

# DO TRABALHO PRECÁRIO AO TRABALHO DECENTE? A QUALIDADE DO EMPREGO COMO PERSPECTIVA ANALÍTICA

Tradicionalmente, estudos no campo da sociologia do trabalho ignoraram a ideia de que os empregos pudessem possuir “qualidade”. *Qualidade do emprego* é um conceito que tem sido desprezado nessa literatura, que tem privilegiado conceitos como precarização do trabalho e precariedade do emprego. Estes, sim, têm tido maior destaque na literatura, nos congressos científicos e no debate político e acadêmico desde o final dos anos 1970, quando muito se discutiu o processo de reestruturação produtiva e suas implicações sociais. A oscilação do padrão de emprego até então vigente alarmou sociólogos e economistas, que elegeram, naquela altura, o modelo de emprego industrial como uma referência para a “qualidade dos empregos”. Essa forma padrão de emprego passou a assumir os contornos de um modelo de

DANIEL GUSTAVO MOCELIN\*

## RESUMO

Este artigo propõe um diálogo teórico-metodológico sobre qualidade do emprego a partir do debate acerca do trabalho decente. Argumenta-se que qualidade do emprego configura um modelo analítico mais amplo para se compreender o desenvolvimento dos mercados de trabalho, no presente, haja vista que a concepção de trabalho decente seria uma categoria da qualidade do emprego, entre outras. Em termos analíticos, qualidade do emprego remete à possibilidade de hierarquização, segundo propriedades intrínsecas e relacionais de empregos, ou seja, um emprego de “melhor qualidade” é um emprego qualitativamente melhor do que um de “pior qualidade”. A concepção de trabalho decente demonstra-se limitada. No diálogo entre as concepções de “trabalho decente” e “qualidade do emprego”, conclui-se que o primeiro conceito busca recuperar um padrão de emprego historicamente definido como de qualidade – emprego típico – enquanto que o segundo sugere aperfeiçoar a concepção de emprego de qualidade.

**Palavras-chave:** qualidade do emprego; trabalho decente; trabalho precário; emprego de qualidade.

## ABSTRACT

This article proposes a theoretical-methodological discussion regarding quality of employment based on the debate surrounding decent work. It is argued that quality of employment offers a broader analytical model to incorporate the development of job markets in the present with views that the concept of decent work would be a category of quality of employment, among others. In analytical terms, quality of employment suggests the possibility of hierarchization, according to intrinsic and relational properties of jobs, that is, a job of “higher quality” is a job qualitatively better than a job of “lesser quality”. The concept of decent work has shown itself to be limited. In the discussion regarding the concept of “decent work” and quality of employment, it has been concluded that the first concept seeks to recover a job standard historically defined as one of quality – a typical job – while the second suggests an effort to improve the concept of a quality job.

**Keywords:** quality of employment; decent work; precarious work; quality job.

\* Doutor em Sociologia. Professor Adjunto, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

“emprego de qualidade”, habitualmente também convencionalizado como “emprego típico” ou “emprego verdadeiro” (Cf. recente expressão de NEFFA, 2010).

A discussão sobre *trabalho decente*, promovida pela OIT, a partir de 1999, abriu margem para retomar o debate teórico sobre a *qualidade do emprego*. Ela surgiu carregada de anseios decorrentes da situação de informalidade do emprego nos países menos desenvolvidos, bem como do avanço de formas atípicas de empregos nas economias avançadas. Porém, tal discussão tomou fôlego já no contexto de uma realidade emergente, marcada pelo desenvolvimento econômico e o crescimento do emprego formal em diversos países, como o Brasil.

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

Esse contexto paradoxal caracteriza uma oportunidade singular para retomar algumas discussões que há muito tempo custam caro ao desenvolvimento da sociologia do trabalho. Se, por um lado, é fundamental defender que os empregos gerados sejam “decentes”, por outro, deve-se buscar observar a constituição dos mercados de trabalho, para que se possa analisar como têm se estruturando, quais tipos de empregos são criados, como é a distribuição desses tipos; em suma, além de promover o “trabalho decente”, faz-se necessário conhecer a composição dos mercados de trabalho, a fim de compreender, de fato, por que alguns empregos são melhores do que outros. A distribuição de empregos nos mercados de trabalho não pode ser simplesmente reduzida a uma dualidade entre trabalho precário e trabalho decente, entre “maus empregos” e “bons empregos”; é preciso conceber a composição dos mercados de trabalho em termos de diferenciações e desigualdades.

Este artigo propõe um diálogo teórico-metodológico sobre *qualidade do emprego* a partir de uma interpretação crítica acerca do *trabalho decente*. Argumenta-se que *qualidade do emprego* configura um modelo analítico mais amplo para se compreender o desenvolvimento dos mercados de trabalho, no presente, haja vista que a concepção de *trabalho decente* seria uma categoria da *qualidade do emprego*, entre outras.

### 1. Convergências e divergências do debate

Desde 1999, quando a OIT iniciou uma “cruzada” pelo chamado *trabalho decente*, foram escritos artigos em âmbito internacional, abordando o tema sobre diversas dimensões, com a intenção de solucionar o conceito em termos teóricos e operacionais. Tais estudos discutiram um conjunto de atributos que os empregos deveriam possuir para que promovessem

a inclusão social, fornecendo aos indivíduos acesso à proteção social, por meio de remuneração “mínima”, acesso ao sistema previdenciário, direitos laborais, seguro desemprego, acesso ao crédito, etc. Contudo, parece haver na concepção de *trabalho decente* uma ênfase demasiada nas condições contratuais e de trabalho, desconsiderando aspectos vinculados às características intrínsecas dos empregos – natureza do trabalho, complexidade, qualificação, envolvimento – e às condições econômicas e técnicas de segmentos produtivos.

A concepção de *trabalho decente* está fundada nas preocupações tradicionais e permanentes da OIT. De acordo com Ghai (2003), a noção de *trabalho decente*, conhecida pela primeira vez com essas palavras no Memorial do Diretor Geral na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, celebrada em 1999, expressa variados assuntos relacionados com o trabalho e “os resume em palavras que todos poderiam reconhecer” (GHAI, 2003). No Memorial, foram destacados quatro elementos: o emprego, a proteção social, os direitos dos trabalhadores e o diálogo social. Nesta perspectiva, o emprego abarca todas as classes de trabalho, apresentando facetas quantitativas e qualitativas. A ideia de *trabalho decente* seria válida tanto para os trabalhadores da economia formal como para os trabalhadores assalariados da economia informal, os trabalhadores autônomos e os que trabalham a domicílio. Essa ideia inclui a existência de empregos suficientes, a remuneração, a segurança no trabalho e as condições laborais salubres. Os outros dois componentes têm por objetivo reforçar as relações sociais dos trabalhadores: os direitos fundamentais do trabalho (liberdade de sindicalização e erradicação da discriminação laboral, do trabalho forçado e do trabalho infantil) e o diálogo social, em que os trabalhadores exercem o direito de expor suas opiniões, defender

seus interesses e estabelecer negociações com os empregadores e com as autoridades sobre os assuntos relacionados com a atividade laboral. Conforme Infante e Sunkel (2004: 82),

El trabajo decente es definido como aquel empleo que tiene buena calidad, con elevado nivel de productividad y remuneraciones dignas, protección social de los trabajadores, incluyendo tanto la jubilación como la salud; en el que los derechos laborales son respetados y donde se pueda tener una voz en el lugar de trabajo y la comunidad. Además se trata de un empleo que, entre otros factores, facilite condiciones para una mayor equidad social, permita lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, alcanzar la igualdad de género y promueva la adquisición de capacidades personales para competir en el cambiante mercado laboral.

Conforme Uriarte (2001: 15),

El de trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. El trabajo decente no puede ser sino el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas y justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social y un contexto de libertad sindical y diálogo social.

Esta acepção do “trabalho decente” expressa, sobretudo, uma vontade de superar uma discussão precedente, pauta desde os anos 1970-80, fundada na concepção de “trabalho precário”. O problema é que essa concepção do “trabalho decente” tende a criar uma dicotomia entre o trabalho que é “decente” e o

trabalho que é “precário”, quando o mais importante seria conhecer os aspectos que diferenciam qualitativamente os empregos. A questão que fica evidente é a de que o conceito *trabalho decente* é uma concepção que inter-relaciona os propósitos da OIT, outorgando uma definição sem maiores novidades do que a sua semântica.

Conforme Espinoza (2003: 6),

(...) la idea matriz de “trabajo decente” es una propuesta integradora de diferentes aspectos que hacen a la “calidad y cantidad de los empleos”, pero también, y de manera fundamental, a las “relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira”. (...) Sin embargo, su sola enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad de crítica que toma posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral, y puede servir como un instrumento que ordena diferentes ejes a nivel micro (en las empresas) y a nivel macro (la economía y la sociedad).

Os fundamentos do conceito são buscados na “sociedade industrial”, característica da realidade ocidental do início da segunda metade do século XX. Tais parâmetros vinculavam-se às relações laborais estruturadas naquele contexto, fundamentando um “padrão de emprego de qualidade”, conhecido como *emprego típico*: relação de dependência contratual assalariada com apenas um empregador, em instalações especialmente destinadas à produção de bens e serviços, com jornada em tempo integral, por tempo indeterminado, remuneração progressiva, trajetórias laborais estáveis, construídas numa mesma empresa por longo período de tempo.

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

Em alguns momentos, temos a impressão que *trabalho decente* seria um conceito “novo” e complexo, novidade conceitual no contexto de um terremoto das categorias teóricas tradicionais. Contudo, o uso do conceito *trabalho decente* parece carecer de uma apropriação teórica, especialmente, do embate entre teorias sobre *qualidade do emprego* elaboradas desde os anos 1960. Todavia, parece mais plausível pensar que na definição desse conceito não haja essa pretensão: expressaria primeiro uma diretriz sócio-política. A ênfase na perspectiva prática sobre o *trabalho decente* não é negada pelos seus próprios retratores, como fica evidente nas duas passagens seguintes.

Este concepto [“trabajo decente”], que ha ido adquiriendo cuerpo para transformarse actualmente en uno de los objetivos estratégicos de la OIT, surge como respuesta a la situación de creciente desprotección de los trabajadores y de inseguridad en que se desenvuelven las sociedades contemporáneas del capitalismo globalizado, especialmente los países en desarrollo (...) Para que la idea de “trabajo decente” pueda pasar a constituirse en líneas de acción, ésta debe ir tomando “sustancia” con datos relevantes de la realidad laboral (...). Se hace un ejercicio de análisis incluyendo datos que pueden servir de argumentos para construir una agenda país en torno a la calidad del empleo. Se desarrolla una mirada integral a los diferentes componentes de lo que sería en términos ideales un paradigma o modelo de “trabajo decente” (INFANTE, 2003).

Los aspectos medulares del trabajo decente, tanto como concepto cuanto como objetivo global (...), son las dimensiones normativa, política, ética y organizativa del mismo. Sin embargo, (...) ni el objetivo del trabajo decente será alcanzado ni sus

respectivas dimensiones serán adecuadamente desarrolladas sino es en un marco de integración de políticas, en especial de las políticas económica, social y laboral; de forma tal que el empleo de calidad, como sustento básico del trabajo decente, y, por tanto, el trabajo decente en sí mismo, dejen de ser considerados como un mero efecto residual del crecimiento económico y, más bien, pasen a ser, (...) el objetivo central de la política de crecimiento (MARTINEZ, 2006: III-IV).

Esta acepção de *trabalho decente* é prescrita *a priori*. Há um modelo de emprego de qualidade idealizado, que parece direcionado a delimitar normatizações trabalhistas. Como antes referido, não há uma preocupação relevante com elementos intrínsecos aos empregos e a aspectos que atuam no contexto dos empregos e do mercado de trabalho.

Defende-se, portanto, a importância da *qualidade do emprego* como perspectiva analítica, haja vista que nessa há preocupação com a análise do contexto dos empregos e do mercado de trabalho como determinantes da qualidade dos empregos, abordando, inclusive, os elementos de diferenciação entre os empregos provenientes das características e da natureza tanto das atividades econômicas como das atividades laborais. A perspectiva da *qualidade do emprego* remete à possibilidade de hierarquização dos empregos, segundo propriedades intrínsecas e relacionais dos mesmos, ou seja, um emprego de “melhor qualidade” é um emprego qualitativamente melhor que um de “pior qualidade”.

Nesta perspectiva, a concepção de *trabalho decente* mostra-se limitada. Por exemplo, um critério fundamental da concepção do “trabalho decente” é que seja formal. Porém, não se pode negar que entre

os empregos formais há diferenças explícitas, permitindo afirmar que há diferentes gradações de qualidade. Essas gradações podem ocorrer com base em critérios distintos da formalização, como: remuneração, benefícios, autonomia, natureza do trabalho, segmento econômico. Além disso, a discussão sobre *qualidade do emprego* englobaria as duas outras, sobre *trabalho precário* e sobre *trabalho decente*, em pólos distintos; porém, o *trabalho decente* não expressaria um emprego de qualidade genérico, mas uma primeira categoria, depois do *trabalho precário*, em uma escala de qualidade. Ou seja, o *trabalho decente* caracteriza-se antes como um “emprego de qualidade duvidosa” do que como um emprego de “boa” ou “alta qualidade”.

Em suma, a discussão sobre o *trabalho decente* possui uma conotação *política* mais acentuada (a preocupação central é com a condição contratual e com a “dignidade” do emprego) que a discussão sobre *qualidade do emprego*, enquanto que esta última tem uma conotação mais analítica do que a primeira. Assim, *qualidade do emprego* caracteriza-se como um fenômeno mais amplo que *trabalho decente*, uma vez que não se analisam apenas as características dos empregos para que os mesmos sejam remunerados regularmente, garantam seguridade social, permitam diálogo social, sejam “dignos” (dimensões mais amplas do conceito de “trabalho decente”).

## 2. Parâmetros para a definição de um emprego de qualidade

A idealização de um emprego de qualidade com base no padrão de emprego do mundo industrial afasta qualquer perspectiva de renovar o significado de melhores empregos. A concepção do *emprego típico*, como condição de suporte social privilegiado dos trabalhadores, não deveria deixar de levar em

consideração que inúmeras atividades laborais de conteúdo empobrecido caracterizaram a era industrial, promovendo reduzido nível salarial, precárias condições de trabalho e baixo padrão de vida para os trabalhadores. Mesmo assim, muitas vezes, estas foram, no passado, símbolo de padrão de qualidade, especialmente por que proveriam os trabalhadores da estabilidade, da permanência e do consumo padronizado e duradouro. Estes “atributos” dos *empregos típicos* privilegiavam recompensar o tempo e o dispêndio de energia dos trabalhadores no trabalho, desconsiderando, por exemplo, as qualificações e o envolvimento dos trabalhadores. Pouco importaria o trabalhador possuir conhecimentos ou estar satisfeito com seu trabalho; bastaria que ele fosse consumidor de produtos simples, e que “dependesse do trabalho para sobreviver”.

Não é de hoje que a sociologia busca uma definição para a *qualidade do emprego*. Quando Émile Durkheim (2004[1894]) estudou *a divisão do trabalho social*, buscou analisar se as sociedades modernas – com divisão do trabalho crescente e cada vez mais organizada na forma de mercado – ainda estavam em condições de criar entre seus membros um sentimento de pertencimento social. Durkheim estava convicto de que somente a perspectiva do crescimento e eficiência econômicos não bastava para legitimar moralmente a sociedade moderna. Examinando as estruturas da organização capitalista do trabalho, sobretudo na perspectiva da contribuição que elas poderiam fornecer para a integração das sociedades modernas, Durkheim entendeu que esta ocorreria apenas através de demandas de um trabalho dotado qualitativamente de sentido. Para o autor, com a divisão do trabalho surgem relações nas quais os membros da sociedade desenvolvem uma forma especial de solidariedade: no reconhecimento recíproco de suas respectivas

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

contribuições para o “bem-estar” conjunto, tais membros desenvolveriam laços de interdependência. A linha de argumentação com que Durkheim fundamenta sua tese retoma a constatação de que as novas relações de trabalho só podem gerar formas “orgânicas” de solidariedade se elas forem experimentadas por todos os trabalhadores como um esforço comum e cooperativo. No entanto, é necessária uma divisão do trabalho em um contexto cooperativo onde cada etapa do trabalho seja complexa e exigente, a fim de que o indivíduo possa relacioná-las, a partir de sua perspectiva, com o restante dos trabalhos socialmente necessários, de modo a fazer razoável sentido. Durkheim concebe como uma exigência a existência de um trabalho rico em qualidade e com sentido:

A divisão do trabalho supõe que o trabalhador, longe de permanecer debruçado sobre sua tarefa, não perca de vista os seus colaboradores, aja sobre eles e sofra sua ação. Ele não é, pois, uma máquina que repete movimentos cuja direção não percebe, mas sabe que tendem a algum lugar, a uma finalidade que ele concebe mais ou menos distintamente. Ele sente servir a algo (DURKHEIM, 2004 [1894]: 390).

Desse modo, um “trabalho de qualidade”, complexo, promoveria a associação entre os indivíduos, fortalecendo uma interdependência entre eles, destinando-lhes uma posição social, além de potencializar a individuação dos mesmos.

No desencadear da revolução industrial, o emprego não se distinguiu de forma muito rigorosa quanto a graus de *qualidade*. Entre os primeiros críticos, a fragmentação do processo de trabalho tendia a caracterizar praticamente todos os empregos como “empregos ruins”, pois, diante do progresso técnico industrial, a modernização do aparelho produtivo

conduziu ao empobrecimento de atividades laborais e a redução da qualificação necessária para cumprir tarefas. A mudança tecnológica foi associada ao deslocamento da qualificação do indivíduo para o posto de trabalho. Contudo, à medida que o trabalho assalariado, mesmo que de natureza pobre, alcançou conquistas sociais e políticas, os atores sociais passaram a ter expectativas mais elevadas quanto aos empregos. Assim, desde antes do século XX, o trabalho assalariado passou a assumir função de suporte privilegiado de inscrição na estrutura social. Conforme Robert Castel (1998), existe forte correlação entre o lugar ocupado na divisão do trabalho social e a participação em redes de sociabilidade e em sistemas de proteção social que dispõem o indivíduo durante os acasos de sua existência.

Deve-se questionar, portanto, se o padrão de *emprego típico* – fundamento da concepção de *trabalho decente* – representaria, de fato, um emprego de qualidade elevada. A definição de emprego típico estruturou-se privilegiando condições laborais, dando pouca importância às características intrínsecas dos empregos.

De acordo com Slaughter (1993: 7-8), o “bom emprego” deveria ser interessante, permitir ao trabalhador aprender, outorgar controle sobre o ritmo do trabalho e “estimular o trabalhador a ir trabalhar todas as manhãs”. Porém, no modelo sócio-técnico industrial, a maioria dos empregos não cumpria tais requisitos. Desde o início da industrialização, a maioria dos empregos, inclusive os considerados como “bons empregos”, com base nos benefícios promovidos nas condições laborais, não se encaixariam em descrições desse tipo. Foram então considerados outros componentes para definir um “bom emprego” como: salários, benefícios, período de férias, duração da jornada, ritmo de trabalho, proteção à saúde, acesso a seguridade e previdência.

Mesmo difícil de mensurar, o conceito proposto por Slaughter engloba importantes atributos intrínsecos à natureza do trabalho, destacando a importância do conteúdo da atividade laboral e das relações, inclusive subjetivas, que se estabelecem em razão do emprego. Trata-se do reconhecimento pelos próprios indivíduos de que o trabalho os “enobrece”, provendo-lhes de melhor “qualidade de vida”, não apenas por oferecer-lhes melhores condições laborais, como maior remuneração, mas também por prover sua atividade sócio profissional de sentido social. O trabalho os engrandece quando os trabalhadores entendem que eles próprios engrandecem os seus trabalhos. Se o “bom emprego” deve produzir satisfação, o processo de qualificação dos empregos será tanto maior quanto mais envolver profissionalização, conhecimento e envolvimento. Neste sentido, ter uma relação puramente instrumental com o trabalho, quando o emprego provê os trabalhadores apenas de meios de subsistência, sem envolvimento e motivação, parece ser uma característica relegada a empregos que seriam caracterizados como de baixa ou pouca qualidade ou de qualidade duvidosa – fundamentalmente aqueles empregos que, mesmo formais, carecem de rendimento, inserção e reconhecimento social, responsabilidades, envolvimento; mas que não deixam de ser dignos, contratualmente.

Do mesmo modo que a *qualidade do emprego* refere-se à combinação de um conjunto de elementos que regularmente faz referência às propriedades do trabalho assalariado, esta também se refere aos sujeitos que ocupam os empregos. Para os sujeitos pouco ou não-qualificados, a condição contratual e de trabalho por si só definiria um emprego de qualidade. Porém, para aqueles mais qualificados, a formalidade não seria suficiente para definir um emprego como “de qualidade”: almejam reconhecimento por suas

competências e não se contentariam com promoções com base apenas no tempo de serviço.

Conforme Freyssenet (1989: 74), o método mais adequado para se analisar a divisão do trabalho consiste em considerar a partição da inteligência. Com base nesse pressuposto, pode-se argumentar que a qualificação do trabalho depende da “reflexão” envolvida no trabalho, e que a *melhor qualidade do emprego* envolve mais o conhecimento e o uso da informação do que, por exemplo, a continuidade numa relação contratual.

Como bem observado por Farné (2003: 15), as dimensões recorrentes no estudo da *qualidade do emprego* desde a perspectiva fundada no trabalho típico representam “uma enumeração de ingredientes que serve para preparar um ‘bom emprego’”, porém, não representam “uma descrição do seu ‘sabor’” e, por essa razão, tais abordagens deveriam passar por um profundo exame crítico.

### 3. Fundamentos metodológicos para a análise da qualidade dos empregos

Analisar a *qualidade do emprego* consiste em classificar e avaliar empregos segundo um conjunto de características que revelam porque alguns empregos podem ser considerados como “melhores” ou “piores” do que outros. Classificar empregos implica admitir a existência de hierarquia de empregos segundo sua qualidade, bem como supor que o mercado de trabalho pode ser estratificado com base na *qualidade dos empregos*. A classificação decorre, pois, de uma avaliação de acordo com a qual, empregos com “maior qualidade” seriam empregos com mais qualidade do que empregos com “menor qualidade”.

Os parâmetros para definir graus de *qualidade dos empregos* são os atributos intrínsecos aos empregos, e as condições laborais propriamente ditas.

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

Os atributos intrínsecos aos empregos referem-se à natureza do trabalho, conteúdo e envolvimento. As condições laborais, por sua vez, referem-se a um conjunto de elementos objetivos como: condição contratual, rendimento do emprego, benefícios, direitos trabalhistas.

Essas duas dimensões de análise da *qualidade do emprego* indicam que os empregos possuem qualidades relacionais, o que permite averiguar as diferenças que se estabelecem no mercado de trabalho. Os elementos vinculados à natureza do trabalho pré-indicam gradação de *qualidade de emprego*, enquanto as condições laborais são mais indicadas para controlar graus de qualidade, estabelecer comparações.

Há forte convergência entre os atributos intrínsecos e as condições laborais dos empregos. O rendimento do emprego, por exemplo, tem sido apontado como *proxy*[?] da *qualidade do emprego*, uma vez que “melhores empregos” tendem a ter melhor remuneração, apresentam melhores benefícios e são menos instáveis, ou seja, quanto mais rica em conteúdo a atividade laboral, melhores são as condições laborais. Estudos recentes também têm demonstrado forte associação entre empregos de qualidade e a complexidade das ocupações, sua amplitude, as competências requeridas, as responsabilidades envolvidas e a produtividade gerada; quanto maior a complexidade das ocupações, menor a exposição às características de “maus empregos”, considerando que os “melhores empregos” oferecem maior remuneração, mais benefícios, oportunidades de aprendizagem, bem como mais oportunidades de progressão e mobilidade (TILLY, 1997; MEISENHEIMER, 1998; KALLEBERG, RESKIN & HUDSON, 2000; MCGOVERN, SMEATON & HILL, 2004).

Fatores exógenos como as condições econômico-sociais de grandes setores econômicos, atividades

produtivas ou empresas interagem com os atributos dos empregos, provocando variações na composição de mercados de trabalho específicos e nas condições laborais. Poder-se-ia sugerir que quanto mais frequente a recorrência de atividades laborais de conteúdo rico em mercados de trabalho específicos, menos frequente a presença de empregos de baixa qualidade no mercado de trabalho.

Estudos sobre *qualidade do emprego* demonstram que, à medida que a base de conhecimentos e de qualificações dos trabalhadores aumenta, a *qualidade do emprego* melhora (CARTY, 1999). Os trabalhadores com maior grau de educação e mais envolvidos com sua biografia profissional apresentariam “habilidades transferíveis” e estariam, portanto, mais protegidos diante de acasos, pois desenvolveriam suportes sociais diferenciados. O trabalhador sem qualificação estaria mais sujeito a situações de insegurança, visto que seria facilmente substituível, teria menor probabilidade de receber algum tipo de capacitação, possuiria capacidade de negociação relativamente pequena e, portanto, se encontraria menos protegido (CARTY, 1999). Além de conotar um atributo da pessoa, a profissionalização e a formação qualificada permitem obter graus superiores de satisfação material e vocacional no trabalho; esta condição explicaria porque haveria poucos desempregados com níveis educacionais elevados e ainda que quem tem formação básica incompleta está acima da média de taxa de desemprego (GHIONE, 2001: 159).

A opção dos pesquisadores por modelos de análise fundados em oposições discretas ocorre em razão da dificuldade de construir uma medida de *qualidade do emprego* aplicável ao conjunto das diferentes atividades econômicas. A tarefa de classificar os empregos segundo a qualidade foi facilitada ao se definir que um “bom emprego” seria um emprego em que se

expressasse o referido conjunto de condições laborais típicas, pois um “mau emprego” seria simplesmente aquele em que não ocorressem tais requisitos.

Entretanto, tomar as condições contratuais e de trabalho como indicador da melhor *qualidade do emprego*, sem enfatizar a natureza das atividades laborais, significa tratá-la através de parâmetros pouco sensíveis a variações do contexto econômico.

*Em que sentido a definição de “emprego de qualidade” baseada na sociedade industrial fundou-se em critérios que valorizaram atividades laborais empobrecidas?* A estabilidade garantiria segurança econômica para trabalhadores mal remunerados; a jornada de trabalho completa e longa promoveria melhor remuneração para trabalhadores executando tarefas limitadas; a remuneração fixa e progressiva, mesmo baixa, garantiria uma trajetória duradoura, permitindo consumo de produtos padronizados; a relação com um único empregador, e em local específico de trabalho, favoreceria tanto o controle dos trabalhadores por empregadores como a organização dos trabalhadores por sindicalistas. Os trabalhadores com suas competências individuais pouco desenvolvidas recorreriam às organizações para desenvolver uma identidade, enquanto a seguridade social passava necessariamente pelas instituições estatais, corporativas e empresariais.

No modelo de emprego de qualidade baseado no padrão típico, a estabilidade é um importante critério para a *qualidade de emprego*, não somente por causa dos custos humanos do desemprego friccional, quando ocorre mudança de um emprego para outro, mas também em termos de desenvolvimento da carreira e de acesso aos benefícios previstos em caso de demissão (REINECKE, 1999: 127). Nessas “condições”, o emprego sem estabilidade era considerado de baixa qualidade, a qualidade estava relacionada ao tempo que o trabalhador estivesse empregado. Menos

do que representar um emprego de elevada ou boa qualidade, o *emprego típico* parece caracterizar um emprego de qualidade duvidosa. A estabilidade foi o fundamento que mais determinou a qualidade do *emprego típico*. Porém, a estabilidade, muitas vezes, pode caracterizar um indicador ambíguo. A permanência no emprego denota segurança ou estagnação? Em atividades laborais restritas, estabilidade pode ser sinônimo da qualidade. Por outro lado, a segurança econômica pode ser buscada na transição de emprego, desde que o trabalhador tenha qualificação.

Ao fundamentar-se no emprego típico, a concepção de *trabalho decente* consistiria numa categoria em que a *qualidade do emprego* seria boa ou razoável, de certa maneira inclusiva e digna, porém *duvidosa*.

*Nas relações laborais que estão em formação ante ao novo paradigma tecnológico e de trabalho, não estaria a continuidade no emprego perdendo espaço para o conhecimento, como determinante de melhoria da qualidade do emprego? A qualidade do emprego não estaria mais associada a aspectos intrínsecos aos empregos, tais como a complexidade do trabalho, o envolvimento do trabalhador, do que propriamente a alguns elementos vinculados às condições contratuais e de trabalho?*

#### **4. Esboços para uma fundamentação teórica da *qualidade do emprego***

O mercado de trabalho atual é mais diversificado que o mercado de trabalho da sociedade industrial do século XX. Esse último tendia a homogeneidade, com predominância de formas específicas de atividade laboral, de menor qualificação. A heterogeneidade crescente de atividades laborais não significa, necessariamente, fragmentação da “classe que vive do trabalho”, para usar a expressão de Antunes (2006), nem mesmo uma “corrosão do caráter”, na expressão de Sennet (1998), mas antes, tende a significar oportunidades

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

para que os trabalhadores possam desenvolver e utilizar suas capacidades e habilidades, em ocupações mais ricas em conteúdo, em razão do adensamento de especialidades que promove a nova configuração do mercado de trabalho. No final do século XIX, Durkheim (2004 [1894]) já demonstrava que a diferenciação do mercado de trabalho tendia a ampliar a coesão social devido, sobretudo, ao processo de individuação, que significa a ampliação de posições sociais e a potencialização da interdependência entre atores sociais; na conformação atual, o mercado de trabalho parece tender a potencializar essa “função”.

O contexto atual abre a perspectiva para a criação de emprego qualificado, mas também para a destruição e a realocação de emprego desqualificado. A qualificação tradicional tende a perder valor como capacitação. Tarefas simples tornam-se cada vez mais subsumidas em tarefas mais abrangentes e, diferentemente do passado, as empresas não requerem tanto o operário especializado, mas a versatilidade, a criatividade e a geração de competências (INFANTE, 1999).

Em uma sociedade em que conhecimento e informação estão cada vez mais na base de seu modo de desenvolvimento, empregos de qualidade elevada são representados por atividades laborais em que o conhecimento e a informação são mobilizados, agregando aos empregos qualidades que promovam o padrão de vida individual e profissional de quem os ocupa. Supõem-se, portanto, que quanto maior a mobilização de conhecimento em uma atividade laboral, mais elevada será a *qualidade do emprego*; *qualidade do emprego* será tanto mais elevada quanto mais elementos diferenciais forem gerados para promover o padrão de vida. Na realidade atual, empregos de qualidade mais elevada englobam as profissões relacionadas com o conhecimento e a informação; sejam ocupações que lidam com as mais novas tecnologias, tais

como “criadores” de *software*, profissionais de *marketing* e analistas de sistemas, sejam ocupações tradicionais, como engenheiros, administradores e médicos. Portanto, a elevação da qualidade associa-se a atividades exercidas por categorias ocupacionais antigas ou modernas, desde que envolvidas com o uso, a produção, a circulação e a valorização do conhecimento.

O *melhor* emprego promove o “bem-estar” dos empregados: é o emprego que possibilita segurança econômica, suportes sociais sólidos, desenvolvimento profissional. O *melhor* emprego agrega valor econômico, ou seja, é produtivo, mas precisa também agregar valor social, ou seja, ser rico em conteúdo, possibilitando reconhecimento. Para cumprir esses requisitos, o emprego envolve o conhecimento adquirido e a informação. É o emprego que melhora o padrão de vida, adicionando elementos que possam gerar satisfação econômica e social, correspondendo às aspirações individuais e profissionais dos trabalhadores. Um emprego de qualidade se define como tal desde o ingresso do trabalhador, visto que recompensaria as qualificações e a competência e não apenas a experiência ou o tempo de “sofrimento” dedicado ao trabalho.

Há uma interdependência entre as características dos empregos e as características dos trabalhadores (OECD, 2001; CÉLESTIN, 2002). Nas “condições” da sociedade industrial, os *empregos típicos* não possuíam propriamente qualidade: estes adquiriam qualidade, tanto quanto mais tempo fossem ocupados. Menos do que representar um emprego de elevada ou boa qualidade, em diversas situações, os *empregos típicos* carecem de qualidade, podendo, portanto, caracterizar um emprego de qualidade duvidosa. O mercado de trabalho é constituído por diferentes categorias ocupacionais, trabalhadores de direção e gerência, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio, trabalhadores de serviços administrativos, da

produção, de manutenção, trabalhadores rurais. Essas categorias ocupacionais podem não apenas constituir ambientes sociais distintos, como também possuir natureza distinta, exigindo competências e responsabilidades diferentes.

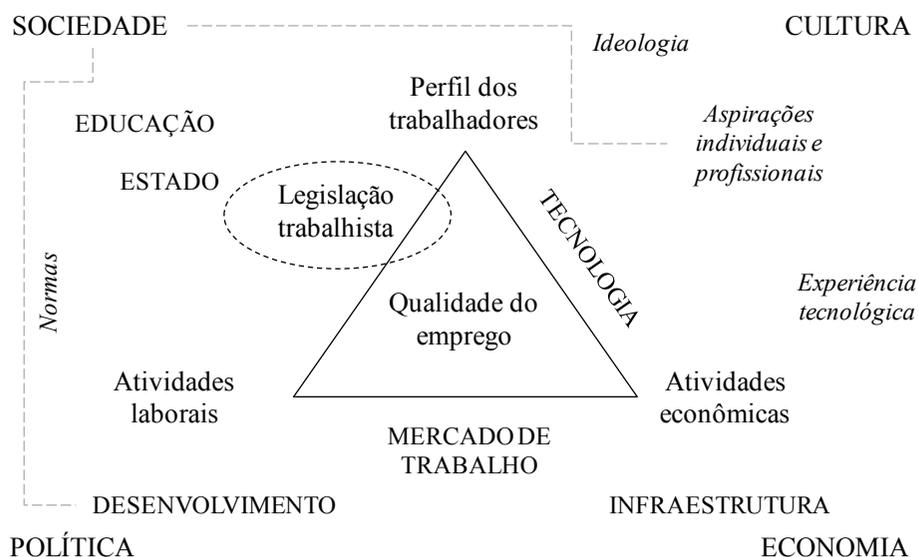
A gênese de um padrão de “emprego de qualidade” que adquire legitimação pode-se definir com base na influência de três elementos que se influenciam reciprocamente:

1. o *perfil sócio-ocupacional dos trabalhadores*, que diz respeito a quem está empregado e às características profissionais das gerações de trabalhadores;
  2. as *atividades laborais*, que dizem respeito tanto à demanda por trabalho quanto à natureza das ocupações e que estão no cerne das formas de trabalho que impulsionam o desenvolvimento econômico de uma época; e
- as *atividades econômicas* que conduzem o curso do desenvolvimento econômico e que são geradoras de maior riqueza, embora, nem sempre, sejam as que mais se destacam na composição do mercado de trabalho. As atividades econômicas são reflexo das

condições econômicas e infra-estruturais de uma sociedade específica.

Esses três elementos estão no núcleo de uma concepção interpretativa que delimita, esquematicamente, condicionantes e determinantes sócioeconômicos da *qualidade do emprego* (ver ilustração da Figura 1). Há um conjunto amplo de fatores que envolvem a *qualidade do emprego*, para que se possa, de fato, conceber um emprego como sendo um emprego de boa ou alta qualidade. Entretanto, muitas das concepções recentes de *trabalho decente* não consideram a conjugação de muitos desses fatores. Esse modelo interpretativo permite imaginar inúmeros elementos de análise da *qualidade do emprego*, apontando para as possibilidades de sua variação.

O perfil sócio-ocupacional dos trabalhadores, as atividades laborais e as atividades econômicas são elementos afetados por fatores mais amplos e que os englobam: sociedade, cultura, política e economia; que, por sua vez, também são interligados e, entre essas instâncias, não há uma hierarquia, visto que são esferas recursivas, que não só atuam entre si, como os elementos que as compõem são inter-relacionados.



**Figura 1:** condicionantes e determinantes socioeconômicos da *qualidade do emprego*.

Fonte: elaboração do autor

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

Numa dimensão, é a sociedade que permeia a concepção de Estado e inclui a legislação laboral e a concepção de educação. Noutra dimensão, é a cultura, que também perpassa a concepção de educação e se vincula às aspirações individuais e profissionais. A dimensão política remete às aspirações sociais mais gerais que influenciam as ações públicas e o modelo de desenvolvimento adotado. A política está intimamente vinculada ao Estado, às normas, à educação e à legislação trabalhista, aspectos anteriormente mencionados no âmbito da dimensão da sociedade. A economia é dimensão central, que se vincula à infraestrutura produtiva, envolvendo diretamente as atividades econômicas, a demanda por trabalho e a tecnologia. No cerne dessas dimensões, também há a conformação do mercado de trabalho, que envolve recursivamente elementos econômicos, políticos, sociais, culturais, ideológicos e tecnológicos, respectivamente. Podemos citar as atividades econômicas que evoluem e as que são decadentes, o grau de desenvolvimento econômico, o tipo de educação ofertada, o perfil dos trabalhadores e suas aspirações e as possibilidades tecnológicas disponíveis.

Se os fatores presentes no modelo se modificam no contexto de um novo paradigma tecnológico e de trabalho, então a interpretação da noção de emprego de qualidade que servirá de parâmetro para analisar a *qualidade do emprego* nesse novo contexto também pode ser alterada. As formas da *qualidade do emprego* são constituídas por elementos que vinculam as características do ambiente econômico com outras características de cunho social e tecnológico. Aspectos determinantes na *qualidade do emprego* não são constituídos por elementos normativos, os quais expressam “consensos” estabelecidos sobre as condições laborais da realidade e buscam amenizar situações, em muitos casos de degradação; em outros, na solução

de impasses. Estes consensos costumam aparecer na forma de convenções ou recomendações, mas se expressam especialmente por meio da legislação trabalhista. Elementos exógenos às relações laborais, como a legislação, atuam sobre a *qualidade do emprego*, com base em arranjos institucionais provenientes da realidade social, cultural, política e econômica em questão. A legislação laboral é expressão do desenvolvimento das relações consolidadas em uma região geográfica e em uma época, mas sofre interferências econômicas e políticas de natureza mais profunda.

Embora tal legislação possa ser considerada fator relevante para a *qualidade dos empregos*, pode-se argumentar que a norma não é capaz de garantir todos os aspectos expressivos na representação da *qualidade do emprego*. As regras e normas estabelecidas podem reservar-se a preservar condições dignas de trabalho, garantindo o caráter de decência aos empregos, o cumprimento das prerrogativas contratuais e a resolução de questões de justiça. As relações sociais que estão por trás da *qualidade do emprego* dificilmente podem ser cobertas por normas prescritas, visto que a norma caminha a passos lentos ante a transformação social. Todavia, normatizações tendem a garantir algum grau de decência a atividades laborais aviltantes, que ainda existem em regiões subdesenvolvidas.

A definição adotada está baseada, sobretudo, na dinâmica social do trabalho e menos nas abordagens dicotômicas, pois considera-se que a *qualidade do emprego* refere-se à combinação entre a natureza do trabalho e as condições de emprego. Os principais elementos dessa relação são: a riqueza da atividade laboral, o acúmulo de capital humano, a mobilização de conhecimento, o desenvolvimento profissional, o envolvimento com o trabalho e o reconhecimento social do trabalho; todos esses elementos podem, relativamente, ser ponderados com base nas categorias ocupacionais.

Se pensarmos em classes de *qualidade do emprego* – tais como listadas a seguir –, em qual delas poderia ser localizado o “trabalho decente”? Considerando as dimensões recorrentes, seria o emprego que estivesse acima do emprego de baixa qualidade ou mesmo que não fosse um *trabalho precário*.

- I. Emprego de qualidade privilegiada: *meramente “trabalho decente”?*
- II. Emprego de qualidade elevada: *meramente “trabalho decente”?*
- III. Emprego de boa qualidade: *essencialmente “trabalho decente”.*
- IV. Emprego de qualidade duvidosa e emprego de baixa qualidade: *propriamente “trabalho decente”.*
- V. Trabalho informal, desqualificado, desprotegido, indigno (*trabalho precário*).

Esta escala sugere cinco categorias de empregos segundo sua qualidade. (Ver Quadro 1). Genericamente, pode-se dizer que “trabalho decente” seria aquele que não se enquadra na quinta categoria – trabalho precário. O fundamento político-normativo que assume a perspectiva sobre “trabalho decente” torna pouco relevante a heterogeneidade do mercado de trabalho. Nesse ponto, o debate sobre “trabalho decente” limita uma perspectiva analítica mais profunda, pois desconsidera as distinções entre tipos de emprego, ou seja, como poderia variar a *qualidade dos empregos* que se enquadram na categoria de *trabalho decente*.

Atribuindo pouca importância à análise da composição do mercado de trabalho e às diferenciações e desigualdades que lhe são inerentes, a aceção de “trabalho decente” não seria, portanto, o modelo mais apropriado para fins analíticos, pois poderia simplificar a realidade, ao enfatizar a condição contratual e a simples inclusão econômica. Estes seriam os pontos fortes da concepção

de “trabalho decente”, que justificam seu uso no âmbito dos movimentos sociais e das políticas sócioeconômicas. A perspectiva da *qualidade do emprego* seria uma abordagem mais adequada para proposições explicativas, por ser mais ampla e apropriada para observar maior variabilidade da *qualidade do emprego*; mais do que isso, compreender os elementos que ampliam a qualidade dos empregos.

O Quadro 1 apresenta algumas dimensões teóricas dessa discussão, apontando a complexidade do debate sobre a *qualidade do emprego*, incorporando a perspectiva do “trabalho decente” e demonstrando como esta seria menos ampla. O referido quadro é um mapa teórico-conceitual, mas não definitivo, tendo por finalidade um modelo de operacionalização. Nesse quadro, evidencia-se que os empregos de qualidade duvidosa também caracterizam “trabalho decente”, pois não se enquadram como *trabalho precário*. Porém, os empregos de qualidade duvidosa possuem qualidade marcadamente inferior aos empregos de qualidade boa, elevada e privilegiada, tanto no que se refere às próprias dimensões de “trabalho decente”, como no que concerne ao bem-estar econômico, à demanda por trabalho, ao conteúdo das atividades laborais, ao uso da informação e à relação que os trabalhadores estabelecem com o trabalho.

A classificação “trabalho decente” torna o emprego aceitável, estando implícita a intenção da OIT em atribuir qualidade a empregos precários e informais e recuperar condições de trabalho e emprego supostamente perdidas com reestruturações. Por sua vez, a noção de *qualidade do emprego* como perspectiva analítica pressupõe uma definição mais ampla, possibilitando maior compreensão dos condicionantes e determinantes sócioeconômicos da *qualidade dos empregos*.

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

**Quadro 1:** dimensões teóricas do conceito de *qualidade do emprego* e parâmetros do conceito de “trabalho decente”

Classes de qualidade do emprego	Qualidade do emprego							
	“Trabalho decente”			Bem-estar econômico	Demanda por trabalho	Conteúdo das atividades laborais	Uso da informação	Relação do empregado com o trabalho
	Rendimento	Seguridade	Diálogo social					
Qualidade privilegiada	Muito acima da média	Progressiva	Poder de barganha individual	Privilegiado	Qualificado e experiente	Rico	Estratégico	Envolvimento e dedicação
Qualidade elevada	Dobro da média	Progressiva	Poder de barganha individual e coletivo	Privilegiado	Super (meta) qualificado	Rico	Aplicado	Envolvimento e dedicação
Boa qualidade	Acima da média	Estabilidade	Poder de barganha coletivo e individual	Inclusão sólida e estável	Qualificado e Semi-qualificado	Enriquecido	Objetivo	Identitária
Qualidade duvidosa e baixa qualidade	Entre mínimo e média	Garantida	Poder de barganha coletivo	Inclusão	Semi-qualificado (rotineiro)	Empobrecido	Operativo	Utilitária (instrumental)
	Salário mínimo	Garantida	Poder de barganha coletivo	Inclusão frágil	Pouco qualificado ou desqualificado	Pobre	Operativo	Sobrevivência
Precário	Indefinido, não-regular	Inexistente	Poder de barganha nulo	Exclusão (marginal)	Desqualificado	Nulo	Indefinido	Sobrevivência

Fonte: Elaboração do autor.

Em termos teóricos, também cabe esclarecer que a evolução positiva da *qualidade do emprego* se expressaria principalmente na composição de mercados de trabalho, quando há participação crescente de empregos de qualidade elevada e boa qualidade. Dificilmente, pode-se analisar *qualidade do emprego* pressupondo que todos os empregos podem ou “deveriam” ser de alta qualidade. Os mercados de trabalho são duplamente heterogêneos. Existe uma miríade de atividades laborais e outra de atividades econômicas que projetam uma multiplicidade de variações nas relações e nas condições laborais. Além disso, as atividades laborais menos enriquecidas possuem uma “justificação” sócioeconômica. O que se pode pressupor é que os empregos de qualidade duvidosa ou de baixa qualidade não

prevejam na composição dos mercados de trabalho, para que se evite a constituição de mercados de trabalho marcados pela desigualdade plena.

### Conclusões

No diálogo entre a concepção do “trabalho decente” e a qualidade do emprego, conclui-se que o primeiro conceito busca recuperar um padrão de emprego definido como de qualidade, enquanto o segundo sugere aperfeiçoar o padrão de emprego de qualidade.

O debate sobre “trabalho decente” é urgente e necessário no contexto de alguns países menos desenvolvidos, onde ainda há expressão acentuada da informalidade e baixo acesso a benefícios trabalhistas. Porém,

a discussão acerca deste não pode encobrir outras formas mais complexas de abordar a questão do trabalho e do emprego em um mundo globalizado, em que cada vez mais se observam economias emergentes, com crescimento do emprego formal.

Em termos analíticos, a perspectiva do *trabalho decente*, embora necessária ao contexto latino-americano, estaria definida por critérios insuficientes, pois nivelaria os empregos de forma rasteira, com pouca ou baixa qualidade. A própria concepção de “trabalho decente” nada mais é do que um contraponto direto à concepção de “trabalho precário”. O parâmetro de análise seria o contraponto do trabalho precário, atacando, especialmente, a questão da informalidade, da “desproteção” social dos trabalhadores e da instabilidade no vínculo contratual, não contemplando a análise sobre a origem da *qualidade do emprego* e seus fatores determinantes.

Neste sentido, considera-se que a passagem da discussão sobre o trabalho precário para a proposição do trabalho decente tem relevância limitada. A perspectiva de teorizar a *qualidade do emprego*, buscando compreender os elementos que definem a variação da qualidade nos mercados de trabalho, caracteriza um esforço mais significativo. A discussão sobre o trabalho decente não supera a velha discussão sobre *qualidade do emprego*, antes pelo contrário. A *qualidade do emprego* como perspectiva analítica pode constituir-se, hoje, como a forma mais abrangente de enfrentar a problemática laboral, haja vista a necessidade de identificar os elementos que potencializam a qualificação dos empregos.

## Referências bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. *O caracol e a sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.
- CARTY, Liz. El debate sobre la calidad del empleo: el caso de los Estados Unidos de América, 1970-1990. In: INFANTE, Ricardo (editor). *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago-Chile: OIT, 1999. 264 p (p. 85-114).
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. 5ª edição. Petrópolis-RJ: Vozes, 1998.
- CÉLESTIN, Jean-Bernard. *A qualidade do emprego*. Lisboa: Cadavalgráfica, 2002.
- DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. 2ª tiragem. Tradução: Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2004 [1894]. 485 p.
- ESPINOZA, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Santiago-Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Primera edición. 25 p.
- FARNÉ, Stefano. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima/Peru: OIT/Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003. 38 p.
- FREYSSINET, M. A divisão capitalista do trabalho. In: HIRATA, Helena (org.). *Divisão capitalista do trabalho*. *Tempo Social*, São Paulo, 1(2): 73-103, 2.sem. 1989.
- GHAI, Dharam. Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, p. 125-160, 2003.
- GHIONE, Hugo Barretto. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Boletín Cinterfor*, nº 151, p. 153-172. Montevideo, Uruguai: OIT, 2001.
- INFANTE, Ricardo; SUNKEL, Guillermo. *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago-Chile: Oficina Internacional del

## Do trabalho precário ao trabalho decente?

- Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Primera edición, 2004. 135 p.
- INFANTE, Ricardo. Prólogo. In: ESPINOZA, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Santiago-Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Primera edición.
- INFANTE, Ricardo (editor). *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago-Chile: OIT, 1999. 264 p.
- KALLEBERG, Arne L.; RESKIN, Barbara F.; HUDSON, Ken. Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 (April), 256-278, 2000.
- MARTINEZ, Daniel. Prólogo. In: LEVAGGI, Virgilio. *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Lima-Peru: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- McGOVERN, Patrick; SMEATON, Deborah; HILL, Stephen. Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality. *Work and Occupations*, Sage, vol. 31, n° 2, p. 225-249, 2004.
- MEISENHEIMER, Joseph. The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate. *Monthly Labor Review*, vol. 121, n° 2, p. 22-47, 1998.
- NEFFA, Julio César. La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario. In: TOLEDO, Enrique de la Garza; NEFFA, Julio César (coordinadores). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. Madri: Plaza y Valdés, 2010. (p. 43-80).
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (1998). 10ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2005. 204 p.
- SLAUGHTER, Jane. Should we all compete against each other? *Labor Notes*, n° 170, p. 7-10, Canadian Dimension, September, 1993.
- TILLY, Chris. Arresting the decline of good jobs in the USA? *Industrial Relations Journal*, vol. 28, n° 4, p. 269-274, 1997.
- URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n° 151, p. 9-26. Montevideo, Uruguay: OIT, 2001.
- VALENZUELA, Maria Elena, REINECKE, Gerhard. *¿Más y Mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago del Chile: OIT, 2002.

Recebido em: 19/05/2011.

Aceito em: 29/11/2011.