

Qualidade de emprego: debates e dilemas teóricos

André Gal Mountian⁶

1. Introdução

As análises tradicionais sobre o mercado de trabalho põem em foco, em geral, variáveis quantitativas, como a taxa de desemprego e a renda média do trabalhador. No entanto, tem havido um reconhecimento crescente por parte da literatura especializada de que a qualidade dos empregos criados (e destruídos) também merece atenção. Tal reconhecimento ganhou destaque especialmente após o crescimento dos contratos alternativos ao contrato padrão, reflexo da reestruturação produtiva em vigor nos países desenvolvidos, a partir do final da década de 1970. Novas relações de trabalho têm sido estabelecidas, com efeitos ambíguos e contraditórios em termos da qualidade de vida no trabalho.

O objeto de estudo deste ensaio é a qualidade de emprego. Apesar de não ser uma preocupação nova, foi a partir do final da década de 1990 que o tema ganhou destaque na agenda de instituições internacionais, com o trabalho decente, no âmbito da OIT, e o *Laeken Indicators*, na União Europeia. O objetivo do artigo é apresentar o debate sobre a qualidade de emprego em nível internacional e seus principais dilemas.

2. Por que se preocupar com a qualidade de emprego?

Na última década, os estudos sobre qualidade de emprego tiveram grande desenvolvimento, tanto na academia quanto em

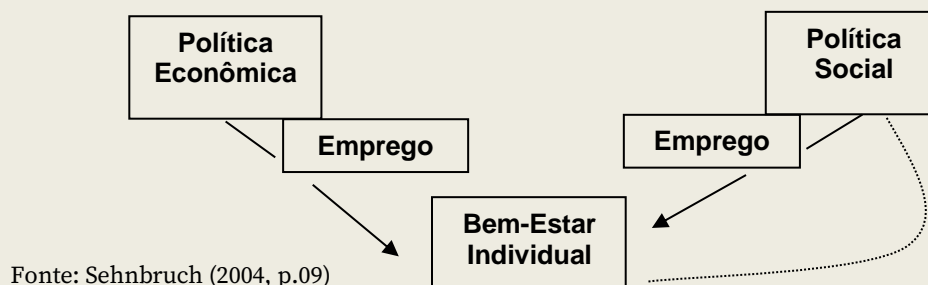
⁶ Docente do curso de Gestão de Políticas Públicas (EACH/USP) e pesquisador do Núcleo de Estudos em Economia e Políticas Públicas (NEEPP).

instituições internacionais. Destaca-se nesse processo o lançamento do trabalho decente, em 1999, pela OIT, e do *Laeken Indicators*, em 2001, no âmbito na Comissão Européa. Apesar destes avanços, a preocupação com variáveis qualitativas ainda não foi incorporada pela literatura internacional, que continua trabalhando prioritariamente com indicadores quantitativos, como a taxa de desemprego. (DAVOINE *et al.*, 2008, p.164).

De acordo com Sehnbruch (2004, p.4-10), o mercado de trabalho é um tópico negligenciado na literatura sobre Desenvolvimento Econômico e tal negligência acaba por desconsiderar os vínculos da questão do emprego e o bem-estar individual⁷. A autora defende a ideia de que o mercado de trabalho é, na verdade, o principal veículo de transmissão das políticas econômicas e sociais à esfera do indivíduo e, como tal, deveria ser parte integrante do debate sobre Desenvolvimento.

⁷ De acordo com a autora, o mercado de trabalho é tratado como um tema secundário na literatura sobre Desenvolvimento Econômico, especialmente quando comparado com outros temas, como programas de ajuste estrutural, privatizações, liberalização financeira e comercial, focalização de políticas sociais etc. Livros padrões da disciplina não dedicam capítulos específicos ao tema, ou, quando o fazem, tratam de questões específicas, como a segmentação formal/informal nos países em desenvolvimento (SEHBRUCH, 2004, p.4-5).

Figura 01. Transmissão das políticas econômicas e sociais ao indivíduo por meio do emprego



Fonte: Sehnbruch (2004, p.09)

Como mostrado na Figura 01, a ideia é de que determinadas políticas econômicas, ao estimular o crescimento do produto, alcançam o indivíduo por meio da criação de empregos. Da mesma forma, a política social impacta o indivíduo, prioritariamente, pelo mesmo caminho, o emprego⁸. O acesso ao Sistema de Seguridade Social depende do contrato de trabalho estabelecido, que, por sua vez, garante uma série de benefícios, como seguro-desemprego, licença-maternidade, seguro contra acidente de trabalho e aposentadoria. No entanto, o tamanho do impacto do emprego no bem-estar dos trabalhadores dependerá não somente da existência das ocupações, mas dos seus atributos, que envolvem uma série de dimensões, como o salário, estabilidade, *status* contratual etc. (SEHNBRUCH, 2004, p.7-10).

Nesse sentido, há um reconhecimento crescente entre os estudiosos do mercado de trabalho de que, além da capacidade de criação de empregos, o estudo da qualidade dos empregos criados merece pelo menos igual atenção. Bustillo *et al.* (2011, p.448), por exemplo, observam que um trabalhador europeu de tempo integral passa, em média, 42h por semana no emprego

⁸ Como mostrado na Figura 01, a política social também pode atingir diretamente o indivíduo por meio de transferência de renda ou de serviços públicos. No entanto, tendo em vista que os beneficiários de transferências também podem trabalhar, é possível considerar esse efeito exclusivo como marginal.

(20h para tempo parcial) e o que acontece nesse período terá consequências sobre seu bem-estar. Os autores enfatizam que o trabalho não é somente um meio de sobrevivência, mas atua como um instrumento de realização pessoal e integração social. Assim, a qualidade de vida no trabalho é um elemento-chave para a qualidade de vida em geral das pessoas. Já Sehnbruch (2004, p.10) chama a atenção para o fato de que o emprego não somente impacta as capacidades da pessoa que trabalha, mas de toda a família. Se este trabalho for estável, com uma renda regular, a tarefa de planejar a educação dos filhos é facilitada. Do contrário, os filhos podem entrar precocemente no mercado de trabalho e ter sua formação educacional prejudicada.

Em tempos de profundas mudanças no mercado de trabalho, o acompanhamento da qualidade dos empregos criados e destruídos pode ajudar a compreender as mudanças societárias. Muitos autores têm destacado que o mundo do trabalho vem passando por importantes transformações nas últimas décadas, cujas origens repousam nas mudanças estruturais da economia global, em vigor a partir de meados da década de 1970. De acordo com Green (2006, p.06), estas mudanças dizem respeito ao crescimento do setor de serviços, aos avanços tecnológicos que perpassam toda a economia, às novas ou reformuladas ideologias de gestão, à progressiva retirada do Estado como produtor direto de bens e serviços, à globalização do comércio e da produção e à conseqüente intensificação da competição internacional.

Green (2006, p.4) avalia que as mudanças no mundo do trabalho são ambíguas nas economias ricas: de um lado, uma parcela dos trabalhadores tem experimentado maiores salários, realizado trabalhos mais qualificados e se tornado mais empoderada.

De outro lado, o trabalho tem se tornado mais intenso e acarretado maior estresse, deterioração do equilíbrio vida-trabalho, estagnação dos salários dos trabalhadores não qualificados e crescente insegurança. Desta forma, o autor identifica uma contradição, que reside na ausência de uma relação positiva entre o aumento da riqueza, verificado nos países da OCDE a partir da década de 1970, e a melhoria da qualidade de emprego. Isto porque, durante o período compreendido entre o final da Segunda Guerra Mundial e a década de 1970, conhecido como os anos dourados do capitalismo, existia um quase consenso de que, se as condições para a afluência fossem mantidas, a qualidade de emprego melhoraria em paralelo. Segundo o autor, “...this mix of changes breaks any simple connection that one might have expected to find between rising affluence and improved quality of work life” (GREEN, 2006, p.04).

Já Cacciamali (2001) analisa as mudanças no universo do trabalho a partir dos paradigmas das relações de trabalho de dois regimes de acumulação: fordista-taylorista e ohnista-taylorista. De acordo com a autora, os mercados de trabalho dos países industrializados estabeleceram, durante os trinta anos que se seguiram ao término da Segunda Guerra, um tipo relação de trabalho caracterizado pelo contrato padrão: contrato de trabalho por tempo indeterminado e tempo integral, sujeito a um único empregador, em um local fixo, especificando funções e atividades a serem exercidas, os salários incorporando ganhos de produtividade, com negociação coletiva mediada pelo Estado e corrigidos pela inflação. Esta era a relação salarial do modelo de acumulação industrial-fordista (CACCIAMALI, 2001, p.7-8). De outro lado, a relação de trabalho do modelo flexível – ohnista-taylorista – rompe com os componentes principais do contrato

padrão, cujo objetivo é buscar rápido ajustamento no uso do trabalho, em virtude da concorrência internacional e da evolução tecnológica. Foram introduzidos contratos alternativos ao contrato padrão, em especial contratos por tempo determinado e tempo parcial. Nesse sentido, muitos autores entendem a relação salarial do modelo flexível como precarização das relações de trabalho, uma vez que insere maior insegurança e menor tempo de permanência no emprego, fato que prejudica a capacitação do trabalhador no local trabalho, além de acarretar efeitos deletérios ao financiamento da Seguridade Social Pública.

Por último, a dicotomia qualidade *versus* quantidade de empregos, para muitos analistas, é falsa, ou seja, criar “bons empregos” contribui para o crescimento do produto e para a criação de novas ocupações. Davoine *et al.* (2008, p.184-185) afirmam que há *links* entre segurança do trabalhador, entendido em sentido lato, e crescimento econômico, devido ao aumento da produtividade. A ideia é de que a proteção social mantém e incrementa o capital humano, por meio do seguro-desemprego e das políticas ativas do mercado de trabalho, aumentando a produtividade da força de trabalho.

3. Em busca de um conceito

É possível afirmar que a qualidade de emprego tem sido uma preocupação ao longo da história do pensamento econômico e, de certa maneira, tem informado sua evolução e desenvolvimento⁹. Adam Smith, em *A Riqueza das Nações*, apesar de celebrar a divisão do trabalho no capitalismo nascente, já alertava dos efeitos deletérios do trabalho repetitivo, que transformaria

⁹ Aqui se entende emprego de uma perspectiva mais ampla, pois a categoria emprego ganhou significado diferente ao longo dos séculos.

as pessoas em seres estúpidos e ignorantes¹⁰. O conceito de alienação de Karl Marx, ligado à separação das atividades de concepção e execução do trabalho, também mostrava a preocupação do autor com a vida no trabalho. De acordo com Bustillo (2009, p.47), o conceito de alienação de Marx foi o ponto de partida dos estudos sociológicos sobre qualidade de emprego, que enfatizam os aspectos intrínsecos do trabalho como determinantes do bem-estar dos trabalhadores. Há duas vertentes nesta tradição: uma mais objetiva, que põe em foco as habilidades (Braverman), e outra mais subjetiva, que está centrada nos sentimentos de impotência e isolamento dos trabalhadores (Blau-ner)¹¹.

A abordagem econômica convencional sobre a qualidade de emprego reside na teoria dos diferenciais compensatórios de salários. A ideia é de que existe um mecanismo de compensação entre o salário e um conjunto de variáveis não monetárias, chamadas de amenidades. Segundo esta abordagem, empregos com atributos completamente diferentes poderiam ter o mesmo valor para um indivíduo, desde que existisse uma compensação salarial pelas características não valorizadas. Analisando a questão sob esse prisma, não haveria problemas em avaliar a qualidade do emprego com um único indicador, a renda, uma vez que o mercado teria a capacidade de homogeneizar as diferenças de qualidade dos empregos pagando salários maiores a empregos

¹⁰ Sennett (2004) faz uma interessante discussão sobre o trabalho repetitivo em Diderot e em Smith.

¹¹ De acordo com Braverman, o desenvolvimento da organização industrial exacerbou o problema da alienação descrito por Marx ao separar os processos de concepção e execução, acumulando conhecimento e autoridade nas mãos dos administradores. Os trabalhadores perderam autonomia devido ao processo de mecanização e racionalização industrial. Segundo o autor, o século XX foi um período de degradação do trabalho. No mesmo período, outro sociólogo, Daniel Bell, apresentou uma argumentação oposta. Segundo o autor, os EUA não eram mais uma sociedade industrial e, nessa nova estrutura, o conhecimento era o fator de produção chave (BUSTILLO, 2009, p.47).

de pior qualidade. Bustillo *et al.* (2009, p.46) afirma que há estudos empíricos que evidenciam que tal mecanismo de compensação não se verifica na prática. Nesse sentido, os autores afirmam que há duas abordagens, ainda no campo da Economia, que explicam a persistência de empregos de má qualidade, não compensados pelo salário. A primeira avalia que as hipóteses necessárias para tal compensação não se verificam no mundo real: informação perfeita dos trabalhadores sobre o valor das desutilidades associadas ao trabalho, competição perfeita e pleno emprego. Já a segunda, entende que, mesmo que as hipóteses fossem satisfeitas, a livre negociação entre patrões e empregados não alcançaria a combinação que melhor se ajustaria às preferências dos trabalhadores.

Outra linha de investigação da qualidade de emprego vem da literatura sobre saúde e segurança no trabalho. Para estes autores, o trabalho é um *locus* de doenças físicas e mentais. Uma questão interessante é que, até os anos 1970, a literatura estava focalizada em riscos e perigos típicos de uma organização industrial, a maior parte de natureza física. Após os anos 1980, com o declínio da manufatura, o foco dos estudos mudou para os riscos psicológicos e os determinantes de estresse no trabalho (BUSTILLO *et al.*, 2009, p.48).

A literatura disponível parece evidenciar que a qualidade do emprego é um fenômeno multidimensional, já que apresenta uma diversidade de aspectos relacionados com o trabalho que afetam o bem-estar dos indivíduos. Farné (2003, p.17) afirma que pesquisas feitas com trabalhadores evidenciam que, embora a variável renda seja muito valorizada, ela não é a única, ou sequer a mais importante, numa escala de valores qualitativos. Bustillo *et al.* (2009, p.37), por exemplo, discute uma pesquisa realizada em 2005 pelo *International Social Survey Program* na

qual foram selecionadas variáveis, salariais e não salariais, para serem julgadas por trabalhadores de 32 países¹². Os resultados mostraram que uma renda alta não é a variável mais valorizada pelos trabalhadores da Europa, do Japão e dos Estados Unidos. A dimensão mais valorizada pelos entrevistados da Europa e dos Estados Unidos, e em segundo lugar do Japão, foi a segurança no trabalho [*job security*]. Os trabalhadores também se mostraram muito preocupados com a natureza do trabalho, se é interessante ou não, e com sua utilidade para a sociedade (BUSTILLO, *et al.*, 2009, p.37).

Em 1999 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o conceito de trabalho decente na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho levando em consideração as transformações ocorridas nas últimas duas décadas na economia global, que afetaram profundamente o mercado de trabalho. A instituição está preocupada com a promoção do trabalho decente, e não somente com a quantidade de empregos: “*The goal is not just the creation of jobs, but the creation of jobs of acceptable quality. The quantity of employment cannot be divorced from its quality*” (ILO, 1999, p.03). De acordo com a instituição, o trabalho decente é o foco de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: (ILO, 1999, p.03).

- (i) emprego,
- (ii) proteção social,
- (iii) direitos do trabalho
- (iv) diálogo social

¹² As variáveis destacadas na pesquisa foram: renda, oportunidade de crescimento, segurança no trabalho [*job security*], interesse do trabalho, utilidade para a sociedade, ajudar outras pessoas, trabalhar de forma independente e equilíbrio entre vida profissional e familiar (BUSTILLO, *et al.*, 2009, p.37).

Ghai (2003, p.113) afirma que o conceito de trabalho decente não se aplica apenas à economia formal, mas também aos trabalhadores assalariados da economia informal [*unregulated*], aos trabalhadores por conta própria [*self-employed*] e àqueles que trabalham em domicílio [*home workers*]. O conceito refere-se a oportunidades de emprego e remuneração (em dinheiro ou espécie), além de envolver questões de segurança e condições saudáveis no trabalho. Ainda segundo o autor, as outras duas variáveis enfatizam as relações sociais dos trabalhadores, isto é, os direitos fundamentais do trabalho – liberdade de associação, não discriminação no trabalho, ausência de trabalho forçado e infantil e o diálogo social – direito de apresentar suas ideias, de defender seus interesses e de negociar questões ligadas ao trabalho com os empregadores e as autoridades.

De acordo com Bustillo *et al.* (2011, p.447), apesar da crescente preocupação de pesquisadores e instituições internacionais sobre a questão da qualidade de emprego, a falta de consenso sobre seu conceito e operacionalização tem impedido o tema de ganhar a relevância que merece em termos de política social e de emprego. Segundo os autores, a agenda do trabalho decente da OIT e as políticas no âmbito da União Europeia dificilmente conseguirão superar o nível da retórica se não houver consenso internacional sobre o que é qualidade de emprego e como pode ser medida.

Com relação à construção de indicadores de qualidade de emprego, Bustillo *et al.* (2011, p.456-457) chamam a atenção para o fato de que eles devem ser limitados aos atributos do trabalho que impactam clara e diretamente o bem-estar dos indivíduos. Ou seja, nem todo atributo do trabalho, mesmo que importante, deve ser considerado, como, por exemplo, a sua produtividade.

Da mesma forma, atributos que impactam o bem-estar dos trabalhadores, mas não são atributos do trabalho em si, devem ser desconsiderados, como distribuição de renda e disponibilidade de empregos. Nesse sentido, os autores mencionam que os indicadores de trabalho decente e o Laeken Indicators não são, estritamente, indicadores de qualidade de emprego, pois incluem variáveis que fogem deste critério. Os autores propõem que a qualidade de emprego deve ser dividida em dois grandes grupos: *employment quality* e *work quality*. O primeiro diz respeito aos aspectos da relação do emprego que impactam o bem-estar dos trabalhadores: aqueles relacionados ao contrato de trabalho, remuneração, jornada e desenvolvimento da carreira. Já *work quality* se refere à atividade do trabalho em si: autonomia, intensidade, ambiente social e físico etc.

Bustillo *et al.* (2011) argumentam fortemente em favor da necessidade de um indicador de qualidade de emprego que auxilie no monitoramento e possa ser utilizado em comparações internacionais. Os autores indicam três opções metodológicas para tal fim: (i) a primeira é utilizar a satisfação no emprego como indicador de sua qualidade. Ao invés de estudar as características do trabalho que afetam o bem-estar dos trabalhadores, utiliza-se o processo reverso, qual seja, estudar o bem-estar dos trabalhadores. Como não há um meio direto para tal, a satisfação declarada no emprego é usada como indicador¹³; (ii) a segunda opção é perguntar aos trabalhadores o que faz um bom trabalho,

¹³ Green (2006) chama a atenção para o fato de as pesquisas sociais de satisfação, entre elas o *International Social Survey Program*, representarem grande inovação no campo das Ciências Sociais. No entanto, Bustillo *et al.* (2011) não entendem que a satisfação declarada no emprego seja um bom indicador de sua qualidade, em especial porque a satisfação pode ser influenciada por outras variáveis, não relacionadas com a qualidade de emprego, como, por exemplo, a adaptação das expectativas e a preocupação dos trabalhadores com a sua posição relativa, e não absoluta.

e, então, usar suas respostas para construir um modelo de qualidade de emprego. Uma das vantagens desta abordagem é que muitas pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho (*quality of work in life*) incluem questões sobre desejabilidade de atributos específicos do trabalho; (iii) a terceira alternativa é utilizar a literatura das Ciências Sociais que estuda a qualidade de emprego, no sentido de construir um arcabouço teórico para o fenômeno. Segundo os autores, a melhor forma de construir um indicador do tema é fazer um misto da segunda com a terceira estratégia.

4. Considerações Finais

O artigo mostrou que a qualidade de emprego é uma peça fundamental para a compreensão do mercado de trabalho. A análise por meio de um indicador único, como a taxa de ocupação ou a renda média do trabalhador, não permite analisar como é a vida no trabalho. Tal conhecimento é importante, uma vez que os indivíduos passam parte significativa do seu tempo no ambiente profissional, e as características do emprego podem ampliar ou restringir as capacidades dos trabalhadores.

No entanto, o reconhecimento da importância da qualidade de emprego não se refletiu na maior parte dos estudos sobre mercado de trabalho, que continuam adotando um enfoque puramente quantitativo. No plano internacional, ainda não há consenso sobre o que é qualidade de emprego e em como mensurá-la. Uma das dificuldades para uma definição consensual são os condicionantes políticos, que acabam se tornando um entrave no âmbito das instituições internacionais, em especial, na Comissão Europeia.

5. Referências Bibliográficas

BUSTILLO, Rafael Muñoz de (dir), et al. **Indicators of Job Quality in the European Union**. *European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs*, 2009.

BUSTILLO Rafael, FERNÁN DEZ-MACÍAS E., ESTEVE F. and ANTÓN J-I., **E pluribus unum? A critical survey of Job quality indicators**, *Socio-Economic Review*, 9(3): 447-502, 2011.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Processo de informalidade, flexibilização das relações de trabalho e proteção social na América Latina**. *Cadernos PUC - Economia*, São Paulo, n. 11, p. 111-142, 2001.

CLARK, David A. **The capability approach: its developments, critiques and recent advances**, 2005.

DAVOINE, Lucie; ERHEL, Christine, GUERGOAT-LARIVIERE, Mathilde. **Monitoring Quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond**. *International Labour Review*, Vol.147, n2-3, 2008

FARNÉ, Stefano. **Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia**. OIT, 2003.

GHAI, Dharam. **Decent work: Concept and indicators**. *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, 2003.

GREEN, F. **Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy**, New Jersey: Princeton University Press, 2006.

PNUD. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/idh/>. Acesso em: 15 maio 2011.

SEHNBRUCH, Kirsten. **From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market**. *Center for Latin American Studies Working Paper No. 9*, 2004.

SEHNBRUCH, Kirsten. *The Chilean Labor Market: a key to understanding Latin American labor markets*. Palgrave Macmillan, 2006.

SEN, Amartya. Capability and Well-Being. In: NUSSMAUN, Martha; SEN, Amartya (org.). *The Quality of Life*. Oxford University Press, 1993.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. São Paulo: Ed. Record 2004.