente por cálculo. Este método pode ser particularmente útil no caso de actividades sazonais, onde a extensão do próprio dia de trabalho varia com as estações.

Deve notar-se além disso que, na formulação de Q21, os termos “primeiro” emprego e “outros” empregos são utilizados de preferência a emprego “principal” e empregos “secundários/subsidiários”. Com isto pretende evitar-se o problema de ter de determinar qual de entre vários empregos é considerado o principal, já que o principal emprego em termos de horas de trabalho pode diferir do principal emprego em termos de rendimentos.

A pergunta sobre horas de trabalho efectivas (Q23) refere-se ao número de horas efectivamente trabalhadas em cada dia do período de referência. A abordagem dia a dia foi sugerida, a fim de melhorar a fiabilidade dos dados, ajudando o esforço de memória para os recordar e facilitando a contabilização das horas extraordinárias, trabalho de fim de semana, dias de ausência, licença por doença ou outros motivos, e, em geral, de outros desvios às horas habituais de trabalho. A abordagem dia-a-dia pode também ajudar a declarar as horas efectivamente trabalhadas dos trabalhadores ocasionais, dos trabalhadores familiares não remunerados e de outras pessoas com modalidades de trabalho diário irregulares. Quando a informação diária não é especificamente necessária para fins analíticos, a abordagem dia-a-dia pode ainda ser útil na melhoria da precisão dos dados; neste caso, a informação desagregada não necessita de ser tratada na fase de processamento, excepto para comprovar o total. Deve também ser mencionado, que a carga adicional de respostas que pode surgir da utilização da abordagem dia-a-dia pode, em certa medida, ser compensada, pelo facto de em Q23 não ter sido tomada nenhuma disposição para estimar separadamente as horas efectivamente trabalhadas no primeiro e nos outros empregos. Por outro lado, quando tais dados desagregados são considerados úteis, podem ser acrescentadas mais colunas a Q23, como foi feito, por exemplo, no questionário ao Inquérito à mão-de-obra da Nova Zelândia (Nova Zelândia, 1986). A medição das horas efectivamente trabalhadas numa base diária, não melhorará apenas a medição das horas efectivamente trabalhadas durante a semana, mas fornecerá também informação sobre as diferentes modalidades de trabalho, de particular utilidade em países onde essas modalidades são

Diagrama de fluxos 5. Diagrama de fluxos do questionário: Parte 2, Horas de trabalho



Q22 e Q25. Sequência de perguntas sobre subemprego visível

altamente variáveis. Alguns inquéritos utilizaram unidades de tempo de meia hora ou de minutos, de preferência a horas completas, de forma a minimizar o efeito acumulativo dos arredondamentos das respostas nos totais semanais.

Dado que, para certos indivíduos, as horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência diferem das horas habituais de trabalho, é incluída uma pergunta sobre a razão da diferença (Q24) no diagrama de fluxos do questionário. A pergunta contempla todos os tipos de eventualidades: (a) efectivas = habituais; (b) efectivas < habituais; (c) efectivas > habituais; e (d) duração habitual de trabalho não aplicável. As categorias de respostas para (b) e (c) listam as razões para a divergência. Uma pergunta como Q24 é não só útil para reconciliar as duas medições de horas de trabalho, mas pode também fazer parte da sequência de perguntas para identificar o subemprego visível, como será mostrado no Capítulo 7. Para esse fim, apenas deve ser marcada uma categoria de resposta por cada inquirido.

O diagrama de fluxos do questionário aqui apresentado, sobre horas de trabalho, baseia-se num exame a cerca de 40 questionários de inquéritos nacionais à mão-de-obra. A medição das horas de trabalho nestes questionários apresenta grandes variações. Por exemplo, há inquéritos nos quais a medição é geralmente limitada ao emprego principal. Existem também muitos países, especialmente os que se encontram em vias de desenvolvimento, cujos inquéritos medem unicamente as horas efectivamente trabalhadas. A experiência de inquéritos em África mostrou, no entanto, que as horas habituais de trabalho são muitas vezes declaradas no lugar das efectivamente trabalhadas, sobretudo no caso de pessoas temporariamente ausentes ao trabalho. A recolha separada de dados sobre horas habituais e efectivas, como aqui foi sugerido, deverá ajudar a evitar este problema. Por outro lado, dados sobre horas habituais de trabalho permitem uma distinção entre trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial.

As práticas nacionais também variam quanto à ordem pela qual as perguntas são feitas. Por exemplo, alguns inquéritos que cobrem, quer as horas efectivas de trabalho, quer as habituais, utilizam uma sequência de perguntas que é diferente daquela que se descreveu anteriormente; nesses inquéritos, a pergunta sobre horas efectivamente trabalhadas precede a das horas habituais. O motivo para se sugerir aqui, uma sequência por ordem inversa, baseia-se nos resultados de estudos sobre os aspectos da compreensão, os quais indicam que, quando as horas habituais de trabalho são um conceito significativo, os inquiridos têm mais probabilidade de declarar espontaneamente as suas horas habituais de trabalho durante o período de referência, do que o número de horas efectivas (p.ex. Schwarz, 1987). A pergunta sobre a duração habitual de trabalho, quando colocada em primeiro lugar, pode servir de indicação para declarar as horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência e ajudar à avaliação de quaisquer variações relativamente às horas habituais de trabalho. Porém, em situações em que as modalidades de trabalho irregular são muito comuns, pode ser preferível perguntar as horas efectivas em primeiro lugar e as horas habituais, se tiverem significado, em segundo lugar.

Outras variações nos questionários nacionais dizem respeito à estrutura das perguntas efectuadas. Por exemplo, existe apenas um pequeno número de inquéritos, neste momento, que efectuem perguntas sobre as horas efectivamente trabalhadas, numa base diária (p.ex. Antilhas Guiana, 1986, Mexico, 1985 e Nova Zelândia, 1986). Para além disso, alguns inquéritos que estão a inquirir as horas habituais e as efectivas incluem uma sequência de perguntas sobre a razão de possíveis diferenças, em vez de o fazerem apenas numa única pergunta (p.ex. Canadá, 1986, Estados Unidos, 1986). Outros inquéritos só efectuem essa pergunta quando o número declarado de horas efectivamente trabalhadas é inferior ao das horas habituais declaradas (p.ex. Nova Zelândia, 1986). Podem encontrar-se em estados membros da Comunidade Europeia, como a Bélgica (1986), a República Federal da Alemanha (1986) e Portugal (1986), exemplos de inquéritos nacionais à mão-de-obra, com perguntas sobre o motivo das diferenças entre as horas habituais de trabalho declaradas e as efectivas, semelhantes aos que foram anteriormente apresentados.

Referências

- Alemanha, Rep. Fed. da, 1986. *Mikrozensus*, Questionário, Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- 1987, *Mikrozensus* 1985, Special Tabulations. Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
- Antilhas Guiana, 1986. *Enquête sur l'emploi*, Questionnaire, Paris, Serviço Interregional, INSEE.
- Bélgica, 1986. *Enquête sur les forces de travail*, Questionário, Bruxelas, Instituto Nacional de Estatística.
- Botswana, 1984-1985. *Labour Force Survey*, Questionário, Gaborone, Organismo Central de Estatística, 1986
- Canadá, 1986. *Labour Force Survey*, Questionário, Otava, Estatísticas do Canadá.
- Colômbia, 1984. *Encuesta Nacional de Hogares - Fuerza de Trabajo*, Questionário. Bogotá, Departamento Administrativo Nacional de Estatística.
- Coreia, Rep. da, 1983. *Economically Active Population Survey*, Questionário. Seul, Instituto Nacional de Estatística
- Estados Unidos, 1986. *Current Population Survey*, Questionário. Washington, DC. Departamento de Comércio dos EU, Departamento de Recenseamentos.
- EUROSTAT - Departamento de Estatística das Comunidades Europeias, 1986. "Measures to promote employment and to combat unemployment in the member States of the European Community", Relatório resumo, Eurostat/E1/86/637 prov., policopiado.
- Flaim, P. O. 1986. "Work schedules of Americans: an overview of new findings", em *Monthly Labour Review* (Washington, DC, Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EU), Nov. 1986, pp. 3-6.
- Jamaica, 1983. *Labour Force Survey*, Questionário. Kingston, Departamento de Estatística.
- Japão, 1984. *Monthly Labour Force Survey*, Questionário, Tokyo, Serviço de Gestão e Coordenação, Departamento de Estatística.
- Malásia, 1983. *Labour Force Survey*, Questionário, Kuala Lumpur, Departamento de Estatística.
- Mata, A. 1989. *Measuring Employment and Unemployment: Report from ILO methodological surveys in Kerala (Índia) and Costa Rica*, Documento de Trabalho STAT, No. 89-2, Genebra, OIT.
- México, 1985. *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, Questionário. Cidade do México, Instituto Nacional de Estatística, Geografia e Informática.
- Nações Unidas, 1968. *A system of National Accounts*. Estudos em Metodologias, Série F, Nº. 2, Rev.3, Nova Iorque, Organismo de Estatística das Nações Unidas.
- 1980. *Principles and Recommendations for population and housing censuses*. Documentos estatísticos, Série M, Nº. 67, Nova Iorque, Organismo de Estatística das NU, § 2.206.
- Neipert Hedges, J.; Gallogly, S.J. 1977. "Full and part-time: a review of definitions", em *Monthly Labour Review* (Washington, DC, Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EU), Mar. 1977, pp. 21-28.
- Neubourg, de C. 1985. "Part-time work: An international quantitative comparison", em *International Labour Review* (Genebra, OIT), Set.-Out. 1985, pp. 559-576.
- Nova Zelândia, 1986. *Household Labour Force Survey*, Questionário. Wellington, Departamento de Estatística.
- Niemi, I. 1983. "Systematic bias in hours worked?", em *Statistik tidskrift* (Estocolmo, Estatísticas da Suécia), 4, pp. 327-330.
- OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, 1975. *Non-monetary (subsistence) activities in the national accounts of developing countries*, por Derek Blades. Paris, Centro de Desenvolvimento.
- 1983. "Definition of part-time employment", em *Employment Outlook*, Nota D. Paris, Set. 1983, pp. 101-103.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1968. *International Standard Classification of Occupations*. Edição Revista, Genebra
- 1976. *International Recommendations on Labour Statistics*. Genebra
- 1977. *Adapting working hours to modern needs*. Genebra
- 1983a. *Conditions of work and the working environment*, Sexta Conferência Regional Africana (Tunis, Out. 1983), Relatório III, Genebra.
- 1983b. "Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Genebra, 18-29 Outubro 1982" e apêndice "Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment" (texto também em Francês e Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra), 1983-3, pp. ix-xv.

- 1986a. Statistical sources and methods, Vol.3. Economically active population, employment, unemployment and hours of work (household surveys), Genebra.
 - 1986b. Conditions of work digest, Flexibility in working time. Genebra, 1986-2, Vol.5.
 - 1987a. "Statistics of absence from work", em Relatório Geral, Relatório I, Décima Quarta Conferência de Estaticistas do Trabalho, Genebra
 - 1987b. "Implications of employment promotion schemes on the measurement of employment and unemployment", em General Report, Report I, Décima Quarta Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho, Genebra
 - 1988. "Report of the working group on implications of employment promotion schemes on the measurement of employment and unemployment", em Relatório da Conferência, Anexo do Capítulo 4, Décima Quarta Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho, 1987, Genebra.
- Portugal, 1986. Inquérito ao Emprego, Questionário. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- Schwarz, N. 1987. *Cognitive issues in labour force surveys in a multinational context* (com tradução em Francês). Documento preparado para o Grupo de Trabalho da OCDE sobre Estatísticas de Emprego e de Desemprego, Paris, 14-16 Abril 1987.
- Sri Lanka, 1987. *Labour Force and Social Economic Survey, 1985/86*, Questionário. Colombo, Departamento de Recenseamentos e Estatística
- Tailândia, 1986. *Report of the Labour Force Survey, Whole Kingdom*.Banguecoque, Organismo Nacional de Estatística, Ciclos 1-3, Fev., Maio e Agosto 1984.
- Trigueros, R.M. 1986. "ILO methodological survey on the measurement of employment, unemployment and underemployment in Costa Rica" (em Castelhana com sumários em Francês e Inglês), em Bulletin of Labour Statistics (Genebra, OIT), 1986-1, pp. x-xx.

1. Introdução

Antecedentes Históricos

As normas internacionais para a medição do desemprego têm sido sujeitas a diversas alterações. Em finais do século passado, quando se começou a recolha sistemática de dados, o desemprego era uma grave preocupação social para a maior parte dos países industrializados da Europa. Para além de certos fundos de socorro social organizados pelos sindicatos, algum trabalho assistencial criado pelo governo e destinado aos desempregados e a caridade pública ou privada, não havia basicamente nenhum mecanismo, que fizesse face às consequências do desemprego. Para ajudar na procura de soluções, o Conselho Superior de Trabalho da França solicitou um estudo aprofundado do problema, incluindo o exame de estatísticas de desemprego, a fim de avaliar o custo de funcionamento de um fundo oficial de seguro de desemprego, caso o mesmo fosse estabelecido em França. Esta solicitação levou a um exame detalhado das estatísticas de desemprego em países estrangeiros. Enfrentando o problema da não comparabilidade das estatísticas, o representante francês levantou a questão em 1895, na sessão do Instituto Internacional de Estatística realizada em Berna, e requereu a organização de estatísticas internacionais de desemprego. Este parece ter sido o primeiro esforço para desenvolver normas estatísticas internacionais sobre este assunto (Mehran, 1985).

Esta actividade normativa foi mais tarde continuada pela Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, estabelecida após a criação do BIT em 1919. Uma das primeiras preocupações foi a da medição do desemprego, tendo em vista identificar o número de trabalhadores com seguro de desemprego, o número de pessoas que recebem subsídios de desemprego e o montante total de subsídios pagos durante o ano (Segunda CIET, ver OIT, 1925). Tinha sido recentemente estabelecido, em vários países da Europa, um sistema de seguro obrigatório de desemprego (Grã-Bretanha, Áustria, Irlanda, Itália, Polónia, etc.) e, examinando a eficiência do seu funcionamento, era considerado um importante objectivo das estatísticas de desemprego. De forma semelhante, a possibilidade de utilizar dados estatísticos comparáveis, era considerada de grande valor, para os países em vias de estabelecer o seu próprio sistema de seguro de desemprego, já que permitia a avaliação da execução dos sistemas de seguro de desemprego nos outros países.

Mais tarde, assistiu-se a uma deslocação da importância dada ao desemprego como problema social mais importante, para a criação de emprego como tarefa económica fundamental. Em particular, após a depressão dos anos trinta nos Estados Unidos, a principal preocupação era a de medir o número de pessoas que activamente procuravam trabalho em cada momento, de forma a obter dados actualizados sobre o número mínimo de postos de trabalho necessários. Isto levou à elaboração da estrutura da mão-de-obra e à medição conjunta do emprego e do desemprego. Entretanto, o desenvolvimento dos métodos de inquéritos por amostragem às famílias, aumentou as possibilidades da sua aplicação, com frequência, à estrutura da mão-de-obra, com uma vasta cobertura da população e um custo aceitável. Estas experiências levaram a que, a medição do emprego e do desemprego, com base na estrutura da mão-de-obra, fosse introduzida nas normas internacionais em 1947 (Sexta CIET, ver OIT, 1948). Assim foi o início

da era moderna das normas internacionais sobre estatísticas de emprego e desemprego. As normas internacionais, desde então, foram revistas em várias ocasiões, tendo-se registado a última na Décima Terceira CIET em 1982, na qual se adoptaram as normas actualmente em vigor (OIT, 1983).

Preocupações actuais

Ainda que se mantenha a preocupação sobre as questões económicas e sociais dos primeiros tempos, actualmente, o principal objectivo da medição do desemprego é a obtenção de um indicador global da capacidade económica e da situação do mercado de trabalho. Um elevado nível de desemprego significa que as oportunidades de emprego são limitadas e que muitas pessoas estão sem trabalho, i.e., a economia, como um todo, não está a funcionar como devia. O número de pessoas desempregadas, medido em relação ao total da mão-de-obra (o total do número de pessoas com emprego e desempregadas), é denominado taxa de desemprego. A sua tendência, ao longo do tempo, é um indicador da capacidade da economia para proporcionar emprego à mão-de-obra do país, de acordo com a alteração das situações.

O nível ou taxa de desemprego, calculado para diferentes categorias de trabalhadores e para diferentes tipos de desemprego, é útil para estudar a composição da população desempregada e para identificar subgrupos que são objecto de especial preocupação social, tais como os desempregados de longa duração, os chefes de família desempregados, os jovens desempregados, as pessoas que têm períodos de desemprego frequentes e os trabalhadores em indústrias e profissões em situação de crise.

Embora os objectivos principais da medição se tenham alterado um pouco durante, aproximadamente, os últimos 40 anos, o modelo básico da medição do desemprego, a estrutura da mão-de-obra, permaneceu o mesmo. Nesta estrutura, o desemprego é considerado como uma situação de total ausência de trabalho, num determinado período de tempo. É um complemento da medição do emprego. Os dois conceitos em conjunto, emprego e desemprego, constituem a mão-de-obra. Para mais detalhes sobre a estrutura da mão-de-obra ver o Capítulo 3, sobre emprego, o Capítulo 5 e o Capítulo 7, sobre as formas de subutilização da mão-de-obra para além do desemprego.

Este capítulo está organizado da seguinte forma. Após uma breve exposição sobre as várias fontes de dados do desemprego, é examinada com algum detalhe, na Secção 2, a definição internacional tipo de desemprego adoptada na Décima Terceira CIET. Tudo isto é complementado na Secção 3 com um exame das disposições introduzidas pela CIET, no sentido de flexibilizar a definição tipo de desemprego em determinadas condições. As questões sobre medição são revistas na Secção 4, a qual termina com um diagrama de fluxos de questionário.

Fontes de dados

O presente capítulo examina a medição do desemprego no contexto dos inquéritos às famílias. Embora as normas internacionais sobre estatísticas do desemprego estejam destinadas, em princípio, a ser aplicadas com independência da fonte de dados (inquéritos às famílias, registos do seguro de desemprego e dos centros de colocação), os inquéritos às famílias são de facto, mais adequados do que outras fontes, para a medição do desemprego de acordo com as normas internacionais. Os critérios que estão implícitos nas normas, podem ser especificados mais facilmente num inquérito às famílias, no qual o questionário pode ser adaptado com flexibilidade à definição desejada. Os inquéritos às famílias são a única fonte de dados que permite a medição conjunta do emprego e do desemprego, conforme é requerido pela estrutura da mão-de-obra. Ademais, com um desenho adequado do inquérito, é possível abranger virtualmente toda a população de um país e todas as categorias de trabalhadores. Os resultados podem relacionar-se com outras características demográficas e socio-económicas dos indivíduos, famílias e agregados familiares, obtidas do mesmo inquérito. Estas possibilidades estão muito mais limitadas, no caso de outras fontes de dados.

De qualquer forma, os registos do seguro de desemprego e dos centros de colocação, fáceis de obter como produtos resultantes de um processo administrativo, são utilizados na maior parte

do países industrializados e alguns países em vias de desenvolvimento, como fontes de estatísticas correntes sobre desemprego a um custo marginal baixo. Aproveitando o grande número de observações disponíveis nos registos administrativos regulares, alguns países utilizam-nos para obter estatísticas de desemprego de pequenas zonas e para análises longitudinais. Contudo, os dados registados sobre o desemprego, não têm importância universal como fonte de dados com comparabilidade internacional. Em muitos países (a maior parte em vias de desenvolvimento) não existem ainda sistemas de seguro de desemprego ou centros de colocação, ou, onde existem, a sua cobertura é muitas vezes incompleta ou limitada a certas áreas e grupos populacionais. Para além disso, a dependência de algumas das estatísticas resultantes relativamente a disposições legais, administrativas ou reguladoras, as quais variam de um país para outro e estão sujeitas a alterações com o decorrer do tempo, aliada às diferenças nacionais nas definições, depreciam a adequabilidade das fontes administrativas na aplicação das normas internacionais e limitam a sua comparabilidade.

2. A definição tipo

Definição

A definição tipo internacional de desemprego (OIT, 1983) baseia-se em três critérios a serem satisfeitos simultaneamente: “sem emprego”, “disponível para trabalhar” e “à procura de emprego”. De acordo com isso, o “desempregado” compreende todas as pessoas com idade acima da especificada para a medição da população activa que, durante o período de referência, estavam:

- (a) “sem emprego”, i.e., não tinham um emprego remunerado ou a título independente, conforme especificado pela definição internacional de emprego;
- (b) “disponível para trabalhar”, i.e., estavam disponíveis para emprego remunerado ou a título independente durante o período de referência; e
- (c) “à procura de emprego”, i.e., tinham tido acções concretas, num período recente especificado, para procurarem emprego remunerado ou a título independente.

São tomadas disposições especiais para pessoas sem emprego, que tenham estabelecido algum acordo para começar a trabalhar numa data subsequente à do período de referência (incorporações futuras) e para pessoas cujo contrato de trabalho está temporariamente suspenso (lay-offs).

Deve notar-se que as normas internacionais, ao formularem estes três critérios, não fazem qualquer referência a disposições legais ou institucionais, tais como a recepção de prestações do seguro de desemprego ou o registo num centro público de colocação. Os critérios são entendidos como estando a referir-se exclusivamente às actividades das pessoas durante o período de referência especificado.

O critério de sem emprego estabelece a distinção entre emprego e não-emprego. “Sem emprego” deve ser interpretado como total falta de trabalho ou, mais precisamente, como não tendo estado com emprego durante o período de referência. Assim, uma pessoa é considerada como “sem emprego” se ele ou ela não trabalhou durante o período de referência (nem mesmo durante uma hora), nem esteve temporariamente ausente ao trabalho, como estabelece a definição de emprego (Capítulo 5). A finalidade do critério sem emprego é assegurar que o emprego e o desemprego são mutuamente exclusivos, sendo dada precedência ao emprego. Uma pessoa é classificada como desempregada apenas quando já foi constatado que ele ou ela não está na condição de com emprego. Assim, as pessoas que estiveram ocupadas nalgum trabalho ocasional, durante a procura de emprego, devem ser classificadas como com emprego, não obstante a actividade de procura de emprego. Isto está de acordo com as regras de prioridade da estrutura da mão-de-obra.

Os outros dois critérios da definição tipo de desemprego, “disponibilidade para trabalhar” e “procura de emprego”, servem para distinguir os que estão desempregados dos que estão inactivos, dentro da população que carece de emprego. Estes dois critérios serão examinados em detalhe nas duas próximas subsecções.

O critério de procura de emprego

O critério

De acordo com as normas internacionais, as pessoas devem estar a procurar emprego para serem considerados desempregados. Procurar emprego define-se como tendo realizado acções concretas, num período recente especificado, para procurar emprego remunerado ou a título independente. O termo “emprego”, no critério de procura de emprego, deve ser interpretado no sentido de actividade económica, conforme definido nas normas internacionais (Capítulo 2). A noção de procura de emprego é independente da duração e tipo de emprego procurado. A procura de emprego abrange o emprego a título independente, o emprego a tempo parcial, o trabalho temporário, sazonal ou ocasional e, em geral, qualquer tipo de trabalho considerado como actividade económica pelas normas internacionais. A noção de procura de emprego não depende de o emprego procurado se situar dentro ou fora das fronteiras nacionais. Assim, se caírem dentro do âmbito da população coberta pelo inquérito (ver Secção 2, Capítulo 2), os trabalhadores emigrantes e os marinheiros que procuram emprego no estrangeiro, devem ser considerados como “desempregados”, desde que satisfaçam os outros critérios de desempregado.

A formulação do critério da procura de emprego, em termos de procura activa de trabalho, está de acordo com o princípio da actividade da estrutura da mão-de-obra, o qual requer que a classificação de uma pessoa em uma das categorias da mão-de-obra deva ser baseada nas actividades específicas da pessoa, durante o período de referência. Por isso, uma pessoa deve ter feito recentemente algo de específico para obter emprego, antes de ser classificada como “à procura de emprego”. Não basta uma declaração genérica de que está à procura de emprego. Esta formulação do critério destina-se a proporcionar um elemento de objectividade à medição.

Acções concretas para procurar emprego

As acções concretas para procurar emprego, listadas na definição tipo de desemprego, incluem “inscrição num centro de colocação, público ou privado; solicitação junto de empregadores; diligências efectuadas em locais de trabalho, explorações agrícolas, fábricas, mercados ou outros locais de recrutamento de trabalhadores; colocação ou resposta a anúncios de jornais; pedido de ajuda a amigos ou familiares; procura de terrenos, edifícios, maquinaria ou equipamento para estabelecer a sua própria empresa; estabelecimento de acordos para conseguir recursos financeiros; solicitação de autorizações ou licenças, etc.”. Em geral, para que se considere justificada a procura de emprego por uma pessoa, é suficiente mostrar que foi tomada uma atitude concreta nesse sentido.

No que se refere à “inscrição num centro de colocação público ou privado”, a Décima Quarta CIET especificou que, tal só deve ser considerado como uma atitude concreta para procurar emprego, quando tiver como finalidade a obtenção de uma oferta de emprego do centro de colocação (OIT, 1988). Esta precisão é particularmente importante, quando a participação num sistema de promoção de emprego está ligada à inscrição. Consequentemente, quando o registo é simplesmente um requisito administrativo para beneficiar das disposições de um tal sistema e não com vista à obtenção de uma oferta de emprego, o acto de inscrição não deve ser considerado uma atitude concreta para procurar emprego no sentido da definição internacional de desemprego.

Note-se que a lista anterior abrange acções referentes não só a empregos remunerados, mas também a título independente. Solicitação junto de empregadores ou inscrição num centro de colocação, são exemplos de medidas tomadas para encontrar empregos remunerados mediante um ordenado ou salário. Solicitar autorizações ou licenças e procurar terrenos, maquinaria ou equipamento, são exemplos de acções concretas para estabelecer empresa própria. Certas outras acções, tais como contactar amigos ou familiares e colocar ou responder a anúncios dos jornais, podem relacionar-se com a procura, quer de emprego remunerado, quer de emprego a título independente.

Deve notar-se também que, algumas das medidas listadas, se referem a métodos bastante formais de procura de emprego (p.ex. inscrição num centro de colocação, colocar ou responder a

anúncios de jornais), enquanto outros são mais informais (p.ex. contactar amigos ou familiares, diligências efectuadas nos locais de trabalho).

As questões sobre métodos de procura de emprego em inquéritos à mão-de-obra, não somente testam a noção de procura de emprego, como também dão lugar a material útil para análises. Com dados apropriados, podem ser analisados os métodos com sucesso na obtenção de emprego (Estados Unidos, 1975; Wielgosz e Carpenter, 1987). O número de acções levadas a cabo por um indivíduo para procurar emprego tem sido considerado, em certas ocasiões, como um indicador da intensidade da procura de emprego e utilizado para analisar a relação entre intensidade da procura e sucesso na obtenção de emprego (OCDE, 1987a).

A procura de emprego a título independente

A noção de procura de emprego a título independente requer uma atenção especial. A linha divisória entre actividades de procura de emprego e a própria actividade independente é muitas vezes difícil de traçar, no caso de pessoas com emprego a título independente. Em muitas situações, actividades como a procura de potenciais clientes ou encomendas ou a publicitação de bens ou serviços produzidos, são uma componente essencial da própria actividade. Noutros casos (p.ex. médicos e advogados a título independente) a noção de procura de trabalho tem aplicação limitada.

Pode também ser necessário clarificar, quando se estabelecem novas empresas, até que ponto o processo de procura de emprego a título independente se torna numa actividade independente por si mesma. Por exemplo, não é evidente que as actividades como a compra de existências iniciais ou a aquisição de equipamento necessário devam ser ainda encaradas como actividades de procura ou já, em si mesmas, como uma actividade de emprego a título independente. Reconhecendo os problemas envolvidos na medição, os manuais dos entrevistadores, em alguns inquéritos nacionais à mão-de-obra (p.ex. Canadá, 1982) especificam que, as actividades de pessoas que procuram emprego a título independente, como sejam o contacto de potenciais clientes, a distribuição de panfletos ou cartões de publicidade da empresa, a preparação de orçamentos, cotas e propostas, e outras actividades relacionadas com o estabelecimento de uma nova empresa, firma comercial ou prática profissional (como seja a compra ou instalação de equipamento ou a encomenda de suprimentos, na preparação da abertura), devem ser consideradas como trabalho.

A Décima Quarta CIET 1987, após discussão do assunto, fez notar que a distinção entre procura de emprego a título independente e a própria actividade a título independente podia ser baseada no momento em que a empresa inicia formalmente a sua existência, por exemplo, quando a empresa é registada. Desta forma, as actividades que têm lugar antes do registo da empresa, devem ser encaradas como actividades de procura, enquanto as actividades após o registo, devem ser consideradas como emprego a título independente em sentido restricto. Em situações em que as empresas não estão necessariamente obrigadas a ser registadas formalmente para poderem funcionar, foi sugerido que a linha divisória seja traçada no momento em que a empresa está pronta para receber a primeira encomenda ou quando os recursos financeiros se encontram disponíveis ou se encontra pronta a infraestrutura necessária (OIT, 1988).

Período de procura de emprego

De acordo com as normas internacionais, as actividades específicas de procura de emprego devem ter tido lugar dentro de “um período recente especificado”. Este período não necessita de ser o mesmo do que o período básico de referência do inquérito, que é de uma semana ou um dia, podendo ser mais longo, como por exemplo um mês ou as quatro semanas anteriores ao período de referência básico. O propósito de alargar retroactivamente o período de procura de emprego, destina-se a ter em conta as demoras que muitas vezes se seguem às diligências iniciais para obter emprego, e durante as quais, os que procuram emprego, não podem ter outras iniciativas nesse sentido. Assim, uma pessoa que já solicitou emprego, tendo escrito a um empregador há um mês, pode não fazer mais nada para encontrar emprego enquanto está à espera de resposta. Isto pode ser, em especial, o caso das pessoas cujos serviços apenas podem ser oferecidos a um potencial

empregador, como os que solicitam empregos que só podem ser preenchidos na função pública (p.ex. os juizes).

Deve ser especificada uma duração adequada do período de procura nos questionários dos inquéritos. Pode ser determinada à luz das circunstâncias nacionais, tendo em conta as demoras correntes no processamento dos pedidos de emprego, quer remunerados, quer a título independente. A periodicidade do inquérito também deve ser tida em consideração: por exemplo, pode argumentar-se que um período de procura de emprego superior a quatro semanas, não deve ser utilizado num inquérito mensal. Na realidade, muitos países utilizam um período de procura de um mês ou de quatro semanas, nos seus inquéritos à mão-de-obra. Existem também inquéritos que utilizam períodos mais longos, como os três ou seis meses.

Deve ser mencionado que, se se utiliza um período de procura de emprego longo, pode ser necessário verificar da actual vontade do inquirido para trabalhar. É importante excluir as pessoas que já não desejam obter emprego, mesmo que elas tenham procurado emprego anteriormente, em algum momento durante o período de referência utilizado para essas actividades de procura de emprego.

O critério de disponibilidade

De acordo com as normas internacionais, as pessoas devem estar disponíveis para trabalhar durante o período de referência, para serem consideradas como desempregadas. No presente contexto, disponibilidade para trabalhar significa que, existindo uma oportunidade para trabalhar, uma pessoa deve estar apta e disposta a fazê-lo.

Quando utilizado no contexto da definição tipo de desemprego, uma finalidade do critério da disponibilidade é excluir pessoas que estão a procurar emprego com início numa data posterior; por exemplo, estudantes que, na altura do inquérito, estão a procurar um emprego que tenha início depois da conclusão do ano escolar. Nesta situação, o critério da disponibilidade serve como um teste da disposição corrente para iniciar um emprego. O critério da disponibilidade serve, também, para excluir outras pessoas que não podem aceitar um emprego devido a certos impedimentos, como sejam, as responsabilidades familiares, doença ou compromissos com serviços comunitários voluntários.

O Quadro 8 dá alguma evidência empírica ao efeito do critério da disponibilidade na medição do desemprego. Os dados são baseados nos resultados dos inquéritos da mão-de-obra da Austrália e da República Federal da Alemanha e dão o número de pessoas que procuram activamente emprego, mas que não estão actualmente disponíveis para começar a trabalhar, como percentagem de todos os que procuram activamente emprego. A percentagem é de 7,0 por cento para a Austrália (1983) e de 17,3 por cento para a República Federal da Alemanha (1986). Para ambos os países, a percentagem é ligeiramente mais elevada para as mulheres do que para os homens. Uma conclusão que se pode extrair é de que a aplicação do critério da disponibilidade pode reduzir significativamente o nível do desemprego medido.

A diferença entre os valores para a Austrália e para a República Federal da Alemanha pode, em parte, ser devida às variações na aplicação do inquérito (p.ex. disposições diferentes para a doença temporária e para futuras incorporações) e às épocas distintas de realização do inquérito: comparado com o inquérito da Austrália efectuado em Setembro de 1983 (a meio do ano escolar), o inquérito da Alemanha levado a cabo em Abril de 1986 (antes de finalizar o ano escolar) é provável que tenha sido confrontado com mais estudantes indisponíveis, de momento, para trabalhar, que já tinham começado a procurar emprego para o iniciar no fim do ano escolar. Como o indicam os valores do inquérito da Alemanha de Junho de 1985, a percentagem dos que procuram emprego mas não estão disponíveis parece diminuir, quando o inquérito é realizado numa altura em que as férias escolares já se iniciaram numa parte do país.

Período de disponibilidade

O critério de disponibilidade é formulado nas normas internacionais, como disponibilidade durante o período de referência (semana ou dia de referência). No entanto, na prática, muitos

países preferem utilizar um período ligeiramente mais longo, p.ex., os 15 dias ou duas semanas seguintes.

Quadro 8. Pessoas que procuram emprego activamente, mas que não estão actualmente disponíveis para trabalhar, como percentagem de todos os que procuram emprego activamente

Sexo	Austrália		República	Fed. Alemanha
	Set. 1983	Set. 1983	Jun. 1985	Jun. 1985
	(1)	(2)	(3)	(3)
Ambos os sexos	7,0	4,1	15,5	17,3
Homens	6,1	4,5	14,4	15,5
Mulheres	8,3	3,6	16,4	19,0

(1) Indisponível para começar a trabalhar na semana de referência por razões que não sejam a doença própria ou acidente temporários; (2) Indisponível para começar a trabalhar na semana de referência ou dentro das quatro semanas seguintes à entrevista, por razões que não sejam a doença própria ou acidente temporários; (3) Indisponível para começar a trabalhar na semana de referência ou nas duas semanas seguintes por qualquer razão.

Fontes: Australian Bureau of Statistics, *Persons not in the labour force* Australia, Setembro, 1983. Canberra, 1984, p.7; Mayer, H.-L., "Definition und Struktur der Erwerbslosigkeit", em *Wirtschaft und Statistik*, Wiesbaden, 1987, num.6, p.460; "Struktur und Entwicklung der Erwerbslosigkeit 1986", em *Wirtschaft und Statistik*, Wiesbaden, 1988, num.2, pag. 108.

Com esse alargamento, tem-se em conta o facto de não se poder esperar que, todas as pessoas que procuram emprego, aceitem de imediato o primeiro que lhes é oferecido. As pessoas podem estar temporariamente doentes nesse momento ou podem ter de efectuar determinados preparativos relativamente ao cuidado das crianças, às possibilidades de transportes, etc., antes de estar em condições de começar a trabalhar. Para além disso, existem modalidades de emprego, como o emprego regular remunerado numa base mensal, onde se espera, em geral, que os trabalhadores comecem a trabalhar no dia 1 ou 15 do mês seguinte e não imediatamente após a oferta de emprego.

O Quadro 8 evidencia de alguma forma o efeito da extensão do período de disponibilidade. As duas primeiras colunas, para a Austrália, mostram que um aumento do período de disponibilidade, de uma a quatro semanas, diminui o efeito do critério de disponibilidade, reduzindo o número de pessoas que procuram emprego e não estão disponíveis, de 7,0 para 4,1 por cento. Tal situação confirma que, quanto maior é o período de disponibilidade, menor é o efeito do critério de disponibilidade na medição do desemprego.

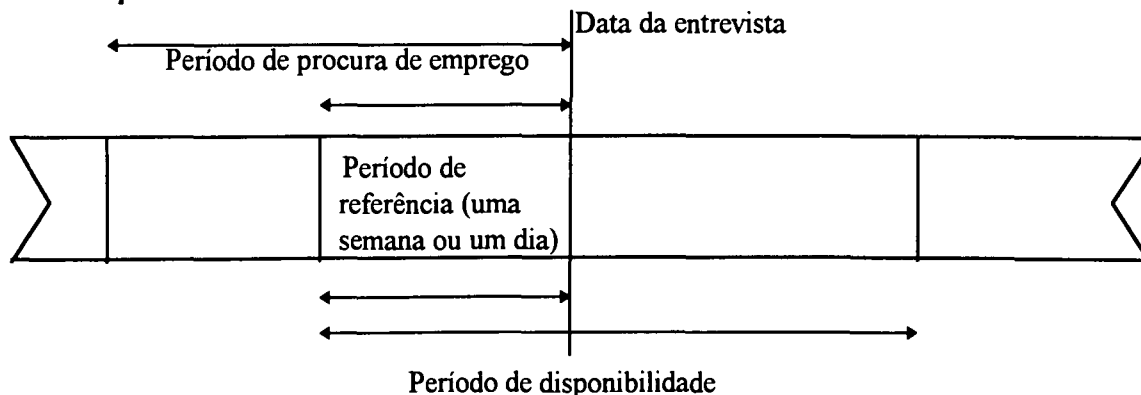
Referências temporais

Fica claro, do que foi argumentado até aqui nesta secção, que pode ter sentido, aquando da medição do desemprego durante o período de referência, o alargamento dos limites desse período, a fim de avaliar os diferentes critérios da definição tipo de desemprego. O critério de "sem emprego" referir-se-á sempre ao período de referência básico do inquérito (uma semana ou um dia), mas os outros critérios podem envolver períodos maiores. No caso do critério de procura de emprego, o respectivo período de procura pode ser o das quatro semanas anteriores e, no caso do critério da disponibilidade actual para trabalhar, o período pode ser alargado de uma ou duas semanas para lá do período de referência básico do inquérito. Contudo, deve ser salientado que, enquanto cada critério pode ter os seus próprios limites temporais distintos dos restantes, a medição de desemprego resultante deve referir-se a um mesmo período, i.e., o período de referência básico do inquérito.

A interrelação entre as diferentes referências temporais é ilustrado na Figura 5. Note-se que, quer o período de procura de emprego, quer o de disponibilidade, cobrem o período de referência básico do inquérito (uma semana ou um dia). No entanto, o período de procura de emprego pode ser alargado retroactivamente e o período de disponibilidade pode ser prolongado. Refira-se que a resultante da medição do desemprego pode ser diferente, dependendo das referências temporais utilizadas. Foi já mencionado no Capítulo 3 que, devido às regras de prioridade da estrutura da mão-de-obra, o nível de desemprego medido pode ser inferior, quando o período básico de referência do inquérito é de uma semana em vez de um dia. No entanto, se o período de referência básico do inquérito é de um dia ou de uma semana, as extensões dos períodos de procura de emprego e de disponibilidade funcionarão provavelmente em sentido contrário, i.e., aumentando o

nível de desemprego ao identificar mais pessoas activamente à procura de emprego ou que estão actualmente disponíveis para trabalhar.

Figura 5. Período de referência do inquérito face aos períodos de procura de emprego e de disponibilidade



Incorporações futuras

As normas internacionais especificam uma categoria especial de trabalhadores para os quais é feita uma excepção à regra geral de que todos os três critérios (sem emprego, actualmente disponível para trabalhar, procurando emprego) devem ser satisfeitos simultaneamente, para ir ao encontro das exigências da definição tipo de desemprego. A excepção diz respeito às pessoas sem emprego, que efectuaram os preparativos necessários para iniciarem um emprego remunerado ou uma actividade a título independente, numa data subsequente à do período de referência ("incorporações futuras"). De acordo com as normas internacionais, tais pessoas, se estão actualmente disponíveis para trabalhar, devem ser consideradas como desempregados, quer continuem, ou não, a procurar emprego. Assim, a classificação das "incorporações futuras" como desempregados, envolve apenas dois critérios, o de "sem emprego" e o de "disponibilidade actual para trabalhar".

A razão para estabelecer uma excepção ao critério da procura de emprego para esta categoria de trabalhadores é que, tendo já encontrado um emprego, eles podem não sentir necessidade de continuar a procurar emprego. Na alternativa de considerar estas pessoas como desempregadas ou com emprego (com um emprego mas não estando a trabalhar), as normas internacionais optaram pelo desemprego. Isto porque, estas pessoas, estando actualmente disponíveis para trabalhar, teriam presumivelmente começado a trabalhar se a data de início do emprego fosse anterior. Por esse motivo, elas fazem parte actualmente dos recursos de mão-de-obra subutilizados. Verificou-se também em certos países que, na prática, muitas destas pessoas, embora declarem ter um emprego que iniciarão futuramente, acabam finalmente por não obter o emprego. Por isso, o período de espera pode, de facto, ser parte de um período de desemprego mais longo. A classificação dessas pessoas como temporariamente ausentes ao trabalho não estará de acordo com o requisito de que, uma pessoa temporariamente ausente ao trabalho, deve já ter trabalhado no emprego em questão.

De acordo com as normas internacionais, praticamente todos os países classificam esta categoria de trabalhadores como desempregados, se eles estiverem actualmente disponíveis para trabalhar. No entanto, existem certas variantes relativamente à definição exacta de incorporações futuras, particularmente quanto à especificação do lapso de tempo durante o qual o novo emprego deve começar, a fim de que a pessoa possa ser reconhecida como "futura incorporação". Embora muitos países não especifiquem a extensão deste período, seria de uma maior precisão seguir o exemplo de países como a República da Coreia, México, Suécia e Estados Unidos que preferiram especificar quatro semanas ou 30 dias.

Situações de suspensão de trabalho (lay-offs)

Em geral, as “situações de suspensão de trabalho (lay-offs)” podem ser definidas como “pessoas cujo contrato trabalho foi suspenso pelo empregador durante um período de tempo, especificado ou não, no fim do qual essa pessoa tem um direito ou expectativa, reconhecidos, de recuperar o seu emprego com o mesmo empregador” (OCDE, 1983).

Esta situação de suspensão de trabalho é, exactamente, um dos meios de que as empresas se servem para preservar a mão-de-obra, em épocas de condições económicas adversas. Outros meios, são as várias formas de trabalho a tempo reduzido (redução do tempo de trabalho para uma duração inferior ao normal, em relação a todas ou algumas categorias de trabalhadores). A escolha das medidas a tomar depende de muitos factores, em especial da legislação de trabalho nacional e das disposições da segurança social.

Enquanto não há dúvida de que o trabalho a tempo reduzido deve ser considerado como emprego, de acordo com a regra de prioridade da estrutura da mão-de-obra, pode existir alguma ambiguidade acerca do tratamento estatístico dos trabalhadores em suspensão de trabalho. De acordo com as normas internacionais anteriores (Oitava CIET: OIT, 1955), as pessoas em situação de suspensão de trabalho temporária ou indefinida, sem remuneração, eram consideradas desempregadas, independentemente do seu vínculo ao emprego, das suas actividades de procura de emprego e da sua disponibilidade actual para trabalhar. As implicações deste tipo de tratamento estatístico residiam em que, países essencialmente na mesma condição económica, tal como o Canadá e os Estados Unidos, cujas legislações favorecem as suspensões de trabalho, registavam um aumento no desemprego, enquanto que outros países, como a maioria dos europeus, com legislação que favorece o trabalho a tempo reduzido, registava alterações dentro da categoria de com emprego, mas não no nível de desemprego. Este tratamento estatístico anómalo causa certas dificuldades na comparação de estatísticas de emprego, desemprego e subemprego nos países a que dizem respeito.

Numa tentativa de reduzir estas anomalias entre países, as normas internacionais permitem agora que as pessoas em situação de suspensão de trabalho sejam classificadas em qualquer uma das categorias “com emprego”, “desempregado” e “não pertencente à mão-de-obra”, dependendo da natureza do vínculo aos seus empregos, da sua actividade de procura de emprego e da sua disponibilidade actual para trabalhar. Em particular, (a) pessoas em suspensão de trabalho, com vínculo formal ao emprego, serão classificadas como com emprego (com emprego mas não estando a trabalhar);¹ (b) aqueles que não têm vínculo formal ao emprego mas que procuram emprego e estão actualmente disponíveis para trabalhar, serão classificados como desempregados; e (c) outros, i.e., pessoas em situação de suspensão de trabalho, sem vínculo formal ao emprego, que não estão actualmente disponíveis para trabalhar ou não procuram emprego, serão classificadas como não pertencentes à mão-de-obra. Desta forma, as pessoas em suspensão de trabalho com vínculo formal ao emprego são agora tratados da mesma forma que os trabalhadores a tempo reduzido, i.e., como com emprego. Apenas as pessoas em suspensão de trabalho sem vínculo formal ao emprego, que estão a procurar emprego e actualmente disponíveis para trabalhar são consideradas como desempregadas, segundo a definição tipo.

As normas internacionais incluem uma disposição em separado para os países em que, “dependendo das circunstâncias e políticas nacionais, preferem suprimir o critério da procura de emprego no caso de pessoas temporariamente em suspensão de trabalho (sem nenhum vínculo formal ao emprego e actualmente disponíveis para trabalhar). Em tais casos, as pessoas temporariamente em suspensão de trabalho, que não estavam a procurar emprego mas estavam incluídos na categoria de desempregados, devem ser identificados numa subcategoria em separado”.

¹ A noção de “vínculo formal ao emprego” é descrita em detalhe no Capítulo 5, relacionado com a definição de desemprego

Outros grupos especiais

Estudantes que procuram emprego

As normas internacionais especificam que “estudantes, pessoas ocupadas em tarefas domésticas e outras pessoas ocupadas principalmente em actividades não-económicas durante o período de referência”(uma semana ou um dia) que procuram emprego e satisfazem os outros critérios de desemprego “devem considerar-se como pessoas desempregadas, na mesma base de outras categorias de pessoas desempregadas, e ser identificadas separadamente, sempre que possível”. Embora a classificação destas pessoas como desempregadas derive directamente das regras de prioridade da estrutura da mão-de-obra, as quais dão precedência ao desemprego sobre a inactividade, é-lhes dada ênfase, porque as actividades dos estudantes (tal como das domésticas e de outras pessoas basicamente ocupadas em actividades não-económicas) não surgem, algumas vezes, declaradas nos inquéritos, a menos que se tenham tido a esse respeito, os cuidados devidos no desenho do inquérito.

No entanto, pode ser realçado um ponto controverso relativo à disponibilidade actual para trabalhar, dos estudantes que procuram emprego. Os estudantes que procuram emprego, podem ser estudantes a tempo parcial procurando emprego a tempo parcial, estudantes a tempo parcial procurando emprego a tempo completo, estudantes a tempo completo procurando emprego a tempo parcial ou estudantes a tempo completo procurando emprego a tempo completo. Não haverá qualquer problema em considerar os estudantes a tempo parcial como actualmente disponíveis para trabalhar a tempo parcial ou, mesmo, a tempo completo. De forma semelhante, os estudantes a tempo completo, em princípio, podem estar actualmente disponíveis para trabalho a tempo parcial. Eles podem mesmo estar disponíveis para trabalhar a tempo inteiro durante as férias ou se estão dispostos a interromper os seus estudos para aceitar emprego. Mas a disponibilidade actual de outros estudantes a tempo completo, procurando emprego a tempo completo pode ser questionável.¹

Pessoas que procuram um posto de trabalho como aprendizes

Dados os vários tipos de aprendizagem, comuns em muitos países, pode fazer-se a pergunta sobre se uma pessoa, que procura um posto de trabalho como aprendiz, deve ser considerada como desempregado. Em certos países, as pessoas que procuram um posto de aprendiz, exclusivamente, não são incluídas na contagem do desemprego registado. Para tratar deste assunto à luz das normas internacionais, deve determinar-se se a aprendizagem em questão pode ser encarada como trabalho ou, mais precisamente, como actividade económica no sentido descrito no Capítulo 2. Se for esse o caso, uma pessoa que procura um tal posto de aprendiz e está actualmente disponível para o ocupar, deve ser considerada como desempregada. Uma discussão mais detalhada sobre aprendizagem e outros tipos de programas de formação foi feita no Capítulo 5, em ligação com a medição do emprego.

Beneficiários de programas de criação de emprego

Programas de criação de emprego para benefício dos jovens que procuram trabalho e adultos desempregados, ou trabalhadores em actividades ou profissões ameaçadas pelo desemprego, têm sido desenvolvidos em larga escala em anos recentes, em muitos países que enfrentam elevados níveis de desemprego. Existe uma grande variedade destes programas, incluindo os de formação profissional, os de trabalho comunitário, de apoio aos desempregados para a criação de uma empresa, etc. . Dado que a situação especial desses beneficiários os pode colocar na fronteira do emprego, desemprego e inactividade, o desenvolvimento destes programas suscitou uma discussão relativamente ao tratamento estatístico adequado dos participantes.

¹ Na Suécia (OIT, 1986, p.154), os estudantes a tempo parcial procurando activamente emprego a tempo parcial ou a tempo completo estão incluídos entre os desempregados, mas os estudantes a tempo completo que procuram emprego não estão, excepto se procuram trabalho durante as férias, o único período do ano em que é assumido que os estudantes a tempo completo podem estar normalmente disponíveis para trabalhar. No Canadá (OIT 1986, p.30), estudantes a tempo completo que procuram activamente emprego a tempo parcial estão incluídos nos desempregados, mas os estudantes a tempo completo que declaram procurar emprego a tempo completo não estão, na base de que os estudantes a tempo completo não podem estar actualmente disponíveis para trabalhar. No entanto, não é feita nenhuma comprovação de que, entre tal tipo de estudantes, possam existir alguns que estejam dispostos a abandonar os estudos para aceitar emprego a tempo completo.

Devido à variedade dos programas e à sua relativa novidade, as normas internacionais não lhes fazem qualquer referência. Portanto, em aplicações de inquéritos, o tratamento estatístico adequado deve ser examinado programa a programa. Pode encontrar-se em EUROSTAT (1987) e OIT (1987) uma visão de cerca de 200 programas em 16 países industrializados. Algumas directrizes amplas para o tratamento estatístico já têm sido dadas, no contexto da definição de emprego, relativamente à noção de vínculo formal ao emprego, assim como em relação ao tratamento estatístico dos formandos (Capítulo 5).

A Décima Quarta CIET concordou que os participantes em programas de formação profissional, que estejam actualmente disponíveis para trabalhar, devem ser classificados como desempregados se (a) a formação não tem lugar no contexto de uma empresa, nem está associada com as actividades produtivas da empresa (para que a pessoa não possa ser considerada como estando a trabalhar), (b) não existe qualquer vínculo formal ao emprego (para que a pessoa não possa ser considerada como com emprego, mas não estando a trabalhar), mas (c) existe um compromisso concreto de emprego, quando concluída a formação (OIT, 1988). Este tratamento estatístico baseia-se nas disposições particulares das normas internacionais referentes a futuras incorporações.

3. Flexibilização da definição tipo

Supressão do critério de procura de emprego

Procurar emprego é, essencialmente, um processo de busca de informação no mercado de trabalho. Neste sentido, é particularmente significativo como critério definidor, em situações em que a maior parte da população trabalhadora está orientada para o emprego remunerado e em que os canais para a troca de informação sobre o mercado de trabalho existem e são amplamente utilizados. Enquanto nos países industrializados estas condições são plenamente satisfeitas (a maior parte dos trabalhadores, são-no por conta de outrem; é normal a existência de centros de colocação públicos ou privados, de anúncios de empregos em jornais, etc., e muitas pessoas utilizam-nos ao procurar emprego), pode não ser esse o caso nos países em vias de desenvolvimento.

Em muitos países em vias de desenvolvimento, a maior parte dos trabalhadores são-no a título independente, muitas vezes em empresas familiares. Os centros de colocação e organizações similares não estão plenamente desenvolvidos, encontrando-se muitas vezes limitados a certos sectores urbanos ou a categorias específicas de trabalhadores. Em zonas rurais e na agricultura, devido à dimensão das povoações e à natureza das actividades, a maioria dos trabalhadores tem um conhecimento mais ou menos completo das oportunidades de emprego na sua zona, em épocas específicas do ano, tornando muitas vezes desnecessário tomar atitudes concretas para procurar emprego. Mesmo em países industrializados e nos mercados de trabalho urbanos de países em vias de desenvolvimento, podem existir situações em que grupos específicos de trabalhadores não procurem activamente emprego, porque acreditam que na sua zona e em determinadas épocas do ciclo económico, não existem postos de trabalho disponíveis que correspondam às suas qualificações.

Porque se sentiu que a definição tipo de desemprego, com o relevo dado ao critério da procura de emprego, podia ser algo restritiva e não captar plenamente as situações de emprego predominantes em muitos países, as normas internacionais de 1982 introduziram uma disposição que permite a supressão do critério de procura de emprego em certas situações. Essa disposição está confinada a situações em que “os meios convencionais de procura de trabalho são de limitada relevância, onde o mercado de trabalho está bastante desorganizado e é de âmbito limitado, onde a absorção de mão-de-obra está, neste momento, desadequada, ou onde a mão-de-obra é amplamente representada pelo emprego a título independente”. Esta disposição não deve ser confundida com a excepção citada anteriormente e relativa a futuras incorporações, a qual se encontra incluída na definição tipo de desemprego.

O critério da procura de emprego tem sido suprimido nos inquéritos nacionais à mão-de-obra de muitos países e nos quais os valores do desemprego incluem agora pessoas sem emprego, que

estão disponíveis para trabalhar mas que não procuram emprego activamente. A proporção de tais pessoas pode ser substancial, como se mostra para a Índia e para a Jamaica, no Quadro 9. Pode observar-se que a proporção é mais alta nas mulheres do que nos homens, indicando que a supressão do critério da procura de emprego, tem relativamente mais efeito sobre a classificação das mulheres como desempregadas, do que sobre a dos homens.

Quadro 9. Pessoas desempregadas disponíveis para trabalhar mas que não procuram emprego como percentagem de todas as pessoas desempregadas

Sexo	Índia				Jamaica	
	Julho- Set. 1977	Out.- Dez. 1977	Jan.- Mar. 1978	Abr.- Jun. 1978	Abr. 1980	Nov. 1980
Ambos os sexos	32,1	28,4	27,0	28,3	54,6	17,3
Homens	27,9	24,4	22,4	22,9	31,1	39,5
Mulheres	42,4	38,8	37,2	37,7	66,3	69,0

Fontes: Índia "Report on the second quinquennial survey on employment and unemployment. National Sample Survey, 32nd round" em Saverkshana, Vol. V, Nos. 1 e 2, Julho-Out. 1981, S-17, Quadro 12; Jamaica, Departamento de Estatística, The Labour Force 1980, Kingston, Abr. 1981.

Flexibilização parcial e flexibilização completa

A formulação de uma definição de desemprego, sob condição de flexibilização, não significa necessariamente que o critério de procura de emprego deva ser completamente suprimido para todas as categorias de trabalhadores. A flexibilização pode ser apenas parcial. A definição tipo de desemprego não estabelece qualquer flexibilidade, excepto para incorporações futuras. No extremo oposto, podia ser imaginada uma definição de desemprego em que o critério de procura de emprego fosse completamente suprimido. Entre essas duas situações, existem várias possibilidades, cada uma correspondendo a um grau específico de flexibilização.

Com uma flexibilidade parcial, a definição de desemprego incluiria, para além das pessoas satisfazendo a definição tipo, certos grupos de indivíduos sem emprego, que estão disponíveis para trabalhar mas que, por razões específicas, não procuram emprego. Um exemplo explicitamente referido nas normas internacionais foi já mencionado: pessoas temporariamente em situação de suspensão de trabalho, sem que tenham um vínculo formal ao emprego. Para tais pessoas, se se encontram disponíveis para trabalhar, as normas internacionais contêm uma disposição para suprimir o critério de procura de emprego e para os incluir entre os desempregados, em subcategoria própria. Outros exemplos, não especificamente mencionados nas normas internacionais, são os trabalhadores sazonais e os chamados "trabalhadores desencorajados", que serão tratados no final desta secção.

A disponibilidade de acordo com a cláusula de flexibilização

Onde a situação do mercado de trabalho justifique a supressão do critério de procura de emprego, o desemprego será definido, para as pessoas a que diga respeito, nos termos dos outros dois critérios, "sem emprego" e "actualmente disponível para trabalhar". O critério da disponibilidade, em particular, torna-se um elemento crucial para a medição e deve ser perfeitamente comprovado.

Quando o critério de procura de emprego é suprimido, uma pessoa sem emprego deve ser considerada como desempregada se, existindo algum emprego, ele ou ela está disponível e apto para trabalhar. O significado de "existindo um emprego" é mais ambíguo quando o critério de procura de emprego é suprimido, do que quando o não é. Quando o critério de procura de emprego é aplicado, o elemento condicional ("existindo algum emprego") está ligado ao tipo de emprego procurado pelo indivíduo, assim como a maior parte das medidas tomadas na procura de emprego implicam que, quem procura, tenha alguma ideia do tipo de emprego que pretende. No entanto, quando o critério de procura de emprego é suprimido, esta ligação é curçada e a noção de "existindo algum emprego" é muito menos clara. O contexto a que se refere a disponibilidade actual deve assim ser especificado, indicando particularidades das oportunidades potenciais de emprego (remuneração, duração de trabalho, local, profissão, etc.).

As normas internacionais reconhecem que, à parte circunstâncias especiais (p.ex. frequência de aulas, responsabilidades familiares, doença ou incapacidade), a disponibilidade para trabalhar depende essencialmente da natureza das oportunidades potenciais de emprego. Essas normas recomendam que, na “aplicação do critério de disponibilidade actual para trabalhar, especialmente em situações em que o critério de “procura de emprego” é suprimido, devem ser desenvolvidos testes adequados para satisfazer as circunstâncias nacionais. Tais testes ou métodos podem ser baseados em noções como o desejo actual de trabalhar, experiência prévia num emprego, disposição em aceitar emprego por um ordenado ou salário nas condições localmente vigentes, ou prontidão para aceitar um emprego a título independente, dados os recursos e apoios necessários”.

Trabalhadores desencorajados

Um grupo especial de trabalhadores que pode, possivelmente, ser considerado como desempregado segundo uma definição flexibilizada, são os chamados “trabalhadores desencorajados”. Embora o conceito não seja muito preciso e a sua definição varie de país para país, o termo “trabalhadores desencorajados” refere-se geralmente a pessoas que querem um emprego e estão actualmente disponíveis para trabalhar, mas que não efectuaram nenhuma procura activa de emprego porque não acreditam que o possam encontrar. O interesse neste grupo resulta da preocupação pelo facto de os trabalhadores desencorajados, tal como os desempregados, representarem recursos de mão-de-obra não utilizados e de que é necessária informação sobre eles, para uma medição completa da situação do mercado de trabalho. Para além disso, em muitos países, provavelmente, os trabalhadores desencorajados são encontrados, sobretudo, nos grupos de especial preocupação social, tais como os jovens, as mulheres e os idosos.

A razão para as pessoas não continuarem a procurar emprego pode estar relacionada com situações do mercado de trabalho, tais como a crença de que nenhum emprego adequado está presentemente disponível na zona, ou pode estar relacionada com factores pessoais, tais como o convencimento da falta de qualificações ou de que os empregadores pensam que somos muito novos ou muito velhos. Em certos países, apenas as razões relacionadas com a situação do mercado de trabalho são consideradas na definição de “trabalhadores desencorajados”. Na prática, no entanto, pode ser difícil determinar uma distinção clara, pois os inquiridos podem não ser capazes de separar as suas características pessoais, da situação do mercado de trabalho. Uma visão das definições e das aplicações de inquéritos em oito países industrializados pode encontrar-se em OCDE, 1987b.

Foram adiantados argumentos, quer a favor, quer contra a supressão do critério de procura de emprego, no caso dos trabalhadores desencorajados. Os argumentos centram-se nas características dos trabalhadores desencorajados e no grau do seu vínculo ao mercado de trabalho (p.ex. Estados Unidos, 1979; Flaim, 1984; e Malinvaud, 1986). O argumento básico para a inclusão entre os desempregados, dos trabalhadores desencorajados, reside no facto de estes trabalhadores estarem sem emprego, desejarem trabalhar e estarem disponíveis para fazê-lo, e por isso serem um resultado da deficiência da economia, que não consegue proporcionar oportunidades de emprego a quem o deseja. É também argumentado que se espera que os trabalhadores desencorajados procedam de forma semelhante à dos desempregados, no caso de recuperação da economia e que estejam particularmente aptos a reentrar no núcleo da mão-de-obra.

O argumento básico contra a inclusão dos trabalhadores desencorajados entre os desempregados, diz respeito aos problemas de medição. Há também uma evidência empírica em certos países (mas não em todos) de que, o vínculo à mão-de-obra dos trabalhadores desencorajados não é significativamente diferente do de outros grupos de pessoas que se situam fora da mão-de-obra e que os trabalhadores desencorajados não mostram especial tendência para reentrar na mão-de-obra, no caso de recuperação económica.

Embora o termo “trabalhadores desencorajados” não seja explicitamente mencionado nas normas internacionais, há referências implícitas a esta categoria de trabalhadores, em ligação

com a disposição para suprimir o critério de procura de emprego em situações de “inadequada absorção da mão-de-obra” e com a sugestão de que “os países que adoptam a definição tipo de desemprego, podem identificar pessoas não classificadas como desempregados que estavam disponíveis para trabalhar, mas não procuravam emprego durante o período de referência e classificá-las separadamente na população inactiva de momento”.

Esta disposição implica que, sob certas condições (situações em que a absorção de mão-de-obra é, de momento, inadequada), os trabalhadores desencorajados podem ser considerados como desempregados se for adoptada uma definição flexibilizada de desemprego. Contudo, quando a definição tipo de desemprego é adoptada, os trabalhadores desencorajados, tal como outras categorias de pessoas que não procuram emprego, não devem ser incluídos entre os desempregados: devem ser identificados separadamente na população inactiva de momento.

Na prática, a decisão adequada respeitante ao tratamento estatístico dos trabalhadores desencorajados pode ser baseada em estudos específicos sobre o vínculo à mão-de-obra dos trabalhadores desencorajados comparado, por um lado, com o dos grupos incluídos nos desempregados e, por outro, com o dos grupos que se situam fora da mão-de-obra. O vínculo à mão-de-obra pode ser medido, por exemplo, utilizando a informação sobre a actividade passada e futura na mão-de-obra, dos trabalhadores em questão, obtida através de perguntas retrospectivas ou inquéritos de acompanhamento. É particularmente importante averiguar, quando se determina a classificação de uma pessoa como trabalhador desencorajado, se ele ou ela, embora não tendo procurado emprego recentemente, tinha realizado actividades desse género anteriormente.

Trabalhadores sazonais

Trabalhadores sazonais são pessoas ocupadas em actividades apenas em períodos específicos do ano. As actividades sazonais estão muitas vezes relacionadas com a plantação, colheita, construção, turismo, comércio em época de férias, etc..

Embora o tratamento estatístico de trabalhadores sazonais não levante grandes dificuldades durante o período de actividade, poderá haver alguma ambiguidade relativamente à sua classificação nas categorias da mão-de-obra, durante a época baixa. Em certas condições, os trabalhadores podem ser considerados como futuras incorporações e, portanto, classificados como desempregados se, no momento, estão disponíveis para trabalhar. Essas condições são as de que o trabalhador sazonal tenha efectuado um acordo concreto no início da estação, para obter emprego, e que as datas devem estar, em geral, dentro dos limites de tempo fixados para futuras incorporações.

Quanto a estes trabalhadores sazonais que esperam pela estação alta e que não podem ser considerados como futuras incorporações, a questão que se lhes põe é se a condição de flexibilização lhes pode ser aplicada, isto é, se os trabalhadores sazonais actualmente disponíveis para trabalhar, mas que não procuram emprego porque esperam pela estação alta (ou estação activa), devem ser considerados como desempregados, segundo a definição flexibilizada. Esta questão é particularmente importante quando o número desses trabalhadores é significativo.

As normas internacionais não fazem qualquer referência específica aos trabalhadores sazonais, mas o tratamento estatístico adequado pode ser efectuado, investigando se as condições que justificam a supressão do critério de procura de emprego são aplicáveis a esta categoria de trabalhadores. Como se afirmou anteriormente, as condições de flexibilização são: (a) importância limitada dos meios convencionais de procura de emprego; (b) mercado de trabalho bastante desorganizado ou mercado de trabalho de âmbito limitado; (c) absorção de mão-de-obra inadequada; e (d) grande peso do emprego a título independente, no conjunto da mão-de-obra.

Pode argumentar-se que estas condições podiam na verdade aplicar-se aos trabalhadores sazonais disponíveis para trabalhar durante a estação baixa, desde que pudesse ser assumido que, o facto de não procurarem emprego devido a estarem a aguardar a estação alta, constitui uma indicação da ausência de um possível emprego alternativo durante a estação baixa. Em tais situações, a sua disponibilidade actual para trabalhar deve ser comprovada inquirindo, por exemplo, sobre a disposição para se afastar do domicílio se o emprego oferecido se situar noutra

zona, sobre o salário mínimo que aceitaria ou sobre o interesse em se dedicar a uma actividade independente adequada, se dispusesse dos recursos necessários.

Pessoas vinculadas de forma marginal à mão-de-obra

Os trabalhadores desencorajados e os trabalhadores sazonais durante a época baixa, podem ser qualificados como marginalmente vinculados à mão-de-obra, porque eles deviam ser considerados como desempregados e, portanto, incluídos na mão-de-obra, se o critério de procura de emprego fosse suprimido. Em geral, uma pessoa inactiva, segundo as definições tipo de emprego ou desemprego, pode ser considerada vinculada de forma marginal à mão-de-obra, quando uma alteração numa destas definições resulte numa reclassificação dessa pessoa como activa.

As normas internacionais sugerem que os países devem desenvolver classificações, de acordo com a intensidade relativa do vínculo ao mercado de trabalho, de forma a que, as pessoas que não são consideradas com emprego, nem desempregadas, sejam subdivididas segundo definições tipo. São dados a seguir quatro exemplos nacionais desse tipo de classificações.

Com base nos resultados do Inquérito à Mão-de-Obra do Canadá, as pessoas que não são classificadas como desempregados, mas que queriam um emprego e estavam disponíveis para trabalhar durante a semana de referência, eram identificadas separadamente como “pessoas na margem da mão-de-obra” e classificadas em oito subcategorias, de acordo com a razão para não procurarem activamente emprego (Canadá, 1987).

Os resultados do Inquérito à Mão-de-Obra da Austrália são também utilizados para identificar, entre as pessoas não pertencentes à mão-de-obra que querem trabalhar, uma categoria especial denominada “pessoas marginalmente vinculadas à mão-de-obra” (Austrália, 1984). Nesta categoria incluem-se: (a) pessoas que procuram activamente emprego, mas não estão disponíveis para o iniciarem na semana do inquérito; (b) pessoas que não procuram activamente emprego, mas que estão disponíveis para trabalhar dentro de quatro semanas. O grupo (a) está subdividido de acordo com a disponibilidade para começar a trabalhar num prazo de quatro semanas, e o grupo (b) de acordo com a razão para não procurar emprego activamente.

De forma semelhante, no Reino Unido, os principais critérios utilizados para avaliar a intensidade do vínculo marginal à mão-de-obra, partindo dos dados do inquérito, são: se o indivíduo “estava disponível para trabalhar no prazo de duas semanas” e se “tinha procurado um emprego nas quatro semanas anteriores” (Reino Unido, 1986a).

No Inquérito Nacional por Amostragem sobre Emprego e Desemprego na Índia, o vínculo à mão-de-obra das pessoas habitualmente inactivas (ocupadas em tarefas domésticas) é medido em termos de “disposição para aceitar trabalho no domicílio” e “apoio necessário para iniciar o trabalho” (Índia, 1981).

4. Medição

A complexidade do conceito de desemprego reflecte-se na grande variedade de formas como ele é medido nos inquéritos nacionais à mão-de-obra. É feito a seguir um breve exame das diferentes abordagens que, na prática, são utilizadas a nível nacional, salientando dois critérios essenciais (“procura de emprego” e “disponibilidade actual para trabalhar”). A Medição do critério da ausência de emprego não é abrangida nesta secção, porque a sua definição está implícita na medição do emprego, a qual já foi referida no Capítulo 5.

Da procura de emprego

Ao aplicar o critério de procura de emprego nos inquéritos, várias questões sobre a medição merecem uma atenção especial: (a) a sequência das perguntas; (b) o conjunto de categorias de resposta; (c) a forma de as apresentar aos inquiridos; (d) o número de categorias de respostas a ser anotadas por cada inquirido; (e) a escolha do período de procura de emprego e o correspondente esforço de memória envolvido.

Sequência de perguntas. Conforme se mencionou anteriormente, a noção de procura de emprego nas normas internacionais abrange não só as acções concretas para encontrar emprego remunerado, mas também as que se fizeram para procurar um emprego a título independente: inclui tanto métodos formais, como informais, de procura de emprego. É, portanto, improvável, que uma única questão, tal como “Esteve a procurar emprego durante...?”, seja suficiente para determinar se o inquirido efectuou diligências activas para procurar emprego, já que a noção que ele possa ter do que constitui uma procura activa de emprego, pode diferir daquela que o conceito pretende medir.

Pelo menos duas perguntas podem ser necessárias, uma para avaliar, em geral, se o inquirido está ou não a procurar emprego e, a outra, para comprovar se foram ou não efectuadas diligências específicas e activas para encontrar um emprego. Esta abordagem com duas perguntas é utilizada em muitos inquéritos nacionais à mão-de-obra. Vejamos um exemplo adaptado do inquérito da Guatemala de 1986/87:

- A. Está à procura de emprego ou a tentar criar a sua própria empresa?
- B. Durante as últimas quatro semanas tomou algumas medidas para encontrar emprego ou para criar a sua própria empresa?

Com efeito, nesta sequência, a primeira pergunta serve para avaliar, da parte do inquirido, a sua vontade de ter um emprego, preparando para uma segunda pergunta, mais concisa. Quando ambas as perguntas são efectuadas a todos os inquiridos, a pergunta A serve também para identificar as pessoas que podem ter procurado activamente emprego no início do período, mas que já não estão a procurar emprego no momento da entrevista. Este aspecto é tanto mais importante, quanto mais extenso é o período de procura de emprego especificado. Quando é feita a pergunta B apenas a inquiridos que deram uma resposta positiva à pergunta A, a primeira questão serve de filtro, para evitar que se façam as perguntas subsequentes sobre desemprego às pessoas que não expressem o desejo de ter um emprego. Uma dificuldade reside no facto de as pessoas que realizaram algumas diligências para procurar emprego, mas que não consideram isso como “procura de emprego”, poderem responder negativamente à questão A e, assim, serem prematuramente excluídos da comprovação efectuada com a pergunta B (Schwarz, 1987, §§ 14-17). Para evitar este problema, a pergunta A deve, preferencialmente, ser formulada em termos gerais, avaliando simplesmente o desejo de emprego dos inquiridos.

Categorias de respostas. A escolha das categorias de respostas para a questão B pode ser baseada na lista de exemplos fornecida pelas normas internacionais. Contudo, elas devem ser adaptadas às circunstâncias nacionais, isto é, às formas que as pessoas utilizam geralmente para procurar emprego no país. Nas situações em que essas formas não sejam óbvias, pode ser realizado um estudo piloto sobre a maneira como as pessoas, actualmente com emprego, obtiveram o seu presente posto de trabalho.

Dependendo das condições nacionais, o conjunto das categorias de respostas à pergunta B pode ser pequeno, com relevância para os métodos formais de procura de emprego, tais como “inscrição num centro de colocação”, “solicitação a um empregador”, “colocação ou resposta a anúncios de jornais”(p.ex. Suécia, 1986), ou pode ser mais extenso, incluindo métodos menos formais, tais como “contactos com amigos e parentes”, “indagando nos locais de trabalho”, etc. (p.ex. Rep. da Coreia, 1983). Pode também ser necessário proporcionar categorias de respostas especificamente relevantes para o emprego a título independente, p.ex. “acordos efectuados com produtores ou fornecedores”, “tentar obter equipamento, fundos ou licenças para estabelecer empresa própria” (p.ex. Portugal, 1986).

Apresentação. Uma vez escolhido o conjunto de categorias de respostas adequado, é necessária uma decisão sobre se as categorias de respostas devem ou não ser tomadas conhecidas do inquirido, como parte do questionário. A leitura das categorias de respostas (ou, alternativamente, apresentando uma lista) ao inquirido tem a vantagem de clarificar o que são as medidas activas de procura de emprego. Contudo, existe a desvantagem de o procedimento poder ser encarado como sugestivo, conduzindo possivelmente os inquiridos a responder positivamente, quando o não deviam ter feito (Schwarz, 1987, §§ 18-20). Quando adequada, pode ser adoptada uma abordagem intermédia, incorporando certos exemplos de actividades de procura de emprego

ao formular as perguntas, de modo a indicar quais os métodos que constituem a procura de emprego remunerado ou a de emprego a título independente.

Resposta simples ou múltipla. Para determinar se uma pessoa procurou activamente emprego, só se necessita de declarar uma das categorias de resposta. Assim, certos inquéritos só permitem a cada inquirido a declaração de um método de procura de emprego, habitualmente o principal ou o mais relevante ou ainda, o mais recente, dos listados nas categorias de respostas. No entanto, muitos outros inquéritos permitem que se assinale mais do que um método. A possibilidade de respostas múltiplas tem utilidade analítica, por exemplo, no estudo da combinação das formas pelas quais as pessoas procuram emprego e quando existe uma pergunta separada sobre a inscrição num centro de colocação público, para ligar ou comparar os dados do inquérito com os dados sobre desemprego registado.

Esforço de memória. O período de procura de emprego destinado a avaliar o critério correspondente, necessita de ser formulado adequadamente nas aplicações de inquéritos. Tal como se referiu anteriormente, a extensão do período deve ser escolhida à luz das circunstâncias nacionais, tendo em conta: 1) as demoras que habitualmente se verificam na obtenção de respostas sobre o processo de procura de emprego e 2) a periodicidade do inquérito. A Questão B, no exemplo precedente, corresponde à prática mais comumente seguida, ao especificar as quatro semanas para o período de procura de emprego.

A indagação sobre as actividades de procura de emprego impõe uma tarefa de recordação ao inquirido e, conseqüentemente, um esforço de memória. O inquirido tem de recordar quais as actividades que realizou e quando as realizou. A tarefa de recordar pode ser mais ou menos difícil, dependendo não só da extensão do período a recordar, mas também do tipo de actividades a ser recordadas. Por exemplo, a inscrição num centro de colocação pode ser recordado mais facilmente do que os contactos junto de amigos ou a resposta a anúncios de jornais e as diligências feitas junto a uma fábrica, há três dias, podem ser lembradas mais facilmente do que se tivessem sido feitas há três semanas.

Da disponibilidade actual para trabalhar

Entre os três critérios da definição tipo de desemprego, o critério da disponibilidade é provavelmente o mais difícil de medir. Conforme se mencionou anteriormente, a disponibilidade actual para trabalhar significa “capacidade e disposição actuais para trabalhar dada uma oportunidade de emprego”. O critério tem três características: a primeira refere-se à situação (capacidade e disposição para trabalhar), a segunda a uma condição (dada uma oportunidade de emprego) e a terceira é uma referência temporal (no momento actual).

Nos inquéritos que fazem apelo à definição tipo de desemprego, a pergunta sobre disponibilidade é colocada depois da sequência de perguntas sobre procura de emprego, e é dado realce à primeira e terceira características do critério de disponibilidade. Apresentam-se, a seguir, duas formulações alternativas de perguntas, utilizadas nos inquéritos nacionais à mão-de-obra:

- C1. Houve alguma razão pela qual não tenha podido ocupar um emprego na semana passada? (Canadá, 1982);
- C2. Se tivesse encontrado um emprego, podia ter começado a trabalhar na semana passada? (Austrália, 1986).

A primeira formulação é uma dupla negação, considerando que uma resposta negativa significa que a pessoa está actualmente disponível para trabalhar, enquanto que uma positiva reflecte a não disponibilidade. A segunda formulação inquiri directamente sobre a disponibilidade utilizando uma declaração condicional. O Inquérito à População Actual nos Estados Unidos, que costumava ter uma pergunta do primeiro tipo, mudou recentemente a respectiva redacção e apresenta agora uma pergunta do segundo tipo (“Podia ter aceite um emprego na passada semana, se lhe tivesse sido oferecido algum?”; Estados Unidos, 1987).

Nos exemplos dados anteriormente, o período de disponibilidade é a “última semana”. Noutros inquéritos (EUROSTAT, 1987) utiliza-se um período mais amplo. Por exemplo, no Inquérito à Mão-de-Obra do Reino Unido (1986b) é efectuada a seguinte pergunta: “Se tivesse

estado disponível um emprego (última semana), estaria em condições de o iniciar no prazo de duas semanas?”. Há também exemplos de inquéritos que utilizam uma pergunta aberta (“Se pudesse arranjar um emprego agora, qual a data mais próxima em que poderia começar a trabalhar nele?”) e fornecem um conjunto de categorias de respostas (p.ex. Dinamarca, 1984; Noruega, 1986). Este procedimento oferece a possibilidade de avaliar o critério de disponibilidade na fase do processamento de quadros de resultados, de acordo com as definições necessárias às diferentes finalidades e, assim, proporcionar flexibilidade à análise de dados.

Quando na definição de desemprego, o critério de procura de emprego é suprimido, todas as três características do critério de disponibilidade se tornam igualmente importantes nas aplicações de inquéritos. Nesta situação, a condição “dada uma oportunidade de emprego” não se relaciona com uma actividade concreta de procura de emprego e necessita, portanto, de uma formulação adequada. As normas internacionais sugerem formulações do estilo, “desejo actual de trabalhar e prévia experiência num emprego, disposição para aceitar emprego por um ordenado ou salário nas condições localmente vigentes ou vontade de iniciar uma actividade, existindo os recursos e apoios necessários”, para serem desenvolvidas de forma adequada às circunstâncias nacionais.

Um exemplo é o Inquérito Sócio-Económico e à Mão-de-Obra 1985/86 do Sri Lanka onde, precedendo a sequência de perguntas sobre a procura de emprego, foi utilizada a seguinte sequência sobre disponibilidade:

- Q20. Estava disponível para trabalhar durante a semana passada (i.e. nos últimos sete dias)?
 - Sim
 - Não (passar a Q28)

- Q21. Já trabalhou anteriormente?
 - Sim, até há menos de 12 meses
 - Sim, até há mais de 12 meses
 - Não, nunca trabalhou antes

- Q22. Para que tipo de emprego estava disponível?
 - Emprego remunerado a tempo completo
 - Emprego remunerado a tempo parcial
 - Emprego a título independente
 - Qualquer tipo de emprego

Das razões para não procurar emprego

Qualquer definição de desemprego que tenha suprimido o critério de procura de emprego, incluirá um certo número de pessoas sem emprego e actualmente disponíveis para trabalhar, que não procuraram emprego. Para este grupo de desempregados, o questionário do inquérito pode conter uma pergunta sobre a razão pela qual não procuraram emprego. Tal pergunta torna possível identificar diferentes categorias de “não-procuradores”. Para além disso, proporciona meios adequados à escolha entre diferentes graus de supressão do critério de procura de emprego (flexibilização parcial).

A supressão parcial do critério de procura de emprego implica que, só são aceitáveis certas razões para não ter procurado emprego, aquando da classificação de uma pessoa como desempregado. Por exemplo, uma definição de desemprego pode incluir trabalhadores desencorajados, outra pode incluir, para além desses, os trabalhadores sazonais que esperam pela estação alta, sendo ambos os grupos identificados na base da razão declarada para não procurar emprego.

Muitos inquéritos nacionais à mão-de-obra incluem uma pergunta sobre as razões para não procurar emprego. O inquérito à mão-de-obra da Venezuela é um exemplo onde tal pergunta serve para identificar certas categorias de pessoas que não procuram emprego, para a sua inclusão entre os desempregados. A formulação dessa pergunta é a seguinte:

- D1. Por que motivo não procurou emprego recentemente?

1. Crê que não existem empregos
2. Cansado de procurar
3. Não sabe como procurar emprego
4. Não encontra emprego adequado
5. Espera um emprego adequado
6. Mau tempo
7. Por causa dos estudos
8. Responsabilidades familiares
9. Não precisa de trabalhar
10. Doença própria
11. Outro motivo

As primeiras seis categorias de respostas são consideradas como razões aceitáveis para não ter procurado emprego e as pessoas que declaram tais razões são classificadas como desempregados, segundo a definição flexibilizada de desemprego (Venezuela, 1986).

Outro exemplo é o Inquérito à População Actual dos Estados Unidos o qual, embora aplicando a definição tipo de desemprego, inclui uma pergunta sobre a “razão para não procurar emprego”, para distinguir diferentes categorias de pessoas que não procuram emprego entre a população não pertencente à mão-de-obra e, em particular, para identificar os trabalhadores desencorajados como um subgrupo distinto. A sua formulação é a seguinte:

- D2. Quais são as razões pelas quais não está a procurar emprego?

1. Crê que não existe emprego disponível na sua especialidade profissional ou na sua zona
2. Não consegue encontrar qualquer emprego
3. Falta de formação escolar, de formação profissional, de qualificação ou de experiência necessárias
4. Os empregadores consideram-no demasiado jovem ou demasiado idoso
5. Outro obstáculo pessoal para encontrar emprego
6. Não consegue encontrar quem cuide dos filhos
7. Responsabilidades familiares
8. Frequenta um estabelecimento de ensino ou de formação
9. Problemas de saúde ou de incapacidade física
10. Outros
11. Não sabe

Os trabalhadores desencorajados são as pessoas que declaram uma ou mais das primeiras cinco categorias de respostas de D2 e mais nenhuma outra (Estados Unidos, 1978).

Desenho do questionário

O diagrama de fluxos do questionário 6, que a seguir se apresenta, procura fornecer os elementos básicos para a medição do desemprego, tendo em conta as várias questões sobre a medição discutidas nas subsecções precedentes. Constitui parte de um diagrama de fluxos completo, do qual duas outras partes já foram apresentadas no Capítulo 5.. A parte introduzida aqui, complementa a outra sobre emprego e destina-se à medição do desemprego segundo a definição tipo e, também, de acordo com os diferentes graus de flexibilização. O diagrama de fluxos é constituído por sete itens:

- Q30. Pergunta filtro sobre procura de emprego ou disponibilidade para trabalhar;
- Q31. Pergunta sobre actividades de procura de emprego;
- Q32. Pergunta sobre as razões para não procurar emprego;
- Q33. Pergunta sobre a disponibilidade actual para trabalhar;
- Q34. Teste da disponibilidade para trabalhar;
- Q39. Pergunta sobre a razão da não disponibilidade;
- Q40. Pergunta sobre a experiência de emprego anterior.

Os itens estão projectados, fundamentalmente, para a avaliação dos critérios de disponibilidade actual para trabalhar e de procura de emprego, segundo as normas internacionais. As suas formulações supõem que existe coincidência entre a data da entrevista e o termo do período de referência. Isto é, o período de referência é móvel. Devem ser feitas modificações adequadas nas formulações, quando existe um intervalo de tempo entre estas duas datas (período de referência fixo), especificando para cada item o exacto período de calendário a que ele se refere.

O item Q30 serve como pergunta filtro das restantes perguntas sobre este tema, para excluir as pessoas que não estiveram a procurar emprego ou disponíveis para trabalhar. Apenas as perguntas sobre a razão (Q39) e sobre a experiência de trabalho no passado (Q40) são efectuadas a estas pessoas. A pergunta filtro pode aprofundar o desejo de trabalhar de um inquirido, utilizando o termo “quer trabalhar” ou outro semelhante, dependendo das circunstâncias nacionais e do idioma do país.

Quanto a Q31 e Q32, sobre procura de emprego e as razões para não o procurar, os conjuntos de categorias de respostas apresentados são propositadamente amplos, a fim de abranger uma variedade de situações diferentes. No entanto, na prática, as categorias de respostas podem ser reduzidas a um menor número, incluindo apenas aquelas categorias que são mais relevantes no contexto nacional específico.

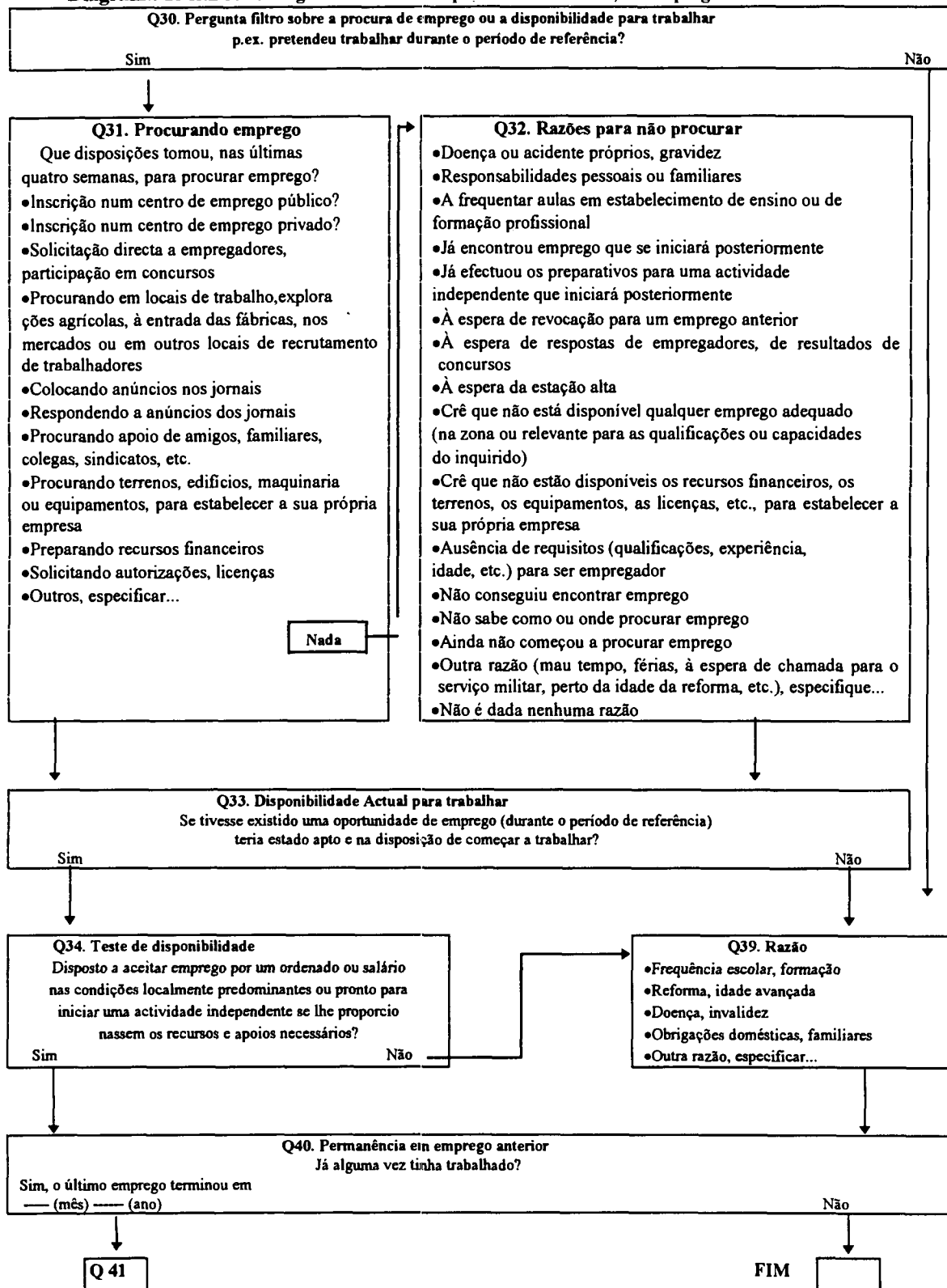
O item 31 sobre procura de emprego é dirigido a pessoas que respondem positivamente a Q30, no sentido de que desejam trabalhar, e pretende comprovar se essas pessoas tomaram algumas medidas específicas para procurar emprego, num período recente, aqui especificado como as quatro últimas semanas. O conjunto de medidas para procurar emprego listado em Q31 é baseado em exemplos dados nas normas internacionais. Abrange, quer as medidas formais, quer as informais, para procurar emprego e inclui as que são relevantes, tanto para o emprego remunerado, como para o emprego a título independente. Pode ser assinalada mais do que uma medida por cada inquirido.

Se não é declarada nenhuma medida específica para procurar emprego em Q31, são perguntadas as razões por não ter procurado emprego em Q32. O item Q32 é entendido servir para duas finalidades. Uma destina-se a identificar “futuras incorporações” e, se for desejado, pessoas “em situação de suspensão de trabalho” que não estão à procura de emprego, correspondendo respectivamente às categorias de resposta “já encontrou emprego (ou fez preparativos para uma actividade independente) que iniciará mais tarde” e “à espera de ser chamado de novo para um emprego anterior”. Nas aplicações reais de inquéritos, estas categorias de respostas devem ser efectuadas mais especificamente, indicando os prazos para o início do novo emprego ou da revocação para um emprego anterior, em consonância com as circunstâncias nacionais.

A outra finalidade de Q32 é servir de base à supressão do critério de procura de emprego. Assim, dependendo do grau de flexibilização adoptado e tendo por finalidade a medição do desemprego, podem ser aceites diferentes categorias de resposta a Q32, como razões válidas para não ter procurado emprego. Segundo a definição tipo de desemprego, não são aceites como válidas quaisquer outras razões que não sejam as aplicáveis a “futuras incorporações”. Pelo contrário, uma definição de desemprego com uma supressão total do critério de procura de emprego, aceitará qualquer razão como válida. Pode ser implementada uma flexibilização parcial, incluindo apenas, entre os desempregados, grupos específicos de trabalhadores, identificados com base em certas categorias de respostas a Q32. Se são permitidas respostas múltiplas, deve ser estabelecida uma regra de prioridade para o tratamento de casos nos quais sejam declaradas uma ou mais categorias de respostas aceitáveis, de par com uma ou mais categorias não aceitáveis.

Os itens Q33 e Q34 dizem respeito ao critério de disponibilidade. Q33 é formulada em termos condicionais, perguntando se o inquirido teria estado apto e disposto a começar a trabalhar, se lhe tivesse sido oferecida uma oportunidade de emprego no período de referência. Quando é entendido útil alargar o período de disponibilidade para lá do período de referência do

Diagrama de fluxos 6. Diagrama de fluxos do questionário: Parte 3, Desemprego



Q41 - Início da série de perguntas sobre actividade, profissão e situação perante o emprego

Fim - Fim das perguntas sobre a actividade actual

inquérito, Q33 deve ser corrigido de forma apropriada para se referir à aptidão e disponibilidade de começar a trabalhar, “imediatamente ou dentro de 15 dias”.

Q34 é entendido servir como teste adicional da disponibilidade, especialmente importante quando, na definição de desemprego, o critério de procura de emprego é suprimido. A sua finalidade é estabelecer se uma pessoa está disposta a aceitar emprego por um ordenado ou salário nas condições prevalecentes localmente ou está pronto a iniciar uma actividade independente, se lhe forem proporcionados os recursos e apoios necessários. A frase em Q34 é retirada do texto das normas internacionais respeitantes à medição da “disponibilidade actual para trabalhar”, mas pode necessitar de ser modificada na formulação das perguntas para os inquéritos nacionais.

Podem ser feitas mais investigações sobre a disponibilidade dos inquiridos para trabalhar através de perguntas adicionais na sequência de Q34. Estas perguntas adicionais podem referir-se ao tipo de trabalho que se aceitaria (p.ex. a tempo parcial ou a tempo completo), à sua localização (no domicílio ou fora dele), à remuneração mínima aceitável, etc..

O último item do diagrama de fluxos do questionário (Q40) refere-se à permanência em emprego anterior. A permanência num emprego é muitas vezes utilizada como uma indicação do vínculo à mão-de-obra e pode servir como teste da disponibilidade para trabalhar, no sentido de que, a recente permanência num emprego dá maior credibilidade à resposta de uma pessoa que declara estar “disponível para trabalhar”. Embora a permanência em emprego anterior possa ser utilizada como teste da disponibilidade para trabalhar, o contrário pode não ser verdade, isto é, o facto de uma pessoa não ter trabalhado anteriormente, não significa que essa pessoa não possa estar disponível para trabalhar. A pergunta sobre a permanência em emprego anterior serve para identificar, de entre os desempregados, aqueles que procuram ou estão disponíveis para o seu primeiro emprego. Para além disso, conduz os inquiridos à sequência de perguntas sobre as características do seu último emprego, nomeadamente, sobre a actividade, profissão e condição perante o emprego (ver Capítulo 9).

O diagrama de fluxos do questionário apresentado, contém apenas itens básicos para identificar as pessoas desempregadas. Em aplicações específicas de inquéritos, pode ser complementada com outros itens, tais como o tipo de trabalho pretendido, duração do desemprego, circunstâncias que levaram ao desemprego (despedimento, finalização dos estudos, etc.). Tais itens adicionais podem ser úteis para uma mais detalhada análise das características das pessoas desempregadas e para mais testes de um ou outro critério da definição de desemprego.

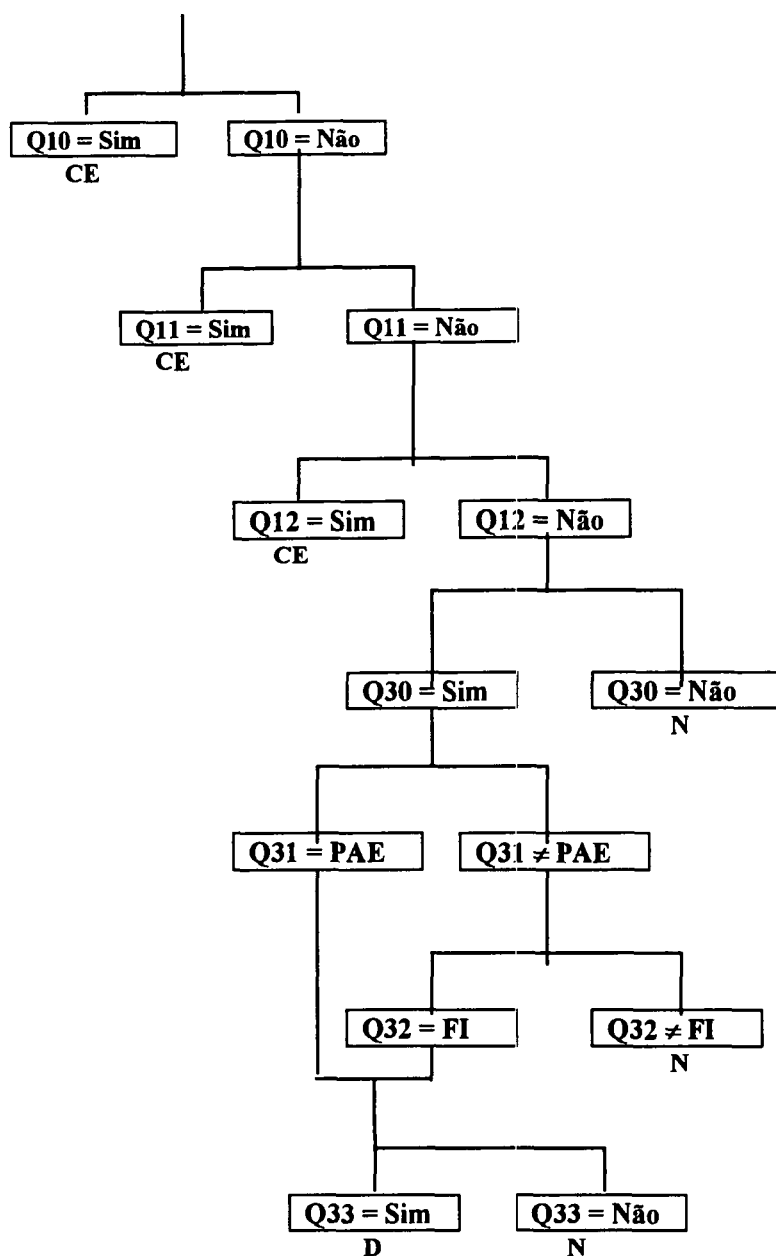
Esquema de classificação

As figuras 6 e 7 mostram como classificar os inquiridos em três categorias da mão-de-obra (com emprego, desempregados e não pertencentes à mão-de-obra). A classificação tem por base as categorias de perguntas e respostas do diagrama de fluxos do questionário sobre desemprego e do de emprego apresentados no Capítulo 5. A Figura 6 mostra o esquema de classificação quando é utilizada a definição tipo de desemprego. O esquema envolve sete pontos (Q10-Q12 e Q30-Q33). A pergunta subsequente sobre disponibilidade (Q34) não é incluída pela razão de que, a mesma, não é geralmente considerada como essencial, quando se utiliza a definição tipo de desemprego.

A Figura 7 mostra o esquema de classificação com uma definição flexibilizada de desemprego. O esquema é baseado em oito pontos (Q10-Q12 e Q30-Q34). Inclui a pergunta Q34 porque, como se mencionou anteriormente, com a definição de desemprego flexibilizada, deve ser efectuado, posteriormente, um teste de disponibilidade.

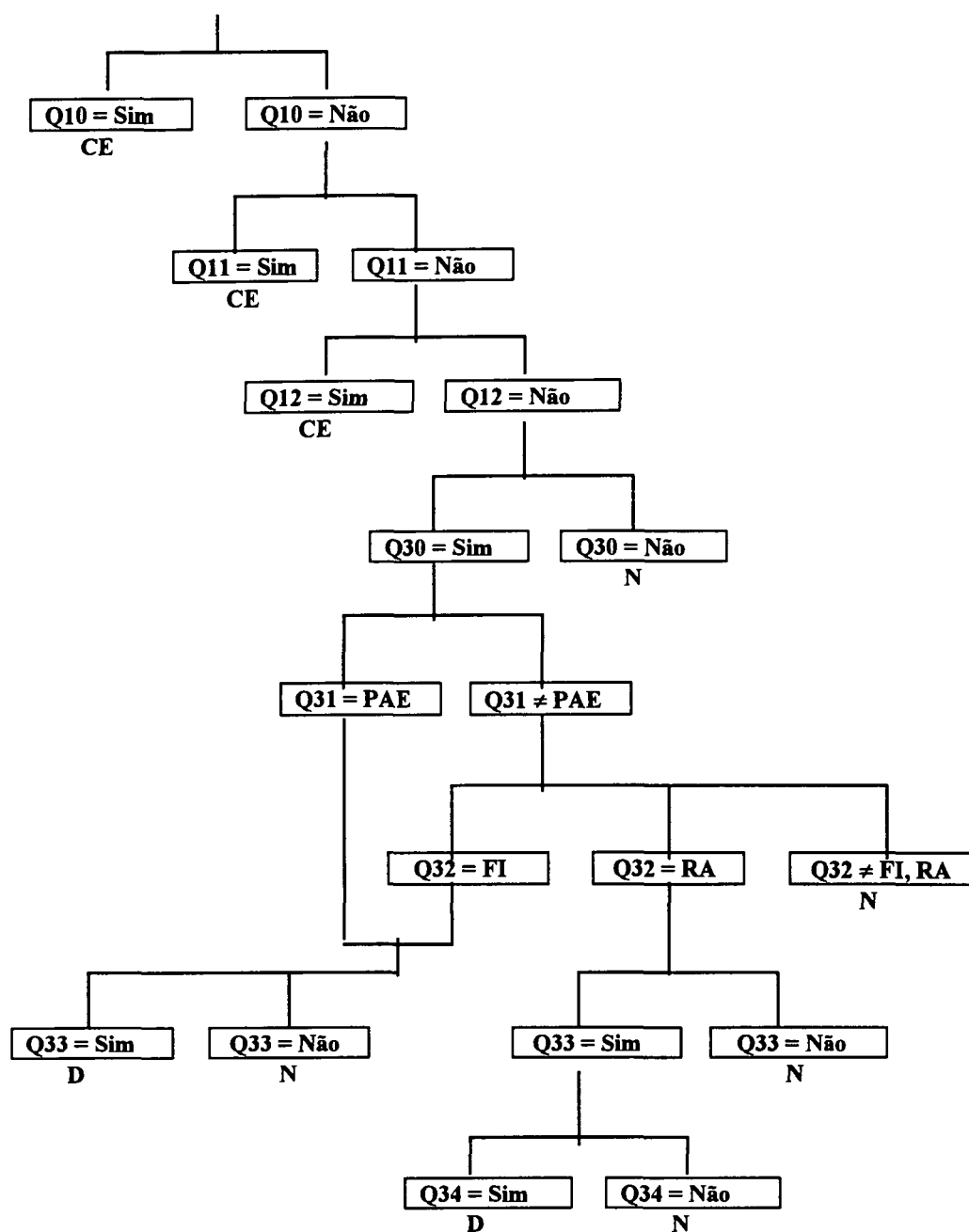
Deve notar-se que o esquema de classificação na Figura 7, contempla quer a supressão total, quer a parcial, do critério de procura de emprego. Com uma supressão completa, a classificação, como desempregados, dos inquiridos sem emprego, envolverá apenas as respostas a Q30, Q33 e Q34. Com a supressão parcial, a classificação envolverá também os itens Q31 e Q32. De acordo com isso, serão classificadas como desempregadas as pessoas com as seguintes respostas: Q30 = Sim,

Figura 6. Classificação da mão-de-obra em categorias (segundo a definição tipo de desemprego)



Notas: CE = Com Emprego; D = Desempregado; N = Não pertencente à mão-de-obra
PAE = Procura Activa de Emprego; FI = Futuras Incorporações

Figura 7. Classificação da mão-de-obra em categorias (com uma definição flexibilizada de desemprego)



Notas: CE = com emprego; D = Desempregado; N = Não pertencente à mão-de-obra; PAE = Procura activa de emprego;
FI = Futuras incorporações; RA = Razões aceitáveis para não procurar emprego.

Q31 = Nada, Q32 = RA, Q33 = Sim e Q34 = Sim. O símbolo “RA” em Q32 significa “razões aceitáveis para não ter procurado emprego”. Se, por exemplo, as pessoas em situação de suspensão de trabalho sem vínculo formal ao emprego, que estão actualmente disponíveis para trabalhar mas que não procuraram emprego, devem ser incluídas entre os desempregados, então a categoria de resposta “esperando revocação para um emprego anterior” em Q32, deve ser considerada como uma razão aceitável para não procurar emprego. Em aplicações concretas de inquéritos, o conjunto de razões aceitáveis para não procurar emprego, depende das circunstâncias nacionais e do grau de flexibilização adoptado para a definição de desemprego.

Todas as pessoas não identificadas como com emprego ou desempregadas, são classificadas como não pertencentes à mão-de-obra. Estas pessoas podem ser subclassificadas posteriormente, com base no item Q39 dirigido às pessoas que declaram não desejar um emprego ou não estarem disponíveis para trabalhar. As categorias de respostas a Q39 correspondem aos subgrupos da população habitualmente inactiva, tal como foram enumeradas nas normas internacionais e examinadas no Capítulo 3.

No entanto, deve referir-se que podem existir grupos de inquiridos que, com base no diagrama de fluxos aqui apresentado, não sejam classificáveis de imediato nas subcategorias da população inactiva do momento. Isto pode acontecer no caso de certas pessoas não classificadas como desempregados e a quem, por conseguinte, Q39 não foi dirigido. Podia apontar-se como exemplo: quando Q30 = Sim, Q31 = Nada, Q33 = Sim, Q34 = Sim e todas as respostas a Q32 são razões inaceitáveis para não procurar emprego e a informação não é suficiente para a classificação numa das subcategorias da população inactiva do momento (p.ex. Q32 = Ainda não começou a procurar emprego). Quando necessário, um método simples para evitar este problema, consiste em tornar as categorias de resposta totalmente convertíveis nas subcategorias da população inactiva do momento.

Referências

- Austrália, 1984. *Persons not in labour force*, Austrália, Setembro 1983. Camberra, Instituto de Estatística da Austrália, p.7
- 1986, *Questionnaires used in the Labour Force Survey*, Documento de Informação. Camberra, Instituto de Estatística da Austrália, Catálogo N° 6232.0, Junho 1986.
- Canadá, 1982. *Labour Force Survey interviewer's manual*. Otava, Estatísticas do Canadá
- 1987. “Persons on the margins of the labour force”, por E.B. Akyeampong, *The Labour force*, Otava, Estatísticas do Canadá, Catálogo N° 71-001, Abril 1987, pp. 91-128.
- Coreia, República da. 1983. *Annual Report on the Economically Active Population Survey*, Questionnaire (Em inglês). Seul, Instituto Nacional de Estatística.
- Dinamarca, 1984. *Beskaeftigelsesundersogelse 1984*, Labour Force Surveyquestionnaire (em Dinamarquês e Inglês), US.NR.: 0374. Copenhaga, Estatísticas da Dinamarca, Socialforskningsinstituttet, Fev.1984
- Estados Unidos, 1975. *Jobseeking methods used by American workers*. Washington, DC, Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EU, Boletim N° 1886.
- 1978. *The Current Population Survey, Design and Methodology*. Washington, DC. Departamento de Recenseamentos. Documento Técnico 40, Jan. 1978, p.40.
- 1979. *Counting the Labour Force*. Washington DC, Comissão Nacional para as Estatísticas do Emprego e do Desemprego, pp. 44-49, 56.
- 1987. *Current Population Survey, Questionnaire*. Washington DC, Departamento de Recenseamentos.
- Flaim, P.O. 1984. “Discouraged workers: how strong are their links to the job market?”, em *Monthly Labour Review* (Washington DC, Departamento de Estatísticas do Trabalho dos EU), Agosto 1984, pp. 8-11.
- Guatemala, 1986-87. *Encuesta Nacional Socio-Demográfica 1986-1987*. Divisão de Recenseamentos e Inquéritos, Questionário ENS-02. Guatemala, Instituto Nacional de Estatística.
- Índia, 1981. “Women's activities in rural India”, em *Sarvekshana* (Nova Deli, Organismo Nacional para os Inquéritos por Amostragem), Vol. IV, N°3 e 4, Jan.-Abr. 1981.
- Malinvaud, E. 1986. *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage, rapport au Premier ministre*. Coleção dos Relatórios Oficiais. Paris, La Documentation Française, Julho 1986, pp. 52-59.
- Mayer, H.-L. 1987. “Definition und Struktur der Erwerbslosigkeit”, em *Wirtschaft und Statistik* (Wiesbaden), N° 6, p.460.
- 1988. “Struktur und Entwicklung der Erwerbslosigkeit 1986”, em *Wirtschaft und Statistik* (Wiesbaden), N° 2, p. 108.
- Mehran, F. 1985. “The international standards on statistics of the economically active population in a changing world”, em *Proceedings of the Centenary Session of the International Statistical Institute*, Amesterdão, 12-22 Agosto 1985.
- Noruega, 1986. *The Labour Force Sample Survey, 1st Quarter 1986*. Questionário RA-198 (em Inglês). Oslo, Subdepartamento para Inquéritos por Entrevista, Organismo Central de Estatística, Abril 1986.

- Organismo de Estatística das Comunidades Europeias (EUROSTAT). 1987. *Schemes with an impact on the labour market and their statistical treatment in the Member States of the European Community*. Série 3D. Luxemburgo, Organismo para as Publicações Oficiais das Comunidades Europeias
- Organização para a Cooperação Económica e o Desenvolvimento (OCDE), 1983. *Lay-offs and short-time working in selected OCDE countries*, por Bernard Grais. Paris.
- 1987a. *Issues in the measurement of unemployment* (com tradução em Francês). Documento preparado para o Grupo de Trabalho da OCDE sobre Estatísticas do Emprego e do Desemprego. Paris. 14-16 Abril 1987.
 - 1987b. *Discouraged workers and labour market attachment* (com tradução em Francês) Documento preparado para o Grupo de Trabalho da OCDE sobre Estatísticas de Emprego e de Desemprego. Paris. 14-16 Abril 1987.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1925. *The Second International Conference of Labour Statisticians*, Estudos e Relatórios, Série N, Nº. 8. Genebra, pp. 48-67.
- 1948. *The Sixth International Conference of Labour Statisticians*, Estudos e Relatórios, Novas séries, Nº 7. Genebra, Parte 4, pp. 9-25 e 52-60.
 - 1955. *The eighth International Conference of Labour Statisticians, 1954*. Genebra
 - 1983. "Thirteen International Conference of Labour Statisticians, Genebra, 18-29 Outubro 1982" e apêndice "Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment" (texto também em Francês e Castelhana), em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra), 1983-3, pp. ix-xv.
 - 1986. *Statistical sources and methods*, Vol. 3. População activa, emprego, desemprego e horas de trabalho (inquéritos às famílias). Genebra, p. 30 (Canadá) e p. 154 (Suécia).
 - 1987. "Implications of employment promotion schemes on the measurement of employment and unemployment", em *General Report*, Décima Quarta Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, Genebra.
 - 1988. Décima Quarta Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, 1987, *Report of the Conference*. Genebra, p. 14.
- Portugal, 1986. *Inquérito ao Emprego*, Questionário. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística, Agosto 1986.
- Reino Unido, 1986a. "Classification of economic activity", em *Employment Gazette* (Londres, Departamento de Emprego), Jan. 1986, Vol. 94, Nº 1, pp. 21-27.
- 1986b *Labour Force Survey (C)*, Questionário B. Londres, Organismo para os inquéritos e recenseamentos da população.
- Schwarz, N. 1987. *Cognitive issues in labour force surveys in a multinational context* (com tradução para Francês). Documento preparado para o Grupo de Trabalho sobre Estatísticas de Emprego e de Desemprego, Paris, 14-16 Abril 1987.
- Suécia, 1986. *Questionnaire used in labour force surveys*, Versão em Inglês. Estocolmo. Instituto Central de Estatística. Dez. 1986.
- Venezuela, 1986. *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*, Total Nacional, Segundo semestre 1985. Caracas, Organismo Central de Estatística e Informática, Quadros 36 e 37, pp. 150-153.
- Wielgosz, J.B.; Carpenter, S. 1987. "The effectiveness of alternating methods of searching for jobs and finding them: An exploratory analysis of the data bearing upon the ways of coping with joblessness", em *American Journal of Economics and Sociology*, Abril 1987, pp. 151-164.

1. Introdução

O princípio seguido na medição da população activa apontou sempre para uma definição ampla do conceito de emprego. Desta forma, a actual definição internacional de desemprego estipula que é suficiente a uma pessoa, para que seja classificada como com emprego, o ter estado ocupada numa actividade económica, pelo menos durante uma hora no período de referência. Existem também regras implícitas na estrutura da mão-de-obra, de acordo com as quais o emprego tem precedência sobre o desemprego e este tem precedência sobre a inactividade. Nesta estrutura, o desemprego é considerado como uma situação extrema de total falta de trabalho. As situações menos extremas, de falta parcial de trabalho, estão todas incluídas no conceito de emprego. Para identificar tais situações de falta parcial de emprego e para complementar as estatísticas de desemprego, foi introduzido o conceito de subemprego.

A importância do conceito de subemprego foi reconhecida há muito tempo. Ao nível internacional, o conceito foi aceite na Sexta CIET (1948) e foi debatido posteriormente na Oitava e Nona CIET (1954 e 1957, respectivamente), antes que se adoptasse uma resolução firme na Décima Primeira CIET (1966), mais tarde revista na Décima Terceira CIET (1982).

De acordo com a resolução da CIET 1966, o subemprego “existe quando o emprego de uma pessoa é inadequado, relativamente a determinadas normas ou a um emprego alternativo, tendo em conta a sua qualificação profissional (formação e experiência profissionais)”. Distinguem-se dois tipos principais de subemprego: subemprego visível, o qual reflecte uma insuficiência no volume de emprego; e o subemprego invisível, caracterizado pelo baixo rendimento, a subutilização de qualificações e a fraca produtividade, para além de outros factores. A resolução da CIET 1982 reconheceu, no entanto, que “por razões operacionais, a medição estatística do subemprego pode ser limitada ao subemprego visível”. Foi aperfeiçoada a definição e introduzido um método para combinar a medição do subemprego visível com a do desemprego.

O subemprego tem especial importância nos países em vias de desenvolvimento, particularmente em relação à agricultura. Foi observado que, em muitos países em vias de desenvolvimento, o desemprego medido é normalmente baixo. Tal facto é explicado por várias razões. Uma, é o grande predomínio, nestes países, do emprego a título independente e o risco de que a noção de procura de emprego, adoptada como base para definir o desemprego, possa ser entendida pelos inquiridos como referida apenas ao emprego remunerado. Existem também certos tipos de actividades independentes, para as quais, a própria noção de procura de emprego, não é realmente aplicável. No caso de outras actividades independentes, a linha divisória entre a procura activa de emprego e a actividade independente propriamente dita é, por vezes, difícil de traçar.

Outra razão plausível, para o baixo nível de desemprego medido em muitos países em vias de desenvolvimento, é o limitado número de trabalhadores abrangidos pelo seguro de desemprego ou por outros programas públicos de assistência. Nestas condições, muito poucas pessoas podem permitir-se estar desempregadas, por um qualquer período de tempo. A maioria da população deve ocupar-se todo o tempo nalguma actividade económica, mesmo que seja reduzida ou inadequada. Embora, ao mesmo tempo, possam estar a procurar outro emprego ou emprego

adicional, não serão considerados como desempregados. Em tais circunstâncias, a situação do emprego não pode ser descrita, na sua totalidade, apenas pelos dados do desemprego, devendo ser complementada com dados sobre subemprego.

Embora a medição do subemprego tenha sido sobretudo recomendada para descrever a situação do emprego em países em vias de desenvolvimento, há que referir que o subemprego pode também ter importância em países industrializados. Com as recentes alterações na situação do emprego em países industrializados e a aparição de várias formas de emprego precário, emergem, cada vez mais, novas situações, que podem ser encaradas como subemprego. Por exemplo, a Décima Quarta CIET em 1987 examinou a importância do conceito de subemprego visível, relativamente à situação no emprego dos participantes em certas categorias de programas governamentais de promoção de emprego. Houve concordância de que o conceito, na realidade, podia ser útil neste contexto, mas que o mesmo necessitava de ser mais elaborado (OIT, 1988).

Tem sido demonstrado, ocasionalmente, que podiam também existir situações do mercado de trabalho em que as pessoas “sobreempregadas” formassem um grupo com uma importância igual ou superior ao das pessoas subempregadas (p.ex. Ellingsæter, 1979). A noção de sobreemprego refere-se a pessoas ocupadas em empregos a tempo completo, que prefeririam trabalhar menos ou a tempo parcial, se estivesse disponível um emprego deste tipo. O sobreemprego representa, assim, uma forma de desequilíbrio do mercado de trabalho o qual, de um ponto de vista conceptual, é exactamente o contrário do subemprego visível. Contudo, o presente capítulo não trata da medição do sobreemprego porque o conceito não é referido nas normas internacionais e porque o fenómeno socioeconómico e o interesse analítico que ele reflecte, são muito diferentes dos do subemprego.

A discussão, neste capítulo, está centrada na medição do subemprego inserido na estrutura da população activa do momento (mão-de-obra). Em princípio, os mesmos conceitos podem também ser utilizados dentro da estrutura da população habitualmente activa. A sua aplicação nesta estrutura é, no entanto, mais difícil e requer métodos mais elaborados de medição (ver a secção sobre a medição de subemprego durante o ano no Capítulo 4 deste manual).

A secção 2 do presente capítulo trata da definição internacional do subemprego visível, distinguindo entre o número de pessoas em subemprego visível e a quantidade de subemprego visível. Descreve o critério para identificar as pessoas em subemprego visível e termina com um diagrama de fluxos para questionários de inquérito. A secção 3 trata da medição da quantidade de subemprego visível e examina os métodos para medir a distribuição do tempo de trabalho da mão-de-obra e para obter medidas combinadas de desemprego e de subemprego visível. Finalmente, a Secção 4 descreve os conceitos de subemprego invisível e aponta para algumas das dificuldades conceptuais e práticas envolvidas na sua medição.

2. Pessoas visivelmente subempregadas

Definição

As normas internacionais consideram dois elementos na medição do subemprego visível: (a) o número de pessoas visivelmente subempregadas; (b) a quantidade de subemprego visível. Enquanto o elemento (a) fornece resultados em termos de número de pessoas, o elemento (b) é medido em termos de unidades de dias de trabalho, meios-dias, ou, numa forma mais detalhada, de horas.

De acordo com a definição internacional, “as pessoas em situação de subemprego visível compreendem todas as que, com emprego remunerado ou a título independente, estando ou não a trabalhar, trabalham involuntariamente menos do que a duração normal de trabalho para a actividade correspondente e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional durante o período de referência”. Isto significa que o subemprego visível é definido como uma subcategoria do emprego e que existem três critérios para identificar, de entre as pessoas com emprego, aquelas que estão visivelmente subempregadas: (1) trabalhar menos do que a duração normal; (2) fazê-lo de forma involuntária; e (3) procurar ou estar disponível para trabalho adicional durante o

período de referência. Para considerar uma pessoa como visivelmente subempregado, todos os três critérios devem ser satisfeitos simultaneamente.

Os critérios referem-se a todas as pessoas que fazem parte da população com emprego. Desta forma, entre os visivelmente em subemprego, podem incluir-se tanto as pessoas com emprego remunerado, como as que têm emprego a título independente, quer se encontrem a trabalhar actualmente, quer estejam temporariamente ausentes ao trabalho. Como aqueles que estão em subemprego são definidos como um subgrupo da população com emprego, o conceito não se aplica, nem à população desempregada, nem à população inactiva. De acordo com a estrutura conceptual adoptada nas normas internacionais, uma pessoa desempregada ou inactiva não pode estar em subemprego.

A trabalhar menos do que a duração normal

Para classificar uma pessoa com emprego como visivelmente em subemprego, o primeiro critério consiste em que a pessoa deve ter trabalhado menos do que a duração normal de trabalho, na sua actividade concreta. Em princípio, isto significa que se deve (a) determinar o número de horas que os trabalhadores normalmente efectuam nessa actividade, e (b) comparar esse valor com o número de horas trabalhadas, durante o período de referência, pelo trabalhador em questão. O número de horas trabalhadas a serem determinadas segundo (b), são uma característica individual e podem diferir de um trabalhador para outro, quer se dediquem ou não à mesma actividade. Pelo contrário, as horas normais de trabalho a serem determinadas segundo (a), relacionam-se com uma actividade específica e são as mesmas para todos os trabalhadores ocupados nessa actividade. No entanto, deve referir-se que o subemprego visível é uma característica da pessoa e não da actividade. Deste modo, no caso de pessoas com pluriemprego, deve ser tido em conta o número total de horas trabalhadas em todas as actividades.

Num inquérito às famílias, existem essencialmente duas abordagens, para avaliar o trabalho cuja duração é inferior à normal. Uma dessas abordagens consiste em perguntar directamente aos inquiridos se trabalharam, ou não, menos do que a duração normal para a sua actividade. A outra, tem por base determinar a duração normal de trabalho para actividades específicas, pedir aos inquiridos para declarar o seu número individual de horas trabalhadas e comparar os dois valores. A primeira é a adoptada nos inquéritos à mão-de-obra de muitos países Europeus, nos quais os inquiridos se classificam a si próprios como estando a trabalhar a tempo parcial ou a tempo completo sem uma referência a qualquer número específico de horas de trabalho (p.ex. Bélgica, República Federal da Alemanha, Espanha). Este método de auto-avaliação tem a vantagem de ser flexível, já que contempla as diferenças na duração de trabalho entre actividades e profissões e adapta-se às mudanças que se verificam ao longo do tempo. Contudo, a autoavaliação pelos inquiridos pode carecer de objectividade na medição. Para além disso, pode apenas ser adequada quando as horas de trabalho da maioria da população estão contractualmente regulamentadas e as pessoas que respondem ao inquérito têm conhecimento dessa regulamentação. Em outras situações, deve ser utilizado o segundo método. As duas etapas envolvidas, avaliação da duração normal de trabalho e das horas individuais de trabalho, são examinadas a seguir, com maior detalhe.

Duração normal de trabalho

As normas internacionais adoptadas pela Décima Terceira CIET em 1982 especificam que, para fins de classificação das pessoas como visivelmente em subemprego, a duração normal do trabalho para uma actividade deverá ser determinada “à luz das circunstâncias nacionais, conforme se reflectem na legislação aplicável a essas matérias, e das práticas correntes, noutros casos, ou em termos de uma norma convencional uniforme”.

Isto está de harmonia com a resolução sobre estatísticas de horas de trabalho, adoptada pela Décima CIET em 1962, a qual estabelece: “As horas normais de trabalho são as horas de trabalho fixadas por, ou na prossecução de, leis ou regulamentos, acordos colectivos ou decisões arbitrais. Quando não decorrerem de leis ou regulamentos, acordos colectivos ou decisões arbitrais, as horas normais de trabalho devem ter o significado de número de horas, por dia ou

por semana, para além das quais qualquer tempo trabalhado é remunerado como extraordinário ou constituem uma excepção às regras ou usos na empresa, relativamente às categorias de trabalhadores em questão.”

Deve referir-se que a redacção das normas internacionais de 1982 sobre subemprego visível implica um método concreto para determinar a duração normal de trabalho. Preferencialmente, a duração normal de trabalho para uma actividade, deve referir-se às horas de trabalho fixadas por legislação nacional. Para pessoas não abrangidas por tal legislação, a duração normal de trabalho deve ser determinada com base nas práticas habituais para a actividade. A utilização de uma norma convencional uniforme deve ser encarada como um último recurso, que será apenas aplicado nos casos de actividades para as quais não existem, nem legislação, nem práticas habituais relativamente às horas de trabalho.

Alguns inquéritos nacionais à mão-de-obra procuraram seguir de perto o procedimento para a determinação da duração normal de trabalho, conforme indicado pelas normas internacionais. Um exemplo disso foi o Inquérito Socioeconómico e à Mão-de-Obra 1985/86 do Sri Lanka, onde a informação foi recolhida sobre (a) o número de horas que normalmente se espera trabalhar na actividade principal, e (b) o número de horas habitualmente trabalhadas em todas as actividades desempenhadas pelo inquirido, para comparação com o número de horas efectivamente trabalhadas na actividade principal e em todas as actividades. Os entrevistadores foram instruídos para determinar o número de horas que normalmente se espera trabalhar, com base no seguinte método: “de acordo com as condições vigentes no emprego da pessoa inquirida, se existirem; se não, de acordo com o legalmente estipulado para profissões similares, se existir; se não existir qualquer estipulação, de acordo com o normalmente praticado para profissões similares; se nem mesmo existir uma convenção desse tipo, tome-se uma norma arbitrária de 35 horas” (Sri Lanka, 1987).

A aplicação do conceito de horas normais de trabalho em inquéritos à mão-de-obra, pode muitas vezes levantar dificuldades. A noção de horas normais de trabalho está essencialmente limitada a trabalhadores por conta de outrem com um emprego regular, cuja duração de trabalho está regulada por legislação nacional, por acordos colectivos ou, pelo menos, por um contrato de trabalho oral ou escrito. Geralmente não existem disposições correspondentes para trabalhadores por conta de outrem ocasionais, pessoas com pluriemprego, pessoas com emprego a título independente e trabalhadores familiares não remunerados. Em tais casos, a duração normal de trabalho tem de ser determinada com base nas práticas comuns para as actividades em questão. Contudo, isto pode trazer também dificuldades visto que, as horas que os trabalhadores por conta de outrem ocasionais, as pessoas com multiemprego, as pessoas com emprego a título independente e os trabalhadores familiares não remunerados (especialmente os que se encontram ocupados na agricultura e em actividades sazonais) dispõem nas suas actividades, podem variar muito entre trabalhadores e de uma época para outra. Por conseguinte, pode ser difícil identificar as práticas comuns e determinar a duração normal de trabalho nesta base.

Mesmo para trabalhadores por conta de outrem com horas de trabalho normais regulamentadas, pode mostrar-se difícil determinar, nos inquéritos, a duração normal do trabalho. Tal facto deve-se a que, as horas normais de trabalho podem variar de um ramo de actividade económica para outro e, mesmo, num dado ramo de actividade, podem variar com as profissões. Podem também existir regulamentações especiais para os postos de trabalho desempenhados por categorias especiais de trabalhadores, tais como os jovens, os deficientes ou os trabalhadores por turnos. Isto significa que, na prática, pode ter de se determinar as horas normais de trabalho separadamente, para cada actividade. Uma possibilidade consiste em tentar obter a informação directamente dos inquiridos, tarefa que é bastante complexa. Essa complexidade aumenta, em situações em que os trabalhadores estão ocupados em mais do que uma actividade durante o período de referência, ou não estão informados sobre os regulamentos respeitantes às suas horas de trabalho, ou quando é pedido aos intermediários dos inquiridos que forneçam a informação. Por conseguinte, pode ser preferível não procurar a informação junto dos próprios inquiridos, antes determinando as horas normais de trabalho com base na informação disponível a partir de

outras fontes. Isso pode ser feito, preparando uma lista de horas normais de trabalho por tipo de actividade, a ser fornecida aos entrevistadores ou à equipa que controla a validade dos dados.

Quando não for possível avaliar a duração normal de trabalho com base em cláusulas legais ou em práticas habituais numa actividade, as normas internacionais sugerem, como alternativa, que se utilize uma norma convencional, uniforme para todas as actividades e categorias de trabalhadores. Deve ser salientado que, em princípio, esta disposição é entendida como um último recurso. Não deve ser interpretada como uma autorização para abandonar, com demasiada facilidade, os esforços para obter informação mais precisa, onde ela for viável. Neste sentido, pode mesmo ser perigoso instruir os entrevistadores para utilizarem uma norma convencional uniforme como último recurso, já que eles podem considerar que não é necessário investigar mais sobre essa questão. A utilização de uma norma convencional uniforme pode, com mais proveito, ser reservada para o controle de validade dos dados e servir para a imputação, no caso de ausência de valores.

Parece que, no entanto, na realização concreta dos inquéritos, o procedimento completo para determinar a duração normal do trabalho, conforme é indicado nas normas internacionais, é considerado pouco atractivo ou demasiado complicado para ser estritamente seguido. A prática adoptada na maioria dos inquéritos nacionais à mão-de-obra, que medem o trabalho com período normal reduzido ou naqueles que distinguem o emprego a tempo completo e a tempo parcial, é a da utilização imediata de uma norma convencional uniforme (e não apenas como último recurso). Existe, contudo, uma grande variedade no número de horas tomado como norma. Embora alguns países utilizem um limite relativamente alto, de 40 horas por semana (p.ex. Equador, Nigéria, Turquia), a maioria escolheu valores consideravelmente mais baixos, tal como 35 horas (p.ex. El Salvador, República da Coreia, Estados Unidos), 30 horas (p.ex. Canadá, Jamaica), ou, mesmo, 25 horas por semana (p.ex. Malásia). Certos países utilizam um limite apenas para categorias especiais de trabalhadores (p.ex. Porto Rico apenas para trabalhadores por conta de outrem, Suécia apenas para pessoas com emprego a título independente e trabalhadores familiares não remunerados). Alguns inquéritos (p.ex. Canadá, Estados Unidos), embora utilizem de uma forma geral um limite, admitem certas excepções para categorias especiais de trabalhadores, que trabalham um número de horas semanais inferior àquele que foi considerado como norma. Tais pessoas (p.ex. condutores de autocarros, pessoal de aviação civil, artistas) podem ser considerados trabalhadores a tempo completo, desde que a sua semana de trabalho normal permaneça constante.

Um método geral, para determinar um ponto limite aplicável a todos os trabalhadores, consiste em tomar o valor modal da duração normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo abrangidos por legislação, acordos colectivos ou decisões arbitrais, quando existe um valor modal distinto que possa ser utilizado para esse fim. Assim, num país em que a maioria dos trabalhadores por conta de outrem, com emprego regular, têm uma duração normal de trabalho de 40 horas por semana, o limite adequado será de 40 horas. Se não existir esse valor modal distinto, deve ser considerado todo o conjunto das durações normais de trabalho, conforme o especificado em legislação, acordos colectivos ou decisões arbitrais, e escolher esse ponto limite, de forma a que seja suficientemente elevado, para abranger a grande maioria de pessoas que trabalham menos do que a duração normal para a sua actividade. Outra possibilidade, consistirá em deduzir empiricamente o ponto limite, examinando a distribuição das horas trabalhadas numa amostra representativa de trabalhadores e escolhendo um ponto limite que consiga distinguir, razoavelmente, os valores modais da distribuição. Deve notar-se que, em qualquer caso, existirá um certo número de trabalhadores que, embora o seu horário seja a tempo completo, têm uma duração normal de trabalho que está abaixo do limite geral. Estes trabalhadores podem requerer um tratamento estatístico especial.

Horas individuais de trabalho

O segundo passo para determinar se uma pessoa está ou não a trabalhar menos do que a duração normal, consiste em comparar o número das suas horas individuais de trabalho com o número de horas tomadas como duração normal de trabalho. As horas de trabalho individuais

devem ser contabilizadas para todas as actividades que a pessoa levou a cabo durante o período de referência, incluindo as actividades secundárias. Outra consideração importante diz respeito à escolha do conceito adequado para a medição das horas de trabalho individuais, isto é, a escolha entre horas efectivamente trabalhadas e horas habitualmente trabalhadas. As normas internacionais não fazem recomendações sobre esta questão específica.¹

Uma visão de cerca de 40 questionários de inquéritos nacionais à mão-de-obra revela que as práticas nacionais diferem a este respeito. Alguns países, tomam por base as horas efectivamente trabalhadas, na comparação com a duração normal de trabalho (p.ex. Barbados, Belize, Botswana, Malásia, Nigéria), outros utilizam, para esse fim, as horas habitualmente trabalhadas (p.ex. Canadá, Israel, Suécia). Existem também países que combinam as duas medidas ao efectuarem a comparação (p.ex. Austrália, Equador, Jamaica, República da Coreia, Estados Unidos).

As normas internacionais definem o conceito de subemprego visível no contexto da estrutura da actividade do momento. Se o subemprego visível for medido no contexto dessa estrutura, deverá referir-se a um período de referência curto (uma semana ou um dia). Desta forma, deduz-se logicamente que as horas efectivamente trabalhadas durante este período constituem a medida adequada das horas de trabalho individuais. Isto aplica-se não só às pessoas que estão a trabalhar, mas também às pessoas temporariamente ausentes ao trabalho, cujo número de horas efectivamente trabalhadas durante esse período é, por definição, zero. Esta situação representa a forma mais extrema de trabalho de duração inferior à normal.

A utilização de horas habituais de trabalho está em contradição com o princípio da identificação do subemprego visível durante um curto período de referência especificado. Por um lado, inclui, erroneamente, pessoas que trabalham habitualmente um número de horas inferior ao da duração normal, mas que efectivamente trabalharam mais do que o normal durante o período de referência; por outro lado, exclui pessoas que trabalham habitualmente a duração normal e que trabalharam efectivamente menos durante o período de referência. Para além disso, podem existir certas categorias de trabalhadores, especialmente nos países em vias de desenvolvimento, cujos regimes de trabalho são de tal forma irregulares, que a noção de horas habituais de trabalho não se lhes pode aplicar de modo significativo.

Contudo, deve referir-se que, a utilização exclusiva, durante o período de referência, das horas efectivamente trabalhadas, estabelece certos limites à interpretação das estatísticas resultantes. Estes limites são inerentes à estrutura da actividade do momento, a qual proporciona uma imagem instantânea da situação do emprego num momento determinado. Se não é obtida nenhuma informação, no período de referência, para além da das horas efectivamente trabalhadas, não se pode fazer a distinção entre certos subgrupos de pessoas actualmente em subemprego, como por exemplo, entre os trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial que estão em subemprego (ver Capítulo 5), ou entre aquelas pessoas para as quais o subemprego é uma característica habitual da sua situação de trabalho e aquelas a quem essa situação sucedeu de forma casual durante o curto período de referência especificado. A identificação destes diferentes subgrupos de pessoas actualmente em subemprego requer um método de medição refinado, combinando a informação sobre as horas de trabalho efectivas e habituais. Dado que tal método refinado pode ser útil em muitas circunstâncias, mais adiante, na subsecção sobre o desenho do questionário, será considerado como uma alternativa ao método mais simples baseado unicamente nas horas efectivamente trabalhadas.

Quer as horas efectivamente trabalhadas sejam utilizadas isoladamente ou em combinação com as horas habituais de trabalho, devem ser tomadas precauções especiais para certas categorias de trabalhadores que declaram horas de trabalho inferiores à duração normal, se a mesma foi definida em termos de norma convencional uniforme. Estas precauções dizem respeito aos trabalhadores que, embora trabalhando menos do que a norma uniforme (x horas por semana), devem ser no entanto considerados com emprego pleno, visto que o trabalho a tempo

¹ Para uma discussão dos conceitos e medição das horas efectivamente trabalhadas e das horas habitualmente trabalhadas, ver Capítulo 5 deste manual.

completo, na sua actividade específica, envolve normalmente menos horas de trabalho. Nos inquéritos, tais trabalhadores podem ser identificados, colocando aos inquiridos que trabalharam menos do que x horas por semana uma pergunta específica sobre se o seu trabalho é considerado como a tempo completo ou não, ou proporcionando uma categoria de resposta, adequada a uma questão geral, sobre a razão porque trabalha menos do que x horas.

Uma questão mais fundamental, apontando no sentido das limitações do conceito de subemprego visível, surge no caso da situação oposta, isto é, a dos trabalhadores que trabalham x horas ou mais, mas que não se consideram como com emprego pleno, mesmo quando se utiliza um valor limite relativamente alto. Esta situação é particularmente comum nos países em vias de desenvolvimento onde, por exemplo, os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados na agricultura, comércio e serviços podem não estar em situação de emprego pleno, mesmo quando declaram um grande número de horas de trabalho. Existe nestas pessoas a tendência para trabalhar menos intensamente ao longo do período de tempo em que a procura dos seus produtos ou serviços é baixa, em vez de realizar horários de trabalho mais curtos. Mesmo em circunstâncias normais, o seu tempo de trabalho pode tender a ser determinado, mais pelo seu próprio ritmo de trabalho preferido, do que pelo trabalho real a realizar. Isto deve-se a que, o tempo de trabalho dos trabalhadores por conta própria e dos familiares não remunerados não está sujeito a estipulações contratuais em termos de horas de trabalho, como é o caso dos trabalhadores com emprego regular remunerado. No entanto, deve ser tido um cuidado especial, aquando da interpretação das horas de trabalho de tais categorias de trabalhadores. Em geral, uma interpretação significativa do tempo dispendido no trabalho por estes trabalhadores, requer inquéritos em profundidade especialmente concebidos. Podem também existir situações em que, a uma grande parte da população com emprego, especialmente pessoas ocupadas em actividades na agricultura, trabalhadores em zonas rurais e certas categorias de pessoas com emprego a título independente, falte a consciência do tempo em termos de horas de trabalho e, assim, tenha dificuldades em responder às perguntas do inquérito sobre horas de trabalho. Um problema similar pode surgir no caso dos trabalhadores no domicílio ou dos trabalhadores por conta de outrem cujo tempo de trabalho não está estruturado em termos de horas, dado que eles são remunerados à tarefa e não pelas horas trabalhadas. Para um exame mais preciso sobre as questões relacionadas com a recolha e interpretação da informação sobre horas de trabalho, ver Capítulo 5.

No presente contexto, são possíveis várias soluções práticas para estes problemas. Uma delas, consiste em formular, no inquérito, perguntas sobre o tempo trabalhado, em unidades de tempo que sejam mais facilmente recordadas pelos inquiridos do que o são as horas, como por exemplo, dias ou meios-dias trabalhados, e converter a informação obtida em horas, para comparação com horas normais de trabalho; de forma similar, a informação sobre as tarefas realizadas durante o período de referência, pode ser convertida em unidades de tempo de mão-de-obra utilizada. Outra solução poderá ser a inclusão de certas categorias de pessoas, tais como aquelas que estão ocupadas em actividades agrícolas, entre as visivelmente em subemprego, independentemente das horas de trabalho declaradas, desde que tenham estado a procurar ou disponíveis para trabalho adicional durante o período de referência. Também poderá ser outra solução, o restringir da medição do subemprego visível aos trabalhadores por conta de outrem (ou seja à insuficiência da procura no mercado de trabalho) e a exclusão dos trabalhadores por conta própria e dos familiares não remunerados (ou seja, da insuficiência da procura no mercado de produtos).

Natureza involuntária

As pessoas podem estar a trabalhar menos do que a duração normal de trabalho por razões voluntárias ou involuntárias, mas apenas as pessoas que o fazem involuntariamente devem ser consideradas para inclusão entre os que estão visivelmente em subemprego. A natureza involuntária pode ser determinada em inquéritos à mão-de-obra, examinando a razão pela qual uma pessoa trabalhou menos do que a duração normal (ou, mesmo, não trabalhou, no caso de pessoas temporariamente ausentes ao trabalho durante o período de referência). Tais perguntas já

fazem parte de muitos questionários de inquéritos nacionais à mão-de-obra (p.ex. Austrália, Canadá, Honduras, Malásia, Nigéria, Estados Unidos).

A importância de avaliar a involuntariedade do trabalho de duração inferior à normal, deriva de existirem muitas razões diferentes pelas quais as pessoas podem ter trabalhado em horário reduzido ou, mesmo, não ter trabalhado, durante o período de referência. Em certas situações, as pessoas são forçadas a trabalhar em horário reduzido devido a razões económicas, isto é, estão a enfrentar um período de recessão, uma época baixa, etc., ou não conseguem encontrar mais trabalho. Existem também situações, em que as pessoas decidem, voluntariamente, trabalhar menos do que a duração normal na sua actividade. É o que acontece com muitas mulheres casadas que têm filhos e que preferem dedicar parte do seu tempo de trabalho disponível às responsabilidades familiares. É também o caso que se verifica com muitos jovens, que aliam os estudos ou a formação com o emprego, ou ainda, os trabalhadores mais idosos, que participam voluntariamente em programas de reforma por fases. Outra situação poderia ser também a das pessoas que trabalham habitualmente a duração normal, e que teriam trabalhado o mesmo número de horas durante o período de referência, se não estivessem ausentes ao trabalho em todo, ou parte, desse período, devido a alguma das várias razões possíveis, tais como doença, férias, licença para estudos, etc., por um lado, ou à escassez temporária de materiais, avaria mecânica, falta de clientes etc., por outro.

No entanto, há que referir que, a distinção entre razões voluntárias e involuntárias para trabalhar menos que a duração normal ou estar temporariamente ausente ao trabalho, pode não ser tão nítida na prática. Nem sempre é óbvio que uma dada razão seja considerada como voluntária ou involuntária para fins de medição do subemprego visível. Por exemplo, a situação de uma pessoa a trabalhar em horário reduzido devido a doença, deficiência ou outra razão similar é, no sentido exacto da palavra, involuntária, mas não se encontra relacionada com o funcionamento da economia. Este exemplo mostra que, muitas vezes, pode ser necessário interpretar a distinção entre “voluntário” e “involuntário”, no sentido de “não económico” face a “económico”, referindo-se este último a uma insuficiência na procura de trabalho no caso de trabalhadores por conta de outrem e/ou na procura do produto, no caso de pessoas com emprego a título independente.

Deve mencionar-se que, algumas vezes, uma razão claramente não-económica disfarça outra que é realmente económica. Por exemplo, as pessoas podem alegar afazeres domésticos ou frequência escolar como razões (normalmente consideradas não-económicas) para trabalhar menos do que a duração normal, quando de facto se trata de uma razão económica como, por exemplo, falta de trabalho suficiente ou falha na obtenção da quantidade de trabalho desejada, o que conduziu a que aquelas actividades fossem colocadas em primeiro plano.

Estas considerações têm implicações no desenho do inquérito e na sua realização (que serão discutidas mais tarde nesta secção), em especial na escolha das categorias de respostas para as perguntas sobre a razão para trabalhar menos do que a duração normal ou para ter estado ausente temporariamente ao trabalho e na admissão de respostas únicas ou múltiplas a estas questões.

À procura ou disponível para trabalho adicional

Para uma pessoa, que está involuntariamente a trabalhar menos do que a duração normal, ser classificada como visivelmente em subemprego, deve também estar à procura ou disponível para trabalho adicional durante o período de referência. A finalidade deste critério adicional é dupla. Por um lado, serve para manter a consistência com o princípio da actividade inserido na estrutura da mão-de-obra (ver Capítulo 3). Por outro lado, reforça o critério da natureza involuntária do trabalho em horário reduzido; neste sentido, os dois critérios podem ser considerados como complementares ou, mesmo, algo sobrepostos.

De facto, a prática dos inquéritos mostra que se usam as duas diferentes abordagens para identificar as pessoas visivelmente em subemprego. Uma das abordagens realça a avaliação do motivo para trabalhar menos do que a duração normal ou estar temporariamente ausente ao trabalho, a fim de determinar a involuntariedade e utiliza uma pergunta sobre procura ou

disponibilidade para trabalho adicional, fundamentalmente como comprovação suplementar. A outra abordagem enfatiza o critério de procura ou disponibilidade adicional para trabalhar através de um questionário mais detalhado sobre estas questões, ao supor que as pessoas que foram correctamente identificadas como estando à procura ou disponíveis para trabalho adicional, devem estar todas involuntariamente a trabalhar em horário reduzido e que a informação adicional sobre as razões para trabalhar menos do que a duração normal ou estar ausente ao trabalho não é necessária para fins de classificação.

Em geral, a noção de “trabalho adicional” deve ser interpretada num sentido lato. Está destinado a referir-se a todos os sistemas e tipos de trabalho que possam aumentar o tempo de trabalho de uma pessoa. Por isso, trabalho adicional pode significar: (a) trabalhar mais horas (ou dias) no emprego actual; (b) obter outro emprego do mesmo tipo ou de tipo diferente, para além do que se tem actualmente; (c) substituir o emprego actual por outro do mesmo tipo ou de tipo diferente, porém com mais horas (ou dias) de trabalho; ou (d) qualquer combinação dos anteriores.

Deve também salientar-se que a noção de trabalho adicional se refere, em princípio, quer a empregos remunerados, quer a empregos a título independente (incluindo trabalho familiar não remunerado). No entanto, se o conceito de subemprego visível se destina a ser aplicado no sentido restrito, o trabalho adicional, no caso de emprego a título independente, deve abranger os aumentos da procura de produtos (número de clientes, encomendas, etc.) apenas quando daí resultar, também, um aumento no número de horas de trabalho.

De acordo com as normas internacionais, uma pessoa deve estar “a procurar ou disponível para trabalho adicional durante o período de referência” (fazer atenção ao sublinhado) para ser considerado como visivelmente em subemprego. Isto significa que os dois elementos (procura e disponibilidade) são encarados como alternativa e nem sempre necessitam de ser satisfeitos simultaneamente. Na maioria das circunstâncias, pode ser suficiente que uma pessoa esteja disponível para trabalho adicional, mesmo quando não está a procurar activamente. Em particular, este caso verifica-se quando o critério é utilizado basicamente como prova complementar da natureza involuntária do trabalho com duração inferior à normal. Contudo, pode argumentar-se que uma pessoa que está a procurar trabalho adicional, mas não está disponível para esse trabalho durante o período de referência, não deve ser considerado como actualmente em subemprego.

Na prática, alguns países dão mais importância ao elemento “procura”, ao perguntarem às pessoas que, involuntariamente, trabalham em horário reduzido, se elas têm estado a procurar trabalho adicional ou, de forma mais elaborada, quais as diligências que efectuaram para encontrar trabalho adicional (p.ex. Austrália, Suécia). Outros países restringem a indagação a perguntas sobre a capacidade e a disposição para aceitarem horas adicionais de trabalho (p.ex. Malásia, Panamá). As duas abordagens reflectem as diferentes condições do mercado de trabalho em diferentes países (mercados de trabalho organizados e de trabalho regular face a outros que são informais e fraccionados).

Desenho do questionário

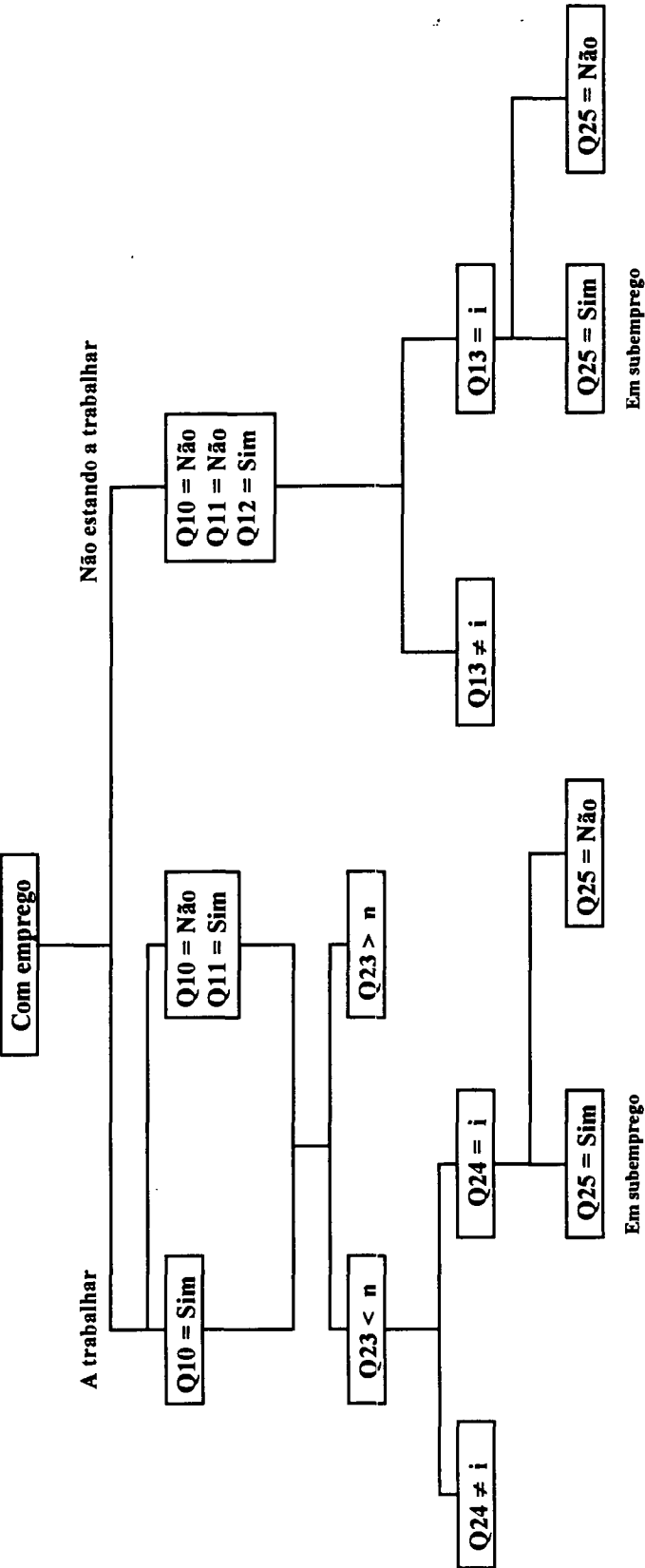
Nos diagramas de fluxos 7 e 8, são propostos dois questionários diferentes para quantificar as pessoas em subemprego visível. Devem ser considerados como métodos alternativos para a medição do subemprego visível. Diferem no número de perguntas envolvidas e, por conseguinte, no detalhe da informação obtida. Contudo, qualquer deles cumpre as normas internacionais, já que são ambos baseados nos três critérios do subemprego visível, conforme se examinaram anteriormente. A decisão, sobre qual dos dois métodos é o mais adequado numa aplicação de inquéritos concreta, depende dos objectivos da medição, dos dados requeridos e da fiabilidade da recolha de dados.

Ambos os diagramas de fluxos de questionários são constituídos por duas partes: uma, dirigida a pessoas actualmente a trabalhar e, a outra, a pessoas temporariamente ausentes ao trabalho durante o período de referência. Deve também ser notado que, para salvaguarda da simplicidade, ambos os diagramas de fluxos se baseiam na utilização de uma norma convencional

Diagrama de fluxos 7. Diagrama de fluxos do questionário: Parte 4, Subemprego visível (sequência curta de perguntas)



Figura 8. Classificação de subemprego visível (sequência curta de perguntas)



Notas: n = número de horas considerado como duração normal de trabalho; i = razão involuntária (ou económica)

uniforme para a duração normal de trabalho. Esta norma é designada nesses diagramas pelo símbolo “n”, representando o número de horas abaixo das quais o trabalho é considerado como sendo inferior à duração normal. O valor adequado de “n” pode variar de um país para outro. Deve ser determinado à luz das circunstâncias específicas nacionais. Porém, como se estabeleceu anteriormente nesta secção, é conceptualmente preferível, sempre que na prática seja possível, determinar as horas normais de trabalho para uma actividade, com base na legislação nacional ou nas práticas habituais, no caso das pessoas não abrangidas por tal legislação, em vez de se utilizar uma norma convencional uniforme para todos.

A sequência de perguntas mostrada no Diagrama de fluxos 7, envolve apenas 4 itens para as pessoas a trabalhar (parte A) e três itens para as pessoas temporariamente ausentes ao trabalho durante o período de referência (parte B). No caso das pessoas a trabalhar as perguntas são: horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência (Q23); razão para trabalhar menos do que n horas (isto é, duração normal) durante o período de referência (Q24); procura ou disponibilidade para trabalho adicional durante o período de referência (Q25); e tipo de trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível (Q26). No caso de pessoas temporariamente ausentes ao trabalho, as perguntas são: razão para a ausência ao trabalho durante o período de referência (Q13); procura ou disponibilidade para trabalho adicional durante o período de referência (Q25); e tipo de trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível (Q26).

A pergunta sobre horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência (Q23) já fora introduzido no Capítulo 5 sobre a medição do emprego e das horas de trabalho. É essencial, para a identificação de pessoas em subemprego visível, que esta pergunta se refira ao número total de horas trabalhadas pelos inquiridos durante o período de referência, tendo em conta as horas trabalhadas em todos os seus empregos, empresas ou actividades económicas.

A pergunta Q24 é dirigida a todas as pessoas a trabalhar, que o fizeram durante menos do que n horas (isto é, menos do que a duração normal de trabalho) durante o período de referência. Esta questão indaga sobre a razão porque se trabalhou menos do que n horas durante o período de referência. Dessas razões, as involuntárias (ou económicas) são: não conseguir encontrar mais trabalho; redução na actividade económica (época baixa, escassez de trabalho, falta de clientes, de encomendas, de financiamento, de equipamentos, etc.); desorganização temporária ou paragem de trabalho (mau tempo, escassez de matérias primas, avaria mecânica, etc.); e, possivelmente, o emprego foi iniciado ou terminou durante o período de referência ou razões específicas declaradas na categoria aberta “outras razões, especifique”. Deve também referir-se que Q24 prevê uma categoria de resposta específica para a identificação de pessoas que devem ser consideradas como com emprego completo, embora tenham trabalhado menos do que n horas; essas são as pessoas para quem o trabalho a tempo completo na sua actividade tem uma duração normalmente inferior a n horas.

No caso de pessoas temporariamente ausentes ao trabalho durante o período de referência, Q23 e Q24 são substituídos por Q13, sobre o motivo de ausência ao trabalho. As razões involuntárias (ou económicas) em Q13 são: em suspensão temporária de trabalho (com vínculo formal ao emprego); redução na actividade económica; desorganização temporária ou paragem do trabalho; e, possivelmente, razões específicas declaradas na categoria aberta “outras ausências temporárias, especifique a razão”.

Dado que o critério de “procura de, ou disponibilidade para trabalho adicional”, no presente contexto, é destinado principalmente a filtrar as pessoas que estiveram a trabalhar menos do que a duração normal ou temporariamente ausentes ao trabalho devido a razões involuntárias (ou económicas), o diagrama de fluxos do questionário não prevê uma inquirição mais profunda sobre este critério, isto é, não se testa a declaração de procura activa ou de disponibilidade para trabalho adicional durante o período de referência. Para salvaguarda da simplicidade, este item está confinado a uma simples pergunta sim-ou-não sobre a procura ou disponibilidade para trabalho adicional (Q25), a qual combina estes dois elementos.

Para os inquiridos que declaram que estiveram a procurar ou disponíveis para trabalho adicional durante o período de referência, a pergunta Q25 é seguida de outra sobre o tipo de

trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível (Q26). A finalidade principal desta última questão consiste em transmitir o significado de “trabalho adicional”, o qual pode ser de mais horas no(s) emprego(s) actual(is), outro emprego para além do(s) actual(is) ou outro emprego com mais horas para substituir o(s) actual(is). As respostas obtidas podem também servir para dar alguma indicação da intensidade da vontade dos inquiridos para trabalho adicional. Por isso, deve permitir-se a múltipla resposta a esta pergunta.

Com base na sequência de perguntas mostrada no Diagrama de fluxos 7, as pessoas a trabalhar são classificadas como visivelmente em subemprego, se trabalharam efectivamente menos do que *n* horas durante o período de referência (Q23), declararam uma razão involuntária (ou económica) para trabalharem menos do que *n* horas durante o período de referência (Q24) e deram uma resposta afirmativa à pergunta sobre procura ou disponibilidade para trabalho adicional (Q25). Estas relações são mostradas no esquema de classificação da Figura 8. De forma semelhante, as pessoas temporariamente ausentes ao trabalho, durante o período de referência, são classificadas como visivelmente em subemprego, se declararam uma razão involuntária (ou económica) para a sua ausência ao trabalho (Q13) e deram uma resposta afirmativa à pergunta sobre procura ou disponibilidade para trabalho adicional (Q25).

Embora suficiente para a medição do número de pessoas visivelmente em subemprego durante o período de referência, a sequência de perguntas no Diagrama de fluxos 7 não permite diferenciações entre certos subgrupos dos actualmente em subemprego, isto é, entre as pessoas para quem o subemprego visível é uma característica habitual da sua situação de emprego e as pessoas para quem o subemprego visível aconteceu ocasionalmente durante o período de referência específico do inquérito, ou entre os trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial que estão em subemprego visível. Isto verifica-se porque, a sequência de perguntas do Diagrama de fluxos 7, está limitada às horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência para a avaliação das horas de trabalho individuais dos inquiridos, enquanto que a identificação dos acima mencionados subgrupos requer informação, quer das horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência, quer das horas habituais de trabalho.

Para casos em que tais distinções entre diferentes subgrupos, das pessoas actualmente em subemprego, são consideradas úteis para fins analíticos, é sugerido um diagrama de fluxos de um segundo questionário (Diagrama de fluxos 8), como um método de medição alternativo. Dado que este segundo método envolve perguntas, tanto sobre as horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência, como sobre as horas habitualmente trabalhadas, pode facilmente ser integrado na sequência de perguntas respeitantes a emprego e horas de trabalho apresentada no capítulo 5.

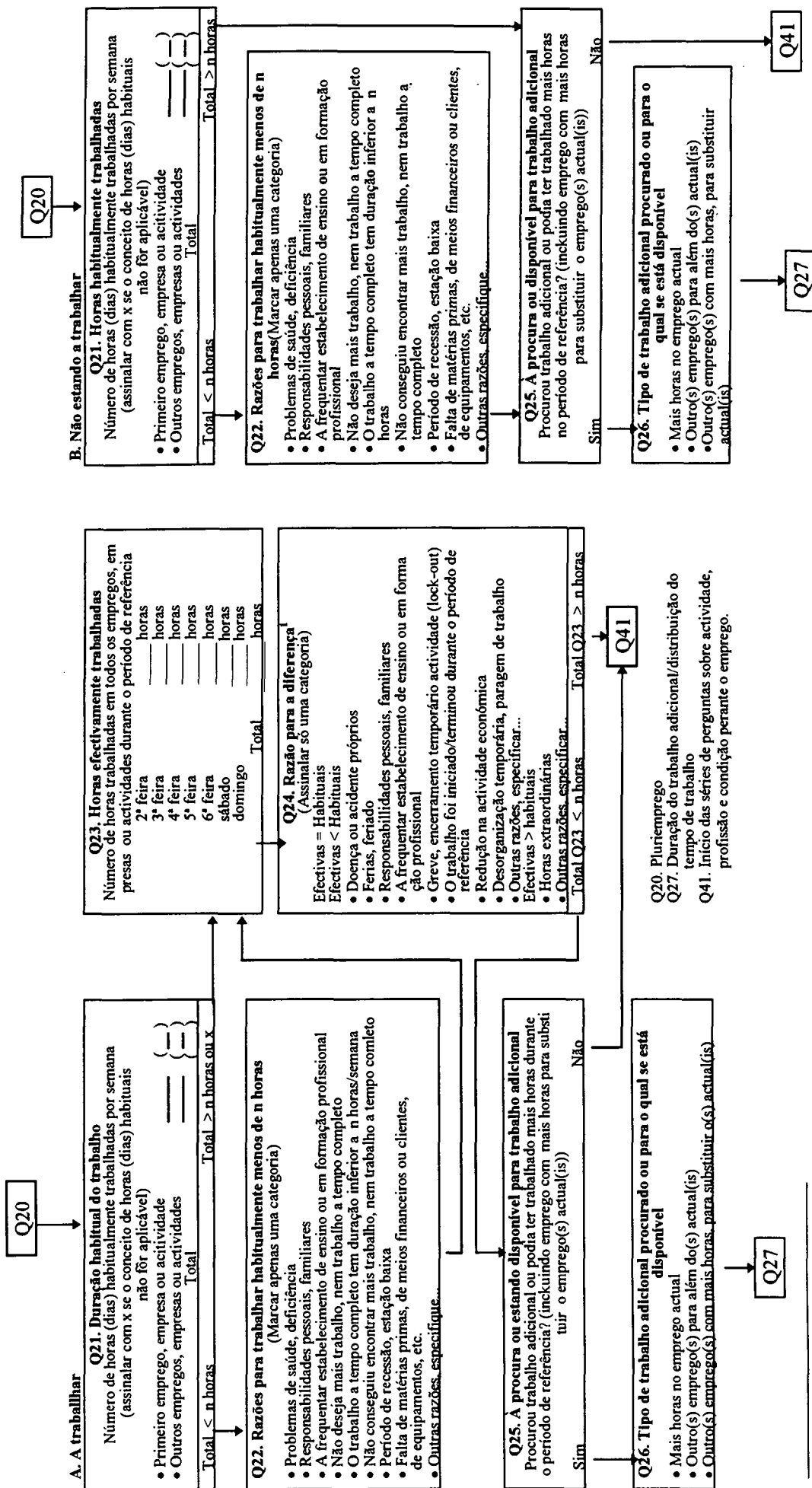
Utilizando o Diagrama de fluxos 8, os visivelmente em subemprego “*a trabalhar*” (parte A) podem ser identificados com base nas respostas às cinco perguntas seguintes: horas habituais de trabalho (Q21); razão para habitualmente trabalhar menos do que *n* horas, isto é, menos do que a duração normal de trabalho (Q22); horas efectivamente trabalhadas durante o período de referência (Q23); razão para alguma diferença entre as horas efectivas e as habituais (Q24); e procura ou disponibilidade para trabalho adicional durante o período de referência (Q25). Como se mostra na Figura 9, uma combinação destas variáveis proporciona quatro categorias de pessoas a trabalhar, que devem ser consideradas como visivelmente em subemprego, durante o período de referência do inquérito:

(1) pessoas habitualmente a trabalhar menos do que a duração normal por razões involuntárias (ou económicas), que também trabalharam menos do que a duração normal durante o período de referência e estavam a procurar ou disponíveis para trabalho adicional;

(2) pessoas habitualmente a trabalhar menos do que a duração normal por razões voluntárias (ou não económicas), e que trabalharam ainda menos horas, por razões involuntárias (ou económicas), durante o período de referência e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional;

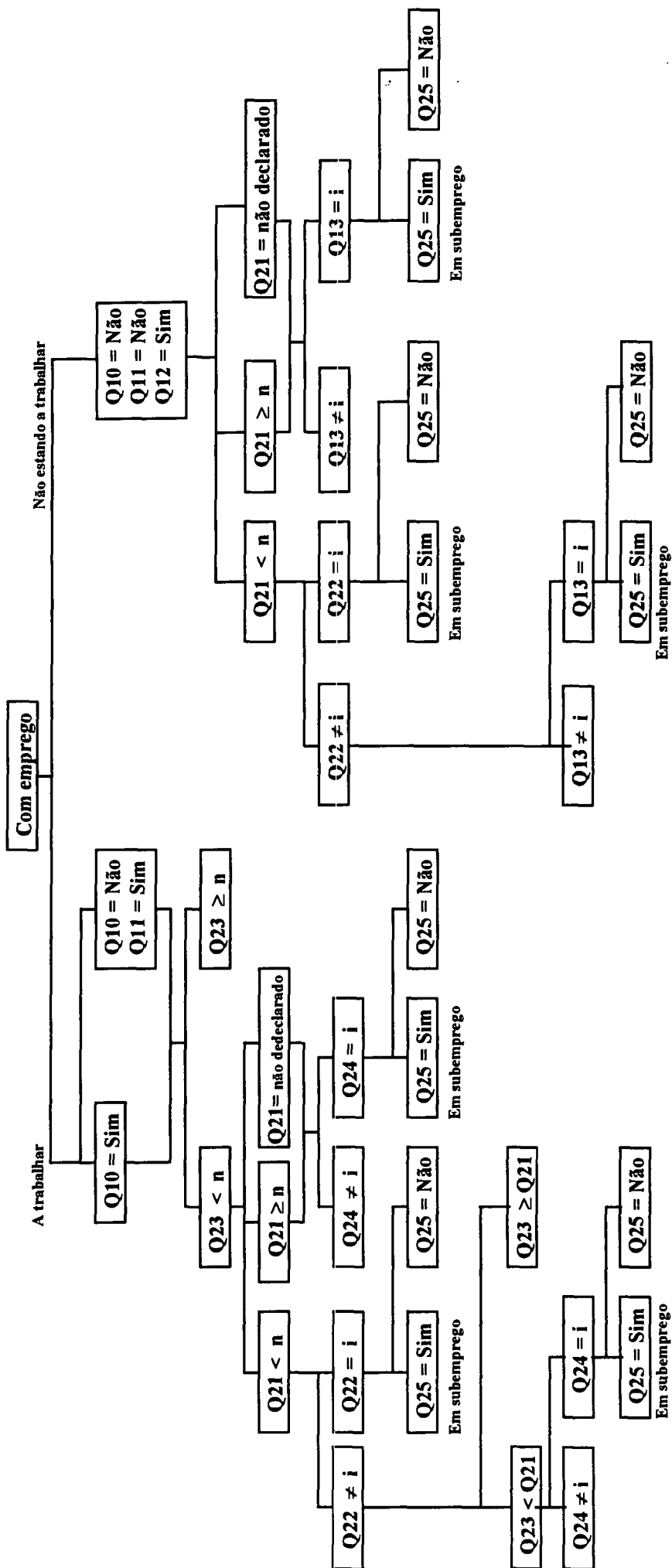
(3) pessoas habitualmente a trabalharem a duração normal que, devido a razões involuntárias (ou económicas), trabalharam menos do que a duração normal durante o período de referência e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional; e

Diagrama de fluxos 8. Diagrama de fluxos do questionário: Parte 4, Subemprego visível (sequência de perguntas extensa)



¹ Aplica-se também a pessoas que não declararam horas habituais (x em Q21); neste caso, n deve ser tomado como horas habituais

Figura 9. Classificação de subemprego visível (sequência extensa de perguntas)



Notas: n = número de horas considerado como duração normal do trabalho; i = razão involuntária (ou económica)

(4) pessoas que não declararam as horas habituais mas, durante o período de referência, trabalharam menos do que a duração normal por razões involuntárias (ou económicas) e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional.

As pessoas a trabalharem habitualmente menos do que a duração normal que, durante o período de referência, trabalharam efectivamente mais do que a duração normal, não são aqui consideradas como pertencentes aos actualmente em subemprego durante o período de referência, independentemente da razão para trabalharem habitualmente menos do que a duração normal.

Os visivelmente em subemprego, que “*não estão temporariamente a trabalhar*” durante o período de referência (parte B do diagrama de fluxos 8), podem ser identificados com base nas respostas às quatro seguintes perguntas: horas habituais de trabalho (Q21); razão para trabalhar habitualmente menos do que n horas (Q22); razão para a ausência ao trabalho (Q13, não reproduzida no diagrama de fluxos 8); e procura ou disponibilidade para trabalho adicional durante o período de referência (Q25). Uma combinação destas variáveis, conduz às seguintes quatro categorias de pessoas temporariamente ausentes ao trabalho, a serem incluídas entre os visivelmente em subemprego durante o período de referência (ver Figura 9):

(5) pessoas a trabalharem habitualmente menos do que a duração normal por razões involuntárias (ou económicas), que não estavam a trabalhar no período de referência, mas que estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional;

(6) pessoas a trabalharem habitualmente menos do que a duração normal por razões voluntárias (ou não-económicas), que não estavam a trabalhar durante o período de referência por razões involuntárias (ou económicas) e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional;

(7) pessoas habitualmente a trabalhar a duração normal que não estavam a trabalhar durante o período de referência por razões involuntárias (ou económicas) e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional; e

(8) pessoas que não declararam as horas habituais, não estavam a trabalhar no período de referência por razões involuntárias (ou económicas) e estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional.

Esta classificação permite fazer distinções entre diferentes categorias de pessoas actualmente em subemprego, durante o período de referência. Os grupos 1 e 5 são constituídos por pessoas para quem o subemprego visível é uma característica habitual da sua situação de trabalho, em oposição àquelas para quem o subemprego visível acontece ocasionalmente durante o período de referência específico do inquérito (grupos 2,3,6 e 7). Para além disso, entre estes últimos, pode distinguir-se entre os trabalhadores a tempo parcial em subemprego visível¹ (grupos 2 e 6) e os trabalhadores a tempo completo em subemprego visível (grupos 3 e 7).

As razões involuntárias (ou económicas) para trabalhar habitualmente menos do que a duração normal (item Q22) são: não conseguiram encontrar mais trabalho ou trabalho a tempo completo; período de recessão, época baixa; falta de matérias primas, de meios financeiros, de equipamentos, de clientes, etc., quando têm carácter permanente ao invés de temporário e, possivelmente, as razões específicas declaradas na categoria aberta “outra razão, especifique”. No item Q24 do Diagrama de fluxos 8, as categorias relacionadas com as razões involuntárias (ou económicas) para trabalhar efectivamente menos do que as horas habituais são, basicamente, as mesmas das do item Q24 do Diagrama de fluxos 7; contudo, no contexto da sequência de perguntas no Diagrama de fluxos 8, devem ser interpretadas como referindo-se apenas a situações temporárias. As perguntas Q25 e Q26 no Diagrama 8 são idênticas às do Diagrama 7. O mesmo se aplica à pergunta Q13, a qual, por razões de espaço, não é reproduzida no Diagrama 8, embora faça parte integrante da sequência de perguntas.

Ambos os métodos sugeridos para medição do número de pessoas em subemprego visível, colocam certos problemas habituais no desenho do inquérito. Um destes problemas, diz respeito à admissão, ou não, de respostas múltiplas às perguntas Q22, Q24 e Q13, sobre a razão das horas

¹ Os trabalhadores a tempo parcial, foram definidos na Secção 4 do Capítulo 5, como pessoas a trabalhar habitualmente menos, do que a duração normal de trabalho, por razões voluntárias (ou não-económicas).

de trabalho reduzidas ou a ausência ao trabalho. Em princípio, apenas deve ser assinalada uma categoria de respostas para estas perguntas. Se são permitidas respostas múltiplas, podem surgir ambiguidades quando uma das respostas corresponde a uma razão involuntária (ou económica) e outra a um motivo voluntário (ou não-económico). Nestas situações, deverá ser adoptada uma regra de prioridade para dar precedência a uma ou outra categoria de razões. Embora as respostas múltiplas tenham algumas vantagens analíticas, envolvem um maior esforço no processamento e análise de dados. As respostas únicas facilitam o processamento e a análise de dados e podem também conduzir a resultados mais precisos, na medida em que inquiridos e entrevistadores estão em melhores condições, do que qualquer regra automática do processamento de dados, para indicar a principal razão para trabalhar num horário reduzido ou para ter estado ausente ao trabalho.

Outra questão diz respeito às categorias de resposta aberta “outras” nos itens Q22, Q24 e Q13. Estas categorias, ao registarem aquelas razões que não correspondem a qualquer das categorias de resposta precodificadas, são utilizadas para esgotar toda a gama de possíveis motivos para trabalhar menos horas ou para estar ausente ao trabalho. No entanto, tais respostas podem ser adequadamente arrumadas numa das categorias “involuntária”(ou económica) ou “voluntária”(não-económica), quando é especificado com suficiente detalhe o motivo específico para o horário de trabalho reduzido ou para a ausência ao trabalho.

Deve também ser referido, que as categorias de respostas aqui enumeradas para as perguntas Q22, Q24 e Q13, pretendem ser ilustrativas sobre a razão da redução do horário de trabalho ou a ausência ao trabalho. Em aplicações específicas de inquérito, é importante que as categorias de resposta sejam cuidadosamente escolhidas, para que reflectam as circunstâncias nacionais e se possam aplicar a todas as categorias de trabalhadores, incluindo as pessoas com emprego a título independente, os trabalhadores familiares não remunerados, os trabalhadores ocasionais, as mulheres, os jovens e os trabalhadores idosos.

O fluxo de perguntas foi preparado em ambos os diagramas de fluxos do questionário, para evitar sistemas complicados de saltos nas perguntas e para que se tivessem em conta as categorias de resposta aberta nos itens Q22, Q24 e Q13. Por exemplo, a pergunta Q25 é colocada a todas as pessoas que trabalham em horário reduzido ou estão temporariamente ausentes ao trabalho, independentemente da natureza voluntária ou involuntária da razão declarada numa das questões precedentes (Q22, Q24 ou Q13). Por conseguinte, como se mostrou nas Figuras 8 e 9, a identificação dos que estão em subemprego visível, deverá fazer-se na fase de processamento de dados, tendo em conta todo o conjunto completo de respostas obtidas nas partes correspondentes do questionário.

3. Quantidade de subemprego visível

Conceitos

De acordo com as normas internacionais, a quantidade de subemprego visível refere-se ao total do “tempo disponível para trabalho adicional, durante o período de referência, de cada pessoa em situação de subemprego visível ... calculado em unidades de dias de trabalho, meios-dias ou horas, consoante for mais conveniente, em função das circunstâncias nacionais e dependendo da natureza dos dados recolhidos” (CIET, 1982).

As normas internacionais mencionam, especialmente, dois métodos para medir o “tempo disponível para trabalho adicional”, sem excluir outras possibilidades.¹ O primeiro método é baseado numa inquirição directa sobre a “duração do trabalho procurado”. O segundo método, denominado “distribuição do tempo de trabalho”, consiste em compilar, para cada pessoa a que respeite, um apanhado do tempo de trabalho total, potencialmente disponível, expresso em termos

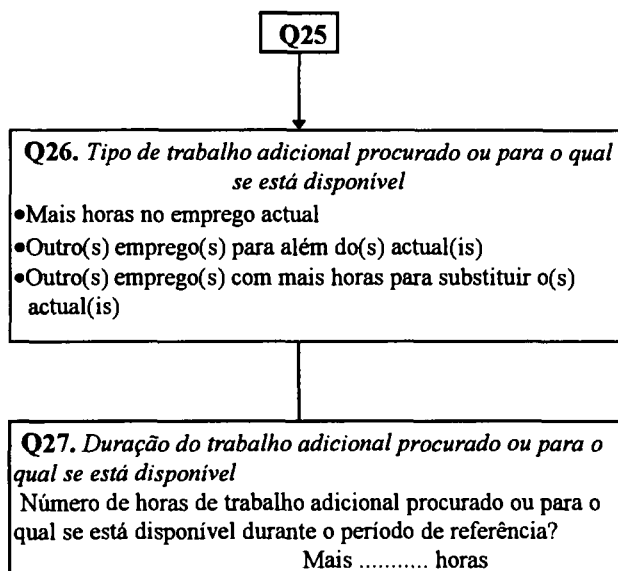
¹ Além destes dois métodos, pode deduzir-se analiticamente uma estimativa da quantidade de subemprego visível (ou uma estimativa composta da quantidade de desemprego e de subemprego visível) de acordo com determinados pressupostos. Um exemplo é a estimativa do “tempo perdido pela mão-de-obra” e dos seus componentes, “horas-homem perdidas pelos desempregados” e “horas - homem perdidas por trabalhadores a trabalharem involuntariamente a tempo parcial”, calculada pelo Departamento de Estatísticas do Trabalho dos Estados Unidos (Gilroy, 1975, quadro 1).

de tempo utilizado para trabalhar, de tempo disponível para trabalhar e de tempo não disponível para trabalhar, durante o período de referência. Quando aplicado a todas as pessoas incluídas na mão-de-obra, o método da distribuição do tempo de trabalho permite também a dedução de uma estimativa composta da quantidade actual de desemprego e de subemprego visível.

Duração do trabalho procurado

De acordo com as considerações anteriores sobre o critério de “procura ou disponibilidade para trabalho adicional” tendo em vista a identificação de pessoas em subemprego visível, a duração do trabalho procurado deve ser interpretada num sentido lato. Para aqueles que querem trabalhar mais horas no seu emprego actual, a “duração de trabalho procurada” deve referir-se ao número de horas de trabalho adicionais que a pessoa está à procura ou para as quais está disponível, até ao limite da duração normal de trabalho. Para aqueles que querem aumentar as suas horas de trabalho através de um emprego adicional, a “duração de trabalho procurada” deve referir-se ao número desejado de horas para este emprego adicional, até ao limite da duração normal de trabalho. Para aqueles que querem substituir o seu actual emprego por um outro com mais horas, a “duração do trabalho procurada” deve referir-se à diferença entre o número de horas desejado para o novo emprego e as horas de trabalho no actual; nos casos em que o número de horas desejado para o novo emprego ultrapassa a duração normal de trabalho, apenas deve ser tida em conta a diferença entre as horas normais de trabalho e as horas de trabalho no presente emprego.

Ao desenhar os questionários de inquéritos, uma pergunta sobre a “duração de trabalho adicional que se procura ou para a qual se está disponível” pode ser facilmente acrescentada à sequência de perguntas para identificar os que se encontram em subemprego visível. No contexto dos diagramas de fluxos do questionário apresentados na secção anterior deste capítulo, uma tal pergunta pode seguir-se imediatamente àquela outra sobre o tipo de trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível (Q26), como a seguir se indica.



São exemplos de formulações concretas de uma pergunta como a Q27 nos inquéritos nacionais à mão-de-obra, as seguintes: “Quantas horas mais teria desejado trabalhar durante os últimos sete dias?” (Zimbabwe); “De quantas horas mais, por semana, gostaria de aumentar o seu total de horas de trabalho?” (Suécia).

A quantidade total de subemprego visível pode ser obtida das respostas individuais à pergunta Q27, somando o montante de trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível, para todas as pessoas em subemprego visível. No entanto, o trabalho adicional que

excede a duração normal de trabalho, não deve ser tido em conta para o cálculo da quantidade total de subemprego visível.

Note-se também que, para as pessoas que declararam na pergunta Q26 desta sequência, que queriam mudar para um emprego com mais horas, o número de horas registado em Q27 não se deve referir à duração total de trabalho procurado para o emprego substituto, mas apenas à diferença obtida por comparação com o emprego actual; isto porque Q27 é formulado em termos de horas *adicionais* de trabalho.

A fim de facilitar a revisão e o processamento dos dados, a quantidade de subemprego visível deve, se possível, ser medida em termos de unidades de tempo uniformes para todos os indivíduos a que diga respeito. Dependendo das circunstâncias nacionais, estas unidades podem ser dias, meios-dias ou horas (conforme se sugeriu anteriormente).

Quadro 10. Distribuição do tempo de trabalho (Q27)

	2ª feira	3ª feira	4ª feira	5ª feira	6ª feira	sábado	domingo	Total
Tempo utilizado para trabalhar								
Tempo não aplicado no trabalho, voluntariamente								
Tempo não aplicado no trabalho, involuntariamente								
Tempo disponível para trabalhar								
Tempo não disponível para trabalhar								
Total								

Fonte: Uma versão ligeiramente modificada deste quadro foi utilizada nos Inquéritos Metodológicos da OIT em Kerala, Índia (OIT, 1983-84) e Costa Rica (Trigueros, 1986).

No caso de trabalhadores cuja remuneração não tem por base o tempo, tal como certas pessoas com emprego a título independente, trabalhadores pagos à peça, trabalhadores no seu próprio domicílio ou trabalhadores remunerados à tarefa, o conceito de “duração do trabalho procurado” pode necessitar de uma interpretação adicional. Por exemplo, muitas pessoas com emprego a título independente, podem não estar a raciocinar e a fazer declarações em termos de duração adicional de trabalho procurado ou para o qual se está disponível, mas sim em termos de quantidade adicional de encomendas que podem aceitar, do número extra de clientes a que podem fazer face, etc.. Uma conversão de tais respostas em unidades de tempo, pode ter um impacto negativo na qualidade dos resultados obtidos para estas categorias de trabalhadores.

Em geral, uma indagação directa sobre a duração do trabalho adicional procurado ou para o qual se está disponível, pode conduzir a uma insuficiente precisão dos dados, mesmo no caso de trabalhadores que são remunerados numa base temporal e para os quais não é necessária qualquer conversão. Isto deve-se a que, a abordagem directa, não contém uma comparação adequada entre o número declarado de horas adicionais procuradas ou para as quais se está disponível e o tempo de trabalho total, potencialmente disponível, dos inquiridos. Com a abordagem directa, é apenas obtida informação sobre duas das componentes do tempo de trabalho total, potencialmente disponível (tempo de trabalho durante o período de referência e tempo disponível para trabalho adicional), mas não sobre a terceira componente (tempo não disponível para trabalhar durante o período de referência). É assim provável que os inquiridos tendam a exagerar, ao declararem o número de horas adicionais de trabalho procurado ou para as quais estejam disponíveis. Tal situação pode levar a uma sobreestimação da quantidade total de subemprego visível.

Não obstante estas limitações, a abordagem da “duração do trabalho procurado” tem o mérito de ser simples, já que requer apenas mais uma pergunta. Por conseguinte, oferece a possibilidade de obter determinada informação sobre a quantidade de subemprego visível, com um pequeno custo adicional e com um reduzido esforço suplementar durante a entrevista e o processamento de dados.

Distribuição do tempo de trabalho

A quantidade de subemprego visível (isto é, tempo disponível para trabalho adicional) pode também ser medido com base numa folha resumo, compilada dia-a-dia, para cada pessoa em situação de subemprego visível. Esse tipo de folha resumo é mostrada no Quadro 10. Aí se regista, em cinco categorias, a distribuição do tempo total potencialmente disponível para trabalhar durante o período de referência: tempo utilizado para trabalhar e aplicado no trabalho; tempo utilizado para trabalhar, mas não aplicado no trabalho, por razões voluntárias (ou não-económicas); tempo utilizado para trabalhar, mas não aplicado no trabalho, por razões involuntárias (ou económicas); tempo disponível para trabalhar; e tempo não disponível para trabalhar.

Quadro 11. Exemplo de folha resumo de distribuição de trabalho

	2ª feira	3ª feira	4ª feira	5ª feira	6ª feira	sábado	domingo	Total
Tempo utilizado para trabalhar	1	1/2		1/2				2
Tempo disponível para trabalhar		1/2	1		1	1/2		3
Tempo não disponível p/ trabalhar				1/2		1/2	1	2
Total	1	1	1	1	1	1	1	7

Dependendo dos objectivos da medição, a folha resumo pode ser reduzida, combinando as categorias de várias formas. Por exemplo, para uma medição de desemprego em termos de tempo de trabalho, as primeiras três categorias podem ser combinadas numa única, dando assim origem à tricotomia “tempo utilizado para trabalhar”, “tempo disponível para trabalhar” e “tempo não disponível para trabalhar”.

Para medir a quantidade de subemprego visível, a menos que se utilize o quadro completo, é mais adequado combinar a segunda categoria com a quinta e a terceira com a quarta, resultando assim uma tripla classificação de categorias, que seriam agora denominadas de “tempo utilizado para trabalhar”, “tempo disponível para trabalhar” e “tempo não disponível para trabalhar” (ver Quadro 11). Esta situação advém de que, neste contexto, o tempo utilizável para trabalhar mas não aplicado no trabalho, deve ser contabilizado como tempo não disponível para trabalhar, se a ausência ao trabalho foi devida a razões voluntárias ou não-económicas (p.ex. férias, doença), ou como tempo disponível para trabalhar, se a ausência foi devida a razões involuntárias ou económicas (p.ex. desorganização temporária do trabalho) e a pessoa procurou emprego ou esteve disponível para trabalhar.

A folha resumo pode ser coligida em unidades de dias, meios-dias ou horas de trabalho. Se forem escolhidos os dias como unidades de tempo, apenas pode ser registada uma condição perante o trabalho em cada dia, para cada pessoa. Quando tal for considerado insuficiente, a folha resumo pode ser coligida com base em meios dias ou, mesmo, em unidades de tempo mais pequenas, dividindo o dia de trabalho em três ou quatro partes ou em horas. No entanto, deve referir-se que, quanto mais pequenas são as unidades de tempo, maior será, provavelmente, o esforço de resposta e mais complicado o processamento e a análise de dados.

O Quadro 11 dá um exemplo real de uma folha resumo desse tipo, mostrando os dados registados com a utilização de unidades de meio-dia. As unidades de tempo de meio-dia, permitindo um registo, por dia e por pessoa, até duas condições perante o trabalho, têm sido consideradas suficientes para a maioria das finalidades práticas, em especial para distinguir os trabalhadores a tempo completo dos trabalhadores a tempo parcial.

O quadro mostra a distribuição do tempo de trabalho de um trabalhador que, durante o período de referência, trabalhou um dia completo (2ª feira) e dois meios-dias (3ª e 5ª feira), estando disponível para trabalhar em dois dias completos (4ª e 6ª feira) e em dois meios-dias (3ª feira e sábado). No resto da semana (todo o Domingo e em metade de 5ª feira e de Sábado) a pessoa não estava disponível para trabalhar. No total, como se mostra na última coluna, a pessoa trabalhou o equivalente a dois dias, na semana de referência. No tempo restante, a pessoa esteve, em parte, disponível para trabalhar (o equivalente a três dias) e, noutra parte, indisponível (o equivalente a dois dias). De notar que os totais inseridos na última linha são constantes e iguais a

um para cada dia da semana de referência., somando sete no total da semana. Este exemplo concreto é típico de um regime de trabalho de um trabalhador ocasional.

Quando se colige a folha resumo apenas para as pessoas em subemprego visível, o total da segunda fila (tempo disponível para trabalhar), somado para todas as pessoas abrangidas, fornece a quantidade total do subemprego visível. Quando é preparada a folha resumo para todas as pessoas pertencentes à mão-de-obra, o total da fila correspondente dará uma estimativa composta da quantidade de desemprego e de subemprego visível do momento.

O método da distribuição do tempo de trabalho foi originalmente concebido em articulação com o Inquérito Nacional por Amostragem da Índia, como uma alternativa à estrutura da mão-de-obra (Índia, 1981). Foi elaborado para reflectir, de forma mais precisa, a situação do emprego na Índia, onde se considerava que muitos trabalhadores não se encontravam, nem plenamente com emprego, nem plenamente desempregados, mas, de facto, numa situação de períodos alternados de emprego e de desemprego, mesmo em períodos de tempo tão curtos, quanto o é uma semana.

No Inquérito Nacional por Amostragem da Índia, o método da distribuição do tempo de trabalho é utilizado para registar a condição perante o trabalho de cada pessoa pertencente à mão-de-obra, em cada um dos sete dias da semana de referência. Para esse fim, é utilizada uma folha resumo similar à descrita anteriormente, com unidades de tempo de meio-dia e 22 possíveis categorias para a condição perante o trabalho diária. Estas categorias de condição perante o trabalho aliam a situação na mão-de-obra com outras características económicas, inclusive a condição perante o emprego. Neste inquérito concreto, considera-se que uma actividade é exercida em “dia completo”, se teve uma duração de, pelo menos, quatro horas durante esse dia; se a actividade teve uma duração de pelo menos uma hora, mas foi inferior a quatro horas, é considerado “meio-dia”. São consideradas até quatro actividades distintas, por semana e por pessoa.

O método da distribuição do tempo de trabalho é, em certo sentido, uma versão abreviada de um inquérito sobre a utilização do tempo. Por isso, a sua utilização corresponde à recomendação da Décima Terceira CIET segundo a qual, “para proporcionar melhor e mais detalhada informação sobre o emprego, desemprego e subemprego e, também, para outras finalidades, ... devem ser feitas tentativas para, periodicamente, recolher estatísticas sobre a utilização do tempo” (CIET, 1982). Um dos pontos fortes do método da distribuição do tempo de trabalho, reside na sua capacidade para extrair informação plausível e consistente: o tempo utilizado para trabalhar, o tempo disponível para trabalhar e o tempo ocupado em outras actividades e, assim, não disponível para trabalhar, têm de ser avaliados para cada inquirido, de forma a que somem o total de tempo de trabalho potencialmente disponível durante o período de referência. A este respeito, o método da distribuição do tempo de trabalho é claramente superior ao da “duração do trabalho procurado”, que se examinou anteriormente.

Quadro 12. Composição da mão-de-obra segundo o número de dias de trabalho e de dias disponíveis para trabalhar, Índia, 1977-78 (em milhões).

	Número de pessoas	Dias totais de trabalho	Dias totais disponíveis para trabalhar
Mão-de-obra	239,2	1464,5	130,6
Com emprego	228,4	1464,5	57,4
A tempo completo, toda a semana	181,6	1271,8	---
Inferior ao tempo completo, toda a semana	46,8	192,7	57,4
Disponíveis para trabalho adicional	19,5	77,1	57,4
Não disponíveis para trabalho adicional	27,3	115,7	---
Desempregados	10,7	---	73,1
Toda a semana	10,1	---	70,7
Parte da semana	0,6	---	2,4

Fonte: “Relatório do segundo inquérito quinquenal sobre emprego e desemprego, Inquérito Nacional por Amostragem da Índia, 32ª série (Julho 1977-junho 1978), em Sarvekshana (Nova Deli, National Sample Organisation), Jul.-Out. 1981, Vol. V, Nos. 1 e 2, calculado a partir dos Quadros 39 e 40.

Para além disso, o método da distribuição do tempo de trabalho oferece possibilidades para a análise de dados que ultrapassam a avaliação da quantidade de subemprego visível. Por exemplo, com base nos resultados do Inquérito Nacional por Amostragem da Índia (Quadro 12), pode observar-se que, em 239,2 milhões de pessoas na mão-de-obra, 10,7 milhões estavam desempregados (10,1 milhões durante toda a semana e 0,6 milhões em parte da semana). Para além disso, o quadro mostra que 181,6 milhões de pessoas tinham emprego durante toda a semana e 46,8 milhões em parte da semana. Destes últimos, com emprego em parte da semana, 27,3 milhões não estavam à procura nem disponíveis para mais trabalho, enquanto 19,5 milhões estavam à procura ou disponíveis para trabalho adicional durante a semana. Este último valor fornece uma estimativa do número de pessoas em subemprego visível.

A quantidade total de subemprego visível é obtida por soma dos dias disponíveis para trabalhar, conforme declaração dos inquiridos. De acordo com o Quadro 12, a quantidade de subemprego visível pode ser obtida, multiplicando o número de pessoas em subemprego visível (19,5 milhões) pelo número médio de dias disponíveis para trabalhar (2,94), o que dá 57,4 milhões de dias-homem de subemprego visível por semana. Com base no Quadro 12, pode também ser calculada uma série de outros indicadores úteis, tais como:

Taxa de desemprego	$= \frac{10,7}{239,2} \times 100 = 4,5\%$
Número de pessoas em subemprego visível, como percentagem das pessoas com emprego	$= \frac{19,5}{228,4} \times 100 = 8,5\%$
- Taxa composta de desemprego e subemprego visível	$= \frac{130,6}{130,6 + 1464,5} \times 100 = 8,2\%$

Muitos outros tipos de estimativas podem ser deduzidas da distribuição do tempo de trabalho. Em particular, quando são analisados os dados dia-a-dia, podem aparecer muitos regimes de trabalho diferentes, p.ex., empregos a tempo completo durante toda a semana, a tempo completo em parte da semana, a tempo parcial em toda a semana e a tempo parcial em parte da semana. O método, se é levado a cabo através de uma série de inquéritos, abrangendo uma amostra representativa dos vários períodos de referência ao longo de um ano, pode também ser utilizado para estimar o tempo utilizado ou não utilizado para trabalhar, ao longo do ano. Estas estimativas podem ser expressas em termos de dias por pessoa ou horas por pessoa ou serem convertidas em unidades tipo de anos-pessoa a tempo completo.

Contudo, a adopção do método de distribuição do tempo de trabalho pode envolver, na prática, certos inconvenientes. A inclusão da folha resumo da distribuição do tempo de trabalho num questionário de inquérito da mão-de-obra, pode aumentar o seu custo, tal como aconteceria com quaisquer outras perguntas adicionais. Também afecta a extensão e a complexidade da entrevista, podendo assim originar uma necessidade de mais entrevistadores e com melhor preparação. Da mesma forma, pode haver um aumento do esforço exigido aos inquiridos, especialmente quando já lhes havia sido pedido anteriormente, no decurso da entrevista, para declararem as horas efectivamente trabalhadas, dia-a-dia. Para além disso, uma utilização exaustiva de toda a informação recolhida dessa forma, pode mostrar-se como uma tarefa muito pesada, no que concerne o processamento de dados e a análise dos mesmos.

Quando estes inconvenientes práticos são considerados importantes, podem ser reduzidos de várias maneiras. Por exemplo, a folha resumo pode ser coligida apenas para uma subamostra do inquérito ou apenas periodicamente, como um suplemento ao inquérito. A fim de reduzir o esforço de resposta, os entrevistadores podem ser instruídos para completar a folha resumo, utilizando informação já obtida do inquirido durante a entrevista. Finalmente, o processamento e

a análise de dados pode estar confinada às filas de total da folha, deixando de lado a informação dia-a-dia.

Não obstante estes problemas, o método da distribuição do tempo de trabalho tem demonstrado a sua utilidade, particularmente para inquéritos levados a cabo em países em vias de desenvolvimento. Se a folha resumo é coligida para todas as pessoas pertencentes à mão-de-obra (e não só para os que estão em subemprego visível), a mesma fornece um instrumento para a medição, quer da quantidade de subemprego visível, quer da utilização da mão-de-obra, o qual é particularmente adequado às situações de emprego nos países em vias de desenvolvimento.

4. Subemprego invisível

Conceitos

Em comparação com o subemprego visível, que é um conceito estatístico directamente mensurável, entre outros, pelos inquéritos à mão-de-obra, o subemprego invisível é “essencialmente, um conceito analítico, que reflecte uma má distribuição dos recursos de mão-de-obra ou um desequilíbrio fundamental entre a mão-de-obra e os outros factores de produção” (CIET, 1982). Os sintomas característicos do subemprego invisível, conforme é indicado nas normas internacionais, poderão ser “o baixo rendimento, a subutilização de qualificações, a fraca produtividade”. O estudo completo do subemprego invisível envolve a análise de uma grande variedade de dados.

As normas estatísticas internacionais sobre o subemprego invisível foram publicadas na resolução respeitante à medição e análise do subemprego e da subutilização da mão-de-obra, adoptada pela Décima Primeira CIET em 1966. A Décima Terceira CIET (1982) não trouxe qualquer outra contribuição para este assunto, deixando inalterada a resolução de 1966. Nesta resolução, são distinguidos dois aspectos do subemprego invisível: subemprego disfarçado e subemprego potencial. Não são dadas definições formais, embora sejam identificadas certas variáveis básicas para a medição, incluindo o rendimento, a qualificação profissional e a produtividade.

O subemprego disfarçado está relacionado com o critério de baixo rendimento ou de subutilização de qualificações, isto é, com situações em que o rendimento de uma pessoa, proveniente do seu emprego, é anormalmente baixo, ou a sua qualificação profissional está subutilizada. Assim, os dados sobre níveis de rendimento e níveis de qualificação são essenciais para a análise do subemprego disfarçado.

O subemprego potencial deve ser analisado com base no critério da baixa produtividade. Refere-se a situações em que uma pessoa tem um emprego num estabelecimento ou unidade económica com produtividade anormalmente baixa. São exigidos muitos dados para analisar o subemprego potencial. Não só são necessários dados sobre a produtividade dos estabelecimentos ou unidades económicas, mas também uma ligação desses dados aos das características individuais dos trabalhadores.

Com respeito a certos sectores da economia, em particular o sector agrícola, a resolução de 1966 introduziu um conceito adicional relacionado com o subemprego potencial. Este conceito é denominado “excedente de mão-de-obra” ou “reservas de mão-de-obra”. Pode ser estimado “por comparação entre as unidades de trabalho disponíveis e as unidades de trabalho efectivamente utilizadas ou que são necessárias segundo certas hipóteses relativas à produtividade” (CIET, 1966).

Problemas na medição

A resolução de 1966 não fez quaisquer sugestões específicas quanto aos métodos para medir os vários aspectos do subemprego invisível, à parte a menção de algumas possíveis fontes estatísticas. Isto deve-se a que a medição do subemprego invisível, envolve um número de dificuldades insolúveis. Em muitos países, dados adequados sobre rendimentos, níveis de qualificação e, particularmente, sobre produtividade, não existem ou apenas estão disponíveis para certas regiões, ramos concretos de actividades económicas ou categorias específicas de

trabalhadores. Quando os mesmos estão disponíveis, a sua qualidade é muitas vezes insatisfatória ou altamente irregular entre subgrupos da população visada. Por exemplo, os dados de rendimentos obtidos dos inquéritos à mão-de-obra ou aos orçamentos familiares são habitualmente mais precisos para os trabalhadores por conta de outrem com emprego regular, do que para as pessoas com emprego a título independente ou para os trabalhadores ocasionais.

A utilidade do critério de baixo rendimento pode ser questionada, como um sintoma de inadequação do emprego, na medição do subemprego invisível (subemprego disfarçado). Tem sido argumentado que, embora sob condições ideais, o rendimento pode ser encarado como reflectindo a produtividade, devido a certos factores institucionais, as flutuações de preços e a outras condições não-ideais, o rendimento nem sempre pode ser um indicador satisfatório da produtividade. Por exemplo, os baixos rendimentos auferidos por um trabalhador doméstico a tempo completo podem ser devidos ao regime geral institucional, mais do que à baixa produtividade. Da mesma maneira, as variações nos rendimentos recebidos por um trabalhador com emprego a título independente, podem ser devidos em grande medida às flutuações de preços e não à baixa produtividade. Assim, um baixo rendimento pode não significar, necessariamente, uma utilização inadequada de mão-de-obra. Por outro lado, em empresas familiares, os rendimentos podem ser recebidos em conjunto, por vários membros da família, tornando difícil determinar cada rendimento individual, na forma em que é necessário para a medição do subemprego invisível.

Estes problemas complicam-se, pelo facto de que os rendimentos, ao contrário do tempo trabalhado, podem ser acumulados e transferidos para diferentes períodos de referência. Por exemplo, os rendimentos recebidos em resultado de um emprego a título independente durante um período de tempo específico, podem não corresponder, necessariamente, ao volume de emprego durante esse mesmo período. Isto pode aplicar-se especialmente a explorações agrícolas que, em geral, recebem os rendimentos no fim da estação, pelo trabalho levado a cabo ao longo de todo o período do ciclo agrícola. O conceito de rendimentos, necessário à medição do subemprego invisível, não se presta à sua integração na estrutura da mão-de-obra, a qual é baseada num período de referência curto.

Podem ser avançados argumentos semelhantes contra o critério de subutilização de qualificações. Este critério é significativo, principalmente, no que respeita a pessoas que, no mínimo, têm o ensino secundário completo ou formação profissional, o que constitui um segmento da população relativamente pequeno em muitos países em vias de desenvolvimento. Mesmo para estes trabalhadores, a medição da utilização de qualificações pode ser extremamente difícil, já que ela deve envolver uma avaliação da qualidade dos postos de trabalho, face às qualificações dos seus titulares. Para além disso, devem ser introduzidas cláusulas especiais no desenho do questionário, para ter em conta as pessoas com habilitações escolares superiores que, voluntariamente, escolheram ocupações inferiores às que corresponderiam às suas qualificações.

A medição do subemprego potencial coloca ainda mais dificuldades. Ela envolve a tarefa complexa de comparar os dados relativos a trabalhadores individuais, com dados sobre a produtividade de estabelecimentos ou unidades económicas individuais. Esta tarefa pode ser proibitivamente complexa num inquérito às famílias sobre população activa. Podem obter-se melhores resultados com uma combinação de dados de diferentes fontes. Dados fiáveis sobre produtividade, podem apenas ser obtidos através de inquéritos aos estabelecimentos, enquanto dados adequados sobre os indivíduos, são recolhidos de melhor forma pelos inquéritos à mão-de-obra e outros efectuados junto das famílias.

Finalmente, quando se está a medir o subemprego invisível em relação aos rendimentos, níveis de qualificação ou produtividade, é necessário estabelecer limiares, abaixo dos quais os rendimentos serão considerados demasiado baixos, as qualificações subutilizadas ou a produtividade insuficiente. A determinação de tais limiares pode ser difícil e sujeita a divergências. O procedimento pode tornar-se bastante complexo, pois pode ser necessário aplicar diferentes limiares a distintos grupos populacionais ou tipos de unidades económicas. Por exemplo, pode ser necessário estabelecer diferentes limiares de rendimentos para as várias regiões de um país. Da mesma forma, pode ser necessário chegar a um acordo sobre distintos limiares de

qualificações para diferentes grupos profissionais ou sobre diferentes limiares de produtividade para os vários ramos de actividade económica.

Apesar destes problemas conceptuais e práticos, alguns países tentaram medir vários aspectos do subemprego invisível, utilizando uma estrutura denominada “utilização da mão-de-obra”. A estrutura da utilização da mão-de-obra foi desenvolvida no início dos anos 70 (Hauser, 1974) e aplicada principalmente nos países e territórios do Sudeste Asiático (Hong Kong, Indonésia, Malásia, Filipinas, Singapura e Tailândia). É uma tentativa para medir a inadequação do emprego num sentido lato, abrangendo não só o subemprego invisível, em termos de nível de rendimentos e utilização de qualificações, mas também o subemprego visível e o desemprego.

Dadas as sérias limitações inerentes à estrutura da utilização da mão-de-obra, muitos países não a adoptaram nos seus inquéritos regulares e outros deixaram de a utilizar após vários anos de experiência. Por conseguinte, esta estrutura não foi sancionada pela Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho. Reconhecendo os problemas envolvidos na medição do subemprego invisível, a Décima Terceira CIET especificou que “por razões operacionais, a medição estatística de subemprego pode limitar-se ao subemprego visível” (CIET, 1982).

Referências

- Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (CIET), 1948. “Resolution concerning statistics of multiple employment, underemployment and inadequate employment, with special reference to agriculture”, Sexta Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, Estudos e Relatórios, Nova série, No. 7. Genebra, OIT, Parte 4, p.67.
- 1954. “Resolution concerning measurement of underemployment”, Oitava Conferência dos Estatísticos do Trabalho, 1954. Genebra, OIT, 1955, p.62.
- 1957. “Resolution concerning measurement of underemployment”, Nona Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, 1957. Genebra, OIT, 1958, pp. 82-85.
- 1962. “Resolution concerning statistics of hours of work”, Recomendações Internacionais sobre Estatísticas do Trabalho. Genebra, OIT, 1976, pp. 58-60.
- 1966. “Resolution concerning measurement and analysis of underemployment and underutilisation of manpower”, *ibid.*, pp. 33-36.
- 1982. “Resolution concerning statistics of economically active population, employment, unemployment and underemployment” (texto também em Francês e Espanhol), em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1983-3, pp. xi-xvi.
- Ellingsøer, A. L. 1979. *Deltidsundersøkelsen 1978*, Rapp. 79/4. Oslo, Statistik Sentralbyrå.
- Gilroy, C.L. 1975. “Supplemental measures of labor force underutilization”, em *Monthly Labor Review* (Washington, DC, US Bureau of Labour Statistics), Maio 1975, pp. 13-23.
- Hauser, Ph. M. 1974. “The measurement of labour utilisation”, em *Malayan Economic Review* (Singapura), Abr. 1974, Vol. XIX, No. 1, pp. 1-15.
- Índia, 1981. “Report on the second quinquennial survey on employment and unemployment, Inquérito Nacional por Amostragem, 32º ciclo (Julho 1977- Junho 1978)”, em *Sarvekshana* (Nova Deli, National Sample Organisation), Julho-Out. 1981, Vol.V, Nos. 1 e 2.
- Organização Internacioanl do Trabalho (OIT), 1983-84. “ILO methodological survey on the measurement of employment, unemployment, underemployment and income in Kerala, Índia”, *Instructions to field staff*, Subrotinas 3 e 4, Questionário C. Documento não publicado, Genebra, OIT Departamento de Estatística, Set. 1983.
- 1988. Décima Quarta Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, 1987, *Relatório da Conferência*, Genebra.
- Sri Lanka, 1987. *Labour Force and Socio-Economic Survey 1985/86*. Relatório Preliminar, Colombo, Departamento de Recenseamentos e Estatísticos.
- Trigueros, R. M., 1986. “ILO methodological survey on the measurement of employment, unemployment and underemployment in Costa Rica” (em Espanhol, com sumários em Inglês e Francês), em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1986 - 1, pp. x-xx.

Medição das relações entre o emprego e o rendimento

8

1. Introdução

Conforme se examinou no capítulo anterior, a falta de adequação do emprego pode resultar de vários factores, entre os quais, os mais evidentes são: o volume insuficiente de emprego (em termos de horas trabalhadas) e os baixos padrões de remuneração. As estatísticas de desemprego e de subemprego visível apenas revelam o volume de emprego insuficiente, não proporcionando qualquer informação sobre a adequação dos rendimentos derivados do emprego, nem sobre os aspectos sociais relacionados com o emprego. São evidentes as limitações dos conceitos de desemprego e de subemprego visível como indicadores sociais, como é o caso, por exemplo, das pessoas que, embora com emprego completo em termos de horas, têm remunerações baixas e procuram trabalho adicional ou das pessoas com emprego a título independente, quando uma redução da procura acarreta uma baixa na intensidade do trabalho e um rendimento inferior e não uma redução das horas trabalhadas. Estas situações são tão importantes para as políticas de emprego, como o são o desemprego e o subemprego visível.

Para indicar a necessidade de complementar as estatísticas de desemprego e de subemprego visível, com outras que possam proporcionar uma visão dos aspectos do rendimento relacionados com a inadequação do emprego, a CIET 1982 introduziu certas directrizes para analisar as relações entre emprego e rendimento. Essas directrizes devem ser comprovadas com o conceito de subemprego invisível introduzido pela CIET 1966, que foi examinado no final do Capítulo precedente. Este último conceito pretende também medir a inadequação do emprego em termos de rendimento, mas com um objectivo de medição diferente, no qual o rendimento é examinado a partir dos aspectos de produção e de produtividade, em vez dos aspectos sociais e de bem estar mencionados anteriormente.

A Conferência de 1982 distinguiu dois objectivos para analisar as relações entre emprego e rendimento. O primeiro objectivo é analisar “a capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas” (CIET, 1982). Pretende identificar aquelas actividades que sejam, para dada utilização de mão-de-obra, mais remunerativas do que outras. Tal informação é importante para a formulação e avaliação de políticas de promoção de emprego. O ponto de convergência de tais políticas, especialmente em países em vias de desenvolvimento, é a criação e expansão do emprego produtivo com a finalidade de ir ao encontro das necessidades básicas das pessoas de menores recursos e de resolver os problemas da pobreza. Neste contexto, quem planeia, necessita de dados detalhados sobre a capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas e de dados sobre o rendimento de pessoas com emprego a título independente em comparação com os das pessoas com emprego remunerado, para a escolha de estratégias adequadas de desenvolvimento.

O segundo objectivo é identificar “o número e características das pessoas que não conseguem assegurar o seu bem-estar económico, a partir das oportunidades de emprego que estão disponíveis para elas” (CIET, 1982). Este objectivo destina-se a fornecer dados para a formulação e avaliação de políticas de bem estar social. Tenta identificar os grupos vulneráveis que experimentam dificuldades económicas relacionadas com o emprego, isto é, referir o fracasso das pessoas para atingir um certo nível de bem estar, face à sua condição perante o emprego.

O obstáculo para alcançar estes objectivos verifica-se, porque não existe uma relação simples entre a condição perante o emprego e as dificuldades económicas, mas sim uma variedade de relações complexas. Uma ilustração deste facto pode ser dada pelas pessoas com baixas remunerações, como é o caso de muitos trabalhadores subalternos que, de facto, estão a viver em famílias ou agregados familiares cujo rendimento total não é baixo, porque existem outros membros da família ou agregado familiar que obtêm rendimentos, porque estão a receber rendimentos de outras fontes, etc.. Podem também existir situações em que os ganhos de uma família ou do chefe da família não sejam baixos em si mesmos, mas são no entanto insuficientes para satisfazer as necessidades da família ou agregado familiar, porque a dimensão destes é grande, porque não existem outras fontes de rendimento, etc.. Assim, a avaliação das dificuldades económicas relacionadas com o emprego envolve não só a medição da situação do emprego e rendimento dos indivíduos, mas também essa medição no contexto das circunstâncias das suas famílias ou agregados familiares.

A restante parte deste capítulo está organizada da seguinte maneira. A próxima secção (Secção 2) trata do primeiro objectivo da medição, isto é, a medição das relações do emprego e do rendimento para identificar a capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas. A Secção 3 ocupa-se do outro objectivo da medição, nomeadamente as relações entre emprego e bem-estar económico, para identificar as pessoas com dificuldades económicas relacionadas com o emprego. Em cada secção, são discutidas em primeiro lugar as questões especiais da medição, sendo depois introduzidos os correspondentes conceitos de emprego e rendimento e, finalmente, são sugeridas certas estratégias gerais para a recolha de dados.

Dado que até à data, existe, nacional ou internacionalmente, uma experiência relativamente pequena sobre estes temas, não pode ainda ser feita qualquer tentativa para dar sugestões detalhadas sobre a formulação das perguntas e o desenho do questionário. Aqui, preocupar-nos-emos com a utilização conjunta de dados acerca do emprego e do rendimento, mais do que com a obtenção de dados, tal como se fez noutros capítulos. Por isso, o capítulo termina com sugestões respeitantes aos apuramentos e não com propostas para o desenho do questionário.

2. Capacidade das actividades em criarem rendimento

Questões relativas à medição

Um requisito fundamental para a medição da capacidade criadora de rendimento das diferentes actividades económicas é o da estrita coerência entre os dois grupos de estatísticas envolvidos, isto é, entre os dados sobre emprego e os dados sobre rendimento proveniente do emprego. Existem três outros requisitos importantes. Primeiro, em contraste com os dados da mão-de-obra, os dados aqui requeridos não se referem a *atributos* (por exemplo, se a pessoa trabalhou, ou não, na semana anterior, ou se a pessoa estava disponível para trabalhar, ou não) mas a *quantidades* (por exemplo, horas trabalhadas, rendimento recebido, etc.). Em segundo lugar, os dados requeridos não dizem respeito a *valores* isolados (por exemplo, quantas pessoas estavam desempregadas), mas a *relações* (por exemplo, a quantidade de emprego que produz determinado rendimento). Em terceiro lugar, a unidade de análise não é o membro *individual* do agregado familiar, mas a *actividade económica* na qual os indivíduos estão ocupados. Deste modo, a primeira preocupação aqui, não é saber quanto ganha um indivíduo no seu emprego, mas sim determinar qual o rendimento produzido por determinada actividade económica.

Unidade de análise

Em teoria, a actividade económica deve ser definida, para os fins propostos, como o conjunto mais pequeno de tarefas para as quais o rendimento recebido é discernível. Na prática, para a generalidade dos casos, uma actividade deve ser adequadamente caracterizada por profissão e actividade, codificada ao nível mais detalhado que ainda seja significativo, dada determinada dimensão da amostra. Uma actividade económica pode ser, por exemplo, costura numa indústria de confecções, condução de camiões na construção civil ou na agricultura. Nos casos em que uma actividade é realizada em conjunto por vários indivíduos e envolve diferentes

postos de trabalho (profissões), de tal forma que o rendimento recebido não pode ser atribuído, separadamente, a cada posto de trabalho individual, todos os postos de trabalho devem ser considerados conjuntamente como parte de uma actividade. Tais situações podem surgir em empresas familiares, em particular na agricultura.

Períodos de referência

Para cada actividade definida desta forma, o rendimento por ela gerado deve ser relacionado com o respectivo volume de emprego utilizado. Por conseguinte, um requisito fundamental consiste em os dados de rendimento e de emprego se basearem num *mesmo* período de referência. O período de referência adequado pode divergir de actividade para actividade, dependendo do desenho do inquérito. Para cada actividade, pode ser escolhido com base no seu ciclo de criação de rendimento. Por exemplo, no caso de empregos da administração pública, o período de referência adequado pode ser um mês, o que corresponde à frequência do pagamento das remunerações. No caso de emprego ocasional, onde as remunerações são recebidas diária ou semanalmente, o período de referência adequado pode ser a semana. Para as actividades agrícolas de emprego a título independente, o período de referência adequado pode ser definido em termos do ciclo de colheitas ou de comercialização, por exemplo, quatro meses para o algodão, um ano para a uva.

Deve ser mencionado que, muito embora para fins de medição, as diferentes actividades possam requerer variados períodos de referência, para fins analíticos os resultados podem necessitar de ser convertidos a uma única unidade tipo de tempo, sejam os dias ou as horas.

Volume de emprego

Para cada actividade considerada no inquérito, os dados de emprego necessários são as horas (ou dias) trabalhados e o tipo de actividade. As horas ou dias trabalhados devem referir-se ao total da mão-de-obra utilizada na actividade durante o período de referência. Dada a definição de actividade aqui utilizada, as horas ou os dias trabalhados numa dada actividade podem referir-se ao tempo trabalhado por mais do que uma pessoa. Pode ser esse o caso de muitas empresas familiares, onde vários membros do agregado familiar dispõem tempo na mesma actividade, para a qual o rendimento é recebido em conjunto e não pode ser atribuído a cada pessoa separadamente.

O tipo de actividade é caracterizado pela profissão, ramo de actividade económica e pelo contexto institucional no qual a actividade é exercida (emprego a título independente ou emprego remunerado, empresa familiar ou empresa não-familiar, etc.).

Rendimento do emprego

O objectivo da medição requer dados sobre o rendimento resultante do emprego, no seu sentido restrito. Quando o rendimento criado por uma actividade inclui uma remuneração para o capital investido, assim como para a mão-de-obra utilizada, deve ser apenas considerada, em princípio, a componente correspondente à mão-de-obra utilizada.

Rendimento do emprego remunerado

No caso do emprego remunerado, o rendimento do emprego inclui ordenados, salários e outros ganhos em dinheiro e em géneros. Os ganhos (que têm por base os ordenados e os salários) abrangem todos os pagamentos que os trabalhadores por conta de outrem recebem relativamente ao seu trabalho, quer em dinheiro, quer em géneros, a remuneração paga pelo empregador e referente a tempo não trabalhado (excluindo as indemnizações por despedimento e/ou falta de pré-aviso), prémios e gratificações, e prestações familiares e subsídios de habitação pagos directamente pelo empregador. A definição completa de “ganhos”, conforme foi formulada pela Décima Segunda CIET (1973), encontra-se reproduzida no Apêndice 4.

Ao medir o rendimento do emprego remunerado, pode ser mais adequado, quando possível, incluir não só os ganhos, mas também as prestações líquidas correntes da segurança social e dos sistemas de seguros para os trabalhadores por conta de outrem, tais como, subsídio de

maternidade, seguro de doença e de acidente, prestações familiares consideradas como subsídios de segurança social, indemnizações por despedimento ou rescisão do contrato. Este conceito amplo é denominado “rendimento do trabalhador por conta de outrem” e abrange todos os pagamentos ou subsídios em dinheiro ou em géneros recebidos pelo trabalhador por conta de outrem em virtude desse(a) seu(sua) actual situação na profissão(OIT, 1979). No sector informal, onde os trabalhadores por conta de outrem não beneficiam das pensões e subsídios dos sistemas de segurança social, os conceitos de ganhos e de rendimento do trabalhador por conta de outrem são coincidentes.

Rendimento do emprego a título independente

O rendimento proveniente do emprego a título independente deve referir-se ao rendimento empresarial líquido, isto é, a remuneração do trabalhador independente, pela mão-de-obra aplicada na actividade. Embora a medição do rendimento do emprego remunerado não coloque grandes dificuldades conceptuais nas aplicações de inquéritos, tal tipo de problemas pode surgir no caso do rendimento do emprego a título independente. Na prática, para muitas actividades independentes, não é possível distinguir-se o rendimento da mão-de-obra, do do capital. Em geral, apenas é mensurável o total dos dois rendimentos, denominado “rendimento empresarial bruto”, que é obtido por subtracção das despesas de fabrico à produção bruta.

Para cada actividade económica, a produção pode ser definida como o valor de todos os bens e serviços produzidos, incluindo qualquer parte da mesma que tenha sido retida para autoconsumo, ou entregue sem encargos, ou a preços reduzidos, à mão-de-obra contratada (Nações Unidas, 1977). Por exemplo, a produção bruta de uma alfaiataria será o valor total das roupas vendidas, mais o montante total recebido pelos arranjos, alterações e outros serviços. Da mesma forma, a produção bruta de uma exploração agrícola será o valor total da produção vendida, mais o valor estimado de qualquer produção retida para autoconsumo e de qualquer produção entregue, como parte dos salários, à mão-de-obra contratada. Os valores estimados devem ser baseados, sempre que possível, nos preços de venda à saída da fábrica ou da quinta (Nações Unidas, 1977, § 4.18).

As despesas de produção incluem os pagamentos à mão-de-obra contratada, em dinheiro e/ou em géneros, e outras despesas correntes da actividade económica, tais como, a aquisição de matérias primas, combustível, ferramentas e equipamento, pagamentos de alugueres e de juros de empréstimos, despesas de transportes e gastos comerciais. No caso de uma exploração agrícola, as despesas de produção incluem pagamentos em géneros à mão-de-obra contratada, tais como cereais, refeições, bebidas e alojamento. Outros gastos de produção incluem: o custo das sementes, sejam elas adquiridas ou produzidas pelo próprio agricultor, forragens, adubos, fertilizantes; encargos com o aluguer de animais de carga, com a irrigação, com os equipamentos e maquinaria, com o combustível; custos de reparações e de manutenção normal do equipamento agrícola, de armazenamento e transporte, de comercialização; e outras despesas tais como os impostos sobre o rendimento agrícola, juros, etc..

Para uma dada actividade económica, a diferença entre produção bruta e despesas de produção fornece o “rendimento empresarial bruto”. Como se referiu anteriormente, este conceito representa tanto o rendimento do factor trabalho, como o de outros factores de produção que são propriedade do trabalhador a título independente. A fim de isolar o rendimento do trabalho, é necessário deduzir do rendimento bruto empresarial, o valor dos activos produtivos consumidos na criação desse rendimento e chegar, assim, ao “rendimento líquido empresarial”. Para este fim, em princípio, devem ser recolhidos os dados sobre a depreciação dos activos produtivos, a custos de substituição. No entanto, na prática, pode mostrar-se extremamente difícil obter os dados necessários à realização desse objectivo. O “rendimento empresarial líquido” pode no entanto ser obtido através de processos analíticos (Chiswick, 1981).

Deve ser mencionado que, para certas actividades relacionadas com o emprego a título independente, em particular aquelas que envolvem poucos ou nenhuns activos produtivos, o rendimento empresarial bruto pode ser uma estimativa suficientemente aproximada do rendimento empresarial líquido, de forma que pode não ser necessário o recurso a métodos analíticos.

Exemplos dessas actividades são habitualmente encontradas no artesanato, nos serviços e no sector informal, onde se enquadram trabalhadores tais como os pedreiros por conta própria e os engraxadores. Os trabalhadores a título independente, nestes tipos de actividades, são geralmente remunerados de acordo com tarifas ao tempo ou à peça e a sua utilização de capital é nula ou negligenciável. Embora estas categorias de trabalhadores devam ser consideradas como a título independente, de acordo com a actual classificação de condição perante o emprego, para efeitos de medição das relações entre rendimento e emprego o seu tratamento é similar ao dos trabalhadores por conta de outrem. A recolha de dados sobre rendimento do emprego para estas categorias de trabalhadores não deverá colocar especiais dificuldades e pode considerar-se que o rendimento medido representa, apenas, o do factor trabalho.

Nas empresas familiares, ou, mais geralmente, nas actividades a título independente realizadas em conjunto por vários membros do agregado familiar, o rendimento do emprego a título independente é ganho também em conjunto e só pode ser registado como tal. Como o objectivo é a medição das capacidades de criação de rendimento das diferentes actividades económicas, não é necessário tentar repartir o rendimento entre os membros do agregado familiar que contribuíram com o seu trabalho para actividade. Aquando da compilação dos correspondentes dados de emprego, os quais são habitualmente obtidos em separado para cada indivíduo, é necessário assegurar que é registada toda a mão-de-obra utilizada.

Relacionando volume de emprego e rendimento do emprego

No Quadro 13 apresentam-se, como exemplo, os resultados básicos a serem apurados para identificar a capacidade de criação de rendimento das actividades económicas. Conforme pode ser observado no quadro, as actividades económicas estão diferenciadas segundo a condição perante o emprego dos indivíduos que as realizam. Certas actividades, podem assim ser registadas, tanto no emprego remunerado, como no emprego a título independente. Esta distinção permite comparar a capacidade de criação de rendimento de uma actividade de emprego remunerado com a da mesma actividade realizada com base num emprego a título independente.

Deve referir-se que pode não ser possível obter os dados sobre volume de emprego e de rendimento, através de perguntas directas. Em geral, têm de ser calculados com base em informação mais detalhada, como se mostra na folha de cálculo.

O Quadro 13 dispõe de uma coluna (coluna 1) para a duração do período de referência, já que as diferentes actividades económicas podem necessitar de vários períodos de referência. Duas outras colunas (colunas 2 e 3) permitem registar o volume total de emprego e de rendimento criado para cada actividade económica, durante o período de referência, como média de todas as unidades económicas dessa actividade. A capacidade de criação de rendimento das actividades pode então ser calculada por unidade de mão-de-obra utilizada (última coluna do quadro). As comparações entre as diferentes actividades serão afectadas pelas diferenças na duração dos períodos de referência, a menos que seja feita uma uniformização nesse sentido.

Recolha de dados

Os objectivos e conceitos da medição, introduzidos anteriormente, têm implicações importantes na recolha de dados. Como a medição da capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas, não faz ainda parte do programa de estatísticas regulares dos países e não existe experiência com métodos alternativos, não é possível formular directrizes internacionais, já comprovadas, sobre este tema.

No entanto, nas actividades de emprego remunerado e, possivelmente, nas de emprego a título independente, que fornecem serviços similares aos dos trabalhadores por conta de outrem, a medição não deve apresentar especiais dificuldades. Na maior parte dos casos, será suficiente complementar um inquérito à mão-de-obra que já existia, com um outro sobre o volume de emprego e o correspondente rendimento do emprego, medido relativamente a um período de referência adequado para cada actividade económica e distinguindo entre a actividade principal e a secundária.

Se o objectivo é abranger todas as actividades de emprego a título independente, é pouco provável que a informação necessária possa ser obtida com o detalhe e a precisão suficientes, por uma simples extensão do inquérito à mão-de-obra convencional. Os períodos de referência variáveis, a exploração detalhada da mão-de-obra total utilizada, a produção bruta, as despesas de produção e uma indagação sobre o consumo de capital fixo, são difíceis de incorporar em tais inquéritos. Pode ser mais conveniente obter os dados necessários, directamente das unidades económicas ou dos estabelecimentos. Pode algumas vezes ser aberta uma excepção para as actividades das empresas familiares, quando tal tipo de empresas é importante e seja necessário levar a cabo inquéritos às famílias especialmente desenhados.

Quadro 13. Capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas

Actividade económica	Duração do período de referência	Duração do trabalho (em dias ou horas) durante o período de referência	Rendimento do emprego	Rendimento do emprego por hora ou dia trabalhado
	(1)	(2)	(3)	(3):(2)
Emprego remunerado				
Emprego a título independente fornecendo serviços similares aos do emprego remunerado				
Outro emprego a título independente				

Folha de cálculo para uma dada actividade económica

	Emprego remunerado	Emprego a título independente fornecendo serviços similares aos do emprego remunerado	Outros empregos a título independente
Volume de emprego	1. Duração do período de referência (coluna 1 do quadro anterior) 2. Número de pessoas com emprego 3. Número de semanas trabalhadas 4. Número de horas/dias trabalhados por semana 5. Volume de emprego (2×3×4; coluna 2 do quadro anterior)		
Rendimento do emprego	6. Ordenados e salários directos 7. Outros ganhos em dinheiro ou em géneros 8. Subsídios líquidos correntes da segurança social e de sistemas de seguros para os desempregados 9. Rendimento dos trabalhadores por conta de outrem	6. Produção bruta 7. Despesas de produção 8. Rendimento empresarial bruto (6 - 7) 9. Rendimento empresarial líquido (9 = 8; coluna 3 do quadro anterior)	6. Produção bruta 7. Despesas de produção 8. Rendimento empresarial bruto (6 - 7) 9. Consumo de capital fixo 10. Rendimento empresarial líquido (8 - 9; coluna 3 do quadro anterior)

3. Emprego e bem-estar económico

Questões sobre a medição

Como se mencionou anteriormente, a medição das relações entre o emprego e o bem-estar económico pretende determinar “o número e as características das pessoas que não conseguem assegurar o seu bem-estar económico, a partir das oportunidades de emprego que estão

disponíveis para elas” (CIET, 1982). Isto requer a ligação entre a condição perante o emprego dos indivíduos e a sua situação económica.

Uma dificuldade para relacionar a condição perante o emprego com a situação económica diz respeito às unidades de medição. A unidade para a avaliação da condição perante o emprego é o *indivíduo*, enquanto a situação económica está relacionada com as circunstâncias da *família* ou do *agregado familiar*. Outra dificuldade diz respeito ao enquadramento temporal da medição. O período de referência para medir a condição perante o emprego com base na estrutura da mão-de-obra é, em geral, de *uma semana*, enquanto o período de referência adequado para medir a situação económica é de *um ano*.

Existe também uma dificuldade conceptual para relacionar os dois conjuntos de estatísticas, dado que a natureza das variáveis envolvidas é diferente. Se a situação económica for medida pelo rendimento, pode ser disposta numa escala perfeitamente definida: quanto mais elevado for o rendimento, melhor será a situação económica ou, vice-versa, quanto mais baixo o rendimento, pior estará a situação económica. No entanto, não pode ser estabelecida uma escala ordenada deste tipo para a variável condição perante o emprego, visto que os seus elementos básicos (emprego, desemprego e inactividade) não podem ser inequivocamente ordenados. Enquanto que, de um modo geral, o emprego pode ser considerado como tendo preferência relativamente ao desemprego, não pode ser estabelecida uma relação similar entre outros pares de variáveis, já que a inactividade pode ter preferência relativamente ao desemprego ou, mesmo, em relação ao emprego.

Para lá destas dificuldades, outros problemas de medição têm de ser abordados, ao relacionar a condição perante o emprego com a situação económica, incluindo uma classificação operacional da condição perante o emprego relativamente a um período de referência longo, uma definição adequada de rendimento como uma medida da situação económica e um “rendimento tipo”, em comparação com o qual, pode ser avaliado o bem-estar económico dos indivíduos ou famílias (agregados familiares).

Este capítulo prossegue com o exame sucessivo de cada um destes assuntos. Os quadros básicos e os requisitos de dados que acompanham cada assunto, mostram como se analisam as relações entre a condição perante o emprego e a situação económica e identificam os indivíduos que experimentam dificuldades económicas relacionadas com o emprego.

Unidade de análise

Como o objectivo da medição é a identificação do número e características das *pessoas* que experimentam dificuldades económicas relacionadas com o emprego, consequentemente, a unidade básica deverá ser a pessoa individual. No entanto, o bem-estar económico de uma pessoa depende não só das suas características individuais, mas também das características da sua família (agregado familiar). Isto significa que, ao avaliar a situação económica, o indivíduo tem de ser analisado no contexto da família (agregado familiar) onde se insere. Neste contexto, a família (agregado familiar) deve ser considerada como uma unidade complementar de análise, no sentido de que as suas características são tomadas em conjunto com as do indivíduo. Assim, uma das características de um indivíduo é o rendimento da sua família ou agregado familiar. Este procedimento resolve o problema de relacionar os dois conceitos que têm unidades de medida diferentes.

Período de referência

A análise das relações entre a condição perante o emprego e a situação económica deve basear-se num único período de referência. Visto que a situação económica, medida em termos de rendimento, não pode ser avaliada de forma significativa com base num período de referência curto (devido à sazonalidade e a outras irregularidades na recepção de certos tipos de rendimento), é necessário medir ambas as variáveis - situação económica e condição perante o emprego - utilizando um período de referência longo, por exemplo, um ano. Para além disso, a utilização de um período de referência longo permite a análise da relação entre os empregos do tipo em parte do ano e intermitente e o baixo rendimento. Quando tem também interesse a

medição das dificuldades económicas de curto prazo, a situação económica e a condição perante o emprego podem ser avaliadas com base, tanto no período de referência longo, como no curto, por exemplo, um trimestre ou um mês.

A utilização de um período de referência longo está de acordo com a norma internacional, a qual estabelece que, “à fim de obter medidas completas das relações entre emprego e rendimento, as medições do emprego, rendimento do emprego e rendimento do agregado familiar devem referir-se à permanência da população no trabalho, ao longo de um período de referência longo, de preferência um ano” (CIET, 1982). Um tal período de referência longo deve permitir a inclusão de “não só o emprego principal, mas também quaisquer empregos ou ocupações secundárias e outras fontes de rendimento”.

As considerações envolvidas na escolha do período de referência longo (por exemplo, o ano de calendário precedente ou os 12 meses anteriores à data de entrevista) são semelhantes aos que se examinaram relativamente à medição da população habitualmente activa.

Condição perante o emprego

A condição perante o emprego refere-se à permanência de uma pessoa no emprego durante o período de referência longo (um ano). Durante o período de referência de um ano, os indivíduos podem combinar épocas de emprego, de desemprego e de inactividade de muitas formas diferentes e por razões as mais diversas. Como poderá não ser, nem prático, nem desejável, enumerar todas as possíveis combinações, é necessário resumir as situações principais em categorias relevantes, mais vastas, para a medição das dificuldades económicas relacionadas com o emprego. Ao nível mais agregado, pode ser proposta a classificação seguinte:

- Emprego durante todo o ano
- Emprego durante parte do ano, sem desemprego
 - por razões involuntárias
 - por razões voluntárias, exclusivamente
- Desemprego em algum tempo durante o ano
 - com algum emprego
 - sem emprego

Ao classificar uma pessoa em uma destas categorias de condição perante o emprego, devem ser tidas em conta todas as actividades realizadas durante o ano de referência, incluindo actividades simultâneas (pluriemprego).

A classificação aplica-se a todas as pessoas com alguma participação na mão-de-obra durante o ano de referência. Não abrange pessoas que se situam fora da mão-de-obra durante todo o ano, entre as quais podem estar alguns trabalhadores desencorajados, que não estão, nem na situação de com emprego, nem na de desemprego durante o ano. Tais pessoas foram excluídas, mesmo que possam ter experimentado dificuldades económicas durante o ano, porque a sua dificuldade não é encarada como tendo relação com o emprego. Deve referir-se, contudo, que os movimentos anuais de entrada e saída deste grupo têm de ser considerados para comparações de um ano com outro.

As condições perante o emprego referidas anteriormente, foram escolhidas com a ideia de as relacionar com a situação económica, para que se identifiquem os principais tipos de dificuldades económicas relacionadas com o emprego como, por exemplo, ganhos baixos apesar de ter emprego durante todo o ano, ganhos baixos devido ao desemprego ou ao emprego, por motivos involuntários, apenas em parte do ano. As categorias sugeridas podiam estar mais subdivididas, para que reflectissem a gravidade ou a acumulação dos problemas de emprego, assim como o grau de vínculo à mão-de-obra das pessoas que experimentam dificuldades económicas. Isto pode ser feito introduzindo mais variáveis, tais como a duração do emprego durante o ano, a duração e número de épocas de desemprego durante o ano, etc..

Situação económica

A variável “situação económica” pretende medir o nível de bem-estar económico dos indivíduos. Como uma das aproximações para essa finalidade, é utilizado o rendimento. São

relevantes, neste contexto, duas medidas do rendimento: rendimento do emprego e rendimento da família ou agregado familiar.

Rendimento individual do emprego

O rendimento do emprego mede a contribuição que o indivíduo pode obter, exclusivamente do seu emprego, para o bem-estar económico da família ou do agregado familiar. Este rendimento resulta directamente do envolvimento do indivíduo no processo de produção, seja como trabalhador por conta de outrem, seja como trabalhador a título independente. A definição de rendimento do emprego, para a presente finalidade, deve ser a mesma da dos rendimentos primários do Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas (SCN), isto é, a soma das remunerações dos trabalhadores por conta de outrem e dos rendimentos empresariais brutos (Nações Unidas, 1977, pág. 45).

As remunerações dos trabalhadores por conta de outrem incluem os ordenados e salários, em dinheiro e em géneros. O rendimento empresarial bruto é obtido, deduzindo as despesas de produção ao produto bruto da empresa, dirigida pelo trabalhador a título independente. Na medida do possível, a produção bruta deve incluir os bens e serviços retidos para autoconsumo e, portanto, não comercializados, de acordo com os limites da definição de produção do Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas (Dupré et al., 1987).

No caso das empresas familiares, o rendimento empresarial bruto recebido, corresponde à quantidade de trabalho e de capital utilizada de todos os membros do agregado familiar ocupados nas actividades da empresa familiar. A fim de obter o rendimento do emprego de cada indivíduo, o rendimento empresarial bruto deve ser repartido entre os membros do agregado que trabalham. Um dos métodos possíveis consiste na repartição proporcional ao número de horas ou dias trabalhados.

Rendimento da família ou do agregado familiar

O rendimento da família ou do agregado familiar, uma medida mais completa do bem-estar económico, é a soma dos rendimentos primários (como se definiu anteriormente), dos rendimentos de propriedade(s) e das transferências correntes e outros benefícios recebidos por todos os membros da família ou agregado familiar. O rendimento da propriedade consiste nas rendas imputadas das vivendas ocupadas pelos seus proprietários, juros recebidos e pagos, dividendos auferidos e rendas líquidas e honorários recebidos pela utilização de prédios, terras, direitos de autor e patentes. As transferências correntes consistem nas prestações da segurança social, anuidades de pensões e seguros de vida e outras transferências correntes recebidas, tais como bolsas de estudo, remessas de emigrantes, pensões de alimentos. Definições mais detalhadas, assim como métodos de avaliação, podem ser encontrados em Nações Unidas, 1977, pp. 41-49.

Para fins de medição das relações entre a condição perante o emprego e a situação económica, tem de ser feita uma escolha entre os conceitos de rendimento do agregado familiar e de rendimento da família, relativamente às unidades compostas por mais de uma pessoa. Um agregado com várias pessoas é definido como “um grupo de duas ou mais pessoas que ocupam o todo ou parte de uma casa, organizando em comum tudo o que se relaciona com a alimentação e com outras necessidades vitais. Pode variar o grau com que, as pessoas no grupo, repartem os seus rendimentos e gastos. As pessoas podem ter, ou não, relações de parentesco. Os hóspedes, e não aqueles que estão apenas alojados¹, e os empregados domésticos internos são incluídos num agregado pluri-pessoal” (Nações Unidas, 1977, § 3.9). Pelo contrário, o conceito de família é mais restrito, já que limita o agregado pluri-pessoal aos indivíduos aparentados por consanguinidade, casamento ou adopção que satisfazem as outras condições de um agregado, isto é, partilham a mesma casa e organizam conjuntamente a sua alimentação e as outras necessidades vitais.

¹ Entendeu-se, na tradução, distinguir aqui os hóspedes, dos alojados, no sentido de que os primeiros, não só coabitam, como partilham a alimentação e, algumas vezes, outras actividades domésticas inerentes à vida no agregado familiar.

A escolha entre os dois conceitos reveste um carácter prático. Deve depender das situações prevalentes num determinado país. Onde seja vulgar que, num agregado, os membros sem relação de parentesco, não partilhem plenamente do bem-estar económico e da protecção social da família em que estão incorporados, deverá preferir-se o conceito de família. Caso contrário, o conceito de agregado familiar parece mais adequado.

Ao medir o rendimento da família ou do agregado, deve referir-se que a sua composição pode mudar durante o ano de referência. É praticamente impossível ter em conta todas essas alterações, a não ser que o inquérito seja especialmente desenhado para tal. Na maior parte dos casos, só é possível obter dados sobre a composição da família ou do agregado no momento da entrevista, a qual por vezes não corresponde à que prevaleceu durante o período de contabilização dos rendimentos.

Uma decisão básica a ser tomada, respeitante tanto ao rendimento do emprego, como ao rendimento da família (agregado familiar), é a da escolha entre rendimento total (antes dos impostos e dos pagamentos para a segurança social e para os fundos de pensões) e rendimento disponível, este resultante da dedução, ao rendimento total, dos impostos directos e das contribuições obrigatórias para a segurança social e para os fundos de pensões. Quando seja possível, deve dar-se preferência ao rendimento disponível, já que este representa o montante disponível para despesas de consumo final e para poupança (e outros gastos) e, assim, pode ser considerado como estando mais próximo do bem-estar económico do que o rendimento total.

Rendimentos tipo

Tendo definido rendimento do emprego e rendimento da família ou do agregado familiar, o passo seguinte consiste em estabelecer padrões com que os níveis de rendimento possam ser comparados, a fim de classificar os indivíduos de acordo com os diferentes níveis de bem-estar económico, nomeadamente, indivíduos com rendimento acima do normal e indivíduos com rendimento abaixo do normal (sofrendo dificuldades económicas).

São necessários diferentes rendimentos tipo para o rendimento do emprego e para o rendimento da família ou do agregado familiar. No caso do rendimento do emprego, o rendimento tipo pode ser definido em termos de salário mínimo, de rendimento garantido, do rendimento necessário para uma pessoa viver sózinha (independente da sua família), ou uma combinação adequada dos anteriores. O rendimento tipo pode também ser baseado noutros critérios, tais como, o rendimento correspondente aos decis inferiores da distribuição de rendimento da população trabalhadora. No caso do rendimento da família ou do agregado familiar, o rendimento tipo pode ser definido com base nas linhas de pobreza, nos orçamentos tipo, ou outros critérios, tais como os mais baixos decis da distribuição dos rendimentos das famílias (agregados familiares) ou uma determinada fracção dos rendimentos das famílias ou agregados familiares médios. A não ser que estes padrões estejam já disponíveis para famílias (agregados familiares) de dimensões e composição diferentes, deve ser feito um ajustamento adequado para ter em conta as diferentes necessidades dos diversos tipos de famílias (agregados) (por exemplo OCDE, 1981, pp. 11-14).

Relacionando condição perante o emprego e situação económica

No Quadro 14 é dado um exemplo de como relacionar a condição perante o emprego e a situação económica. Compreende duas etapas: a primeira consiste em analisar a condição perante o emprego e o rendimento do emprego dos indivíduos, fazendo a distinção entre pessoas com baixo rendimento do emprego (coluna 2) e outras (coluna 5); na segunda etapa, é tomada em consideração a situação económica da família (agregado familiar), a fim de averiguar o número de indivíduos que não só têm um baixo rendimento, como vivem em famílias (agregados familiares) de baixo rendimento. Este número de pessoas de baixo rendimento que experimentam dificuldades económicas é registado na coluna 3 do quadro.

Quadro 14. Pessoas activas em algum tempo durante o ano de referência por condição perante o emprego e situação económica

Condição perante o emprego	Total	Pessoas com rendimento do emprego inferior a x	dos quais		Pessoas com rendimento do emprego igual ou superior a x	dos quais	
	(1)	(2)	Com rendimento total da família/agregado familiar abaixo do valor normal	Com rendimento do emprego da família/agregado familiar abaixo do valor normal	(5)	Com rendimento total da família/agregado familiar abaixo do valor normal	Com rendimento do emprego da família/agregado familiar abaixo do valor normal
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
• Total.....							
• Com emprego durante todo o ano.....							
• Com emprego em parte do ano, sem permanência no desemprego.....							
• por razões involuntárias, por razões voluntárias, exclusivamente.....							
• Desempregado em algum tempo durante o ano.....							
• com alguma permanência na situação de com emprego.....							
• sem nenhuma permanência na situação de com emprego.....							
n.a. = não aplicável					n.a.	n.a.	n.a.

O mesmo tipo de cálculos para pessoas com rendimento acima do valor padrão (coluna 5) permite a análise de outras facetas das dificuldades económicas, devidas mais a factores como, a grande dimensão da família e a falta de outras fontes de rendimento ou de outras pessoas, na família, que auferiram rendimentos, do que à própria condição perante o trabalho do indivíduo. O número de pessoas que experimentam dificuldades económicas deste tipo podem ser identificadas na coluna 6 do quadro.

As restantes colunas 4 e 7 do quadro servem para identificar o número de pessoas que experimentariam dificuldades económicas se tivessem de depender exclusivamente do rendimento do emprego dos próprios e do de outros membros da família (agregado familiar), permanecendo igual tudo o mais.

A análise do quadro por linhas permite um exame das dificuldades económicas no contexto da condição perante o emprego dos indivíduos. A primeira fila depois do total dá o número de pessoas que experimentam dificuldades económicas, não obstante o emprego durante todo o ano. Este número pode ser comparado com os valores correspondentes de outras filas, referente a pessoas com emprego em parte do ano por razões voluntárias ou involuntárias e a pessoas que, com emprego ou não, noutras alturas, estiveram no desemprego algum tempo durante o ano.

A análise pode ser aprofundada por mais subclassificações da condição perante o emprego. Por exemplo, os trabalhadores durante todo o ano podem ser subdivididos de acordo com as suas horas habituais de trabalho e, se trabalham em alguma parte do ano a tempo parcial, pela razão e duração desse emprego a tempo parcial. O emprego a tempo parcial é tomado aqui como sendo o emprego com uma duração inferior à normal em termos de horas semanais de trabalho, em contraposição ao emprego em parte do ano, definido como emprego de duração inferior ao ano completo.

Uma análise deste tipo em profundidade, pode ser importante, já que as dificuldades económicas dos trabalhadores com emprego durante todo o ano podem resultar de um emprego insuficiente em termos de horas de trabalho, de uma remuneração baixa ou de uma combinação de ambos esses factores. Uma classificação destes trabalhadores por horas de trabalho permitirá, também, a identificação daqueles cujo rendimento está acima do valor padrão, mas que estão a

trabalhar muitas horas excedentárias. Estes trabalhadores estão de facto a evitar dificuldades económicas trabalhando muitas horas. Tais situações podiam muito bem ser consideradas como outra forma de dificuldades económicas relacionadas com o emprego.

No caso de trabalhadores em parte do ano e de pessoas desempregadas, a análise do Quadro 14 podia ser completada através de uma decomposição em tempo de participação na mão-de-obra durante o ano, na razão para não-participação e na duração da permanência em várias categorias da mão-de-obra. As seguintes subclassificações seriam particularmente úteis:

- (1) para trabalhadores com emprego durante parte do ano, sem permanência no desemprego: duração total do emprego, emprego a tempo completo ou a tempo parcial, razão para o emprego a tempo parcial, duração do(s) emprego(s) em parte do ano ou a tempo parcial, involuntários;
- (2) para trabalhadores desempregados com algum emprego durante o ano: participação na mão-de-obra durante todo o ano ou em parte do ano, duração do desemprego, número de períodos de desemprego, trabalho a tempo completo ou a tempo parcial durante os períodos de emprego, razão para emprego a tempo parcial e respectiva duração;
- (3) para trabalhadores desempregados sem nenhum emprego durante o ano: duração do desemprego, número de períodos de desemprego.

Tais subclassificações da condição perante o emprego permitirão a análise de (a) o vínculo à mão-de-obra dos indivíduos que experimentam dificuldades económicas e (b) o tipo e a gravidade das dificuldades económicas relacionadas com o emprego, incluindo o estudo dos problemas do pluriemprego.

Outras variáveis úteis para mais subclassificações são o sexo, a idade, o estado civil, a composição e dimensão da família (agregado familiar), o número de pessoas na família (agregado familiar) que auferem rendimentos, etc. As mesmas podem permitir análises aprofundadas das características socio-demográficas dos indivíduos que experimentam dificuldades económicas e das respectivas famílias (agregados familiares). Uma classificação por idade (ou ano de nascimento) é particularmente relevante, quando a relação entre a condição perante o emprego e a situação económica é analisada ao longo do tempo, a fim de revelar possíveis efeitos de grupo. Uma classificação por dimensão e composição da família (agregado familiar) será, em especial, necessária, para a análise da situação dos indivíduos que experimentam dificuldades económicas devido à grande dimensão da sua família e a outros factores similares. Uma classificação por sexo dará uma visão sobre as desigualdades entre homens e mulheres, e assim sucessivamente.

Montante e fontes de rendimento

Como complemento ao Quadro 14, é sugerido outro quadro básico (Quadro 15) que mostra o rendimento médio do emprego e o rendimento médio da família (agregado familiar) dos indivíduos, segundo a sua situação económica. O rendimento total da família (agregado familiar) é dividido nas suas três componentes principais: o rendimento do emprego, o rendimento da propriedade e o rendimento das transferências de origem pública ou privada. O Quadro 15 deve permitir responder a perguntas tais como: Qual a diferença entre os ganhos das pessoas situadas nas diferentes categorias da situação económica? Quais os impactos desse factor no rendimento da família (agregado familiar)? Em que medida depende o rendimento da família (agregado familiar) do rendimento total do emprego? Qual a importância das transferências ou do rendimento da propriedade, para as famílias (agregados familiares) com rendimento baixo, em comparação com outras fontes de rendimento?

O quadro pode ser calculado separadamente para várias categorias de condição perante o emprego, tornando possível muitos outros tipos de análises, incluindo a análise dos efeitos de uma situação específica de emprego nos ganhos de um indivíduo (e no rendimento da família ou agregado familiar), as variações no rendimento e nas suas componentes entre diferentes categorias de condição perante o emprego, e assim sucessivamente.

Os quadros aqui apresentados (Quadros 14 e 15) são exemplos que pretendem ilustrar o tipo de informação necessária para a análise das relações entre a condição perante o emprego e a

situação económica. Eles têm em conta a experiência recente nos Estados Unidos e no Canadá, do relacionamento dos problemas de emprego com as dificuldades económicas (Estados Unidos, 1983; Canadá, 1983). São possíveis muitas variantes e resultados adicionais. Em particular, a unidade para efectuar cálculos podia ser a família (agregado familiar) em vez do indivíduo. Tais processamentos, embora mais difíceis de calcular, dariam uma visão do predomínio das dificuldades económicas entre as famílias (agregados familiares), da acumulação de problemas económicos relacionados com o emprego em certos tipos de famílias (agregados familiares), etc..

Quadro 15. Rendimento médio da família/agregado familiar de pessoas pertencentes à população activa, em algum tempo durante o ano de referência, por fontes de rendimento e situação económica

Situação económica	Número de pessoas (em milhares)	Rendimento individual do emprego	Rendimento da família/agregado familiar	Composição percentual do rendimento da família/agregado familiar		
				Rendimento do emprego	Rendimento da propriedade	Rendimento das transferências
Total						
Rendimento individual do emprego inferior a x.....						
igual ou superior a x.....						
Membros de famílias/agregados familiares com baixo rendimento.....						
Rendimento individual do emprego inferior a x.....						
igual ou superior a x.....						
Membros de outras famílias/agregados familiares.....						
Rendimento individual do emprego inferior a x.....						
igual ou superior a x.....						

Recolha de dados

Os dados necessários para medir as relações entre a condição perante o emprego e a situação económica, ultrapassam o tipo de informação normalmente recolhida em inquéritos à mão-de-obra. Incluem medidas de emprego baseadas num longo período de referência (em contraste com os dados da mão-de-obra referentes a um curto período de referência) e uma gama completa de medidas de rendimento do emprego e de rendimento da família ou agregado familiar (que geralmente não são recolhidas em inquéritos à mão-de-obra).

Podem ser consideradas três possibilidades para obter os dados necessários: (a) complementar um inquérito contínuo à mão-de-obra, com perguntas adequadas sobre a permanência no emprego e o rendimento do ano anterior, dirigidas a uma subamostra ou inquiridas num adequado ciclo do inquérito; (b) ampliar um inquérito às receitas e despesas familiares com perguntas adicionais sobre a permanência no emprego durante o ano e uma inquirição detalhada sobre o rendimento proveniente do emprego; e (c) organizar um inquérito separado e especialmente desenhado para essa finalidade.

A escolha da fonte de dados adequada deve basear-se nos resultados de uma análise de custo-benefício, tendo em conta factores como: a precisão e o detalhe que se desejam para os resultados; a existência de um inquérito à mão-de-obra ou de um inquérito às receitas e despesas familiares; o desenho desses inquéritos; a viabilidade de acrescentar novos temas a estes inquéritos, em vez de organizar um novo inquérito.

Independentemente do tipo de fonte escolhida, a obtenção de dados precisos sobre a permanência no emprego durante o ano e o rendimento respectivo, é uma tarefa complexa. Antes de adoptar um conjunto específico de instrumentos de medida, devem ser examinadas cuidadosamente todas as possibilidades, em particular a utilização de agendas em vez de entrevistas pessoais, e a formulação de perguntas retrospectivas com longos períodos para

recordar em vez de visitas repetidas solicitando respostas que envolvam períodos de recordação mais curtos.

Referências

- Canadá, 1983. *Link between economic hardship and labour market problems in Canada*. Documento preparado pelo Consumer Income and Expenditure Division. Otava, Estatísticas do Canadá, Out. 1983.
- Chiswick, C.U., 1981. *The distribution of income in Thailand*. Documento de trabalho para o Programa Mundial de Emprego da OIT, WEP 2-23/WP 97, Genebra, Fev. 1981.
- Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET), 1973. *Resolução respeitante a um sistema integrado de estatísticas dos salários*, Recomendações Internacionais sobre Estatísticas do Trabalho, Genebra, OIT, 1976, pp. 65-72.
- Dupré, M.-T.; Hussmanns, R.; Mehran, F. 1987. *O conceito de actividade económica e os respectivos limites para a medição da população activa*, em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1987-3, pp. ix-xx.
- Estados Unidos, 1983. *Linking employment problems to economic status*. Washington, D.C., Junho 1983.
- Nações Unidas, 1977. *Provisional guidelines on statistics of the distribution of income, consumption and accumulation of households*. Estudos sobre Métodos, Série M, No. 61, Nova Iorque, Departamento para os Assuntos Económicos e Sociais, Organismo Estatístico das Nações Unidas.
- Organização para a Cooperação Económica e o Desenvolvimento (OCDE), 1981. *Relating employment problems to income and earnings: measurement and conceptual issues*. Documento preparado para o Grupo de Trabalho da OCDE sobre Estatísticas de Emprego e Desemprego, Paris, 9-11 Junho 1981.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1979. *An integrated system of wages statistics*. Genebra.

1. Introdução

As três principais características do emprego, relativamente às quais se recolhem dados em inquéritos sobre população activa, são: ramo de actividade económica, profissão e situação na profissão. Estes dados servem para várias finalidades. Proporcionam informação para o estudo da estrutura económica e social da população activa e das suas alterações ao longo do tempo. Também podem ser utilizados como variáveis retrospectivas, para a análise do comportamento dos trabalhadores e das suas condições de trabalho e de vida. Para além disso, todas as três variáveis servem como componentes na definição dos grupos socio-económicos, utilizados para estabelecer a relação entre a situação socio-económica dos indivíduos (ou agregados familiares, ou famílias) e muitos fenómenos demográficos, sociais, económicos e culturais.

Os dados sobre emprego, por ramo de actividade económica, constituem uma parte essencial da análise da produção e do rendimento nacionais. Estudos sobre a proporção de população activa, em cada ramo da economia, dão informação sobre o nível e tendência da industrialização e sobre os movimentos relativos entre ramos da actividade económica. De forma semelhante, estudos sobre a proporção de população activa em diferentes profissões, fornecem informação sobre a estrutura profissional da economia, o que é essencial para o desenvolvimento dos recursos humanos.

Dados sobre a distribuição da mão-de-obra de uma actividade específica, por situação na profissão, podem ser um indicador útil do grau de desenvolvimento desse sector de actividade, isto é, em que medida emprega trabalhadores por conta de outrem, em comparação com os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados. Os dados sobre o número de trabalhadores por conta de outrem em diferentes actividades ou profissões, podem também servir como dados de referência para as estatísticas obtidas a partir de inquéritos às empresas. Podem também fornecer informação para sistemas de planeamento e de bem estar social, programas de seguros de doença, etc., os quais, muitas vezes, dizem apenas respeito ao grupo dos trabalhadores por conta de outrem. Da mesma maneira, os dados sobre o número de empregadores e de trabalhadores por conta própria podem ser úteis, para a coordenação de programas que visem a promoção de actividades independentes.

Neste capítulo, as três características do emprego – a actividade, a profissão e a situação no emprego – são examinadas em secções separadas. Para cada título, em primeiro lugar, são introduzidos os conceitos, seguidos de uma breve descrição da classificação internacional correspondente. Cada secção termina com um exame sobre o desenho adequado do questionário, para se obterem dados precisos sobre as características do emprego. O problema da codificação da actividade e da profissão dos dados é abordada na secção final do capítulo.

Existem razões para acreditar que, a ordem pela qual são efectuadas as perguntas sobre características económicas, pode ter influência nas respostas obtidas. No entanto, existem poucas provas quanto à natureza e dimensão de um efeito desse género. A sequência mais comum é a de actividade, profissão e situação na profissão, tendo sido respeitada na apresentação deste capítulo. Nas aplicações de inquéritos nacionais é recomendado que seja seguida esta sequência, a menos que existam fortes argumentos contra ela.

Os pontos anteriormente referidos relativos à classificação por ramo de actividade no caso de pluriemprego, aplicam-se também às classificações por profissão e da situação na profissão. É essencial que a informação recolhida sobre todas estas três variáveis se refira ao mesmo emprego (posto de trabalho).

O estabelecimento como unidade estatística

Para determinar a actividade económica de uma pessoa com emprego, há que a referir à actividade da unidade na qual a pessoa trabalha. Na estrutura da CITA são definidos vários tipos de unidades, com o estabelecimento como unidade básica. O estabelecimento, de acordo com a CITA, constitui uma parte autónoma de uma empresa que, exclusiva ou principalmente, leva a cabo um único tipo de actividade económica, num único local físico. Poderá ser uma exploração agrícola, mina, fábrica, oficina, loja, escritório ou outro tipo de unidade.

As pessoas que declaram trabalhar num poço petrolífero, por exemplo, serão também consideradas como estando a trabalhar num estabelecimento, muito embora a ideia de estabelecimento possa não corresponder facilmente a este seu local de trabalho. Porém, o facto de que se trata de um único local físico e que realiza um único tipo de actividade, é o que permite declarar que aquelas pessoas trabalham num estabelecimento cuja actividade corresponde à “Extracção de petróleo e gás natural”(CITA 1110, Rev.3).

Dado que esta classificação se baseia na homogeneidade das actividades levadas a cabo pela unidade económica, é importante distinguir entre empresas e estabelecimentos. A empresa, de acordo com a CITA, é a mais pequena entidade jurídica (ou grupo de entidades jurídicas) que abarca e, directa ou indirectamente, gere, todas as funções necessárias para levar a cabo as actividades económicas dos estabelecimentos. Por conseguinte, a empresa não representa a unidade de localização física, nem, necessariamente, o tipo de actividade.

Para ilustrar a implicação desta distinção, considere-se o exemplo de uma pessoa que trabalha numa grande empresa de bebidas, com diversos estabelecimentos, um produzindo o vidro para as garrafas, outro produzindo e engarrafando a própria bebida e, ainda outra, empacotando e embalando as garrafas para expedição. Se a classificação for feita tendo como unidade estatística a “empresa”, o ramo da actividade económica da pessoa em causa será “Produção de bebidas” (CITA 155, Rev.3). Por outro lado, se é o “estabelecimento” a base da classificação, então o ramo da actividade económica dessa pessoa dependerá da zona da empresa de bebidas onde ele ou ela trabalha, “Produção de vidro e de artigos de vidro” (CITA 261, Rev.3), “Produção de bebidas” (CITA 155, Rev.3) ou “Actividades de empacotamento” (CITA 7495, Rev.3).

Certas actividades não podem ser realizadas num estabelecimento com uma localização específica. Quando as pessoas estão ocupadas em unidades que são difíceis de localizar fisicamente, devido à natureza das suas actividades, surgem complicações relativamente à forma de determinar o estabelecimento. Os trabalhadores da construção civil e os motoristas de táxi são exemplos típicos desta situação. Os operadores de gruas, os carpinteiros, os pedreiros, etc., podem levar a cabo actividades diárias em diferentes locais afastados uns dos outros. Os motoristas de taxi, com emprego a título independente, têm uma infinidade de locais de trabalho, isto é, as ruas de uma pequena cidade ou de uma grande metrópole. Estes exemplos ilustram as situações de trabalhadores que levam a cabo as mesmas actividades, não num local físico identificável, mas sim em diferentes locais. As suas unidades de trabalho são assim caracterizadas pela homogeneidade da actividade (por exemplo, a condução) e pela diversidade do local de trabalho. A unidade estatística definida pela CITA para responder a tais situações é denominada de unidade “tipo-de-actividade”. A unidade tipo-de-actividade é uma parte autónoma de uma empresa realizando, exclusiva ou predominantemente, um único tipo de actividade, sem qualquer restrição a respeito da área geográfica na qual essas actividades são levadas a cabo.

A CITA-88 e a sua estrutura

Cada país tem, em geral, a sua própria classificação nacional de actividades que melhor corresponde às suas condições individuais e ao grau de desenvolvimento industrial da sua economia. Como as necessidades de dados de classificação de actividades diferem, seja para análises nacionais ou tendo por finalidade comparações internacionais, a Classificação Internacional Tipo de Actividades destina-se a permitir que os países produzam dados, de acordo com categorias internacionalmente comparáveis.

A CITA-88, Revisão 3, é a terceira e mais recente versão do texto original que data de 1948. Embora a estrutura descrita nos parágrafos seguintes seja a última versão desta classificação, muitos países, ainda hoje, utilizam a versão de 1968 (Nações Unidas, 1968). Uma tabela de conversão e as descrições relevantes abrangendo todas as três revisões, junto com a classificação, encontra-se publicada pelo Organismo de Estatística das Nações Unidas (Nações Unidas, 1988). Na estrutura geral desta revisão, houve o cuidado de assegurar que fosse mantida a comparabilidade com as anteriores versões enquanto, ao mesmo tempo, se foi ao encontro das necessidades de mudança sentidas por produtores e consumidores, permitindo assim que se obtivesse um maior nível de detalhe na descrição da estrutura evolutiva das economias (por exemplo, o crescimento do Sector de Serviços).

Esta classificação é construída a quatro níveis. À parte as categorias principais, que são codificadas alfabeticamente, todas as outras categorias são codificadas a dois, três e quatro dígitos, respectivamente. O Quadro 16 mostra as categorias principais e o número de divisões, grupos e classes da CITA-88.

O nível de detalhe da classificação varia de uma secção para outra, dependendo da estrutura da actividade em questão.

Quadro 16. Categorias e subcategorias da CITA-88

	Categorias principais	Divisões	Grupos	Classes
A	Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	2	6	9
B	Pesca	1	1	1
C	Indústrias Extractivas	5	10	12
D	Indústrias Transformadoras	23	61	127
E	Produção e Distribuição de Electricidade, de Gás e Água	2	4	4
F	Construção	1	5	5
G	Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	3	17	29
H	Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	1	2	2
I	Transportes, Armazenagem e Comunicações	5	10	17
J	Actividades Financeiras	3	5	12
K	Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	5	17	31
L	Administração Pública Defesa e Segurança Social obrigatória	1	3	8
M	Educação	1	4	5
N	Saúde e Acção Social	1	3	6
O	Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	4	9	22
P	Famílias com empregados domésticos	1	1	1
Q	Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	1	1	1
Total		60	159	292

Desenho do questionário

Os questionários dos inquéritos às famílias contêm, habitualmente, muito poucas perguntas acerca da actividade económica. Duas perguntas suplementares podem ser suficientes para obter a informação necessária. A primeira pergunta serve para obter a actividade económica actual do estabelecimento onde trabalha a pessoa entrevistada. A segunda pergunta deverá referir-se ao tipo de produtos ou serviços produzidos pelo estabelecimento. Esta informação mais detalhada é útil,

para determinar especificamente a actividade onde se situa o estabelecimento. Dá-se a seguir um exemplo destes dois tipos de perguntas:

Actividade

(a) Qual o tipo de indústria, negócio, serviço ou actividade que é levado a cabo no local onde a pessoa trabalhou durante o período de referência?

(b) Quais são os produtos ou serviços principais produzidos no local de trabalho, ou quais são as suas principais funções?

A experiência tem mostrado que, utilizando apenas uma questão, tal como a primeira que anteriormente se referiu, pode resultar numa falta de detalhe suficiente para que permita que uma pessoa seja classificada no ramo de actividade económico adequado. Por exemplo, suponhamos que uma pessoa declara que está a trabalhar numa fábrica, sem acrescentar mais nenhuns detalhes. Ela deverá ser classificada na categoria principal D, mas não será possível a codificação subsequente por divisão ou a um maior número de dígitos de codificação. No entanto, se for pedido às pessoas para especificar quais os produtos que são feitos na sua fábrica e a resposta for “carros”, a indústria será classificada ao mais baixo nível de dígitos, como CITA 3410 “Fabrico de veículos a motor”.

Por conseguinte, é importante que, não só o questionário contenha duas partes relativas ao ramo de actividade económica, mas também que os entrevistadores sejam instruídos para obter outros detalhes necessários. Estes detalhes devem ser descritores da função geral do estabelecimento empregador, ou seja, da função específica do estabelecimento.

3. Profissão

Conceitos básicos

A profissão refere-se ao tipo de trabalho efectuado durante o período de referência pela pessoa com emprego (ou o tipo de trabalho efectuado anteriormente, se se tratar de uma pessoa desempregada), independentemente da actividade ou da situação na profissão da pessoa em causa. A informação sobre a profissão fornece uma descrição do posto de trabalho de uma pessoa. No contexto presente, um posto de trabalho ou emprego é definido como um conjunto de tarefas e funções que podem ser levadas a cabo, ou podem ser assumidas por uma pessoa. As pessoas são classificadas por profissões através do seu relacionamento com um posto de trabalho. Este pode ser o emprego anterior, para as pessoas que estão desempregadas, o actual, para as pessoas com emprego, ou o futuro emprego, para as pessoas que procuram emprego.

O número de profissões em qualquer país pode ser da ordem de dezenas de milhares. Alguns exemplos familiares são: talhante, carpinteiro, juiz, canalizador, lojista e taxista. Exemplos de profissões que são menos comuns, incluem: esteticista, cartógrafo, prestidigitador, neurologista, agrimensor e fabricante ou vendedor de perucas.

A menos que, num país, as numerosas profissões estejam organizadas de uma maneira adequada, torna-se muito difícil interpretar os resultados de um inquérito sobre profissões individuais. Uma organização sistemática de todas as profissões é o que representa, em cada país, a respectiva classificação nacional de profissões. Uma classificação deste género agrupa as profissões de tipo semelhante numa ordenação hierárquica. Uma classificação de profissões pode, assim, ser comparada a um sistema de mapas de um país: o nível mais elevado da hierarquia corresponde a um mapa de escala mais reduzida, mostrando as regiões e algumas cidades principais; o nível seguinte corresponde a um conjunto de mapas de uma escala maior, por exemplo, de cada uma das regiões, mostrando pequenas cidades e vilas; e ao nível mais detalhado, teremos os mapas técnicos, de escala muito grande, mostrando os passeios, os semáforos, a extensão das estradas, etc. Estes mapas técnicos muito pormenorizados, podem ser comparados às descrições detalhadas de empregos que são utilizadas pelas empresas para os seus sistemas de remunerações.

O conteúdo e funções das classificações por profissões podem depender das utilizações a que se destinem, mas geralmente é visto como uma vantagem, poder contar com uma classificação

nacional tipo de profissões para ser utilizada como referência. Por consequência, uma classificação nacional tipo por profissões é habitualmente destinada a servir para várias finalidades. Embora as descrições detalhadas das profissões e a estrutura da sua classificação devam ser vistas como um todo integrado, os seus diferentes elementos não têm o mesmo grau de interesse para todos os utilizadores. Na subsecção seguinte é dada uma breve descrição da recente Classificação Internacional Tipo de Profissões, CITP-88 (OIT, 1990), a qual substitui a CITP-68 (OIT, 1968). A CITP-68 é a base de muitas das classificações nacionais de profissões actualmente existentes.

CITP-88 e a sua estrutura

A CITP-88 agrupa as profissões em quatro níveis de agregação: 10 grandes grupos subdivididos em subgrupos principais, subgrupos e grupos primários, numa ordem hierárquica que é mostrada no Quadro 17. A subdivisão ao nível mais baixo, o grupo unitário, consiste em muitos casos, num certo número de profissões detalhadas.

Quadro 17. Grandes grupos, número de subgrupos e nível de qualificação na CITP-88

Grandes grupos	Sub grandes grupos	Subgrupos	Grupos base	Nível de qualificação CITP
1 Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas	3	7	25	-
2 Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	4	18	55	4º
3 Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	4	20	74	3º
4 Pessoal Administrativo e Similares	2	6	22	2º
5 Pessoal dos Serviços e Vendedores	2	9	23	2º
6 Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas	2	6	16	2º
7 Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	4	16	67	2º
8 Operadores de Instalações e de Máquinas e Trabalhadores da Montagem	3	20	68	2º
9 Trabalhadores Não Qualificados	3	10	26	1º
0 Membros das Forças Armadas	1	1	1	--
Total	28	113	377	

Na CITP-88 (tal como em muitas classificações nacionais de profissões desenvolvidas ou revistas desde 1980), as profissões são agrupadas com base, principalmente, na *similaridade de qualificações* requeridas para cumprir as tarefas e funções dos postos de trabalho. São utilizadas duas dimensões do conceito de qualificação: *nível de qualificação*, que é uma função da variedade e complexidade das tarefas envolvidas, tendo prioridade a complexidade sobre a variedade; e a *especialização da qualificação*, a qual reflecte o tipo de conhecimentos aplicados, as ferramentas e o equipamento utilizado, os materiais com que se trabalha e a natureza dos bens e serviços produzidos. Como uma classificação nacional de profissões pode utilizar referências ao próprio sistema educativo, para definir um número adequado de categorias de nível de qualificação, a CITP-88 utilizou a Classificação Internacional Tipo de Ensino, CITE (UNESCO, 1976) para definir quatro categorias amplas de “nível de qualificação”.

Como se mostra no Quadro 17, na CITP-88 os empregos nas forças armadas são classificados, em separado, no grande grupo 0 denominado de “Forças Armadas”, mesmo se os empregos envolverem tarefas e funções similares às dos seus homólogos civis. Os “Proprietários que trabalham” são classificados segundo as suas tarefas e funções, sejam elas basicamente similares às dos gestores ou sejam semelhantes às dos outros trabalhadores da mesma área de trabalho.

O problema da classificação de postos de trabalho, que têm uma grande variedade de tarefas e de funções, deverá ser resolvido pela aplicação de regras de prioridade, isto é, regras que especifiquem as tarefas e funções a que se deve dar prioridade, na determinação da categoria de profissão em que deve ser classificado um posto de trabalho, como por exemplo:

(1) nos casos em que as tarefas e funções desempenhadas requeiram qualificações normalmente obtidas através de diferentes níveis de formação e experiência, esses empregos

devem ser classificados de acordo com essas tarefas e funções que requerem o mais alto nível de qualificação; e

(2) nos casos em que as tarefas e funções estão associadas com diferentes fases do processo de produção e de distribuição de bens e serviços, as tarefas e funções relacionadas com as fases de produção devem ter prioridade sobre outras tarefas e funções associadas, como por exemplo, as que se relacionam com as vendas e comercialização dos mesmos bens, o seu transporte ou a gestão do processo de produção (a não ser que predomine uma destas tarefas ou funções).

Desenho do questionário

A maior fonte de erros nas estatísticas por profissões reside nas falhas da informação, tal como é obtida e registada no trabalho de campo. A fim de obter uma informação válida sobre profissões, a qual pode ser codificada de forma rápida e fiável, é necessário indagar sobre vários itens de informação em separado. O objectivo a ser alcançado é: perguntas simples, utilizando termos e conceitos familiares e de fácil compreensão, que não requeiram especiais explicações.

Antes de pedir a informação acerca do emprego ou profissão de uma pessoa, devem ser tomadas decisões sobre quem inquirir e sobre qual(is) emprego(s) devem ser feitas perguntas. Se se quiser ter conhecimento sobre os empregos actuais, só se podem inquirir pessoas que têm actualmente emprego. Se se procurar ter informação sobre empregos anteriores, podem fazer-se perguntas a todas as pessoas que tiveram um emprego no período de referência. Se se pretender ter conhecimento acerca da vontade das pessoas terem um emprego no futuro, poderemos interrogar quem está actualmente a procurar emprego. Também se pode querer informação sobre o tipo de emprego para o qual as pessoas foram formadas ou no qual adquiriram a sua experiência profissional, se a finalidade do inquérito é a de descrever o conjunto de qualificações da população. Neste último caso, devem interrogar-se todos quantos receberam formação profissional relevante ou que tenham tido experiência de trabalho.

São três os exemplos de empregos que a seguir se apresentam, nos quais a informação sobre profissões é muitas vezes inquirida em recenseamentos e inquéritos: (a) o principal emprego da pessoa na última semana; (b) o mais recente emprego a tempo completo; (c) a profissão habitual da pessoa.

O exemplo (a) é o conceito de emprego mais comumente utilizado para aquelas pessoas que são definidas como estando “com emprego”, de acordo com as definições internacionais de “emprego do momento”. O “emprego da semana anterior” não se aplica a pessoas que não estiveram com emprego na última semana, como por exemplo, aquelas que estiveram desempregadas. O exemplo (b) é o do conceito de emprego normalmente mais utilizado para aquelas pessoas que são definidas como desempregadas ou à procura de emprego.

Alguns utilizadores de estatísticas sobre profissões entendem inadequada para as suas necessidades, a utilização dos conceitos (a) e (b) como base para determinar a profissão de uma pessoa porque, os mesmos, não proporcionam uma imagem completa das qualificações profissionais ou da experiência da pessoa. Estes utilizadores, em geral, gostariam de utilizar a “profissão” como uma variável explicativa na análise de diferenças de estilo de vida, isto é, hábitos de consumo e de utilização do tempo, experiência de trabalho e mobilidade social, diferencial de morbidez e de mortalidade. Para esses estudos, o conceito mais adequado de emprego será o (c), utilizado com o significado de tipo de emprego para o qual a pessoa recebeu formação e em que teve mais experiência de trabalho.

A finalidade das perguntas sobre a profissão, é a de estimular o inquirido a dar ao entrevistador (e, por isso, também ao codificador) o tipo de informação necessária, para determinar o melhor código de profissão para o emprego descrito pelo entrevistado. As perguntas devem ser acompanhadas de instruções no manual do entrevistador, para lhe permitirem indagar sobre a informação mais adequada, se a resposta inicial não fornecer uma base inequívoca de codificação.

As experiências com diferentes formulações das perguntas parecem indicar que, o significado que se pretende para o termo “profissão”, pode não ser facilmente entendido por todos os inquiridos, pelo que se deve fazer referência ao emprego do inquirido, quando as

perguntas sobre a profissão se seguem às da actividade ou do local de trabalho e quando se deve fazer alusão às tarefas e funções principais ou habituais. Os exemplos que se seguem, são sugeridas como um ponto de partida para serem feitas experiências, a fim de encontrar as perguntas mais eficazes, dadas as circunstâncias nacionais:

- Q (a) Que tipo de trabalho realiza no seu emprego?
- Q (b) Qais são as suas principais tarefas e funções nesse emprego?

A resposta ideal relativamente à profissão consiste numa denominação clara da mesma e nalgumas, poucas, palavras, acerca das suas principais tarefas e funções. Por exemplo: trabalhador agrícola, na apanha de pêssegos; vendedor ambulante, vendendo bijuteria e artigos de adorno; faxina, a lavar pratos; condutor de empilhadeira, transportando, carregando e descarregando mercadorias; operador de máquinas, controlando uma máquina de engarrafamento de vinho; ajudante de enfermeira, fazendo camas e servindo comida.

Os exemplos seguintes demonstram a importância do fornecimento de informação sobre as principais tarefas e funções, a fim de distinguir profissões com denominação idêntica ou similar: operário, cavando valas/operário, carregando materiais e fazendo a limpeza na obra; padeiro, fazendo pão e bolos/padeiro, operando com máquina de fabrico de pão; mecânico de televisão, reparando aparelhos de televisão/mecânico de televisão, controlando a emissão de sinais de TV; professor, ensinando matemática e física/professor, dando aulas de condução.

É também importante instruir os entrevistadores na forma de indagar sobre mais informação específica, quando se recebem respostas vagas. Podem apontar-se como exemplos de respostas vagas, os seguintes: empregado administrativo, trabalho de escritório; funcionário, trabalho administrativo; funcionário, trabalho em organismo governamental; trabalhador rural, trabalho agrícola; vendedor, venda de produtos; operário, trabalho manual.

Quando a descrição da profissão dada no questionário é vaga ou insuficiente para fins de codificação, é muitas vezes necessário utilizar a informação acerca da actividade ou do local de trabalho do inquirido para resolver dúvidas. Por esta razão, é importante que se efectuem as perguntas relativas às actividades do local de trabalho, de forma tão eficaz quanto possível, tal como foi visto na Secção 2 sobre a actividade.

4. Situação na profissão

Conceitos básicos

Embora os dados sobre população activa classificados por situação na profissão sejam recolhidos em quase todos os inquéritos nacionais sobre mão-de-obra e nos recenseamentos da população, existe muito pouco acordo internacional quanto àquilo que esta variável realmente mede, isto é, quanto à definição de “situação na profissão” que pode ser utilizada como base para a classificação.

O projecto de resolução relativo à Classificação Internacional por Situação na Profissão, apresentada à (mas não adoptada por) Nona CIET, em 1957, incluía a sugestão de que, “a base de qualquer classificação por situação na profissão deve ser a posição de cada indivíduo em relação ao seu emprego, bem como o seu modo de remuneração” (OIT, 1957a, p.49). No entanto, esta compreensão da situação na profissão não recebeu o apoio da Conferência. Embora “a definição de situação em termos do tipo de pagamento recebido pelo trabalho realizado” tenha sido defendida durante a discussão, também foi dito que “o critério da situação se baseia na relação de uma pessoa, inserida no seu emprego, com a empresa ou estabelecimento na(o) qual as actividades desse emprego têm lugar e, deste ponto de vista, o método da remuneração não é o critério básico” (OIT, 1957b, p.30). Outra sugestão foi a de que a classificação devia ser baseada na propriedade dos meios de produção. Finalmente, sugeriu-se também que a classificação devia ser baseada nas relações entre as pessoas na actividade e na economia nacional.

Dada a falta de uma definição adoptada internacionalmente, os Princípios e Recomendações das Nações Unidas para os Recenseamentos da População e da Habitação estipulam simplesmente que, “a situação na profissão refere-se à situação de uma pessoa com actividade económica relativamente ao seu emprego, isto é, se ele ou ela tem um emprego (ou teve, se está desempregado(a)) como empregador, trabalhador por conta própria, trabalhador por conta de outrem, familiar não remunerado ou membro de uma cooperativa de produção, etc., durante o período de tempo de referência estabelecido para os dados sobre características económicas” (Nações Unidas, 1986, § 65).

A CISP e a sua estrutura

A Resolução relativa a estatísticas da população activa, emprego, desemprego e subemprego adoptada na Décima Terceira CIET em 1982 recomenda que, para finalidades de comparações internacionais, a classificação da população activa por situação na profissão deve aderir ou ser convertível à mais recente versão da classificação internacional da situação na profissão (empregador, trabalhador por conta de outrem, etc.). As categorias que constituem a classificação internacional segundo a situação na profissão e as definições dessas categorias foram adoptadas em 1966 pela Comissão Estatística das Nações Unidas. Posteriormente, as definições (mas não as categorias em si) foram ocasionalmente modificadas nos Princípios e Recomendações para os Recenseamentos da População e da Habitação.

O último suplemento aos Princípios e Recomendações refere-se à classificação como Classificação Internacional da Situação na Profissão (CISP) e define as suas categorias da seguinte forma (Nações Unidas, 1986):

- (a) Empregador: uma pessoa que dirige o seu ou sua própria empresa ou se ocupa de forma independente numa profissão ou comércio, e emprega um ou mais trabalhadores por conta de outrem. Alguns países entenderão conveniente a distinção entre empregadores, de acordo com o número de pessoas que têm ao seu serviço.
- (b) Trabalhador por conta própria: uma pessoa que dirige a sua própria empresa ou se ocupa de forma independente numa profissão ou comércio e não emprega quaisquer trabalhadores por conta de outrem.
- (c) Trabalhador por conta de outrem: uma pessoa que trabalha para um empregador público ou privado e recebe remuneração sob a forma de ordenado, salário, comissões, gorjetas, pagamento à peça ou pagamento em géneros.
- (d) Trabalhador familiar não remunerado: uma pessoa que trabalha sem remuneração numa empresa dirigida por um familiar e que vive no mesmo agregado familiar. Quando é hábito, especialmente entre os jovens, trabalhar sem remuneração para uma empresa dirigida por um familiar que não vive no mesmo agregado, o requisito de “vivendo no mesmo agregado familiar” pode ser eliminado. Se existe um número significativo de trabalhadores familiares não remunerados em empresas, onde quem as dirige é membro de uma cooperativa de produtores, que são classificados na categoria (e), estes trabalhadores familiares não remunerados devem ser classificados num subgrupo separado.
- (e) Membros de cooperativas de produtores: uma pessoa que é um membro activo de uma cooperativa de produção, independentemente da actividade a que a mesmo se dedica. Quando o respectivo grupo não é numericamente importante, pode ser excluído da classificação e os membros dessas cooperativas devem ser classificados noutras categorias, da forma mais conveniente.
- (f) Pessoas não classificáveis segundo a sua situação na profissão: trabalhadores cuja situação é desconhecida ou inadequadamente descrita e os desempregados que nunca tenham trabalhado anteriormente (i.e. os que procuram primeiro emprego). Para estes últimos pode ser incluído um grupo em separado, se a respectiva informação não se encontra já disponível.

Para além disso, indica-se aos países que podem subdividir uma ou mais das categorias CISP, tendo em vista as suas circunstâncias e necessidades específicas. É feita uma referência especial à categoria de trabalhadores por conta de outrem, a qual pode ser subdividida em trabalhadores por conta de outrem do sector privado e do sector público. É também especificado que os países que necessitam de dados sobre aprendizes podem incluí-los (se forem considerados como pertencendo à população activa) como uma sub-categoria da categoria principal de trabalhadores por conta de outrem¹. Finalmente, foi chamada a atenção para o facto de que os membros das forças armadas, se incluídos nas estatísticas, devem ser classificados na categoria de trabalhadores por conta de outrem.

¹ No caso de aprendizes não remunerados, foi mencionado no Capítulo 5 deste manual que podiam ser encarados como trabalhadores familiares não remunerados se trabalhassem numa empresa dirigida por um familiar (vivendo no mesmo agregado familiar)

A Organização Internacional do Trabalho iniciou, recentemente, a revisão da Classificação Internacional da Situação na Profissão (CISP). As propostas para uma revisão da CISP serão apresentadas à Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho e à Comissão Estatística das Nações Unidas para discussão e possível adopção nos meados dos anos 90. Foi considerada necessária uma revisão da CISP dado que tem sido expressa, de forma crescente, a preocupação acerca da validade e relevância da classificação na sua forma actual, incluindo o receio de que seja escassa a utilidade para os países em vias de desenvolvimento e se mostre irrelevante para os países desenvolvidos. As principais questões levantadas neste debate foram: (1) que a classificação não tem uma base conceptual clara; (2) que as fronteiras entre algumas das categorias não são muito visíveis; e (3) que a classificação é incompleta, dado que não são feitas as distinções entre subgrupos importantes (Hoffmann, 1987). O primeiro ponto já fora, aliás, mencionado anteriormente; os outros dois pontos serão examinados em seguida, na parte restante da subsecção.

Determinados empregos, tanto nos países desenvolvidos, como nos países em vias de desenvolvimento, têm características que os situam na fronteira entre categorias da CISP, tal como actualmente estão definidas e descritas. São dados a seguir alguns exemplos destas situações “de fronteira”.

Gestores e directores

A característica comum definidora dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria, na actual CISP, é que eles dirigem a sua própria empresa ou se ocupam de forma independente numa profissão ou comércio. A diferença entre estes dois grupos reside em que, os empregadores têm um ou mais trabalhadores contratados, que trabalham para eles, enquanto que os trabalhadores por conta própria trabalham sós ou apenas com a ajuda de trabalhadores familiares não remunerados. Os gestores, directores e outros quadros directivos com emprego remunerado, que não são proprietários das empresas onde trabalham, devem ser classificados como trabalhadores por conta de outrem, muito embora eles possam realizar as mesmas funções dos empregadores. Por conseguinte, muitos países restringem as suas definições de empregadores ou de trabalhadores por conta própria àqueles que dirigem empresas não constituídas como sociedades. Isto significa que, por um lado, o número de trabalhadores com emprego a título independente observados e, pelo outro, o número de trabalhadores por conta de outrem, são afectados pela situação jurídica - do tipo sociedade, ou não - respeitante às empresas. No entanto, especialmente nas pequenas empresas não societárias, o gestor e a sua família são muitas vezes proprietários de toda a empresa ou controlam parte dela. A questão que se coloca é se tais gestores devem ser encarados como com emprego a título independente e, também, se as pessoas que têm autoridade para contratar e despedir trabalhadores em nome de uma empresa, não devem ser distinguidos dos outros trabalhadores por conta de outrem.

Trabalhadores no domicílio

Os trabalhadores no domicílio são outro grupo de pessoas que pode estar na fronteira entre os empregadores/trabalhadores por conta própria e os trabalhadores por conta de outrem. Tipicamente, o trabalho no domicílio envolve o trabalho na própria residência (isto é, sem a supervisão directa de um empregador) para fornecer uma certa quantidade de bens e serviços a um ou mais empregadores. Frequentemente, os trabalhadores no domicílio fornecem as suas próprias matérias primas e maquinaria, para além da energia eléctrica, do aquecimento e do local de trabalho. Algumas vezes os trabalhadores no domicílio utilizam outras pessoas, tais como membros da família ou subcontratados, para fazerem parte do trabalho. As situações concretas de trabalho dos trabalhadores no domicílio variam, relativamente ao tipo e grau de controle sobre o trabalho, o tipo e grau de risco económico associado aos postos de trabalho, a propriedade das matérias-primas e dos bens de capital utilizados e a protecção dada pela legislação do trabalho. A actual CISP classifica como trabalhadores por conta de outrem, todas as pessoas que fazem trabalho à peça em casa, para um ou mais empregadores, em lugar de o fazer para os seus próprios clientes; as pessoas que trabalham por um lucro ou honorários na sua própria casa são,

no entanto, incluídos entre os trabalhadores por conta própria. Assim, a distinção dos trabalhadores no domicílio, entre “por conta de outrem” e “não por conta de outrem”, na actual CISP, é baseada apenas na forma de remuneração e dependência na venda do produto, isto é, se o trabalhador no domicílio vende essencialmente o seu trabalho (um factor produtivo serviço) ou um produto (um bem ou serviço).

No decurso da presente revisão do Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas, foi feita a sugestão para que, nos trabalhadores no domicílio, a distinção entre os que são trabalhadores por conta de outrem e os que o não são, se baseasse num maior número de critérios:

“Um trabalhador no domicílio deve ser considerado trabalhador por conta de outrem se (a) existe um contrato ou acordo de trabalho explícito ou implícito, (b) a remuneração recebida depende basicamente do tempo de trabalho ou da quantidade produzida. Um trabalhador no domicílio deve ser considerado um trabalhador por conta própria, (c) se não existe nenhum contrato ou acordo deste tipo e a decisão sobre os mercados, escala da operação e financiamento está nas mãos do trabalhador no domicílio. (d) Deve ser classificado da mesma maneira no caso de não existir contrato e de ser proprietário ou arrendatário dos bens de equipamento utilizados no processo produtivo. (e) A mesma classificação aplica-se aos trabalhadores no domicílio cuja remuneração é função das receitas ou lucros sobre o valor das suas vendas” (Uradaneta de Ferran, 1989).

Trabalhadores não remunerados em empresas do agregado familiar

No caso de empresas do agregado familiar onde vários membros do agregado participam na actividade da empresa, a actual CISP tende a classificar um dos membros da empresa como trabalhador por conta própria e os outros membros que trabalham sem remuneração na mesma unidade como trabalhadores familiares não remunerados. Foi argumentado que este tratamento é ilusório e discriminatório das mulheres e dos jovens que trabalham, os quais, geralmente, representam a maioria dos trabalhadores familiares não remunerados. A disparidade no tratamento estatístico é particularmente óbvia, no caso das empresas familiares que são dirigidas em conjunto por casais, grupos de pai e filhos, etc. Neste caso, os gestores devem ser considerados preferivelmente como socios num negócio e classificados todos eles como trabalhadores por conta própria. Por outro lado, tem de ser reconhecido que os costumes e leis em muitos países situam os diferentes membros da família em posições muito diversas, no que se refere à propriedade dos activos empresariais, direito a participar em contratos comerciais ou a receber e dispôr de rendimentos do negócio e no que se refere às responsabilidades relativas às dívidas da empresa. Tais diferenças podem justificar que se mantenha alguma diferença entre os diferentes membros da mesma unidade de produção do agregado familiar.

Sócios numa empresa

De acordo com a actual CISP, os sócios de uma empresa devem ser classificados, ou entre os empregadores, ou entre os trabalhadores por conta própria, dependendo do facto de a empresa contratar trabalhadores, ou não. No entanto, a relação dos sócios entre si tem grandes semelhanças com as que existem nas cooperativas de produtores. Portanto, os sócios de uma empresa podem ser considerados como estando na fronteira entre empregadores/trabalhadores por conta própria e membros de cooperativas de produtores.

Uma visão das práticas nacionais mostra que as primeiras quatro categorias da CISP são largamente utilizadas nos recenseamentos da população e inquéritos à mão-de-obra. Muitos países recolhem, classificam e apresentam dados separadamente para empregadores, trabalhadores por conta própria, trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores familiares não remunerados. Contudo, alguns países industrializados, combinam os primeiros dois grupos num único, denominado “trabalhadores com emprego a título independente”.

Para além disto, diferentes finalidades analíticas e descritivas podem necessitar da identificação de vários subgrupos dentro de cada grupo da CISP. Em certos países, os trabalhadores por conta própria na agricultura têm sido classificados como proprietários, arrendatários e meeiros. Alguns países subdividiram outros grupos em vários subgrupos. Isto aplica-se especialmente ao grupo dos trabalhadores por conta de outrem, o qual foi subdividido por muitos países, em remunerados com ordenado e assalariados, em públicos e privados ou em permanentes, temporários e ocasionais. Outros grupos, para os quais os dados foram recolhidos

separadamente, incluem funcionários públicos, membros das forças armadas, aprendizes, empregados domésticos, trabalhadores no próprio domicílio, agricultores com produção para subsistência própria, directores de empresas e sociedades, proprietários de empresas constituídas como sociedades e de empresas que não são sociedades, etc.

Desenho do questionário

O desenho de uma pergunta sobre a situação na profissão para um questionário de um inquérito sobre a mão-de-obra envolve três considerações: (a) para quem se recolhe a informação; (b) como se deve recolher; (c) qual o detalhe necessário para a informação.

O texto das normas internacionais implica que a informação sobre situação na profissão deve ser obtida para todas as pessoas com actividade económica, isto é, para as que têm um emprego, assim como para as que estão desempregadas. Para além disso, alguns países consideram útil obter tal informação para pessoas acima da idade especificada para medir a população activa, que não pertenceram à população activa durante o período de referência. No caso das pessoas com emprego, a situação na profissão refere-se à situação respeitante a esse emprego, durante o período de referência do inquérito. No caso dos desempregados e inactivos, essa situação reporta-se àquela que se verificava anteriormente, relacionada com o último emprego que a pessoa teve. A fim de facilitar a recolha e o processamento de dados, muitos países não solicitam essa informação, no caso de pessoas cujo último emprego terminou antes de um determinado período de tempo anterior (por exemplo, três anos ou mais). Este é o procedimento indicado no Diagrama de fluxos 6 (Capítulo 6).

Um trabalhador pode ter mais do que um emprego durante o período de referência e, em consequência disso, estar como trabalhador por conta de outrem num emprego e ser trabalhador a título independente em outro ou outros. Isto significa que, tal como com a profissão e a actividade, as pessoas devem ser classificadas numa determinada categoria de situação na profissão, com base na sua relação com o emprego. Pessoas com pluriemprego podem ter, assim, várias situações na profissão e pode ser útil, para fins analíticos, recolher informação sobre a situação na profissão para mais do que um emprego. Contudo, para uma classificação das pessoas (ao contrário dos empregos) é necessário ter regras para seleccionar a “principal situação” das pessoas. Para pessoas com mais do que uma situação perante a profissão durante o período de referência, a mesma deve ser determinada relativamente ao mesmo emprego que foi utilizado para definir a principal profissão. Ademais, pode haver necessidade de estabelecer regras para definir grupos multi-situação.

Nos questionários de inquéritos de mão-de-obra, a informação sobre situação na profissão é habitualmente obtida por uma única questão, tal como: “Trabalhou como...?”; “O Sr^o/Sr^a é/foi um...?”; ou “Qual é a sua situação na profissão no actual emprego?”. Esta pergunta é então seguida de uma lista de várias categorias de resposta precodificadas.

O número e os tipos de categorias de resposta precodificadas à pergunta sobre situação na profissão variam entre países. Têm de ser determinadas em função das circunstâncias nacionais específicas e das necessidades de dados. Para além das amplas categorias da CISP, pode ser necessário incluir outros grupos, ou como grupos em separado, ou como subgrupos. Foram dados exemplos desses grupos adicionais na subsecção anterior.

Em geral, uma classificação por situação na profissão que distinga entre um número pequeno de categorias é mais fácil de manejar, de um ponto de vista de recolha de dados, do que uma que faz distinções entre um grande número de diferentes grupos. No entanto, isto apenas se aplica se os grupos definidos correspondem, de perto, às situações de trabalho existentes e que se reconhecem facilmente. Parece ser esse o caso na maioria dos países industrializados, tenham os mesmos uma economia de mercado ou de planificação central, onde predominam as situações básicas de trabalhadores por conta de outrem, empregadores/trabalhadores por conta própria ou membros de cooperativas de produção e é suficiente listar um pequeno número de categorias de respostas precodificadas nos questionários. Contudo, as situações limite estão a tornar-se cada vez mais importantes em alguns desses países, diminuindo a validade de uma classificação simples. A situação que se encontra numa grande proporção de trabalhadores nos países em vias

de desenvolvimento, não corresponde, nem nunca correspondeu, a essas categorias básicas, tornando difícil classificá-los nas categorias da actual CISP, dada a necessidade de um maior detalhe.

5. Codificação da actividade e da profissão

A codificação da actividade e da profissão é o processo de transformação das descrições textuais da actividade e da profissão dos inquiridos em códigos numéricos das classificações da actividade e da profissão. A actividade e a profissão são, em geral, os únicos dois itens num inquérito da população activa que não são precodificados e para os quais, a informação registada no questionário, se apresenta na forma de descrições escritas que requerem uma operação de codificação especial.

A operação de codificação da actividade e da profissão constitui a principal tarefa do processamento de dados. Custa tempo e dinheiro, é propensa a erros e difícil de controlar. Por conseguinte, devem ser redobrados os esforços para organizar a operação de codificação de uma forma eficiente. Na parte restante desta secção, é examinada brevemente a operação de codificação, a magnitude dos erros de codificação e os procedimentos para verificar e controlar a operação de codificação. Podem ser obtidos mais detalhes, em especial sobre a codificação da profissão, em Parte E de Hoffmann (1990).

O tema é analisado a seguir, no contexto de um ambiente no qual, a operação de codificação é realizada manualmente. No entanto, deve notar-se que, com os avanços rápidos da tecnologia dos computadores em anos recentes, certos países estão a aumentar a utilização dos computadores para apoiar a operação de codificação nos seus inquéritos estatísticos. Isso é assim especialmente, no caso dos recenseamentos da população e nos inquéritos à mão-de-obra de grande dimensão, onde a obtenção de informação detalhada sobre a actividade e a profissão é o principal objectivo. Para uma análise da codificação apoiada em computador e da codificação automática, é feita referência a Lyberg (1982) e Parte E, Secção 5, de Hoffmann (1990).

A operação de codificação

Normalmente, a operação de codificação envolve um grupo de codificadores especialmente formados que, com base nas respostas ao inquérito (descrições textuais sobre a actividade e a profissão e outra informação auxiliar anotada no questionário), atribuem a cada item (actividade ou profissão) um código numérico da correspondente lista de códigos e registam o código atribuído num local designado do questionário. A operação de codificação envolve também o esclarecimento das dúvidas pelos supervisores. Pode, para além disso, incluir um procedimento de verificação formal por peritos em codificação e, aleatoriamente, uma análise mais aprofundada utilizando métodos de controle de qualidade.

O codificador utiliza dois documentos para a operação de codificação. O primeiro, é o questionário contendo a informação a ser codificada. O segundo, é a tabela de códigos da qual se obtém o código a ser utilizado. Normalmente, existem tabelas de códigos distintas para as classificações da actividade e da profissão. Com base nestes documentos, a operação de codificação é levada a cabo da seguinte forma:

- (1) identificar a *palavra chave* da resposta no questionário;
- (2) encontrar a *palavra chave* na tabela de códigos;
- (3) se há mais do que um registo com a *palavra chave* em causa, utiliza outra informação (*qualificador*) para encontrar o registo adequado;
- (4) escrever o código relativo a esse registo no local designado no questionário.

Para codificar a profissão, a palavra chave refere-se àquela palavra na resposta que pode servir, por si só, como denominação de uma profissão. Por exemplo, na resposta “operador de máquinas”, o termo “operador” é a palavra chave. Nalguns casos, a palavra chave pode não estar presente na resposta e deve ser construída a partir da informação disponível. O qualificador mencionado em (3) refere-se à palavra da resposta que proporciona uma ideia mais específica sobre a profissão, ao qualificar a palavra chave. No exemplo anterior, “máquina” é o

qualificador que descreve o tipo de operador. Nalguns casos, pode ser necessário ter mais do que um qualificador.

Um procedimento semelhante aplica-se para a codificação da actividade. Neste caso, a palavra chave refere-se àquela palavra da resposta que pode servir por si própria, como denominação de uma actividade e um qualificador refere-se à palavra da resposta, que proporciona uma ideia mais específica da actividade em questão. Por exemplo, na resposta “oficina de reparações”, oficina é a palavra chave e reparação é o qualificador.

A operação de codificação pode ilustrar-se melhor, mediante um exemplo completo. Considere-se um questionário, no qual o entrevistador registou a seguinte informação sobre a actividade e a profissão do inquirido:

QUESTIONÁRIO	
<i>Pergunta sobre a actividade</i>	<i>Resposta</i>
(a) Tipo de actividade:	Restaurante de comida rápida
(b) Principais produtos e serviços:	Hamburgers
<i>Pergunta sobre a profissão</i>	<i>Resposta</i>
(a) Tipo de trabalho:	Limpeza da cozinha
(b) Principais tarefas e funções:	Lavar e arrumar pratos

Uma aplicação do procedimento de codificação em quatro passos conduz aos seguintes resultados:

Codificação da actividade:

- | | |
|---|---|
| (1) Palavra chave da resposta: | Restaurante |
| (2) Palavra chave na tabela de códigos: | 5150 Restaurante, comércio de equipamento para |
| | 9214 Restaurante, diversões |
| | 5150 Restaurante, comércio de mobiliário para |
| | 3610 Restaurante, fabrico de mobiliário para |
| | 5520 Restaurante, funcionando como departamento anexo a outros negócios |
| | 5510 Restaurante, funcionando em conjunto com o alojamento |
| | 5520. Restaurante, não funcionando em conjunto com o alojamento |
| (3) Qualificadores na resposta: | Comida rápida/Hamburgers |
| Registo na tabela de códigos: | 5520 Restaurante, não funcionando em conjunto com o alojamento |
| (4) Código de actividade: | 5520 |

No passo 1 do exemplo anterior, é escolhido “restaurante” como palavra chave, porque o termo pode servir por si próprio como uma denominação de actividade. O mesmo já não pode ser afirmado quanto aos restantes termos da resposta. No passo 2, são encontrados sete registos na tabela de códigos, para esta palavra chave. Para seleccionar o registo adequado entre os sete, o codificador deve utilizar os qualificadores dados na resposta. Este é o passo 3 da operação de codificação. Neste exemplo, existem dois qualificadores, representados por “comida rápida” e “hamburgueses”. A partir destes qualificadores, pode inferir-se que, a actividade de restaurante em questão, não é uma actividade de catering para restaurantes, fornecendo ou produzindo mobiliário para restaurantes, mas um restaurante propriamente dito, que serve comida. Isto limita a escolha aos últimos três registos na lista. Porque o qualificador indica que o restaurante tem uma actividade de comida rápida com um único produto (hamburgers), deduz-se que, em princípio, não pode ser um restaurante anexo a outros negócios (por exemplo, uma cantina ou uma carruagem restaurante de um comboio), nem um restaurante em conjunto com alojamento,

como por exemplo, um hotel. A empresa deve ser portanto um restaurante convencional de comida rápida, e o registo adequado será “Restaurante, não funcionando em conjunto com alojamento”. O código correspondente a este registo é o 5520, conforme se indica no passo 4 da operação de codificação.

Este procedimento de quatro passos é agora aplicado à codificação da profissão.

Codificação da profissão

(1) Palavra chave da resposta:

Lavador

(2) Códigos da tabela:

9322 Lavador, de carcaças em matadouro
 9133 Lavador, de roupa à mão
 8264 Lavador, de roupa em máquina
 9132 Lavador, de pratos
 9132 Lavador, de pratos em cantina
 9132 Lavador, de pratos em hotel
 9132 Lavador, de pratos em restaurante
 9133 Lavador, de fibras à mão
 8264 Lavador, de fibras à máquina
 7441 Lavador, de peles à mão
 8265 Lavador, de peles à máquina
 9133 Lavador, em lavandaria à mão
 8264 Lavador, em lavandaria à máquina
 9142 Lavador, de veículos
 9133 Lavador, de fios à mão
 8264 Lavador, de fios à máquina

(3) Qualificadores da resposta:

Cozinha/pratos

Registo na tabela de códigos:

9132 Lavador, de pratos

(4) Código de profissão:

9132

Um conjunto de operações semelhante foi aplicado para codificar a profissão. Tendo escolhido “lavador” como a palavra chave, foram encontrados 16 registos correspondentes na tabela de códigos. Deve referir-se que o primeiro qualificador retirado da resposta, “cozinha”, não consta do índice e é demasiado genérico para identificar o registo adequado; a profissão pode ser um lavador à mão, um lavador de roupa (toalhas, guardanapos, etc.) ou um lavador de pratos na cozinha. Portanto, é necessário utilizar o segundo qualificador “pratos” para seleccionar o registo correcto: “Lavador, de pratos”. O código correspondente a este registo é 9132 e é escolhido como o código da profissão.

O exemplo apresentado refere-se a uma situação relativamente simples, onde as palavras chave podem ser identificadas directamente a partir da resposta e o registo adequado na tabela de códigos pode ser escolhido sem muita ambiguidade, com base nos qualificadores, ou por inferência (caso do código de actividade), ou utilizando o segundo qualificador (caso do código de profissão).

Em muitas outras situações, a palavra chave pode não estar presente na resposta, pelo que necessitará de ser construída. Por exemplo, se na parte (a) da pergunta sobre profissão a resposta escrita foi “trabalhador em cozinha” ou “ajudante de cozinha” em vez de “lavador em cozinha”, os termos “trabalhador” ou “ajudante” não poderiam ser utilizados como palavras chave, já que nenhum deles corresponde propriamente à denominação de um emprego. Nesta situação, a palavra chave adequada “lavador” teria de ser construída com base em ambas as partes da resposta, (a) (Tipo de trabalho) e (b) (Principais tarefas e funções).

Podem também existir situações, onde a informação disponível em ambas as partes da resposta, seja na actividade ou na profissão, não é suficiente para o codificador construir a palavra chave adequada ou para identificar o registo adequado da tabela de códigos. Noutros casos, a informação disponível pode levar a mais de um registo da tabela de códigos, todos igualmente adequados. Em todos estes casos, o codificador deve referir o problema ao supervisor,

que o examinador e, eventualmente, utilizará informação auxiliar disponível no questionário para resolver a dúvida (por exemplo, o tipo e nível da educação, situação na profissão do inquirido ou profissão e actividade de outros membros do agregado familiar). Este processo é denominado resolução de dúvidas e o seu método de aplicação deve ser claramente formulado, desde o princípio, como parte do desenho da operação de codificação.

Erros de codificação

Parece claro, a partir do que foi examinado e do exemplo dado na subsecção precedente, que a operação de codificação é uma tarefa complexa, que requer qualificações e formação especiais. Está sujeita a erros, tanto de enviesamento, como de variabilidade, já que o código atribuído pode diferir do “código correcto” e respostas idênticas podem ser codificadas de forma diversa, por diferentes codificadores.

Ocorre um erro de codificação, se a uma resposta é atribuído um número de código que não é o correcto. A noção de erro de codificação pressupõe, assim, que existe o “código correcto” e ele é único. Na prática, existem bastantes dificuldades na determinação de um único “código correcto”. Existem muitas situações em que peritos codificadores diferem nos códigos a atribuir a uma resposta que dependa de uma interpretação. Para solver as diferenças, certos países utilizam uma regra da maioria, de acordo com um esquema específico como, por exemplo: a mesma resposta é codificada, independentemente, por vários peritos codificadores e o código atribuído pela maioria é considerado como o “código correcto”. O esquema incorpora muitas vezes uma regra suplementar para contemplar a eventualidade de não ser obtida nenhuma maioria.

Outra questão diz respeito à própria interpretação do erro de codificação, porque ele pode ser confundido com um erro de resposta. Considere-se uma situação em que, a resposta a uma pergunta sobre a profissão, para um maquinista de comboios (código de profissão 8311), é anotada erradamente como “motorista de camião”. Se o código de profissão para “condutor de camião” é 8324 e o codificador atribui 8324, não ocorreu qualquer erro de codificação. O que se verificou foi um erro de resposta.

Um erro de codificação deve ser interpretado em termos do nível de codificação correspondente. Pode supôr-se, por exemplo, que um codificador atribuiu o código 369, quando o código correcto era 367. Este é um erro de codificação ao nível de três dígitos, mas não o é ao nível de dois ou de um dígito. Note-se, no entanto, que um erro a um nível de menos dígitos acarreta, automaticamente, um erro a todos os níveis de mais dígitos. Desta forma, a atribuição do código 456 onde o código correcto é 556, leva a um erro de codificação ao nível de um dígito, assim como ao nível de dois e de três dígitos.

Nos inquéritos e recenseamentos nacionais, onde os erros de codificação das actividades e das profissões foram estudados, os resultados mostraram que as taxas de erro não são negligenciáveis. O Quadro 18 mostra as taxas de erro nos recenseamentos da população de 1970 da Suécia e dos Estados Unidos. A taxa de erro é o número de respostas incorrectamente codificadas, dividido pelo número total de respostas codificadas.

Quadro 18. Taxas de erro, em percentagem, na codificação da actividade e da profissão (Recenseamentos da população, 1970)

	Suécia	Estados Unidos
Profissão (3 dígitos)	13,5	13,3
Actividade (4 dígitos)	9,9	9,1

O quadro mostra que as taxas de erro dos recenseamentos, tanto na codificação da profissão como na da actividade, são substanciais. Os valores da Suécia são muito semelhantes aos dos Estados Unidos e a taxa de erro da profissão é sempre maior do que a da actividade. A disparidade teria sido ainda maior, se a taxa de erro para a actividade tivesse sido calculada ao nível de três dígitos, tal como o foi para a profissão.

Deve ser mencionado que, sendo dado o mesmo nível de atenção à codificação da actividade e da profissão, a taxa de erro dos dados processados será algo inferior nos inquéritos por amostragem, em comparação com os recenseamentos. Uma das razões é a de que, devido a considerações relativas à dimensão da amostra, os dados são, em geral, processados ao nível de um dígito, em inquéritos por amostragem e, a esse nível de dígitos, os dados têm necessariamente taxas de erro mais pequenas, do que os dados correspondentes a um nível mais elevado de dígitos. Outra razão consiste em que, em certa medida, no processamento dos dados, os erros compensam-se uns aos outros e a taxa de erro líquida é assim inferior à taxa de erro bruta.

Embora as taxas de erro aumentem com o incremento do nível de dígitos, é boa prática levar a cabo a codificação da actividade e da profissão ao dígito mais elevado suportado pelas respostas. Isto deve-se a que, a maior parte dos erros são verdadeiramente cometidos no primeiro dígito e os erros adicionais introduzidos, nos dígitos subsequentes, é substancialmente menor. Isto é ilustrado no Quadro 19, onde é mostrada a distribuição do erro de codificação da profissão do Recenseamento da População da Suécia em 1970.

Quadro 19. Distribuição do erro de codificação de profissão a diferentes níveis de dígitos (Recenseamento da População, Suécia 1970)

Nível de dígitos	Frequência de erros	Percentagem de erros
1 dígito	219	48,7
2 dígitos	88	19,5
3 dígitos	143	31,8
	450	100,0

Pode ser observado que quase metade dos erros de codificação da profissão no recenseamento da Suécia ocorreram no primeiro dígito. A frequência do erro é inferior no segundo dígito e um bocado maior no último dígito. Este modelo assemelha-se a uma curva em J invertida e caracteriza a distribuição de erros na codificação da profissão e da actividade. Como ilustração, suponha-se que é dada a resposta “Chefe de contabilidade” a uma pergunta sobre profissão. Dependendo da interpretação da profissão, como sendo de administrativo ou de contabilista, o codificador pode incluir a resposta no grande grupo 4 “Pessoal Administrativo e Similares” ou no grande grupo 2 “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas”, respectivamente. Este exemplo mostra que uma diferença na interpretação resulta numa divergência na codificação, logo a partir do primeiro dígito.

Uma vez que se tenha feito a distinção, ao nível do primeiro dígito ou do grande grupo, há muito menor possibilidade de erro nos dígitos inferiores. No exemplo precedente, uma vez que se decida que a profissão é a de pessoal administrativo, é então perfeitamente normal que ela seja inserida no grupo base 4121 “Empregados administrativos da contabilidade e trabalhadores similares”. Da mesma maneira, uma vez que a profissão seja interpretada como sendo a de um contabilista, é também simples inseri-la no grupo base 2411 “Contabilistas”.

Se houver lugar a erro nos dígitos inferiores, é mais provável que ocorra ao nível do último dígito ou grupo base, de acordo com o fenómeno da curva em J invertida, anteriormente mencionado. A maior probabilidade de erro no último dígito, deve-se ao maior detalhe ou ambiguidade, que pode surgir a este nível. Por exemplo, considere-se a resposta “Engenheiro de central de energia eléctrica”. Dependendo da interpretação e da disponibilidade de informação auxiliar, a resposta pode ser codificada no grupo base 2143 “Engenheiros electrotécnicos e engenheiros técnicos electrotécnicos”, ou no 2144 “Engenheiros da electrónica e das telecomunicações”, ou no 2145 “Engenheiros mecânicos e engenheiros técnicos mecânicos”, diferindo os códigos apenas no último dígito. Deve ser acentuado que os erros deste tipo são muito menos frequentes do que os erros no primeiro dígito e dependerão do detalhe incorporado na tabela de códigos; quanto maior o detalhe, menor a probabilidade de erros ao nível de grupo base.

Controle dos erros de codificação

A fim de minimizar os erros de codificação, a operação de codificação deve ser controlada o mais possível. Esse controle pode assumir diferentes formas. Para começar, todos os materiais utilizados na codificação devem ser examinados sistematicamente, do ponto de vista da sua clareza e facilidade de aplicação. Aquando do desenho do questionário, os itens sobre profissão e actividade devem ser revistos, para assegurar a inclusão de todos os elementos essenciais à subsequente codificação. Nas aplicações de campo, devem ser transmitidas directrizes estritas aos entrevistadores sobre a importância de fornecerem a informação requerida de forma completa. Para facilitar as tarefas dos codificadores, a tabela de códigos deve estar bem organizada e proporcionar registos suficientes para abranger a variedade de profissões nacionalmente relevantes. É também essencial que aos codificadores e aos supervisores seja dada uma formação especial e que disponham de um manual completo sobre a codificação.

Para além destas medidas de segurança genéricas, é necessário instituir um método de verificação adequado. Podem distinguir-se dois tipos de métodos de verificação: dependente e independente. A verificação dependente envolve uma comprovação directa do código atribuído pelo codificador, face à resposta textual dada no questionário. A verificação independente é mais elaborada e envolve duas etapas: (a) codificação em separado, pelo verificador, da resposta textual; e (b) comparação do código resultante com o código atribuído. Na verificação dependente, o verificador tem acesso ao código atribuído pelo codificador, mas na verificação independente não lhe é permitido esse acesso. A experiência mostrou que, com a verificação dependente, é mais fácil que o verificador deixe passar erros, resultando daí que muitos erros ficam sem serem detectados. Ainda que o processo de verificação dependente seja mais simples do que o da verificação independente, este último é recomendável, sempre que for possível executá-lo, especialmente em inquéritos de grande dimensão, onde a obtenção de dados detalhados sobre a profissão e a actividade é um objectivo principal da medição.

Num inquérito contínuo, pode ser necessário levar a cabo, de forma aleatória, um controle de qualidade aprofundado da codificação da actividade e da profissão, para assegurar o desejado nível de precisão dos códigos atribuídos. Isto envolve várias etapas, incluindo a selecção de uma amostra dos códigos a atribuir, a verificação da correcção dos códigos utilizando um método de verificação dependente ou independente e um mecanismo de aviso para detectar taxas de erro acima de um limite predeterminado. Tais métodos de controlo de qualidade permitirão, também, o cálculo das taxas de erro individuais dos codificadores. Poder-se-ão então tomar as medidas adequadas relativamente aos codificadores cujas taxas de erro sejam insatisfatórias ao longo de um certo período de tempo; tal pode incluir, por exemplo, um novo ciclo de formação ou a atribuição de outras tarefas.

Referências

- Hoffmann, E. 1987. "Issues concerning a possible revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE)", em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1987-4, pp. ix-xvi.
- 1990. *Developing and using an occupational classification: A manual*. Genebra, OIT.
- Lyberg, L. 1982. "Coding of occupation and industry. Some experiences from Statistics Sweden", em *Bulletin of Labour Statistics* (Genebra, OIT), 1982-3, pp. ix-xxi.
- Nações Unidas, 1968. *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities*, Documentos estatísticos, Série M, N° 4, Rev.2, Nova Iorque. Organismo de Estatística das Nações Unidas.
- 1986 *Draft supplementary principles and recommendations for population and housing censuses*. Documentos estatísticos, Série M, N° 67, Anexo 1 Nova Iorque. Organismo de Estatística das Nações Unidas.
- 1988. *Final draft of the revised International Standard Industrial Classification of All Economic Activities*. Documentos Estatísticos, Série M, N° 4, Rev.3, Anexo 2. Nova Iorque. Organismo de Estatística das Nações Unidas, 12 Dez. 1988.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) 1957a. *International Classification according to status*. Relatório III preparado para a Nona Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra.
- 1957b. Nona Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, Genebra.
- 1968 *International Standard Classification of Occupations*. Edição revista. Genebra.
- 1990 *International Standard Classification of Occupations*. 1988. Genebra.
- Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), 1976. *International Standard Classification of Education*, Paris. Mar. 1976.
- Urdaneta de Ferran, L. 1989. *Three topics concerning the household sector*. Documento preparado para a Primeira Reunião do Grupo de Peritos sobre Coordenação do SCN. Luxemburgo, 23-27 Jan. 1989, p. 6.

Resolução referente a estatísticas da população activa, emprego, desemprego e subemprego, adoptada pela Décima Terceira Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (Outubro de 1982)

A Décima Terceira Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho,...

Recordando as normas internacionais existentes relativas a estatísticas de mão-de-obra, emprego e desemprego contidas na Resolução I adoptada pela Oitava Conferência (1954) e à medida e análise do subemprego e da subutilização dos recursos de mão-de-obra, estoutra inserida na Resolução III adoptada pela Décima Primeira Conferência (1966),

Reconhecendo a necessidade de rever e alargar as normas existentes a fim de melhorar a sua utilidade de transmissora de directrizes técnicas a todos os países e, particularmente, àqueles com estatísticas menos desenvolvidas e reconhecendo a utilidade de tais normas na melhoria da comparabilidade internacional das estatísticas,

Adopta neste 29º dia de Outubro de 1982 a seguinte resolução que substitui a Resolução I da Oitava Conferência e os parágrafos 4 a 9 e 13 da Resolução III da Décima Primeira Conferência:

Objectivos e âmbito

1. Cada país deve tentar desenvolver um sistema completo de estatísticas sobre a actividade económica da população, a fim de fornecer uma base estatística adequada aos vários utilizadores, tendo em conta as circunstâncias e necessidades específicas nacionais. Em particular, o sistema deverá satisfazer as necessidades relativas à medição da amplitude do tempo de trabalho e de recursos humanos disponíveis e não utilizados, tendo em vista a coordenação macro-económica, a planificação do desenvolvimento de recursos humanos e a medição das relações entre o emprego, o rendimento e outras características socio-económicas, para formulação e controle dos programas e políticas de emprego, sistemas de geração e manutenção do rendimento, de formação profissional e outros programas similares.

2. A fim de preencher os objectivos acima referidos, o programa de estatísticas da população activa deve, em princípio, cobrir todos os ramos de actividade económica, todos os sectores da economia e todas as categorias de situação na profissão (trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores por conta própria, etc.) e deve ser desenvolvido, no maior grau possível, de harmonia com as outras estatísticas económicas e sociais. O programa deve especificamente satisfazer, quer as necessidades estatísticas de curto prazo, quer as de longo prazo, isto é, estatísticas correntes recolhidas frequentemente, com carácter periódico, e estatísticas coligidas em intervalos mais alargados, para utilização em análises estruturais aprofundadas e como dados de referência:

(a) o programa de estatísticas correntes deverá abarcar estatísticas da população activa do momento e suas componentes, de forma a que as tendências e variações sazonais possam ser adequadamente observadas. Como programa mínimo, os países devem, duas vezes por ano, recolher e tratar estatísticas sobre população activa do momento, se possível coincidindo com os períodos de alta e de baixa da actividade agrícola, quando seja considerado apropriado;

(b) o programa de estatísticas não correntes, isto é, de menor frequência, que pode incluir recenseamentos e inquéritos, deve fornecer: (i) dados completos sobre a população activa, (ii) estatísticas aprofundadas sobre o padrão de actividade da população activa ao longo do ano e as relações entre emprego, rendimento e outras características socio-económicas, e (iii) dados sobre outros temas específicos (i.e. crianças, jovens, mulheres, agregados familiares) consoante o que for determinado pelas necessidades permanentes e de longo prazo.

3. Os recenseamentos da população e inquéritos por amostragem às famílias ou indivíduos constituem, geralmente, meios adequados de recolha de dados sobre população activa, que podem ser relacionados com outros dados de temas conexos. Os inquéritos aos estabelecimentos e os registos administrativos podem também servir como fontes, para a obtenção, nalguns casos com maior precisão,

frequência e detalhe, de estatísticas sobre componentes específicos da população activa. As diferentes fontes de informação devem ser consideradas como complementares e podem ser utilizadas em conjunto para, quando necessário, delas fazer derivar conjuntos integrados de estatísticas. Na preparação de recenseamentos da população, de inquéritos às famílias ou aos indivíduos e de outros meios de recolha de dados sobre população activa, devem ser, tanto quanto possível, desenvolvidos esforços, para neles serem incorporadas as normas internacionais.

4. A fim de promover a comparabilidade das estatísticas entre países, nomeadamente naqueles onde os conceitos e definições nacionais não se ajustam perfeitamente às normas internacionais, devem ser dadas explicações e as principais agregações de dados, devem, se possível, ser calculadas, segundo as normas nacionais e internacionais. Como alternativa, poderão ser identificados e fornecidos, separadamente, os componentes necessários, com vista a permitir a conversão das normas nacionais para as internacionais.

Conceitos e definições

A população activa

5. A população activa compreende todas as pessoas de ambos os sexos que servem de base, durante um período de referência especificado, à mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços, tal como está definida pelos sistemas de contas nacionais e balanços das Nações Unidas. De acordo com estes sistemas, a produção de bens e serviços inclui toda a produção e transformação de produtos primários, quer se destinem ao mercado, à troca ou ao autoconsumo e a produção para o mercado de todos os outros bens e serviços e, no caso dos agregados familiares que produzem tais bens e serviços para o mercado, a produção correspondente para autoconsumo.

6. Duas medidas úteis da população activa são: (i) a “população habitualmente activa”, calculada em relação a um período de referência longo, como por exemplo, o ano, e (ii) a “população activa do momento”, também chamada “mão-de-obra”, medida em relação a um período de referência curto, tal como uma semana ou um dia.

A população habitualmente activa

7. (1) A população habitualmente activa compreende todas as pessoas acima de uma idade especificada, cuja principal condição perante o trabalho, determinada em termos de número de semanas ou dias, durante um longo período especificado (tal como os 12 meses precedentes ou o ano civil anterior), era a de “com emprego” ou a de “desempregado”, conforme definido nos parágrafos 9 e 10.

(2) Nos casos em que este conceito for considerado útil e aplicável, a população habitualmente activa pode ser subdividida em “pessoas com emprego” e “desempregados”, de acordo com a principal condição perante o trabalho.

A mão-de-obra (população activa do momento)

8. A mão-de-obra ou “população activa do momento” compreende todas as pessoas que preenchem os requisitos para a sua inclusão entre as “pessoas com emprego” ou os “desempregados”, conforme definido a seguir, nos parágrafos 9 e 10.

Emprego

9. (1) O conceito de “pessoas com emprego” compreende todas as pessoas que, tendo ultrapassado uma idade determinada, se encontravam, durante um breve período especificado, seja uma semana ou um dia, nas categorias seguintes:

(a) “Pessoas com emprego remunerado”:

- (a1) “a trabalhar”: pessoas que durante o período de referência realizaram qualquer trabalho mediante um salário ou ordenado em dinheiro ou em géneros;
- (a2) “com emprego mas não estando a trabalhar”: pessoas que, tendo já trabalhado no seu emprego actual, estavam ausentes no período de referência tendo contudo um vínculo formal com seu emprego.

Este vínculo formal ao emprego deve ser determinado à luz das circunstâncias nacionais, de acordo com um ou mais dos seguintes critérios:

- (i) a recepção continuada de ordenado ou salário;

- (ii) a garantia de retorno ao trabalho finda a situação que determinou a ausência ou por um acordo quanto à data de retorno;
- (iii) um tempo de ausência ao trabalho que, embora relevante, tenha uma duração na qual os trabalhadores podem receber uma compensação sem a obrigação de aceitar outros empregos;

(b) “Trabalhadores a título independente”

- (b1) “a trabalhar”: pessoas que durante o período de referência realizaram algum trabalho tendo em vista um lucro ou um ganho familiar em dinheiro ou em géneros;
- (b2) “com uma empresa mas não estando a trabalhar”: pessoas com uma empresa, que pode ser industrial, comercial, de prestação de serviços ou uma exploração agrícola, e que não estavam temporariamente a trabalhar durante o período de referência por qualquer razão específica.

(2) Por razões operacionais, a noção de “algum trabalho” pode ser interpretada como trabalho de, pelo menos, uma hora.

(3) As pessoas temporariamente ausentes do seu trabalho por motivo de doença ou acidente, férias ou feriado, greve ou lock-out, licença para estudos ou formação profissional, licença de maternidade ou para assistência à família, redução de actividade, desorganização ou suspensão temporária do trabalho devidas a más condições climáticas, avarias mecânicas ou eléctricas, ou escassez de matérias primas ou combustível, ou outras ausências temporárias com ou sem licença, devem ser consideradas como com emprego remunerado, desde que mantenham um vínculo formal ao emprego.

(4) Empregadores, trabalhadores por conta própria e membros de cooperativas de produtores devem ser considerados “trabalhadores a título independente” e classificados como “a trabalhar” ou “não estando a trabalhar”, conforme os casos.

(5) Trabalhadores familiares não remunerados “a trabalhar”, devem ser considerados como “trabalhadores a título independente”, quaisquer que tenham sido o número de horas de trabalho efectuadas durante o período de referência. Os países que, por razões específicas, preferem ter em consideração um critério de duração mínima de tempo de trabalho, para a inclusão dos familiares não remunerados entre as “pessoas com emprego”, devem identificar e classificar, separadamente, aqueles que trabalham um tempo inferior ao prescrito.

(6) As pessoas ocupadas na produção de bens e serviços, para consumo próprio ou do seu agregado familiar, devem ser consideradas como “trabalhadores a título independente”, se tal produção representar uma parte importante do consumo total do agregado familiar.

(7) Os aprendizes que recebem um pagamento em dinheiro ou em géneros devem ser considerados em “emprego remunerado” e classificados como “a trabalhar” ou “não estando a trabalhar” na mesma base de outras pessoas que foram incluídas naquela situação na profissão.

(8) Os estudantes, as pessoas ocupadas em tarefas domésticas e outras pessoas ocupadas, principalmente, em actividades não económicas, durante o período de referência, e que ao mesmo tempo, tinham um emprego remunerado ou a título independente, conforme definido anteriormente no subparágrafo (1), devem ser considerados como “pessoas com emprego”, na mesma base de outras categorias de “pessoas com emprego” e serem identificadas separadamente, sempre que possível.

(9) Os membros das forças armadas devem ser incluídos entre as pessoas com emprego remunerado. As forças armadas devem incluir, quer os seus membros regulares, quer os temporários, conforme especificado na mais recente revisão da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP).

Desemprego

10. (1) Os “desempregados” compreendem todas as pessoas com uma idade igual ou superior à especificada e que, durante o período de referência, estavam:

- (a) “sem emprego”, i.e., não tinham um emprego, quer remunerado, quer a título independente”, conforme definido no parágrafo 9;
- (b) “disponíveis para trabalhar”, i.e., estavam disponíveis para um emprego remunerado ou a título independente, durante o período de referência;
- (c) “à procura de emprego”, i.e., tinham tido acções concretas, num período recente especificado, para procurar emprego remunerado ou a título independente. Estas acções podem incluir a inscrição num centro de colocação público ou privado; a solicitação a empregadores; as diligências nos locais de trabalho, explorações agrícolas, fábricas, mercados e outros locais de recrutamento de trabalhadores; a colocação de anúncios nos jornais ou resposta aos mesmos; a procura do apoio de amigos ou familiares;

a procura de terrenos, imóveis, máquinas ou equipamentos para criar a sua própria empresa; a solicitação de recursos financeiros; pedidos de autorizações e licenças, etc..

(2) Nas situações em que os meios convencionais de procura de emprego são notoriamente limitados, em que o mercado de trabalho está bastante desorganizado ou é de âmbito restricto, em que a absorção de mão-de-obra é, no momento considerado, inadequada ou quando os recursos de mão-de-obra são maioritariamente constituídos por “trabalhadores a título independente”, a definição tipo de desemprego, dada no subparágrafo (1), pode ser aplicada, suprimindo o critério de procura de emprego.

(3) Na aplicação do critério de disponibilidade actual para trabalhar, especialmente em situações abrangidas pelo subparágrafo (2), devem ser desenvolvidos testes adequados para atender às circunstâncias nacionais. Tais testes devem ser baseados em noções tais, como o desejo actual de trabalhar e a experiência de trabalho prévia, a disponibilidade para aceitar trabalho mediante um ordenado ou salário nas condições localmente vigentes ou a disposição de empreender uma actividade económica independente, desde que concedidos os necessários recursos e facilidades.

(4) Não obstante o critério de procura de emprego incluído na definição tipo de desemprego, as pessoas sem emprego e disponíveis para trabalhar, que tomaram disposições para arranjar um emprego remunerado ou empreenderam uma actividade independente numa data subsequente ao período de referência, devem ser consideradas como desempregadas.

(5) As pessoas temporariamente ausentes do seu trabalho, sem vínculo formal com o seu emprego e que estão disponíveis para trabalhar e procuram emprego, devem ser consideradas desempregadas, de acordo com a definição tipo de desemprego. No entanto, em função das circunstâncias e políticas nacionais, os países podem preferir suprimir o critério da procura de emprego, no caso de pessoas em situação de suspensão temporária de trabalho. Em tais casos, essas pessoas, que não estão a procurar emprego mas estão classificadas em desempregados, devem ser identificadas numa subcategoria à parte.

(6) Os estudantes, as pessoas ocupadas em tarefas domésticas e outras pessoas ocupadas principalmente em actividades não económicas durante o período de referência, que satisfazem os critérios estabelecidos nos subparágrafos (1) e (2), devem ser consideradas desempregadas, da mesma forma que outras categorias de pessoas desempregadas, e ser identificadas separadamente, sempre que possível.

População Inactiva

11. A população inactiva compreende todas as pessoas, independentemente da idade, incluindo, portanto, as que tenham uma idade abaixo da especificada para a medição da população activa, que não sejam “activas” tal como foi definido no § 5.

A população inactiva do momento

12. (1) A “população inactiva do momento”, ou, de modo equivalente, as pessoas que não pertencem à mão-de-obra, compreende todas as pessoas que não estavam nem com emprego, nem desempregadas, durante o breve período de referência, por motivo de: (a) frequência de estabelecimentos de ensino; (b) ocupação em tarefas domésticas; (c) reforma ou idade avançada; (d) outras razões que possam ser especificadas, tais como doença ou invalidez.

(2) Os países que adoptam a definição tipo de desemprego, podem identificar as pessoas não classificadas como desempregados, que estavam disponíveis para trabalhar mas não procuravam trabalho durante o período de referência, e classificá-las separadamente como população inactiva do momento.

População habitualmente inactiva

13. (1) A “população habitualmente inactiva” compreende todas as pessoas cuja condição principal perante o trabalho, durante o longo período de referência especificado, não era, nem o de pessoas com emprego, nem de desempregados. Compreende as categorias funcionais seguintes: (a) estudantes; (b) domésticas(os); pessoas que vivem de rendimentos (pensionistas, rendeiros, etc.); e (d) outros inactivos, tal como definido em “Princípios e recomendações para os recenseamentos da população e habitação” das Nações Unidas (1980).

(2) Onde necessário, podem ser introduzidas subcategorias funcionais distintas, para identificar: (i) pessoas ocupadas em serviços comunitários e voluntários não remunerados; (ii) outras pessoas ocupadas em actividades marginais, não enquadráveis no conceito de actividade económica.

Subemprego

14. Existe subemprego, quando o emprego de uma pessoa é inadequado relativamente a determinadas normas ou a um outro emprego possível, tendo em conta a sua qualificação profissional (formação e experiência profissionais). Podem distinguir-se dois tipos principais de subemprego: o visível e o invisível.

15. (1) O subemprego visível é, principalmente, um conceito estatístico que pode ser directamente medido, pelos inquéritos à mão-de-obra e por outros inquéritos, reflectindo uma insuficiência no volume de emprego.

(2) O subemprego invisível é, essencialmente, um conceito analítico, reflectindo uma má distribuição de recursos de mão de obra ou um desequilíbrio fundamental entre a mão-de-obra e os outros factores de produção. Os sintomas característicos podem ser o baixo rendimento, a subutilização de qualificações, a fraca produtividade. Os estudos analíticos de subemprego invisível devem visar o exame e análise de uma grande variedade de dados, incluindo o rendimento e os níveis de qualificação(subemprego disfarçado) e medidas de produtividade (subemprego potencial).

16. Por razões operacionais, o cálculo estatístico do subemprego pode ser limitado ao subemprego visível.

Subemprego visível

17. Deverão ser distinguidos dois elementos na medida do subemprego visível

- (a) o número de pessoas em subemprego visível;
- (b) a quantidade de subemprego visível.

Pessoas em situação de subemprego visível

18. (1) As pessoas em subemprego visível compreendem todas as pessoas com emprego remunerado ou com emprego a título independente, quer a trabalhar, quer ausentes do trabalho que, involuntariamente, trabalham menos do que a duração normal de trabalho para a sua actividade e que estavam à procura ou disponíveis para trabalho suplementar, durante o período de referência.

(2) Para fins de classificação de pessoas na situação de subemprego visível, a duração normal do trabalho para uma dada actividade deve ser determinada à luz das circunstâncias nacionais, conforme se reflectem na legislação aplicável a estas matérias, e das práticas correntes noutros casos, ou em termos de uma norma convencional uniforme.

Quantidade de subemprego visível

19.(1) A quantidade de subemprego visível pode ser medida, totalizando o tempo disponível para trabalho adicional, de cada pessoa em situação de subemprego visível, durante o período de referência. O tempo disponível para trabalho adicional pode ser calculado, tendo como unidade o dia de trabalho, o meio-dia ou a hora, consoante for mais conveniente, em função das circunstâncias nacionais e dependendo da natureza dos dados recolhidos. Pode ser útil medir, separadamente, a parte do volume de subemprego visível que corresponde a "tempo perdido", o qual é definido como diferença entre horas normalmente utilizadas e horas efectivamente utilizadas.

(2) Países que desejem aplicar o critério de procura de trabalho, para medir o volume de subemprego visível, podem fazê-lo, desde que tenham em conta a duração do trabalho procurado.

20. Pode ser efectuada uma estimativa composta do volume de desemprego e subemprego visível, tendo por base a distribuição do tempo de trabalho de todas as pessoas incluídas na mão-de-obra, calculando o tempo total de trabalho potencialmente disponível para cada pessoa, em termos de tempo utilizado para trabalhar, tempo disponível para o trabalho e tempo não disponível para o trabalho, durante o período de referência. Para simplificar, esta estimativa pode ser medida tendo por unidade o dia de trabalho ou o meio-dia, ou, mais adequadamente e sempre que possível, a hora de trabalho.

Conceitos analíticos

21. Baseados nos conceitos e definições dados nos anteriores parágrafos 5 a 20, pode obter-se uma variedade de conceitos e medidas analíticas. Por exemplo:

(1) A população activa pode ser dividida em duas grandes componentes: as forças armadas e a população activa civil.

(2) A população activa pode ser relacionada com a população total ou, mais apropriadamente, com a população acima de uma idade especificada para a medição da população activa, para obter uma taxa bruta de actividade

(3) A população com emprego pode ser relacionada com a população acima da idade especificada, para a obtenção de um ratio emprego/população.

(4) A população desempregada pode relacionar-se com a população activa para obter uma taxa global de desemprego. Podem ser obtidas taxas de desemprego, relativas a emprego remunerado, por um lado e a emprego a título independente, por outro, sempre que considerado útil e exequível.

(5) O número de pessoas em situação de subemprego visível pode ser relacionado com as pessoas com emprego e, essa proporção, pode ser estudada separadamente para cada ramo de actividade económica e cada grupo de profissões.

(6) Pode ser calculada uma taxa composta de desemprego e subemprego visível, como a razão entre o tempo de trabalho disponível para trabalhar, não utilizado e o total do tempo de trabalho utilizado ou disponível para trabalhar.

As taxas, ratios e proporções sugeridas anteriormente, podem ser calculadas separadamente por sexo, em relação a grupos etários específicos.

22. A técnica para o cálculo da distribuição do tempo de trabalho sugerida no parágrafo 20, se levada a cabo através de uma série de inquéritos correntes, cobrindo uma amostra representativa de períodos de referência ao longo do ano, pode ser utilizada como estimativa do tempo utilizado para trabalhar ou não utilizado para trabalhar ao longo do ano. As estimativas podem ser expressas em termos de dias- pessoa ou horas- pessoa ou, caso se deseje, convertidas em anos- pessoa a tempo completo.

Relações entre o emprego e o rendimento

23. A fim de atingir os objectivos de análise das relações entre emprego e rendimento mencionados no parágrafo 1, os países devem desenvolver programas de recolha de dados sobre emprego e rendimento, que evidenciem os aspectos económicos e sociais que estejam relacionados. Em particular, devem ser coligidos dados sobre emprego, rendimentos do emprego e rendimentos das famílias, com a finalidade de: (a) analisar a capacidade de criação de rendimento das diferentes actividades económicas e (b) identificar o número e características das pessoas que não conseguem assegurar o seu bem-estar económico, a partir das oportunidades de emprego que estão disponíveis para elas.

24. (1) A fim de obter medidas completas das relações entre emprego e rendimento, as medições do emprego, dos rendimentos provenientes do emprego e dos rendimentos familiares, devem reportar-se ao trabalho desenvolvido pela população no decurso de um longo período de referência, de preferência um ano, tendo em conta, não só a profissão principal, mas também qualquer outra ou outras profissões secundárias e, mesmo, outras fontes de rendimento.

(2) Os rendimentos do emprego incluem os ordenados, salários e outros ganhos em dinheiro ou em géneros, de pessoas com emprego remunerado e o rendimento líquido empresarial das pessoas com emprego a título independente.

(3) Os conceitos e definições do rendimento e das suas componentes figuram nas resoluções respeitantes ao sistema integrado de estatísticas de salários e aos inquéritos às receitas e despesas familiares, adoptadas pela Décima Segunda Conferência (1973) e em "Directivas provisórias sobre estatísticas da repartição do rendimento, do consumo e da acumulação no sector das famílias" (1977).

(4) As estatísticas sobre o emprego e o rendimento devem ser, na medida do possível, analisadas conjuntamente com a duração do trabalho, com a dimensão dos agregados familiares, com o número de pessoas que auferem rendimentos, com os bens patrimoniais e com outras características demográficas, sociais e económicas do indivíduo e da família ou agregado familiar.

(5) As estatísticas sobre o emprego e o rendimento devem ser coerentes e, tanto quanto possível, integrar-se na estrutura das estatísticas de população activa, definida anteriormente nos parágrafos 5 a 22.

Recolha de dados, análises e classificações

25. O BIT deverá preparar um manual sobre estatísticas de população activa, emprego, desemprego e subemprego, detalhando aspectos como a metodologia de recolha de dados, a preparação de quadros de resultados e a análise dos mesmos.

26. (1) A análise da população activa e da população inactiva deve incluir classificações segundo características demográficas, económicas e sociais significativas, assim como classificações cruzadas que se mostrem apropriadas para duas ou mais características que estejam relacionadas.

(2) Em particular, a população com idade superior à prescrita, para a medição da população activa, deve ser alvo de uma classificação cruzada por condição perante o trabalho habitual (com

emprego, desempregados, estudantes, domésticas(os), etc.) e condição perante o trabalho do momento(com emprego, desempregados e inactivos).

27. Tendo em vista as comparações internacionais, as classificações das estatísticas de população activa devem estar em conformidade ou serem convertíveis para as Classificações Internacionais Tipo mais recentemente adoptadas, tais como:

- (a) Classificação Internacional de Profissões (CITP) - OIT;
- (b) Classificação Internacional Tipo por Actividades (para todos os ramos de actividades económicas) (CITA) - Nações Unidas;
- (c) Classificação Internacional segundo a Situação na Profissão (empregador, trabalhador por conta de outrem, etc.) - definições da situação na profissão dadas pelas Nações Unidas - excepto a classificação de trabalhador familiar não remunerado cujo critério de tempo mínimo (pelo menos um terço da duração de trabalho normal) já não necessita de ser aplicado;
- (d) Directivas provisórias sobre a Classificação Internacional Tipo por idade - Nações Unidas.

28. Para classificações segundo outras características tais como duração de trabalho, duração do desemprego, a Organização Internacional do Trabalho deve desenvolver classificações internacionais tipo adequadas tendo em conta as práticas e as necessidades nacionais correntes.

Dados relativos a temas especiais

29. A fim de estudar adequadamente as fases de transição entre a vida escolar e a actividade profissional e desenvolver medidas de política adequadas onde se revelarem necessárias, devem ser obtidas periodicamente estatísticas específicas sobre crianças e jovens, em relação à frequência escolar e à sua participação na actividade económica. Para esse fim, poderá ser necessário recolher dados adicionais sobre crianças e jovens, abaixo do limite de idade especificada que se adoptou para a medição da população activa.

30. (1) Tendo em vista a elaboração e controle dos programas relacionados com a participação das mulheres no desenvolvimento e a promoção da igualdade entre os sexos, é essencial uma base estatística adequada sobre a participação das mulheres na actividade económica. A este respeito, no entanto, as estatísticas de população activa, desemprego, subemprego e temas afins deverão ser apurados, em separado, para homens e mulheres.

(2) Além disso, a fim de obter estatísticas mais precisas sobre a participação das mulheres nas actividades económicas, devem ser cuidadosamente revistos os métodos de medição actuais, para assegurar uma cobertura de homens e mulheres não enviesada. Este tipo de enviesamento, sob a forma de subestimação da participação das mulheres na actividade económica, pode resultar, por exemplo, de uma cobertura incompleta das actividades económicas não remuneradas, de erros das pessoas entrevistadas ou dos inquiridores, que não têm em conta as múltiplas actividades das mulheres e a utilização de intermediários como entrevistados. Quando necessário, deverão ser efectuados estudos para identificar a extensão, natureza e causas dos possíveis enviesamentos estatísticos e ser desenvolvidos métodos adequados para os reduzir.

31. Dado que a participação dos indivíduos na actividade económica depende frequentemente de circunstâncias relacionadas, ou com outros membros da família, ou com o agregado familiar em si, e dado que, em muitos países, particularmente nas zonas rurais dos países em desenvolvimento, a actividade económica está largamente organizada numa base familiar, as estatísticas sobre população activa, desemprego e subemprego e outros temas relacionados devem ser complementadas periodicamente por estatísticas sobre famílias e agregados familiares: por exemplo, identificando os desempregados em termos das suas relações com os outros membros do agregado ou da família, a presença de trabalhadores entre os outros membros do agregado ou da família, o número de crianças no agregado ou família, assim como identificar os agregados e famílias em termos do número de membros desempregados, do sexo e demais características do membro que contribui com a principal parcela do rendimento do agregado ou família, etc..

32. A fim de se dispor de informação mais precisa e detalhada sobre o emprego, o desemprego e o subemprego, e para outras finalidades tais como a identificação de actividades múltiplas e de actividades marginais, devem ser feitas tentativas para se recolherem, periodicamente, estatísticas sobre a utilização do tempo.

33. Para o cálculo das actividades do sector informal, quer nos países em desenvolvimento, quer nos desenvolvidos e, também, das actividades rurais não-agrícolas que, nos países em desenvolvimento, são levadas a cabo em conjunto com as actividades agrícolas, pelos agregados familiares e dada a escassez de estatísticas pertinentes, é desejável que os países desenvolvam metodologias e programas de

recolha de dados apropriados sobre o sector informal urbano e as actividades rurais não-agrícolas. Em particular, deverão ser estabelecidas definições e classificações convenientes a fim de identificar e classificar a população activa do sector informal urbano e as pessoas ocupadas em actividades rurais não agrícolas.

34. A fim de proporcionar oportunidades de emprego adequadas e meios de vida para os inválidos e outros deficientes, deverão, com a utilização de métodos adequados, ser recolhidos e tratados dados estatísticos sobre a dimensão e distribuição desta população, de acordo com características socio-económicas relevantes e distinguindo, em particular, aqueles que têm um emprego, os que estão desempregados e os que são inactivos.

35. (1) Recomenda-se que, nos países de economia planificada, seja utilizado de forma extensiva o balanço dos recursos de mão-de-obra, para identificar a dimensão e a estrutura da mão-de-obra e a sua distribuição geográfica, por tipo de emprego e por sector da economia nacional.

(2) A população em idade de trabalhar, com excepção dos inválidos que não trabalham, assim como a população que não está em idade de trabalhar, incluem-se entre os recursos de mão-de-obra. O balanço dos recursos de mão-de-obra pode ser desagregado por sexo, identificando as pessoas empregadas em explorações agrícolas subsidiárias e as ocupadas em tarefas domésticas, os inválidos em idade de trabalhar mas que não trabalham e as pessoas que não estão em idade de trabalhar.

(3) Os dados destes balanços permitem identificar a proporção de recursos de mão-de-obra que podem ser utilizados futuramente para trabalhar em actividades da produção nacional.

36. Sugere-se que os países tenham em consideração a recolha de informação sobre população inactiva, tendo em conta as necessidades e circunstâncias nacionais, a fim de apoiar os governos na elaboração das políticas de desenvolvimento e recursos humanos. Os países desenvolverão classificações destinadas a permitir apuramentos cruzados que reflectam o grau de vinculação ao mercado de trabalho dos grupos identificados nos parágrafos 12(1) e 13(1) anteriores.

Avaliação e difusão

37. Como qualquer outro conjunto de dados, as estatísticas da população activa, emprego, desemprego e subemprego e temas afins, estão sujeitas a erros. Embora o programa de recolha de dados deva ser cuidadosamente preparado para minimizar possíveis erros, certamente que ocorrerão alguns. Consequentemente, uma cuidadosa interpretação dos resultados requer algum conhecimento acerca da qualidade dos dados. É também necessária uma avaliação da qualidade dos dados para melhorar os procedimentos de recolha e processamento de dados e de estimativas, em subseqüentes realizações do programa. O processo de avaliação deve, tanto quanto possível, fazer parte do próprio programa de recolha de dados.

38. As estatísticas da população activa, do emprego, do desemprego, do subemprego e de outros temas relacionados devem ser publicadas o mais rapidamente possível e largamente difundidas. Podem ser editadas por etapas, através de relatórios preliminares, logo que os principais resultados estejam disponíveis, seguidos por um ou mais relatórios finais reproduzindo as estatísticas revistas e detalhadas, sob a forma de quadros e, tanto quanto possível e autorizado, através de meios de leitura em computador.

39. Cada edição de estatísticas da população activa, do emprego, do desemprego, do subemprego e de outros temas relacionados, ocasional ou periódica, deve indicar claramente a natureza dos dados e fazer referência a qualquer descrição técnica detalhada. Em particular, devem ser dadas descrições do âmbito e universo abrangidos, dos conceitos e definições, do método de recolha de dados, do plano de amostragem e dimensão da amostra - sempre que este método é utilizado -, dos métodos de inferência e ajustamentos, incluindo ajustamentos sazonais quando aplicáveis, dos critérios para a qualidade dos dados, incluindo, se possível, erros de amostragem e erros de outros tipos, bem como a descrição de alterações em séries históricas, de desvios em relação às normas internacionais e das relações com outras fontes de dados similares e outros conjuntos de estatísticas conexas.

Apêndice 2

Resolução relativa à medição e análise do subemprego e da subutilização dos recursos de mão-de-obra, adoptada pela Décima Primeira Conferência de Estaticistas do Trabalho (Outubro 1966) - {Extracto}

A Décima Terceira Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho,...

Crendo que será útil a revisão das directrizes para promover o desenvolvimento da análise e medição do subemprego, especialmente em países em vias de desenvolvimento.

Adopta, ao vigésimo sexto dia de Outubro de 1966, a seguinte resolução em substituição da Resolução III da Nona Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho:

Objectivos Gerais

1. O objectivo primeiro da medição e análise do subemprego e de outros aspectos da subutilização dos recursos de mão-de-obra é contribuir para a criação e avaliação de políticas e medidas de curto e longo prazo e, em particular, no tocante à planificação e projecções de mão-de-obra, destinadas a promover o emprego “pleno, produtivo e livremente escolhido”, conforme se especifica na Convenção e Recomendação (Nº 122) respeitante à política de emprego adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1964.

2. Deve ser dada atenção especial ao subemprego nas actividades económicas e regiões e para as categorias de trabalhadores particularmente afectados pelo subemprego, os quais constituem problemas críticos das condições nacionais. São exemplos pertinentes, o campesinato das explorações agrícolas, especialmente em países em vias de desenvolvimento, os estabelecimentos de pequena dimensão, as regiões economicamente atrasadas, as indústrias em declínio, por exemplo, a extracção de carvão em países industrializados, o trabalho sazonal, como acontece na agricultura e construção civil e as categorias de trabalhadores particularmente vulneráveis à discriminação no emprego por razões de sexo, idade, nacionalidade, raça, etc..

3. Em países em vias de desenvolvimento, a informação preliminar sobre subemprego pode ser obtida como parte de inquéritos às famílias. Os inquéritos repetidos ou os inquéritos detalhados de subemprego serão necessários, quando se deseja fazer ou avaliar programas de curto ou longo prazo para correcção do subemprego estrutural.

Elementos e métodos de medição e análise do subemprego invisível

Subemprego disfarçado

10. (1) Para objectivos de análise do subemprego disfarçado, é essencial a informação sobre rendimento. Nos países em vias de desenvolvimento, em geral, apenas podem ser obtidas estimativas satisfatórias de dados sobre rendimento, para os trabalhadores por conta de outrem; para outras categorias de trabalhadores os inquéritos mais elaborados sobre os orçamentos familiares podem fornecer dados úteis sobre os grandes grupos de rendimentos. Nos países desenvolvidos e, nalguns casos, também nos países em vias de desenvolvimento, podem estar disponíveis dados satisfatórios sobre ganhos, a partir de inquéritos por amostragem às famílias e de outras fontes como, por exemplo, as declarações de rendimentos.

(2) A metodologia para a análise do subemprego disfarçado, segundo o critério da subutilização de qualificações, carece ainda de ser desenvolvido. Deviam ser levados a cabo inquéritos experimentais e estudos com esse objectivo, especialmente em sectores limitados ou em categorias específicas de trabalhadores.

Subemprego potencial

11. (1) Pode considerar-se que existe subemprego potencial, o qual constitui um aspecto do subemprego que pode ser estudado pelo critério da baixa produtividade do trabalho, quando uma pessoa tem um emprego num estabelecimento ou unidade económica cuja produtividade é anormalmente baixa.

(2) O principal ponto de interesse na abordagem do desemprego através da produtividade, consiste na avaliação dinâmica da relação entre disponibilidade e necessidades de mão-de-obra ao longo do tempo, à medida que a produtividade cresce com o processo de desenvolvimento económico e nas comparações entre regiões ou sectores.

(3) As pessoas potencialmente em subemprego não podem ser directamente identificadas, mas quando estão disponíveis dados detalhados sobre a mão-de-obra e a produção, a análise baseada nestes dados pode fornecer indicadores gerais do número e características das pessoas em subemprego potencial e o volume desse subemprego.

(4) Em vários sectores da economia, em particular na agricultura, a avaliação dos “excedentes de mão-de-obra” ou “reservas de mão-de-obra” pode ser obtida por comparação das unidades de mão-de-obra disponíveis e efectivamente utilizadas ou que são necessárias, segundo várias hipóteses relativas à produtividade.

Actividades ulteriores

12. Os países que realizam inquéritos e análises das diferentes formas de subemprego invisível, especialmente em relação à agricultura em países em vias de desenvolvimento, são instados a declarar a sua experiência à Organização Internacional do Trabalho, a fim de que esses métodos de estudo possam ser considerados por uma futura Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho.

Desenvolvimento Estatístico e Analítico

14. Nos países em vias de desenvolvimento e onde fôr adequado, deve ser tida em consideração a organização ou o reforço de um sistema de inquéritos por amostragem à mão-de-obra. Tal sistema pode ser necessário, como parte integrante de uma estrutura completa de dados sobre a mão-de-obra, entre outras coisas, para a análise do subemprego. Ao mesmo tempo, pode proporcionar a medição completa dos principais elementos de subemprego e, especialmente, do subemprego visível.

15. Os inquéritos com objectivos gerais, de âmbito alargado, tais como os inquéritos por amostragem à mão-de-obra, podem ser complementados por um programa adequado de inquéritos mais limitados, mas intensivos, com a finalidade de estudar o subemprego em profundidade ou de fornecer dados regionais ou locais. Para além disso, é recomendado que os países prossigam os estudos metodológicos, tendo em vista reduzir as incertezas inerentes aos inquéritos por amostragem e desenvolver a pesquisa sobre métodos analíticos adequados, que conduzam a resultados tão significativos quanto possível.

16. Para medir e analisar os variados aspectos do subemprego, deve-se ter em conta a totalidade dos dados técnicos e estatísticos. As principais fontes estatísticas pertinentes incluem, para além dos inquéritos por amostragem à mão-de-obra, os inquéritos aos orçamentos familiares, os recenseamentos da população, os recenseamentos industriais e agrícolas, listagens periódicas de estabelecimentos, os registos dos serviços de emprego e as contas nacionais. As fontes de dados técnicos incluem inquéritos e registos especiais, basicamente de natureza não-estatística, como é o caso dos que se referem à gestão de explorações agrícolas e os inquéritos à utilização do tempo e os registos de programas de expansão agrícola.

17. Quando adequado, os países devem esforçar-se por desenvolver programas apropriados de estudos estatísticos e analíticos de subemprego centrados em problemas actuais e urgentes, especialmente os que são solicitados pelos organismos de planificação do desenvolvimento.

Subutilização dos recursos de mão-de-obra

18. Para além daquelas pessoas que pertencem à mão-de-obra do momento, mas cuja contribuição para os rendimentos das suas famílias e para o produto nacional se encontra limitado pelo desemprego ou pelo subemprego, existem pessoas, em muitos países, que não pertencem à mão-de-obra, mas que entrariam nela em certas circunstâncias. Tais pessoas podem não estar a procurar trabalho activamente devido, por exemplo, à indisponibilidade de trabalho adequado para eles; ou podem estar desencorajados porque foram vítimas de prejuízos ou são refugiados; ou podem sofrer de incapacidades físicas ou mentais as quais podem ser superadas através de formação ou outros métodos. Embora seja importante para todos os países conhecer a extensão em que os seus recursos de mão-de-obra se

encontram subaproveitados, ainda não foram desenvolvidos e testados métodos satisfatórios de medição. Os países que realizam estudos de subutilização de recursos de mão-de-obra são instados a declarar a sua experiência à Organização Internacional do Trabalho a fim de que esses métodos efectivos de estudo possam ser considerados por uma futura Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho.

Apêndice 3

Resolução relativa às estatísticas de horas de trabalho adoptada pela Décima Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (Outubro 1962)-{Extracto}

Definições

4. (1) As horas normais de trabalho são as horas fixadas por (ou na prossecução de) leis ou regulamentos, acordos colectivos ou decisões arbitrais.

(2) Quando não fixada por (ou na prossecução de) leis ou regulamentos, acordos colectivos ou decisões arbitrais, a duração normal de trabalho deve ser tomada com o significado de número de horas diárias ou semanais, para além das quais qualquer tempo de trabalho efectuado é remunerado como extraordinário, ou constitui uma excepção às regras ou costumes da empresa relativas às categorias de trabalhadores a que dizem respeito.

5. (1) As estatísticas de horas efectivamente trabalhadas devem incluir:

- (a) horas efectivamente trabalhadas durante os períodos normais de trabalho;
- (b) tempo trabalhado para além das horas efectuadas durante os períodos normais de trabalho e, geralmente, pagas a taxas mais elevadas que as normais (horas extraordinárias);
- (c) tempo gasto no local de trabalho em tarefas como a preparação do trabalho, as reparações e a conservação, preparação e limpeza das ferramentas, e a preparação de recibos, fichas de tempos e relatórios;
- (d) tempo passado no local do emprego à espera de trabalho ou sem poder trabalhar, por razões como a falta de fornecimento de trabalho, a avaria das máquinas ou acidentes, ou o tempo gasto no local de trabalho durante o qual não é efectuado qualquer trabalho, mas que é remunerado de acordo com um contracto de emprego garantido;
- (e) tempo correspondente a pequenos períodos de repouso no local de trabalho, incluindo as pausas para café ou chá.

(2) As estatísticas de horas efectivamente trabalhadas devem excluir:

- (a) horas pagas mas não trabalhadas, tal como as férias anuais remuneradas, os feriados oficiais pagos ou as ausências por doença pagas;
- (b) pausas para refeições;
- (c) tempo gasto nas viagens de casa para o emprego e vice-versa.

6. Devido às grandes diferenças entre países relativamente ao pagamento de salários durante as férias e em outros períodos em que não é realizado qualquer trabalho, não parece exequível, neste momento, a adopção de definições internacionais de horas remuneradas. No entanto, muitos países entenderão que as estatísticas de horas remuneradas, embora não se adequem como substituto das horas efectivamente trabalhadas, podem ser úteis para finalidades de carácter nacional e que estarão normalmente prontas a ser disponibilizadas a partir das folhas de pagamentos e de outros tipos de registos.

Apêndice 4

Resolução relativa a um sistema integrado de estatísticas de salários, adoptada pela Décima Segunda Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho (Outubro 1983) - {Extracto}

Ganhos

8. O conceito de ganhos, conforme é aplicado nas estatísticas de salários, refere-se à remuneração em dinheiro e em géneros paga aos trabalhadores por conta de outrem, normalmente em intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou trabalho efectuado em conjunto com a remuneração por tempo não trabalhado, tal como as férias anuais e outras licenças e dias feriados pagos. Os ganhos excluem as contribuições dos empregadores, relativas aos trabalhadores ao seu serviço, pagas à segurança social e para fundos de pensões e, também, os subsídios recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem, de acordo com esses sistemas. Os ganhos também excluem as indemnizações por despedimento e por falta de pré-aviso.

9. As estatísticas de salários devem referir-se à remuneração bruta dos trabalhadores por conta de outrem, isto é, à remuneração total antes de quaisquer deduções efectuadas pela entidade empregadora relativamente a taxas, contribuições dos trabalhadores por conta de outrem para a segurança social e fundos de pensões, prémios de seguro de vida, quotizações sindicais e outras obrigações dos trabalhadores por conta de outrem.

10. (1) Os ganhos devem incluir: salários e ordenados directos, remuneração por tempo não trabalhado (excluindo indemnizações por despedimento e por falta de pré-aviso), prémios e gratificações, subsídios de habitação e abono de família pagos directamente pelo empregador aos seus trabalhadores.

(a) Os salários e ordenados directos pelo tempo trabalhado ou trabalho efectuado cobrem: (i) pagamento pelo tempo trabalhado dos trabalhadores com remuneração de base horária; (ii) incentivos pagos aos trabalhadores com remuneração de base horária; (iii) ganhos dos trabalhadores à peça (excluindo suplementos por horas extraordinárias); (iv) suplemento à remuneração pago por horas extraordinárias, trabalho por turnos, trabalho nocturno e em dias feriados; (v) comissões pagas ao pessoal de vendas e a outro pessoal. São incluídos: prémios de antiguidade e de qualificações especiais, diferenciais por zona geográfica, subsídios de responsabilidade e por trabalho sujo, perigoso ou penoso, pagamentos de acordo com sistemas de garantia de salário, subsídios de custo-de-vida e outros subsídios regulares.

(b) A remuneração por tempo não trabalhado compreende os pagamentos directos aos trabalhadores por conta de outrem relativos a feriados, férias anuais e outros períodos de ausência cujo pagamento é garantido pelo empregador.

(c) As bonificações e gratificações cobrem as bonificações sazonais e de fim-de-ano, os pagamentos adicionais relativos ao período de férias (como complemento ao pagamento normal das mesmas) e a comparticipação nos lucros.

(2) As estatísticas dos ganhos devem distinguir os ganhos pagos em dinheiro daqueles que o são em géneros.