

Julio 2019 - ISSN: 1696-8352

## AVALIANDO A QUALIDADE DO EMPREGO ATRAVÉS DE ÍNDICES DE TRABALHO DECENTE

**Bruno Leandro de Luca**  
PUC-Campinas, SP (Brasil)  
brunodeluca099@gmail.com

**Bruna A. Branchi**  
PUC-Campinas, SP (Brasil)  
bruna.branchi@puc-campinas.edu.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Bruno Leandro de Luca y Bruna A. Branchi (2019): "Avaliando a qualidade do emprego através de índices de trabalho decente", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (julio 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/indices-trabalho-decente.html>

### Resumo

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) promove, desde 1999, o conceito de trabalho decente como elemento norteador das políticas públicas para o trabalho. Neste artigo é realizada uma revisão de estudos aplicados que visam medir a qualidade do trabalho no Brasil através de um índice composto, ou seja, de um índice que inclua as dimensões propostas pela OIT. Os textos foram selecionados a partir de uma pesquisa em diferentes bases de publicações acadêmicas. Eles têm recortes geográficos diferentes, macro (nacional ou estadual) e micro (empresas selecionadas). Metade avalia as condições de trabalho da população economicamente ativa. A maioria utiliza a Pesquisa Nacional de Amostra dos Domicílio como base de dados. Todos eles mostram a aplicabilidade de um índice-síntese que podendo ser decomposto representa um instrumento útil de avaliação das condições do trabalho e de orientação de políticas de promoção da qualidade do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho digno; Qualidade do trabalho; Índice multidimensional; Mercado de trabalho; Indicadores; Organização Internacional do Trabalho.

### Resumen

Desde 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido el concepto de trabajo decente como elemento guía en las políticas públicas para el trabajo. En este artículo, se realiza una revisión de los estudios aplicados que apuntan a medir la calidad del trabajo en Brasil a través de un índice compuesto, índice que incluye las dimensiones propuestas por la OIT. Los textos fueron seleccionados en base a una investigación en diferentes bases de datos de publicaciones académicas. Tienen diferentes cortes geográficos, macro (nacional o estatal) y micro (empresas seleccionadas). La mitad mide las condiciones de trabajo de la población económicamente activa. La mayoría utiliza la Pesquisa Nacional de Amostra dos Domicílio (Encuesta nacional de muestras de hogares) como base de datos. Todos ellos muestran la aplicabilidad de un índice de síntesis que se puede descomponer y representa un instrumento útil de evaluación de las condiciones de trabajo y la orientación de las políticas para promover la calidad del trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo decente; Calidad del trabajo; Índice multidimensional; Mercado de trabajo; Indicadores; Organización Internacional del trabajo.

## Abstract

Since 1999, the International Labor Organization (ILO) has promoted the concept of decent work as a guiding element in public policies. In this paper, a review of applied studies that aim to measure the quality of work in Brazil is carried out. They were selected based on a research in different databases of academic publications. All of them propose and apply composite indexes of decent work, that is, an index that includes the dimensions proposed by the ILO. They have different geographic dimension, macro (national or state) and micro (selected companies). Half of them measures the working conditions of the economically active population. Most of them uses the Pesquisa Nacional de Amostra dos Domicílio (National Household Sample Survey) as a database. All of them show the applicability of an index that can be decomposed. It represents a useful instrument of evaluation of the conditions of work and orientation of policies to promote the quality of work.

**Key Words:** Decent work; Job quality; Multidimensional Index; Labor Market; Indicators; International Labor Organization.

## INTRODUÇÃO

Em 1999 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduz o conceito de trabalho decente no qual encontram-se, sintetizados os quatro objetivos estratégicos desta agência das Nações Unidas: promoção do emprego produtivo e de qualidade, respeito dos direitos no trabalho, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social (OIT, 2017). De acordo com o relatório do Diretor General da OIT, o trabalho decente significa

... trabalho produtivo onde os direitos são protegidos, que gera um rendimento adequado, com proteção social adequada. Significa também um trabalho suficiente, no sentido que todos deveriam ter acesso pleno às oportunidades de renda. Marca a estrada do desenvolvimento econômico e social, uma estrada onde emprego, renda e proteção social podem ser alcançado sem comprometer os direitos dos trabalhadores e standards sociais. Diálogo social e tripartite são objetivos que garantem a participação em um processo democrático e um meio para atingir todos os outros objetivos estratégicos da OIT (OIT, 1999, tradução própria).

A elaboração deste conceito e sua adoção como linha de ação da OIT são o resultado de estudos e debates sobre as transformações que estavam ocorrendo no mercado de trabalho especialmente ao longo dos anos 90. Neste período observavam-se transformações na organização produtiva resultante da concorrência internacional e das transformações tecnológicas que estavam gerando elevadas taxas de desemprego. As respostas dos governos nacionais à globalização foi a adoção de políticas neoliberais como privatizações, liberalização dos mercados de trabalho e de capital, e busca da estabilidade financeira. As políticas econômicas foram direcionadas ao controle da inflação em detrimento da promoção do crescimento, com conseqüentes mudanças profundas no padrão de desenvolvimento e na distribuição da renda. A OIT, nos limites das suas competências, ressaltava a importância do emprego e dos direitos trabalhistas na convicção de que “uma economia global sem um sólido pilar social carece de estabilidade e de credibilidade política” (OIT, 1999).

O conceito de trabalho decente é multidimensional e, implicitamente, sugere um modelo de avaliação da qualidade do trabalho. As dimensões da promoção do emprego, qualidade, proteção social e diálogo social devem ser monitoradas e avaliadas. A ausência ou carência de uma delas configura um déficit de trabalho decente com impactos negativos na qualidade do emprego e, conseqüentemente, na qualidade de vida dos trabalhadores. O monitoramento das suas dimensões serve para fundamentar a avaliação completa e multidimensional da qualidade do emprego. Então o acompanhamento das transformações e mudanças do mercado de trabalho requer o uso de múltiplos indicadores para avaliar a qualidade do trabalho.

A OIT sugere um conjunto de indicadores qualitativos e quantitativos visando monitorar os progressos nas três dimensões (OIT 2012 e 2013; ANKER et al., 2003; GHAI, 2003). Na Reunião Tripartite de Peritos em Medição do Trabalho Decente em 2008 foi selecionado um conjunto de indicadores que deveriam ser usados para monitorar o progresso de “dez

elementos substantivos” da agenda de trabalho decente, elementos que estavam estritamente relacionados aos quatro objetivos estratégicos da OIT, sendo eles: 1) Princípio fundamentais e direitos ao trabalho; 2) Emprego; 3) Proteção Social e 4) Diálogo social. Usando como referência esta numeração dos objetivos estratégicos é possível identificar a relação deles com cada um dos dez elementos propostos em 2008:

- a) oportunidades de emprego (1+2);
- b) trabalho que deve ser abolido (1+3);
- c) rendimentos adequados e trabalho produtivo (1+3);
- d) duração da jornada de trabalho decente (1+3);
- e) estabilidade e segurança no trabalho (1, 2+3);
- f) conciliação entre o trabalho e vida pessoal/ familiar (1+3);
- g) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (1, 2+3);
- h) segurança no trabalho (1+3);
- i) seguridade social (1+3);
- j) diálogo social e representação de trabalhadores (1+4) (OIT, 2008, p. 20, tabela 1).

Para cada área temática a OIT sugere vários indicadores, optando pela flexibilidade na descrição das relações trabalhistas tendo em vista as peculiaridades de mercados locais.

A opção pelo conjunto de indicadores de um lado beneficia-se da flexibilidade do instrumento avaliativo, permitindo maior adesão às peculiaridades do fenômeno estudado, mas, do outro lado, perde em termos de capacidade de impacto na divulgação dos resultados. Diferentes pesquisas que foram aplicadas aos países da América Latina e ao Brasil, por exemplo, tratavam da escolha de indicadores descritivos do mercado de trabalho local e da qualidade da informação obtida (DIÉGUEZ; LEITE, 2014; DIEESE, 2012; GUIMARÃES, 2012; BERG; RIBEIRO, 2010; GUIMARÃES; BERG, 2010, CEPAL/PNUD/OIT, 2008)

Com esta “liberdade” de escolha, na prática não houve nenhum incentivo por parte dos países membros da OIT em modificar, ampliar ou aprofundar, as estatísticas habitualmente usadas para monitorar o mercado de trabalho. Esta opção foi interpretada por alguns críticos como o resultado das pressões de governos poucos propensos em abrir suas estatísticas de mercado de trabalho (BURCHELL et al., 2014).

Questiona-se então sobre a oportunidade de propor e divulgar um índice multidimensional como medida sintética da qualidade do trabalho.

Trabalhos internos da OIT sinalizam um fraco suporte a esta proposta. Em 2003, a *International Labour Review*, revista interna da OIT, saiu com uma edição especial dedicada à mensuração do trabalho decente (Anker et al., Bescond et al., Bonnet et al.). Diferentes metodologias foram apresentadas, deixando clara a carência de dados comparáveis internacionalmente. Somente um dos trabalhos publicados sugeria um índice sintético de trabalho decente (BONNET et al., 2003).

A ausência de um índice multidimensional de trabalho decente oficial deu origem a um número, ainda limitado, mas crescente, de estudos acadêmicos nesta direção. Trata-se de estudos locais/fragmentados especialmente no âmbito do acompanhamento de transformações do mercado de trabalho local.

Objetivo desta pesquisa é estudar a qualidade do mercado de trabalho brasileiro através de índices compostos, a pesquisa começou com uma busca bibliográfica cujos resultados estão sintetizados na primeira parte deste artigo. Com a pesquisa nas principais bases de dados foi possível selecionar um conjunto de artigos que foram analisados e cujas metodologias foram comparadas e constam na segunda seção. Na terceira e última parte do artigo é descrita a evolução do mercado de trabalho brasileiro de acordo com um recente índice que, mesmo elaborado com finalidade diferente, apresenta muitos pontos em comum com o conceito de trabalho decente.

## **1. OS RESULTADOS DA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA**

Para atingir o objetivo do estudo, inicialmente foi realizada uma pesquisa visando mapear as propostas acadêmicas relacionadas ao tema do trabalho decente e que, ao mesmo tempo, apresentassem algum tipo de medida sintética do mesmo. Os termos principais pesquisados foram: "Medida de trabalho decente", "Índice de trabalho decente", "Decent work measurement" e "Decent work index". Tais termos foram pesquisados em cinco bases de dados: Google Acadêmico, Jstor, Scielo, Scopus e Web of Science, relativos a publicações dos anos 1999, ano da apresentação deste termo pela OIT, até 2018. Os resultados da busca,

sintetizados no quadro 1, permitem notar o incremento relativo ao longo do tempo. Comparando as publicações listadas no Google Acadêmico constata-se um aumento de uma média de 6,7 publicações no primeiro período, 1999-2013, para 15,8 no segundo, 2014-2018.

**Quadro 1. Frequência dos termos selecionados em base de publicações acadêmicas, 1999-2018**

	Decent work index	Índice de trabalho decente
Web of Science	4	0
JStor	0	0
Scielo	2	0
Scopus	5	0
Google Acadêmico 1999-2013	101	7
Google Acadêmico 2014-2018	79	10

Fonte: *Elaboração própria*

Após uma leitura dos textos que tratavam do mercado de trabalho brasileiro, foram selecionados 6 artigos que atendiam em pleno à finalidade da pesquisa. Foram excluídos aqueles que citavam um dos artigos selecionados ou que, propondo um índice de trabalho decente, limitavam-se a comentar os benefícios do uso de uma medida sintética sem, de fato, aplicá-la, como no caso de Paulino et al. (2007) por exemplo.

Uma síntese dos textos encontra-se nos quadros 2 e 3. No primeiro quadro foram incluídos três artigos que estudam a População Economicamente Ativa, sendo eles Milian e Corrês (2018), Branchi (2017) e Nazareth, Freitas e Santiago (2018). No quadro 3 encontram-se os textos que discutem a avaliação do trabalho decente em grupos específicos de trabalhadores, selecionados por idade, como em Picanço (2015), ou por pertencer a determinadas cooperativas (Cacciamali e Cortés, 2010) ou empresas (Colpo, 2005).

**Quadro 2: Síntese do primeiro grupo de três estudos de trabalho decente (população economicamente ativa)**

Autor	Milian e Correa (2018)	Branchi (2017)	Nazareth, Freitas e Santiago (2010)
Eixos Trabalho Decente	4	4	4
Eixos analisados	Emprego Direitos e princípios fundamentais no trabalho Segurança Social Diálogo Social	Emprego Direitos e princípios fundamentais no trabalho Segurança Social Diálogo Social	Emprego Direitos e princípios fundamentais no trabalho Segurança Social Diálogo Social
Número de dimensões	7	3	8
Dimensões analisadas	Oportunidades de emprego Emprego remunerado Condições de trabalho Proteção contingencial Liberdade de associação Discriminação no trabalho Trabalho forçado e trabalho infantil	Oportunidades de Trabalho Qualidade do Trabalho Direitos	Oportunidade de emprego Trabalho a ser abolido Rendimentos adequados Jornada de trabalho Estabilidade e segurança no trabalho Igualdade de oportunidades Seguridade social Diálogo social
Número de indicadores	9	9	11
Indicadores utilizados	Taxa de participação Taxa de desocupação % dos domicílios considerados pobres % dos trabalhadores com rendimento de até 1 salário mínimo Trabalhadores com horas semanais trabalhadas acima do limite legal Taxa de participação feminina Trabalho infantil Taxa de sindicalização Trabalhadores contribuintes para instituto de previdência	Taxa de participação, Taxa de desocupação Proporção de trabalhadores com renda insuficiente Proporção de trabalhadores com mais de 44 horas semanais Taxa de formalidade Taxa de sindicalização Diferencial de renda por sexo Diferencial de renda por raça/cor Trabalho infantil	Taxa de Participação, Nível de ocupação, Taxa de desemprego, Taxa de informalidade Incidência de trabalho infantil Trabalhadores com rendimento mensal de um salário mínimo ou mais Excesso de horas trabalhadas Permanência de um ano ou mais no emprego Taxa de segregação de rendimentos por sexo Proporção dos ocupados com contribuição de previdência Taxa de sindicalização
Local analisado	9 regiões metropolitanas do Brasil	Unidade da Federação brasileira e Distrito Federal	Estado do Amazonas (exceto área rural), Região Norte e Brasil
Grupo estudado	População Economicamente Ativa	População Economicamente Ativa	População Economicamente Ativa
Ano dos dados	2007 e 2014	2004, 2009 e 2014	2001 até 2007
Fontes dos dados	PNAD - IBGE	PNAD - IBGE	PNAD - IBGE

Fonte: Elaboração própria

**Quadro 3 – Síntese do segundo grupo de estudos de trabalho decente (grupos selecionados de trabalhadores)**

Autor	Picanço (2015)	Cacciamali e Cortés (2010)	Colpo (2005)
Eixos Trabalho Decente	2	4	4
Eixos analisados	Direito e princípios fundamentais no trabalho  Proteção social	Emprego Direitos e princípios fundamentais no trabalho Segurança Social Diálogo Social	Emprego Direitos e princípios fundamentais no trabalho Segurança Social Diálogo Social
Número de dimensões	3	6	5
Dimensões analisadas	Oportunidade de emprego dos jovens Contribuição previdenciária Condições do emprego dos jovens	(1) Necessidades básicas de segurança (2) Segurança de renda (3) Segurança de emprego (4) Segurança no emprego (5) Desenvolvimento das competências (6) Segurança de representação	Estabilidade Remuneração Performance profissional Benefícios Participação na política empresarial
Número de indicadores	6	26	10
Indicadores utilizados	Renda do trabalho principal  Índice de Proteção Social composto por: Posição na ocupação Carteira de trabalho assinada Contribuição para a previdência social Trabalho dentro da jornada máxima de 44 horas semanais Ter auxílios moradia, alimentação, transporte, educação e saúde	(1) Moradia (própria ou alugada) Tempo de deslocamento moradia/local de trabalho Expectativas de acesso à saúde Nível de vida e renda esperado aos 65 anos Acesso a benefícios e auxílios (2) Nível de renda dos cooperados Renda suplementar familiar Expectativa de renda nos próximos 12 meses Poupança nos último dois anos Ter recorrido a empréstimos emergencial Estar apreensivo para pagar as dívidas (3) Estabilidade de emprego nos últimos 2 anos Busca de emprego no último ano Expectativa de manter o emprego nos próximos 12 meses Satisfação com o emprego atual (4) Percepção de segurança Ausência de mais de uma semana por acidentes ou doença de trabalho Emprego exercido em situação de risco Discriminação no emprego Condições de risco no local (5) Realização de capacitação profissional Ascensão profissional nos últimos dois anos Possibilidades de ascensão profissional (6) Pertencer a alguma associação Pertencer a uma associação que represente os interesses dos trabalhadores Representação ativa no local de trabalho	Tempo de trabalho Espécie de contratos ético no trabalho Expectativas Política salarial na empresa Investimento na melhoria Reconhecimento Auxílios Direitos trabalhistas Opinião Valores e princípios
Local analisado	Brasil	Medellín (Colômbia) e São Paulo (Brasil)	Santa Maria - Rio Grande do Sul
Grupo estudado	Jovens (16 a 29 anos)	Trabalhadores das cooperativas	Funcionários das empresas de Santa Maria
Ano dos dados	1993, 1998, 2003, 2008 e 2014	2011	2000
Fontes dos dados	PNAD - IBGE	Entrevistas	RAIS - MTE

Fonte: Elaboração própria

Os quadros têm a mesma estrutura para facilitar a comparação entre os estudos. Estão sendo evidenciados: os eixos de trabalho decente propostos pela OIT presentes em cada artigo (número e eixos analisados), as dimensões que compõem o índice proposto (número e dimensões analisadas), as variáveis selecionadas (número e indicadores selecionados), assim como o local, grupo e ano selecionados e, por fim, a fonte dos dados.

## 2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os artigos que constam no quadro 2 compartilham a mesma base de dados, a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), encarregado no Brasil das principais pesquisas e censos, entre os quais o Censo Demográfico. A PNAD, com frequência anual, tem abrangência nacional, com representatividade estatística nos recortes estadual e das principais nove regiões metropolitanas brasileiras.

O recorte das 9 regiões metropolitanas do Brasil, proposto por Milian e Correa (2018), permite uma clara visualização das dinâmicas locais do mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2007 e 2014. O índice-síntese proposto, calculado a partir de 7 dimensões (oportunidades de emprego, emprego remunerado, condições de trabalho, proteção contingencial, liberdade de associação, discriminação no trabalho, trabalho forçado e trabalho infantil) permitiu mostrar que as regiões Norte e Nordeste registravam déficits de trabalho decente, o que é o oposto das regiões Sul e Sudeste, as quais apresentaram melhores condições para os trabalhadores.

É interessante ressaltar que, a partir do momento em que os eixos são analisados separadamente, algumas especificidades começam a surgir, como é o caso dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. Entre 2007 e 2014 esta componente teve aumento nas regiões de Fortaleza, Recife, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Curitiba, enquanto em São Paulo, Porto Alegre e Salvador o índice teve uma queda. Em outras palavras, a possibilidade de passar do índice-síntese para suas componentes permite estudar as condições de trabalho decente em geral, sem perder informações detalhadas sobre aspectos relevantes e tendências locais.

Outro estudo que também sintetiza informações sobre o Trabalho Decente da população economicamente ativa é o de Branchi (2017), cuja análise parte de um índice de trabalho decente geral, e se desenvolve em 3 dimensões, que são Qualidade de Trabalho, Oportunidades de Trabalho e Direitos do trabalho, e assim como o artigo citado anteriormente, índices específicos referentes à cada eixo serão observados, promovendo uma investigação mais específica do mercado de trabalho brasileiro, delimitando os anos estudados em 2004, 2009 e 2014.

Sob a ótica nacional, pode-se concluir novamente que há uma tendência de os estados do Norte e Nordeste terem piores resultados no índice de trabalho decente. Convém destacar a exceção do estado do Piauí, o qual apresenta patamares semelhantes aos estados do Sul e Sudeste, ou seja, melhores resultados do índice de Trabalho Decente (BRANCHI, 2017, p. 142).

Todavia, quando forem consideradas as dimensões que compõem o índice, é possível constatar uma maior heterogeneidade entre os estados brasileiros. Como exemplo, nota-se que em relação ao índice de oportunidades de trabalho (IOT), os valores para Amazonas e São Paulo se encontram na mesma faixa média, enquanto que Piauí, Rio Grande do Sul e Santa Catarina possuem os mesmos resultados altos.

O índice de qualidade do trabalho (IQT) traz uma perspectiva mais parecida com o índice de trabalho decente, ou seja, estados mais o Sul com melhores resultados, enquanto os mais ao Norte tendem a decrescer os valores do índice. Segundo Branchi (2017, p. 146), tais características se devem aos motivos das “baixas remunerações, longas semanas de trabalho e baixa taxa de formalização das relações trabalhistas, ou seja, uma prevalência de fatores de baixa qualidade do trabalho.”

Porém, o artigo traz um contraste interessante, que são os piores resultados do Trabalho Decente nas regiões Sul e Sudeste, e isso pode ser visto pelo índice dos direitos (IDIR), o qual traz o quadro mais díspar durante a evolução dos anos 2004, 2009 e 2014, podendo exemplificar o alto valor do índice no estado Amapá, enquanto Santa Catarina se encontrava em uma situação muito inferior no ano de 2014.

O recorte de 11 regiões metropolitanas que Milian e Correa (2018) propuseram, permitiu concluir que as regiões Norte e Nordeste, são em geral, mais deficitárias no âmbito do Trabalho Decente. O artigo de Nazareth, Freitas e Santiago (2010) esclarece, de forma mais precisa, a situação em que o estado do Amazonas se encontra, trazendo também um comparativo com a região Norte, e com o Brasil em geral, através de um índice, que tem como base, os dados da PNAD – IBGE.

Em geral o índice proposto evidenciou que o Estado de Amazonas apresentou valores maiores do que a média da região Norte, mas geralmente menores do que a média nacional. Os déficits de trabalho decente do estado estão concentrados principalmente no desemprego, informalidade, trabalho infantil e discriminação por sexo. Outras dimensões apresentaram avanços como a proporção de trabalhadores com jornada excessiva ou que contribuem com a previdência social.

Os trabalhos do quadro 3 diferem dos anteriores não tendo o Brasil ou a população economicamente ativa como foco do estudo. Trata-se de resultados de pesquisas que focam em grupos específicos, por exemplo a análise feita por Picanço (2015).

Partindo da constatação que “incentivar o trabalho do jovem é reproduzir dimensões da desigualdade, mas, ao mesmo tempo, é preciso criar melhores condições para a juventude que trabalha” (PICANÇO, 2005, p. 569) e da Introdução no Brasil em 2010 da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, a autora acata o desafio de medir o trabalho decente com foco nos jovens trabalhadores na faixa de idade entre 16 e 29 anos.

O índice de trabalho decente (ITD) proposto é composto por um índice de proteção social, criado pela autora visando avaliar não somente se o trabalhador é ou não protegido, mas o grau de proteção, e pela renda proveniente do trabalho principal. A qualidade da relação trabalhista é avaliada de acordo com vários recortes: sexo, raça/cor, nível de escolaridade, quintis de renda familiar per capita, entre outros.

Os fatores apontados pela autora que são capazes de trazer grande disparidade no índice de trabalho decente são cor, gênero e grau de escolarização. Tais fatores negativos começam a melhorar à medida que ocorre a formalização das relações de trabalho, via determinação e divisão de diversos tipos de ocupação, que antes podiam passar despercebidos (PICANÇO, 2015, p. 578).

Segundo Picanço (2015, p. 579), “Quanto mais precoce o ingresso no mercado, independente do quintil de renda, menor a média do ITD e as jovens mulheres são mais penalizadas”. Assim, a autora ressalta o papel fundamental das Políticas Públicas no aumento do acesso à educação, pois tal medida foi capaz de criar postos de trabalho, reduzindo a desigualdade socioeconômica, e consequentemente, os jovens se inserem em trabalhos mais decentes que antes (PICANÇO, 2015, p. 585).

Os últimos dois textos do quadro 3 diferem principalmente pela fonte de dados, não mais a PNAD, mas entrevistas. Esta técnica permite maior flexibilidade, podendo formular perguntas mais apropriadas para estudar as condições de trabalho, mas ao mesmo tempo tem menor grau de comparabilidade.

O artigo de Cacciamali e Cortés (2000) propões um índice de trabalho decente para avaliar as características tanto das relações quanto das condições de trabalho em duas cooperativas de trabalho no Brasil e na Colômbia. Os autores conseguiram identificar, por exemplo, que os maiores déficits de trabalho decente se concentram nas dimensões de necessidades básicas de segurança e na segurança de renda, cujas variáveis específicas estão listadas no quadro 3.

O índice de trabalho decente proposto por Colpo (2005, p. 12) “teve como objetivo analisar as ações de responsabilidade social de empresa, através do trabalho decente, e suas implicações para o desenvolvimento regional, mensurando o tipo de emprego oferecido”. Diferentemente dos outros trabalhos pesquisados, neste o índice proposto é usado para avaliar a responsabilidade social das empresas selecionadas (duas de médio porte e duas de pequeno porte).

Assim, através dos exemplos citados acima, pode-se dizer que propostas de índices de trabalho decente são fundamentais para que a sociedade possa ter noção da conjuntura em que os trabalhadores se encontram. Tornando mais fácil identificar pontos específicos de déficits, já que diversas dimensões e suas respectivas variáveis são estudadas, e dessa forma, pode-se formular políticas públicas, através do próprio governo, ou de recomendações de órgãos internacionais (OIT), de modo a atuarem especificamente nos pontos de déficit e assim melhorarem as condições dos ambiente laborais e consequentemente a vida dos trabalhadores.



### 3. DINÂMICA RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Os estudos examinados estavam baseados, na sua maioria, nos dados da PNAD. O último ano disponível é o de 2015, tendo sido substituída pela nova Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios – Contínua, ou PNAD-Contínua. Enquanto a PNAD tinha uma frequência anual, abrangência nacional, com representatividade estatística para estudos por Unidades da Federação e por nove regiões metropolitanas, com informações coletadas a partir de uma amostra de pessoas com 10 anos de idade ou mais, residentes em 1100 municípios, a PNAD-Contínua tem frequência trimestral, abrangência nacional, com representatividade estatística para as Unidades da Federação, regiões metropolitanas das capitais e municípios das capitais, se fundamenta numa amostra de pessoas com 14 anos ou mais, residentes em 3500 municípios (IBGE, 2015). Se a PNAD era mais direcionadas para capturar mudanças estruturais no mercado de trabalho brasileiro, a PNAD-Contínua permite acompanhar também as flutuações de curto e médio prazo da força de trabalho.

As diferenças metodológicas não permitem comparar estatisticamente os resultados obtidos com a pesquisa anterior, mas oferece novas oportunidades para o estudo das condições de trabalho decente no Brasil. Uma iniciativa interessante neste sentido é a elaboração do Índice da Condição de Trabalho (ICT) pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O ICT é composto por três dimensões, ou índices parciais, e 11 variáveis, e usa como base de dados a PNAD-Contínua (Quadro 4).

**Quadro 4: Dimensões do Índice da Condição de Trabalho, DIEESE**

	Índice da Condição do Trabalho (ICT-DIEESE)		
Dimensão	Inserção Ocupacional	Desocupação	Rendimento
Variáveis	Formalização do vínculo de trabalho Contribuição para previdência Tempo de permanência no emprego	Desocupação e desalento Procura por trabalho há mais de cinco meses Desocupação e desalento dos responsáveis pelo domicílio	Rendimento por hora trabalhada Distribuição dos rendimentos de trabalho
Fonte de dados	PNAD-Contínua (IBGE)		

Fonte: DIEESE (2019a), p. 14

É importante ressaltar que o ICT possui uma forte proximidade com o conceito de trabalho decente proposto pela OIT. A Organização Internacional do Trabalho coloca como ponto central a divisão conceitual em 4 eixos principais, que são emprego, direitos fundamentais do trabalho, proteção social e diálogo social, porém nota-se que a metodologia do ICT se relaciona principalmente com 3 primeiros pilares, deixando de lado o “diálogo social”.

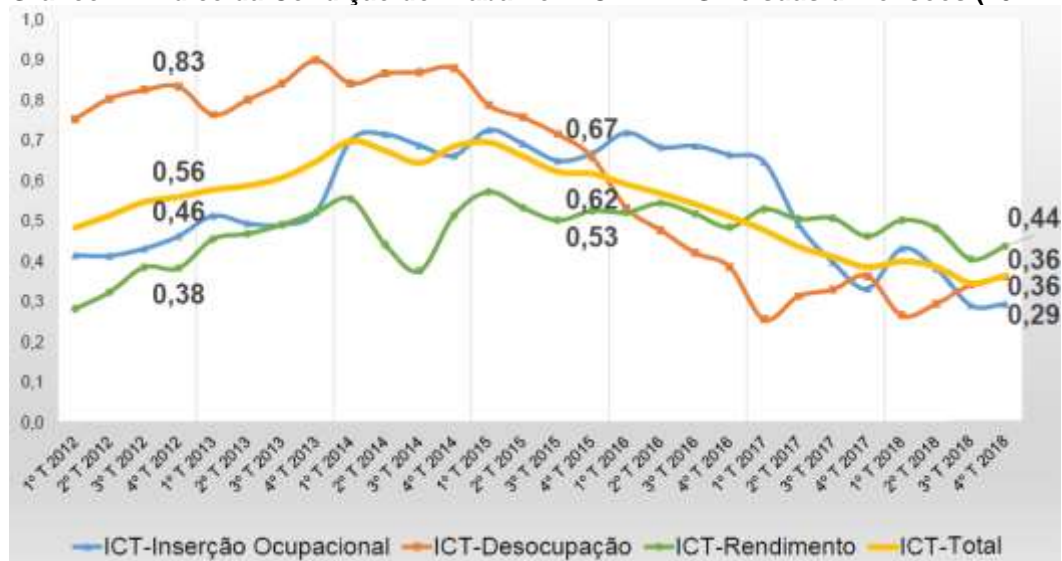
A proximidade entre o ICT e as dimensões do trabalho decente permite usar o primeiro para descrever as transformações do mercado de trabalho brasileiro nos anos mais recentes, ao mesmo tempo que representa um exemplo de aplicação da PNAD-Contínua no estudo dos déficits de trabalho decente no Brasil.

No intervalo entre 2012 e 2018, o ICT passou de aproximadamente 0,5 para 0,36 assinalando a piora geral na condição do trabalho no Brasil (Figura 1). O formato a “U invertido” sugere que o período pode ser dividido em três intervalos: fase de crescimento até o fim de 2013, oscilações em 2014 e declínio a partir do primeiro trimestre de 2015. Estas fases estão relacionadas com a dinâmica macroeconômica do país: crescimento até o primeiro trimestre de 2014, queda até o último trimestre de 2016, com maior intensidade na segunda metade de 2015 e no primeiro trimestre de 2016, lenta recuperação a partir de 2017, especialmente a partir da segunda metade do ano (IBGE, 2019).

O comportamento do ICT-Total é explicado pelo forte recuo registrado na dimensão Desocupação que diminuiu entre o 4º trimestre de 2014 e o 1º de 2017, para depois estabilizar-se, flutuando, no novo e menor patamar. A partir do 1º trimestre de 2017 são as condições de inserção no mercado de trabalho que pioram e influenciam a contração do ICT-Total.

A dimensão dos rendimentos é a única que no final de 2018 apresentava uma melhora em relação a não de 2012.

**Gráfico 1: Índice da Condição do Trabalho – ICT DIEESE e suas dimensões (2012-2018)**



Fonte: DIEESE (2019a, p. 15)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão bibliográfica usada para sistematizar os estudos quantitativos aplicados para avaliar a qualidade das relações trabalhistas no Brasil, de acordo com os direcionamentos da OIT, permite destacar que pouco são aqueles que usam um índice-síntese. O uso de um índice geral em vez de um conjunto de indicadores é sujeito a críticas geralmente relacionadas com a dificuldade de resumir diferentes aspectos das relações trabalhistas num único número. Por outro lado, a possibilidade de decompor o índice geral nas suas componentes ou dimensões permite aliar descrição sintética, ou geral, às dinâmicas individuais. Isso é particularmente evidente nos estudos do quadro 2 e no ICT-DIEESE.

Após a análise de diversos estudos, notou-se que surgiram na academia diversas formas possíveis de avaliar o mercado de trabalho brasileiro, e a qualidade que o mesmo oferece aos trabalhadores.

Tal apontamento se deve às propostas da OIT não designarem, de forma exata, quais indicadores utilizar, mas sim definindo 4 eixos centrais (emprego, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social), os quais resultam em recomendações e convenções, as quais podem ser adotadas pelos países-membros da organização. Estes eixos servem também para direcionar grande parte dos trabalhos acadêmicos, que, como se pôde ver nos quadros 2 e 3. Em geral, eles seguem à mesma linha de eixos e dimensões analisadas, variando apenas quando se tem a intenção de desenvolver um estudo sobre grupos específicos.

Os diversos índices-síntese revisados neste projeto são resultado da busca por autores que oferecessem propriedades e maneiras de medir o trabalho decente, principalmente os que fossem direcionados ao cenário brasileiro. Portanto, as análises que tiveram como base a População Economicamente Ativa, contribuíram de forma muito positiva para uma melhor compreensão de como a qualidade do trabalho se encontra na conjuntura do mercado de trabalho do Brasil.

Em geral, todas as propostas que têm como grupo de estudo a PEA compartilham o resultado de que as regiões Sul e Sudeste possuem maiores valores de trabalho decente, enquanto que no Norte e Nordeste encontram-se maiores déficits. Porém, cabe ressaltar que quando se realiza uma análise mais minuciosa, ou seja, que engloba dimensões mais específicas e direcionadas à situação problema, começa-se a notar uma maior heterogeneidade nas regiões brasileiras.

Tal “quebra” de tendência citada anteriormente, é vista quando a esfera dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho teve aumento de valor nas regiões de Fortaleza, Recife,

Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Curitiba, de 2007 para 2014, enquanto que São Paulo, Porto Alegre e Salvador tiveram uma queda, mostrando assim que cada localidade vem evoluindo em um determinado âmbito.

Dessa forma, pode-se concluir que para uma melhoria da qualidade do trabalho, a qual pode ser atingida pelo Estado através de políticas públicas, o desenvolvimento de estudos que possuam uma maior amplitude de análise é essencial, e que através de uma seleção de indicadores e dimensões, possa também indicar com detalhamento onde estão aparecendo os maiores déficits de trabalho decente.

## REFERÊNCIAS

ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F., RITTER, J. A. (2003). Statistical Indicators. *International Labor Review*, vol. 142, n. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x> .

BERG, J. e RIBEIRO, J. (2010). “Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios”. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. IPEA, ano 15, n. 44, p. 19-28, ago.

BESCOND, D.; CHATAIGNIER, A.; MEHRAN, F. (2003). Seven indicators to measure Decent Work: An International comparison. *International Labour Review*, vol. 142 no. 2, 179–211. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x> Acesso: 20 out. 2017.

BONNET, F.; FIGUEIREDO, J. B.; STANDING, G. (2003). A family of Decent Work indexes. *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 213–238. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x> .

BRANCHI, B.A. (2017). Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira. *Espacio Abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología*, Universidad del Zulia, v. 26, n. 4, p.131-160, dez. 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6366007> . Acesso em 21 abr. 2019.

BURCHELL, B.; SEHNBRUCH, K.; PIASNA, A.; AGLONI, N (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, n. 38, 459–477. doi:10.1093/cje/bet067

CACCIAMALI, Maria Cristina; CORTÉS, Diego León Ríos (2010). Cooperativas de trabalho associado, instrumentos de precarização ou de resgate de relações de trabalho justas? Um estudo de caso Brasil – Colômbia à luz do conceito de trabalho decente. *Pesquisa & Debate*, São Paulo, v. 21, n. 2, p.307-337, 2010. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/7428/5420> . Acesso em: 25 mar. 2019.

CEPAL/PNUD/OIT. (2008) *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*. Brasília, set. Disponível em: <http://www.cepal.org/brasil/noticias/noticias/3/34013/EmpregoDesenvHumanoTrabDecent> e.pdf Acesso em novembro de 2018.

COLPO, Caroline Delevati (2005). “Responsabilidade Social no Desenvolvimento Regional”. Dissertação (Mestrado) - Curso de Desenvolvimento Regional, Desenvolvimento Regional, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 175 f 2005. Disponível em: <http://repositorio.unisc.br:8080/jspui/bitstream/11624/628/1/CarolineColpo.pdf> . Acesso em: 21 abr. 2019.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2019a). “Índice da condição de Trabalho”. São Paulo: Dieese, abr. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseict/2019/apresentacaoPowerPoint.html> . Acesso em: 12 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. (2019b). “Uma análise do período 2012-2018 sob a ótica do Índice da Condição do Trabalho” . São Paulo: Dieese, abr. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseict/2019/estudo2012-2018.html> . Acesso em: 12 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. (2012). *A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: DIEESE.

DIÉGUEZ, C.R.M.A.D. e LEITE, L.M.L. (orgs.) (2014) *Realidade e perspectivas do trabalho decente no estado de São Paulo*. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

GHAJ, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, vol. 142, n. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x> .

GUIMARÃES, J.R.S. (2012). “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação”. Brasília: OIT.

\_\_\_\_\_; BERG, J. (2010). “Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil: avanços e desafios”. Bahia análise e dados, v. 20, n. 2/3.

IBGE (2015). “Nota Técnica - Principais diferenças metodológicas entre as pesquisas PME, PNAD e PNAD Contínua”. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Nota\\_Tecnica/Nota\\_Tecnica\\_Diferencas\\_Metodologicas\\_das\\_pesquisas\\_PNAD\\_PME\\_e\\_PNAD\\_Continua.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Nota_Tecnica/Nota_Tecnica_Diferencas_Metodologicas_das_pesquisas_PNAD_PME_e_PNAD_Continua.pdf) . Acesso em 30 mai. 2019.

IBGE (2019). Sistema de Contas Nacionais Trimestrais. Evolução do PIB real a preço de mercado. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?edicao=23883&t=series-historicas>. Acesso em 28 jun. 2019.

MILIAN, Guilherme Amelio; CORREA, André Luiz (2018). Índice-Síntese de Trabalho Decente: Uma Comparação entre Regiões Metropolitanas (2005-2014). *Revista Abet*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p.105-120, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/41170/20628>. Acesso em: 25 mar. 2019.

NAZARETH, Tayana Corrêa; FREITAS, Renato Mendes; SANTIAGO, Débora Ramos (2010). Trabalho decente no estado do Amazonas. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambú. *Anais do XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, Manaus: Ufam, 2010. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2359/2312> . Acesso em: 08 abr. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho (1999). “Report of the diretor-general: Decent Work” in *Proceedings of the International Labour Conference 87th Session*, Geneva, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 12 jun. 2019.

\_\_\_\_\_(2008). *Measuring decent work: tripartite meeting of experts on measurement of decent work*, 8-10 Sept. 2008 (TMEMDW/2008) / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2008 iii, 61 p. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100335.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100335.pdf) Acesso em 22 mar. 2017.

\_\_\_\_\_(2012). *Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual*. Geneva: ILO. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) . Acesso: 1 mar. 2018.

\_\_\_\_\_(2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO manual: second version. - Geneva: ILO. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_223121.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf) . Acesso: 1 mar. 2018.

\_\_\_\_\_(2017). *Decent work: Objectives and Strategy*. (D. Ghaj, Ed.), *ILO.org*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> . Acesso: 2 mar. 2018.

PAULINO, Ana Yara; VILMAR, Maria Lúcia; BALTAR, Ronaldo (2007). Índice de trabalho decente nas empresas: proposições para uma metodologia. *Observatório Social*, 2007. Disponível em: [https://www.academia.edu/2003658/%C3%8Dndice\\_de\\_Trabalho\\_Decente\\_nas\\_Empresas\\_pr\\_oposi%C3%A7%C3%B5es\\_para\\_uma\\_metodologia](https://www.academia.edu/2003658/%C3%8Dndice_de_Trabalho_Decente_nas_Empresas_pr_oposi%C3%A7%C3%B5es_para_uma_metodologia) . Acesso em março de 2019.

PICANÇO, Felícia Silva (2015). Juventude e trabalho decente no Brasil - uma proposta de mensuração. *Caderno Crh*, [s.l.], v. 28, n. 75, p.569-590, dez. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792015000300008>. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0569.pdf> . Acesso em: 25 mar. 2019.

<sup>1</sup> Bolsista de Iniciação Científica FAPIC/Reitoria, graduando em Ciências Econômicas.

<sup>2</sup> Doutora em Economia Política. Pesquisadora e docente de Ciências Econômicas e do Mestrado em Sustentabilidade.