

Introdução

O sentido e as bases analíticas do conceito “qualidade de emprego” estão, atualmente, passando por uma necessária rediscussão frente a mudanças sociais de caráter econômico, político, tecnológico e cultural que vêm ocorrendo globalmente desde o final dos anos 1970. Tais mudanças dizem respeito às consequências de alguns processos convergentes, como a reestruturação organizacional da produção nas sociedades capitalistas avançadas, a formação e o crescimento de novos mercados consumidores, a importância econômica alcançada por países que se posicionaram tardiamente na economia global, a consequente inserção de grandes contingentes populacionais no mercado de trabalho, especialmente nas nações em desenvolvimento, com destaque para os trabalhadores mais escolarizados e qualificados. É difícil aceitar a ideia de que mudanças dessa natureza não atuem diretamente sobre a definição de qualidade do emprego.

Embora esse não seja um tema novo, o debate está em pauta nas agendas internacionais. Tal debate tem tido maior repercussão no campo da economia e no âmbito das políticas sociais de emprego, tanto na Europa e nos Estados Unidos como na América Latina. No Brasil, o tema tem avançado, embora ainda venha sendo abordado de maneira indireta, a partir do antiquado debate sobre precarização do trabalho e do emprego.

Quando se fala em qualidade de emprego não se está referindo apenas aos níveis de produtividade e de salários. Esse conceito abarca também outros aspectos sobre os empregos, como a natureza das atividades laborais, as condições de emprego, o tipo de relação contratual, a duração da jornada de trabalho, a proteção social e o exercício de direitos laborais fundamentais. Abordar esse conceito consiste em uma preocupação com a questão da qualidade de emprego sob uma perspectiva social, não apenas econômica (OIT, 1997).

O estudo de Barros e Mendonça (1995) diferencia a qualidade de emprego da qualidade de posto de trabalho. Enquanto a primeira seria a qualidade percebida tendo como foco o bem-estar dos trabalhadores, cujo indicador de maior importância seria o salário, a segunda teria a produtividade como principal medida. Cardoso (2000) explica que a teoria econômica e o discurso empresarial hierarquizarão os postos de trabalho por sua produtividade, definindo que os postos de melhor qualidade são os que geram mais produto. Porém, o autor argumenta que “do ponto de vista do trabalhador, a qualidade do emprego pode estar associada a uma síndrome de determinantes, dentre os quais a produtividade não seja o mais relevante, podendo mesmo implicar maior ritmo de trabalho e, portanto, pior qualidade” (p. 133).

A sociedade industrial, estruturada durante a primeira metade do Século XX nos

países avançados, forneceu parâmetros para a compreensão de qualidade de emprego e a definição de emprego de qualidade. Tais parâmetros estiveram vinculados às relações de trabalho que se desenvolveram naquele contexto, especialmente considerando o auge da realidade fabril. As conquistas dos movimentos operários ajudaram a estabelecer um modelo de emprego de qualidade, referido recorrentemente como emprego típico. Esse passou a ser caracterizado por aspectos como: formalidade do vínculo empregatício, dependência contratual assalariada junto a um único empregador, instalações especialmente destinadas à produção, jornada em tempo integral, contrato por tempo indeterminado, remuneração progressiva e trajetórias laborais estáveis construídas em uma mesma empresa e por toda a vida.

Esse passou a ser o padrão básico de definição daquilo que caracterizaria um bom emprego, pois foi considerado que, de forma combinada, tais atribuições promoveriam uma condição identitária aos trabalhadores, bem como favoreceriam a sua organização enquanto “classe”, significando melhor padrão de vida, independentemente da natureza empobrecida das atividades laborais. A combinação dessas qualidades passou a ser vista como positiva por teóricos que acreditavam ser irreversível a degradação do trabalho no capitalismo. Desde então, todas as formas de emprego que não se enquadrassem nesse conceito passaram a ser definidas como formas “precárias” ou atípicas de emprego.

Essas são definições interessantes que foram úteis para o passado e que permitem estimular a reflexão sobre definições bastante abrangentes para o tema. Contudo, Slaughter (1993, s/p.) define que um bom emprego é aquele que é interessante, que permite ao trabalhador aprender, outorga algum controle sobre o ritmo do trabalho e estimula o trabalhador a ir trabalhar todas

as manhãs. Porém, argumenta a autora que, desde o início da industrialização, a maioria dos empregos não teria se encaixado em descrições desse tipo, inclusive aqueles considerados bons com base nas condições laborais.

Reinecke e Valenzuela (2000, p. 30) e Farné (2003, p. 33) definem a qualidade de emprego como o conjunto de fatores vinculados ao trabalho que influenciam na saúde e no bem-estar econômico, social e psíquico dos trabalhadores. Para Macías (2004, p. 1-2) ao referir-se à qualidade de emprego, seria possível restringir o conceito e referir-se apenas ao emprego em si mesmo e a seus atributos, porém seria mais correto referir-se a um conceito mais amplo: “qualidade do emprego se refere a todos aqueles aspectos relacionados com o emprego que tenham ou possam ter algum efeito sobre a qualidade de vida do trabalhador, tanto dentro quanto fora do trabalho”.

O fato é que, frente às mudanças na realidade socioeconômica, as concepções tradicionais de qualidade de emprego - ainda aplicadas - merecem um tratamento crítico, sobretudo tendo em vista que foram definidas com base na sociedade industrial e fabril. Entre estas preocupações, destaca-se que as abordagens precisam incorporar novas preocupações, como, por exemplo, as diferentes expectativas de uma nova geração de trabalhadores sobre seus empregos e sua vida profissional. Essa nova geração difere daquela que viveu o mundo industrial e é formada por indivíduos cada vez mais escolarizados, com competências cognitivas mais elevadas e que têm novos valores e aspirações, tais como autonomia, responsabilidade, desenvolvimento pessoal e profissional, e participação, dificilmente compatíveis com o modelo taylorista-fordista (KOVÁCS, 2001, p. 46).

Neste artigo, proponho uma reflexão teórico-metodológica a respeito da concepção de qualidade de emprego no contexto

internacional atual, realçando a relevância de se abordar esse tema também no Brasil, que almeja melhor inserção no mercado global. Inicialmente, apresento um balanço da discussão em torno dessa concepção em termos conceituais, estabelecendo alguns contrapontos entre contextos históricos para justificar a necessidade de repensá-la no momento atual. O artigo propõe reflexões acerca de um conjunto de preocupações que circunscrevem o conceito, bem como destaca algumas das dimensões de análise historicamente abordadas pela literatura. Depois de refletir sobre diversos traços concernentes ao tema, apresento uma proposta de operacionalização analítica de qualidade de emprego, buscando contribuir com o debate atual.

Um debate secular

As transformações socioeconômicas sempre impactaram as relações entre trabalho e capital, implicando o significado de qualidade de emprego. Entre os estudos mais antigos sobre as condições de trabalho e de emprego, Karl Marx (2004 [1867]) afirmava que, no capitalismo, as entidades empregadoras detinham a propriedade e o controle dos meios de produção e que praticamente todos os empregos tenderiam a ser “ruins”. O trabalho assalariado tendia a permanente degradação em razão da fragmentação do processo de trabalho, ampliado pela via de inovações tecnológicas e organizacionais. Os trabalhadores teriam sua qualificação reduzida, diminuindo suas competências e, conseqüentemente, rebaixando o valor de seus salários e tornando-os força-de-trabalho.

Durante a revolução industrial, o emprego não se distinguiu de forma muito rigorosa quanto a graus de qualidade. Diante da modernização do aparelho produtivo houve inquietação com o fato de a mudança tecnológica conduzir ao empobrecimento de ati-

vidades laborais e à redução da qualificação necessária para cumprir tarefas, sugerindo um deslocamento da qualificação do indivíduo para o posto de trabalho. Contudo, à medida que o trabalho assalariado, mesmo que de natureza pobre, beneficiou-se de conquistas sociais e políticas, os atores sociais passaram a ter expectativas mais elevadas em relação aos seus empregos. A maior parte dos empregos passou a adquirir algum grau de qualidade a partir de benefícios promovidos via as condições laborais. Nos países ocidentais avançados, a proteção social foi, em geral, vinculada ao trabalho assalariado.

Assumindo perspectiva diferente da de Marx, no final do século XIX, Durkheim (2004 [1894]) definia que a profissionalização assumia função tanto de individuação quanto de suporte privilegiado de participação dos indivíduos na estrutura social. Embora o autor não se referisse exclusivamente à ideia de trabalho assalariado, essa perspectiva funcional-estruturalista influenciou autores mais contemporâneos, como Robert Castel (1998), para quem a institucionalização das relações de trabalho, que se constituíram com o advento da sociedade industrial, promoveu uma 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 um indivíduo durante os acasos de sua existência.

Ao se definir que um bom emprego seria um emprego em que se expressasse um conjunto específico de atributos, a tarefa de definir o que seria um bom emprego foi facilitada, pois estes seriam os “bem pagos”, seguros e ligados a vias de mobilidade ascendente; ao contrário, os maus empregos seriam atípicos, de baixa remuneração e instáveis (TILLY, 1997; KALLEBERG, RESKIN e HUDSON, 2000; MCGOVERN, SMEATON e HILL, 2004). As ocupações que não cumprissem com aqueles atributos, seriam

associadas à imagem de emprego indesejável. Como observado por Farné (2003, p. 15), muitos estudos sobre qualidade de emprego têm se limitado a analisar dimensões, sem conseguir explicar a ausência da qualidade de emprego. Argumenta o autor que a lista de atributos do emprego típico seria uma enumeração de ingredientes que serviriam para preparar um “bom emprego”, porém não davam conta da descrição do seu “sabor”.

As controvérsias nessa discussão não são recentes. Nos anos 1960, a qualidade de emprego foi foco de discussão de pesquisadores de diversas áreas nos Estados Unidos e em países europeus, sendo abordada como elemento para se medir a qualidade de vida. Esses pesquisadores procuraram evidenciar maneiras de melhorar as condições de emprego para os trabalhadores, abordando aspectos desde o grau de remuneração, até a melhoria do deslocamento para o trabalho (CARTY, 1999).

No início dos anos 1970, autores chamaram a atenção para a questão dos “maus empregos”, propondo que o mercado de trabalho estaria se dividindo em um segmento primário, que incluía “bons” empregos, e um segmento secundário, compreendendo “maus” empregos (PIORE, 1971). A preocupação dos estudiosos recaiu sobre a desverticalização das grandes empresas e a terceirização, mas direcionava-se especialmente à expansão do setor de serviços. Segundo Meisenheimer (1998), analistas norte-americanos visualizaram que os salários médios no setor industrial eram mais elevados que no setor de serviços e, como o número de empregos nos serviços estava se ampliando e na indústria diminuindo, passaram a argumentar que o mercado de trabalho estaria deixando de ser composto de “bons empregos”, passando a ser composto de maus empregos. Análises posteriores rejeitaram essa ideia, revelando que mesmo que o setor de

serviços abrangesse parte considerável dos piores empregos, também abrangia parte substancial dos melhores.

Esse modelo de análise baseado na imagem de uma divisão binária entre mercado de trabalho primário e secundário foi substituída por uma abordagem baseada nas percepções dos próprios trabalhadores sobre o emprego. Autores passaram a entender que os trabalhadores é que seriam, em última instância, os juízes da qualidade do emprego (por exemplo, Seashore, 1974). Esse tipo de abordagem é interessante para identificar aquilo que é atrativo para os trabalhadores, permitindo evidenciar variações sobre as expectativas profissionais segundo segmentos profissionais, sexo, geração e localização no tempo e no espaço.

Contudo, esse tipo de mensuração é questionável em termos mais abrangentes. Os trabalhadores podem considerar um emprego como “bom” ou “ruim” por razões muito particulares. Conforme explicado por Jencks, Perman e Rainwater (1988), a satisfação não seria um indicador promissor para substituir dimensões como status ocupacional ou grau de remuneração para avaliar a qualidade do emprego, embora reconhecessem que essa possa auxiliar na maior compreensão da questão. Argumentavam que indicadores subjetivos, como estimativas sobre as possibilidades de promoção, por exemplo, refletiriam mais sobre a personalidade do trabalhador do que sobre o emprego. Sobre as medidas mais subjetivas, Farné (2003) argumenta que ao depender do estado psicológico dos indivíduos, é intuitivo que a satisfação com o emprego possa experimentar modificações sem que se altere a qualidade do emprego. Além disso, Carty (1999, p. 86), também sugere que, desde o ponto de vista subjetivo, a qualidade de emprego seria um tema de difícil definição, já que a definição de um bom emprego pode variar com a

etapa de vida do trabalhador. Distinguir-se-ia, assim, a perspectiva de um jovem solteiro, para quem o mais valioso seria almejar nível mais elevado de qualificação, enquanto que, para alguém com família ou próximo a se aposentar, a estabilidade poderia significar o fator mais importante.

Em estudo recente, Handel (2005, p. 75-76) afirma que a satisfação com o emprego está mais fortemente associada com o trabalho interessante, seguido por relações com gerentes e colegas de trabalho, oportunidades de promoção e por diversas características do trabalho que incluem a avaliação subjetiva do pagamento, da segurança no trabalho e do trabalho independente. Considerando a satisfação com o emprego como uma medida ampla da qualidade do emprego, o autor propôs medir a satisfação dos trabalhadores com o emprego utilizando dados de enquetes realizadas entre 1989 e 1998. Os resultados encontrados demonstraram que não há mudanças significativas na satisfação com o emprego na década. Os resultados encontrados por Handel permitem afirmar que a satisfação com o emprego muda no tempo segundo alguns critérios, mas em média e no longo prazo, mantém-se estável em seu valor agregado.

Resultado semelhante foi observado por Llorente e Macías (2005), que criticaram a medida de satisfação como critério amplo de qualidade do emprego. Em estudo com mais de quatro mil trabalhadores espanhóis, os autores relacionaram a média de satisfação com o emprego com indicadores objetivos de qualidade do emprego tais como salário, trabalho em equipe, autonomia, tipo de contrato (permanente ou temporário), função (gerentes especializados, gerentes não especializados, trabalhadores), tamanho da empresa, setor de atividade (setor público e setor privado). A série de relações investigadas pelos autores demonstrou que a satisfação com o emprego permeia

médias aproximadas de satisfação em todos os indicadores, e por isso os autores sugerem que a satisfação com o emprego não seria necessariamente um indicador confiável de qualidade de emprego.

Paralelamente à discussão sobre qualidade de emprego, discussões interessantes têm ocorrido sobre o conceito “trabalho decente” no âmbito de atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde 1999, quando a OIT iniciou uma cruzada pelo que foi chamado “trabalho decente”, o diálogo desenvolvido internacionalmente tenta solucionar em termos teóricos e operacionais esse conceito (URIARTE, 2001; GHAI, 2003), porém, em geral, tais estudos procuram verificar se as atividades laborais resguardam algumas características pré-definidas como “decentes”. Ou seja, o novo conceito não parece ser mais que uma reafirmação dos propósitos históricos da OIT. Uma limitação desse debate é o nivelamento da avaliação com base em qualidades restritas. Desta forma, a discussão sobre trabalho decente acentua um cunho mais normativo de análise, enquanto a discussão sobre a qualidade de emprego permite maior escopo sociológico.

Velhas e novas questões

Pode-se argumentar que qualidade refere-se à propriedade, atributo ou condição das coisas ou pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza. Ou seja, a qualidade seria algo que permitiria reconhecer diferenças, determinando a natureza daquilo que está sendo qualificado. Conforme Barros e Mendonça (1995, p. 2), no sentido mais abrangente a qualidade de um posto de trabalho é, por definição, tudo aquilo que difere um posto dos demais postos de trabalho.

Em se tratando de emprego, a qualidade poderia estar referida, por um lado, a

uma série de elementos que, regularmente, fazem referência, em termos abstratos, às propriedades do emprego, como contrato de trabalho, remuneração, extensão da jornada de trabalho, benefícios, segurança no desempenho de tarefas; por outro lado, aos sujeitos ou grupos aos quais se dirige o que está sendo qualificado. O sentido da qualidade do emprego tende a variabilidade no que se refere ao grupo ao qual ela se dirige e, por isso, sendo os grupos diferentes, a avaliação dessa qualidade pode adquirir padrão diverso.

A partir do início da década de 1990, o debate sobre a qualidade de emprego ressurgiu com força, quando passaram a ser estudadas as implicações sociais da reestruturação produtiva. A importância do debate foi reafirmada haja vista que muitos empregos criados apresentariam problemas em relação à “qualidade”, expressos por fatores como instabilidade, redução da proteção social e aumento do número de postos de trabalho de baixos salários (CÉLESTIN, 2002).

Especialmente nos países desenvolvidos, a discussão sobre a qualidade do emprego, como antes mencionado, foi associada com a expansão do que se convencionou chamar de formas atípicas de emprego, que delineavam formas de contratação diferentes das do regime salarial vigente. Contudo, autores como Farné (2003), por exemplo, vão afirmar que os empregos atípicos não podem estar incluídos, em sua totalidade, na condição de empregos ruins, porque nem sempre, nem necessariamente, são piores para os trabalhadores. Para Reinecke e Valenzuela (2000, p. 31), o fato de que um emprego seja distinto de uma relação típica não implica por si mesmo que sua qualidade seja, necessariamente, inferior, poderia ser, simplesmente, diferente, sem ser pior, podendo, inclusive, responder às aspirações de grupos sociais específicos e, portanto, se constituir como via de acesso ao mercado de trabalho.

O fato é que qualidade de emprego não é um tema conceitualmente bem acertado e, portanto, propício à polêmica, embora não se possa negar que muitos conceitos já foram propostos e apresentam elementos convergentes. Para Infante, Martínez e Tokman (1999), as questões analisadas apontam para a insuficiência do conhecimento sobre o sentido dessa qualidade, visto que “trata-se de examinar questões complexas, difíceis de medir ou estimar e que são relativas a culturas e graus de desenvolvimento”. Destaca-se a afirmação de Carrasco (2002):

Una aproximación al tema de “calidad del empleo”, encuentra tropiezos desde el mismo punto de partida, pues su comprensión y alcances constituyen en buena medida, un reto a resolver. En principio, se puede afirmar que no existe un consenso sobre lo que se entiende por “empleo de calidad”, aún cuando hay importantes puntos de aproximación entre organizaciones y expertos que se ocupan del tema, así su observación corresponde a realidades diversas.

De hecho, los distintos estudios sobre la materia, adoptan tácitamente una definición del concepto de ‘calidad del empleo’ y delimitan sus alcances, los cuales varían de país a país, conforme a condiciones particulares de sus economías, al comportamiento del mercado de trabajo, al desarrollo de los sectores productivos, a las condiciones sociales y culturales y a la propia estructura política e institucionalidad. (CARRASCO, 2002 p. 29)

No mesmo sentido, Aierbe (2004, p. 8) afirma que “o debate sobre a qualidade do emprego é, em todo caso, um debate dinâmico e aberto”. A indefinição desses conceitos não significa, contudo, um impedimento em abordá-los. Na verdade, conformou-se um momento propício para questioná-los ante a nova realidade social. O que talvez esteja acontecendo é que os conceitos elaborados no passado não mais deem conta da complexidade da realidade presente. O que parece bastante evidente é que o debate sobre a qualidade do emprego é dinâmico e está em aberto (AIERBE, 2004, p. 8).

No Brasil, estudos realizados nos últimos anos buscaram analisar a qualidade de emprego através do rendimento e da produtividade (BARROS; MENDONÇA, 1995), tomando por indicador fundamental o nível de remuneração, ou abordagens associando-a com trajetórias ocupacionais duradouras (CARDOSO, 2000), tomando a permanência no emprego e a estabilidade como indicador básico. Já o estudo de Balsadi (2002) propõe um índice de qualidade de emprego, mas, como seu objetivo é analisar a realidade rural, seu índice é determinado basicamente pela formalidade do emprego. Mais recentemente, também foram considerados os impactos do ambiente econômico setorial sobre a qualidade do emprego, considerando fatores como inovações, padrões tecnológicos, internacionalização e desempenho industrial das firmas, fatores que, quando convergentes, são apontados como potencializadores de melhores condições laborais (DE NEGRI; SALERNO, 2005; DE NEGRI; DE NEGRI; COELHO, 2006).

Cabe ainda mencionar modelos de análise propostos por agências internacionais. Tendo em conta a multidimensionalidade da análise de qualidade de emprego, a Comissão Europeia para o Emprego (2001, p. 7-8) sugeriu que a mesma depende de diversos componentes que interagem uns com os outros:

La calidad del trabajo – mejores empleos – no sólo se define sobre la base de la existencia de empleos retribuidos, sino que también se deben considerar las características de ese empleo. Se trata de un concepto relativo y pluridimensional. En su definición más amplia, se deben tener en cuenta: las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo;

las características del trabajador: las características que introduce el trabajador en el empleo;

la coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo;

y la evaluación subjetiva (satisfacción profesional) de estas características por el trabajador.

Esse debate travado na Comunidade Europeia recomendou associar a qualidade de emprego ao objetivo da produtividade econômica, a fim de conciliar dinamismo econômico e coesão social. Nesta perspectiva, defendem que qualidade de emprego

engloba melhores empregos e formas mais equilibradas de conciliação da vida profissional e familiar, trazendo desta forma vantagens ao indivíduo, à economia e à sociedade. Para tal, são necessárias melhores políticas de emprego, remunerações justas e uma organização do trabalho adaptada às necessidades quer das empresas, quer dos indivíduos. Baseia-se em competências elevadas, em padrões laborais equitativos, em níveis adequados de saúde e segurança no trabalho e engloba a facilitação da mobilidade ocupacional e geográfica (apud CÉLESTIN, 2002, p. 12).

O Grupo da Missão Europeia para o Emprego defende que, se é evidente que o aumento dos salários reais e a melhoria das condições de trabalho dependem de uma taxa de crescimento mais elevada da produtividade, é igualmente verdade que o aumento da qualidade do emprego e do nível de qualificação contribui para dinamizar a eficiência e produtividade da economia; essas são “condições necessárias para sustentar a produtividade, facilitar a adaptação à mudança e assegurar a transição total para uma economia baseada no conhecimento” (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2001, p. 9).

Se trata de incrementar la calidad para conseguir nuestros objetivos económicos y sociales intermedios y finales. Por tanto, si la calidad del trabajo aumenta porque aumentan las cualificaciones o la satisfacción profesional, aumentará el rendimiento. El aumento de la calidad debido a una mejor conciliación entre la vida profesional y privada y a un trabajo más atractivo contribuirá a que aumente el índice general de empleo [...]. El aumento de la calidad contribuirá a incrementar la capacidad de inserción

laboral y de adaptación, facilitará el cambio organizativo e incrementará el acceso. De esta forma, el aumento de la calidad del trabajo formará parte de un virtuoso círculo de aumento de la productividad, mejora de las condiciones de vida y un crecimiento económico duradero. (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2001, p. 9)

Esse modelo foi operacionalizado em dez indicadores de qualidade de emprego, que foram agrupados em duas grandes dimensões: uma relativa às características do emprego e uma segunda que abrange o contexto dos empregos e do mercado de trabalho. A primeira dimensão estaria vinculada ao reforço da empregabilidade do trabalhador e se comporia de dois temas: 1) qualidade intrínseca do emprego, que diz respeito à compatibilidade das capacidades pessoais dos empregados com as exigências do emprego, e um nível de remuneração adequado; 2) formação permanente, qualificação e progressão na carreira do trabalhador, em que se considera o desenvolvimento profissional do trabalhador, a promoção de sua formação permanente e o seu potencial de inserção no mercado de trabalho, o que está relacionado à capacidade de adaptação.

A segunda dimensão estaria vinculada à dinâmica do mercado de trabalho, observando os mecanismos que favoreçam os trabalhadores e que estabeleçam critérios de equidade, salubridade, proteção social, informação profissional e representatividade, tendo em vista a produtividade econômica, garantindo qualidade de vida “adequada”, em que estejam conciliadas a vida profissional e a vida privada. Essa dimensão compõe-se de nove temas: 3) igualdade entre homens e mulheres, em que se considera a isonomia tanto em termos de salários quanto em possibilidades de carreira para ambos os sexos; 4) saúde e segurança no emprego, em que se consideram as condições adequadas de trabalho, desde o ponto de vista físico e

psicológico; 5) proteção social e benefícios, em que se consideram o cumprimento dos direitos legais e os benefícios oferecidos; 6) inserção e acesso ao mercado de trabalho, em que se considera a entrada e permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho e as possibilidades de mobilidade profissional e geográfica e a capacidade de encontrar novas colocações tanto em caso de desligamento por iniciativa do empregado quanto em caso de demissão; 7) equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, em que se consideram as licenças e jornadas menores e flexíveis, que compatibilizem os interesses extra-emprego do empregado; 8) diálogo social e participação dos trabalhadores, considerando o nível de informação dos trabalhadores sobre sua vida profissional, o desenvolvimento das empresas, a situação do setor ou segmento e novas oportunidades de emprego, considerando as formas e conteúdos da negociação coletiva; 9) diversidade e não discriminação, que consiste em analisar o grau de igualdade dispensado no tratamento dos trabalhadores independentemente de sua idade, etnia, religião, deficiência, ou opção sexual; e 10) resultados econômicos e produtividade, que consiste em considerar o crescimento da produtividade do trabalho, que garanta benefícios para os trabalhadores e para as empresas.

Segundo conclui Célestin (2002), nesse modelo, a qualidade de emprego implica que todos os elementos estejam reforçados “positivamente”, contemplando o interesse tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

Segundo explicam Marcos e Goni (2003, p. 14) a qualidade de emprego, tal como a entende a Comissão Europeia, surge do cruzamento de dois grandes eixos: mercado de trabalho e produtividade, por um lado, e trabalho e vida familiar, por outro. No primeiro, domina o mercado de trabalho, com suas condições e circunstâncias de permanên-

cia. O segundo associa o contexto do posto de trabalho e a vida familiar, ou seja, seria sensato pensar que há uma relação direta: das melhores condições de contexto de trabalho caberá esperar uma maior possibilidade de adequar vida profissional e vida familiar, ou, mais extensamente, vida fora do trabalho.

Pode-se perceber, com base nos conceitos e indicadores acima destacados, que uma das maiores preocupações dos especialistas refere-se às dimensões de análise da qualidade do emprego e de sua operacionalização. De toda a discussão precedente, deve-se dizer que diferentemente do quesito remuneração, mais consensual, o valor de outras dimensões pode ser ambíguo e justificar-se apenas frente a um contexto particular. A permanência em um emprego denota segurança ou estagnação? A mobilidade revela-se melhor no mercado de trabalho interno à empresa ou no externo? Um trabalhador subqualificado e mal remunerado, mas com estabilidade tem, de fato, uma garantia de segurança laboral frente a mudanças socioeconômicas amplas?

Novas bases teóricas para debater qualidade de emprego

Como vimos, em termos conceituais, não há porque acreditar que a definição de qualidade de emprego seja imune às transformações nos contextos econômicos e institucionais. O sentido de qualidade de emprego é elaborado em conjunturas históricas e, por essa razão, é necessariamente correto afirmar que um padrão de emprego de qualidade tende a ser variável. As configurações tecnológicas e produtivas das sociedades repercutem claramente sobre a estrutura das relações de produção, a demanda por trabalho, o perfil dos trabalhadores e o tipo de educação e de qualificação das pessoas. É plausível argumentar que em contextos espaciais e tempo-

rais diversos, vão emergir perfis de trabalhadores que elaboram aspirações profissionais e sociais específicas. Essas aspirações vão, necessariamente, conformar as expectativas sociais sobre a ideia do que é um bom ou um mau emprego em uma determinada realidade, inclusive se expressando em lutas sociais e se cristalizando em legislações trabalhistas. Sugerir, então, que a concepção de qualidade do emprego é perene e que seu sentido pode ser universal, incorre em grande equívoco.

Em termos teóricos, coloca-se a questão sobre em que direção pode ser repensada a definição de qualidade de emprego na realidade presente. As análises sobre as transformações econômicas, tecnológicas e políticas recentes apontam para a ideia de que estamos experimentando a superação do modo de desenvolvimento industrial e embarcando em uma nova fase do desenvolvimento capitalista (CASTELLS, 2000). Tal superação é fortemente marcada pela importância que o conhecimento passa a adquirir como fonte de competitividade na nova economia emergente, onde o desenvolvimento passa a ser avaliado com base na capacidade de inovação, ponto de sustentação para o crescimento econômico de longo prazo. Castells parte da ideia de que vivemos um novo paradigma tecnológico e associa-o a um novo modo de desenvolvimento, que conceitua como informacional. Esse novo modo de desenvolvimento é informacional porque a geração de riqueza depende da capacidade de processar a informação e gerar mais conhecimentos. Enquanto o modo de desenvolvimento industrial, que caracterizou o século XX, estava voltado para o crescimento da economia e a acumulação de capital, o informacionalismo visa o desenvolvimento tecnológico e a acumulação de conhecimentos. De maneira geral, essa transformação expressa uma economia que pode ser entendida como aquela na qual a proporção de empregos intensivos

em conhecimento se destaca, o peso econômico dos setores tecnológicos é determinante e a proporção de crescimento do capital intangível é maior que a do capital tangível.

Sabe-se que o controle da informação e do conhecimento sempre foram fontes de poder nas sociedades. No entanto, a nova sociedade, que engloba a velha sociedade industrial, apresenta avanços qualitativos e quantitativos no processamento da informação e desenvolve de forma exponencial a aplicação, a geração e a distribuição do conhecimento. O modo de desenvolvimento informacional representa uma oportunidade nova de redistribuição de riqueza. Porém, a produtividade passa a depender da geração de conhecimentos, da sua aplicação e da utilização das novas tecnologias de comunicação, o que exige, como condições, infraestrutura tecnológica e capacidade de gerar conhecimentos e de formar recursos humanos para essa nova realidade.

Processos como esses, desencadeados por mudanças no paradigma tecnológico decorrente, em grande parte, da difusão das tecnologias de informação e comunicação, foram acompanhados de mudanças em outras dimensões, como elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores, crescimento do setor de serviços, sobretudo, serviços intensivos em conhecimento, crescente participação feminina no mercado de trabalho, ampla alteração da estrutura ocupacional. Mas essa realidade é comum a todos os países? Não. Mas, como afirma Castells, o modo de desenvolvimento informacional não é um estágio privilegiado ao qual apenas os países altamente desenvolvidos podem ascender. Independente do estágio de desenvolvimento em que se encontram, as nações tenderão a ser cada vez mais sociedades que assumem o modo informacional de desenvolvimento.

Além da revolução sociotécnica até aqui referida, o aporte dos novos fluxos de capi-

tal financeiro nos países que até então não atuavam como protagonistas na divisão internacional do trabalho permitiu uma ampla revolução na morfologia dos mercados de trabalho nacionais. Não apenas nos países do chamado G-7 houve mudanças socioeconômicas importantes, mas estas puderam ser observadas também nos novos blocos econômicos, G-20, BRICS.

O fato é que o mundo do trabalho vem sendo afetado de forma significativa, tanto no que se refere à produção propriamente dita, quanto nas formas de organização do trabalho, nas relações de trabalho, na demanda do mercado de trabalho, na oferta de empregos. Não haveria, portanto, razões para negar outras mudanças de caráter institucional e cultural como profundas reformas das instituições sociais tradicionais e transformação nas aspirações profissionais e pessoais dos indivíduos. Ao se avaliar a qualidade de emprego, seria importante supor que uma geração de novos trabalhadores teria novas expectativas quanto aos empregos. Consequentemente, deve-se considerar a expressão de novas formas como as sociedades passarão a definir o que são bons e maus empregos.

Uma proposta analítica frente à nova realidade socioeconômica

Como se pôde constatar até aqui, um problema inicial ao se examinar o sentido de qualidade de emprego, que torna difícil até mesmo definir seu conceito, é o fato dela apresentar múltiplas dimensões. Isso ocorre porque a qualidade de emprego não se exprime facilmente com base em um único aspecto. É importante esclarecer três conceitos correlatos presentes na literatura, embora distintos: qualidade de emprego, emprego de qualidade e padrão de emprego de qualidade.

O conceito emprego de qualidade tem estreita ligação com o conceito de qualidade

de emprego, o que faz de ambos conceitos complementares e que costumam ser usados de forma intercambiável. Ambos os conceitos dizem respeito às características ou atributos que os empregos possuem, bem como ao bem-estar dos trabalhadores. Porém, a noção de emprego de qualidade expressa mais um parâmetro de delimitação para a melhor qualidade do emprego, enquanto que a qualidade de emprego expressa o modelo analítico no seu conjunto, contemplando as variações de qualidade dos empregos. Como um parâmetro, a concepção de emprego de qualidade permite estabelecer a variação interna de um modelo analítico, pois em resumo exprime uma ideia do que seja um bom emprego. Um padrão de emprego de qualidade, por sua vez, constitui-se a partir da configuração histórico-social e econômica e diz respeito a expectativas sociopolíticas e ideológicas quanto a uma forma recorrente e socialmente legitimada de relação laboral, e seu exemplo mais claro refere-se, por exemplo, ao conceito de emprego típico, antes referido.

O fato é que a definição recorrente de emprego de qualidade, baseada na sociedade industrial, fundou-se em critérios que valorizaram atividades laborais empobrecidas. A estabilidade passou a garantir segurança econômica para trabalhadores mal remunerados. A jornada de trabalho completa e longa promoveu melhor remuneração para os trabalhadores que executassem tarefas limitadas. A remuneração fixa e progressiva, mesmo que baixa, garantiu uma trajetória duradoura, permitindo consumo de produtos padronizados. A relação com um único empregador e num local específico de trabalho favoreceu tanto o controle como a organização dos trabalhadores, por empregadores e sindicalistas. Nessas condições, o emprego não possuía propriamente qualidade, ele adquiriria qualidade, tanto quanto mais tempo o trabalhador o ocupasse.

O problema é que os empregos pobres em conteúdo tendem a ampliar a desigualdade social, devido a sua natureza empobrecida e seu prestígio limitado. Mesmo que apresentem alguns atributos desejáveis, são, em essência, forma de empregos de qualidade duvidosa. Fato empírico observado nos diversos estudos sobre o tema é que os melhores empregos oferecem maior remuneração, mais benefícios, oportunidades de aprendizado, bem como mais oportunidades, em função de sua natureza rica, que traz consigo condições laborais mais vantajosas para os trabalhadores e, conseqüentemente, suportes sociais mais sólidos.

Deve-se ter presente, portanto, que, metodologicamente, 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 os empregos significa reconhecer que existe hierarquia entre empregos segundo sua qualidade, bem como supor que os mercados de trabalho possam ser estratificados com base na qualidade dos empregos. Avaliar empregos significa distinguir empregos de boa qualidade daqueles de má qualidade.

Entendo, pois, que um parâmetro para definir graus de qualidade dos empregos possa ser definido com base na combinação entre a natureza e o conteúdo do trabalho e as condições laborais propriamente ditas. A natureza e o conteúdo do trabalho referem-se à categoria ocupacional, que permite estabelecer o grau de informações mobilizadas pelo trabalhador na execução de seu trabalho, aspecto que envolve a resolução de problemas abstratos e maior uso da inteligência. As condições laborais, por sua vez, referem-se a um conjunto de elementos, tais como condição contratual, rendimento do emprego, benefícios. Essas duas dimensões indicam que

os empregos possuem qualidades relacionais, o que permite averiguar diferenciações que se estabelecem nos mercados de trabalho.

Nesta acepção, proponho que a natureza da atividade laboral seja tomada como elemento operacional básico para classificar os empregos segundo a sua qualidade com maior precisão do que as condições laborais por si próprias, tomadas independentemente.

Essa concepção tem como fundamento teórico a nova realidade socioeconômica e de mercado de trabalho desencadeada pela sociedade informacional. Em uma sociedade em que a qualificação, as competências tecnológicas e o conhecimento são cada vez mais valorizados, parece justificável propor uma classificação dos empregos que privilegie indicadores referentes à natureza do trabalho, como o conteúdo do trabalho, o grau de complexidade de uma atividade laboral, as informações mobilizadas no desempenho do trabalho. Essa sugestão de análise também tem base em fortes indícios empíricos, que demonstram que há convergência positiva entre a natureza e o conteúdo do trabalho e as condições laborais.

O salário tem sido apontado como *proxy* da qualidade do emprego, uma vez que “melhores empregos” tendem a ser mais bem remunerados, apresentam melhores benefícios e são menos instáveis. Os estudos realizados por Tilly (1997), Meisenheimer (1998), Kalleberg, Reskin e Hudson (2000) e McGovern, Smeaton e Hill (2004) têm demonstrado forte associação entre empregos de maior qualidade e a complexidade da ocupação, sua amplitude, as competências requeridas, as responsabilidades envolvidas e a produtividade gerada, afirmando que quanto maior a complexidade das ocupações, menor a exposição às características de “maus empregos”. Ou seja, a tendência é de que quanto mais rica em conteúdo for uma atividade laboral, melhores são as condições laborais.

Kalleberg, Reskin e Hudson (2000), que estudaram os “maus empregos” nos Estados Unidos, destacam que o ensino superior, por exemplo, reduz as características de “maus empregos” para ambos os sexos, e os homens com escolaridade fundamental têm piores empregos do que os com educação média e os diplomados. A idade dos trabalhadores reduz as características de mau trabalho para homens e mulheres, mas a um ritmo ligeiramente decrescente ao longo da carreira. Trabalhadores de setores mais avançados têm menos características de “maus empregos” do que na maior parte dos trabalhadores de outras indústrias. Apenas os trabalhadores da administração pública têm significativamente menos características de “maus empregos” do que os trabalhadores da indústria. Trabalhadores de vendas e prestadores de serviços apresentam significativamente mais características de emprego ruim do que gestores.

McGovern, Smeaton e Hill (2004), que estudaram os “maus empregos” na Grã-Bretanha, destacam que os trabalhadores com menor qualificação são menos atrativos para os empregadores do que aqueles com maior instrução e com ambições profissionais. As escolhas dos trabalhadores com baixos níveis de instrução se restringem aos postos de trabalho que apresentam condições de emprego mais pobres. Jovens trabalhadores com pouca experiência no mercado de trabalho são mais suscetíveis a serem expostos a riscos, assim como os trabalhadores mais idosos, que não têm alternativas de emprego. Já aqueles trabalhadores em ocupações mais ricas e complexas, que são mais instruídos, acabam sendo menos suscetíveis a serem expostos às características de “maus empregos” do que aqueles em ocupações de conteúdo mais pobre, independente de características como sexo e idade.

Disso entende-se que os elementos vinculados à natureza do trabalho pré-indicam

a gradação de qualidade de emprego, enquanto as condições laborais são mais indicadas para estabelecer comparações, segundo muitos critérios. Porém, temos que ter em mente que, quando empregos de qualidade mais elevada, definidos com base na natureza do trabalho, apresentam condições laborais menos vantajosas que empregos de qualidade menor, há um paradoxo que poderia significar um processo de precariedade ou uma condição específica de mercado de trabalho.

Numa escala hipotética, empregos de qualidade elevada ou boa qualidade seriam mais complexos em sua natureza e conteúdo do que empregos de qualidade duvidosa ou de baixa qualidade. O parâmetro de mensuração dessa variação é o grau de complexidade da atividade laboral, que, como vimos, tende a convergir com as melhores condições laborais. O fato é que, quanto melhor posicionados numa escala de qualidade, mais o emprego tende a melhorar sua posição. Os empregos de menor qualidade, aqueles com conteúdo mais pobre, parecem mais susceptíveis de perderem qualidade que os empregos de maior qualidade.

De fato, seria provável que empregos menos exigentes e de menor qualidade sejam facilmente substituídos por tecnologias ou que as tarefas sejam transformadas em atribuição de empregos com maiores atribuições. O emprego de maior qualidade não apenas provém melhor condição laboral ao trabalhador, mas também pode prepará-lo para superar a instabilidade inerente a nova lógica dos mercados de trabalho. O que está em evidência é a ideia de que os trabalhadores estarão mais protegidos se forem encorajados em sua profissionalização, obtendo suportes sociais mais sólidos, sobretudo instrução. No novo contexto, trajetórias estáveis não são garantia de êxito no longo prazo. A noção de que um emprego estável seria um “bom emprego” é ambígua. Os trabalhadores estariam

“satisfeitos” por permanecerem em uma trajetória previsível, porém, poderiam, na verdade, estar estagnados, sem perceber isso.

Excetuando algumas dimensões que, historicamente, não perdem sua importância como indicadores determinantes da qualidade do emprego, como a remuneração, por exemplo, características como a permanência em uma mesma empresa por longo tempo, por exemplo, podem não significar rendimento elevado, ou mesmo estabilidade. No contexto de alterações das condições socioeconômicas, é decisivo pensar uma recombinação das características usadas para avaliar a qualidade do emprego.

Não se deve, contudo, imaginar que os mercados de trabalho estejam melhorando em seu conjunto. Os empregos de baixa qualidade provavelmente constituem uma grande parcela do mercado de trabalho, não só devido à expansão de formas “atípicas” de emprego, como afirmam alguns, mas principalmente em razão de que muitos empregos poderiam ter a falsa imagem de “bons empregos”, caracterizando, na verdade, empregos de qualidade duvidosa. Este seria o caso de empregos que teriam algumas características dos “antigos empregos de qualidade”, como, por exemplo, estabilidade e carreira, mas pagariam baixos salários e premiariam os trabalhadores com gratificações, sem de fato valorizá-los profissionalmente. Ou seja, os empregos de qualidade duvidosa teriam algumas características que permitiria incluí-los na categoria de “bons empregos”, mas se deixaria de considerar outros aspectos. Kalleberg, Reskin e Hudson (2000) confirmam essa ideia quando demonstraram que empregos de baixos salários são suscetíveis a serem “maus empregos”, mesmo que ofereçam outra característica desejável, como segurança ou estabilidade. Justificar-se-ia porque, nos empregos que remuneram menos, a estabilidade seria a característica mais desejável.

Cabe esclarecer que, nessa proposta, a evolução positiva da qualidade de emprego se expressa principalmente na composição de mercados de trabalho, quando há participação crescente de empregos de qualidade elevada e boa qualidade. Dificilmente pode-se buscar analisar qualidade de 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. Aliás, as atividades laborais menos enriquecidas possuem uma “justificação” socioeconômica. O que se pode almejar, para determinar que haja melhora da qualidade de emprego em um contexto, é que empregos de qualidade duvidosa não prevaleçam na composição dos mercados de trabalho, para que se evite a constituição de mercados de trabalho marcados pela desigualdade plena.

Aspectos conclusivos

A perspectiva ética e o aspecto político presentes no debate acerca do conceito de qualidade de emprego, ao mesmo tempo em que demonstram o quão o tema é polêmico, indicam a importância de repensá-lo como um conceito importante para a compreensão da realidade atual. O aspecto mais importante e que traz atualidade à argumentação apresentada é a preocupação em questionar conceitos e perspectivas que fundamentaram as análises da realidade do trabalho no século passado, sob o domínio de atividades fabris, em ambientes onde vigoravam relações de trabalho de um velho tipo.

Vivemos um período interessante de transformações socioeconômicas, onde uma necessária redefinição do conceito de qualidade de emprego se coloca. Qualidade

de emprego é um tema multidimensional, isso é fato. Deve-se concordar com Abrantes (2005, p. 21), quando esse autor afirma que a diversidade de perspectivas sobre a qualidade de emprego é enriquecedora à face de sua noção mais restrita e tradicional com base em parâmetros que, sem perderem importância, são acompanhados pela análise das transformações no contexto externo aos empregos. Porém, em termos teórico-interpretativos, o excesso de detalhamento pode reduzir o nível de compreensão de tendências e de fenômenos mais amplos.

A tentativa dos estudos em ampliar as dimensões possíveis de análise se justifica e é elogiável, especialmente se o objetivo for intervir em situações de emprego e fomentar políticas públicas. O aprofundamento do conhecimento teórico e empírico deste tema não é apenas importante em termos de análise sociológica, mas oferece igualmente subsídios à implementação de políticas públicas de trabalho e de emprego. Esse exercício ainda é fundamental para que se possam identificar novos critérios para fundamentar a concepção do que são bons empregos, no presente.

Essa revisão dos pressupostos da qualidade de emprego está fundamentada, por um lado, na nova configuração dos mercados de trabalho e, por outro lado, nas novas aspirações sociais, individuais e profissionais de uma emergente geração de trabalhadores. Isso não significa dizer que o pesquisador não possa definir os atributos essenciais da qualidade do emprego, pelo contrário. Novos atributos devem estar na pauta desse debate.

Sugere-se subsidiar a discussão conceitual sobre qualidade de emprego em amplas investigações empíricas, seja de cunho nacional, regional, local ou setorial, seja com base em avaliações dos aspectos que os trabalhadores julguem mais atrativos nos empregos. Podem haver mutações em determinados

ambientes socioeconômicos e institucionais, bem como nos valores socioprofissionais, que apenas rigorosas imersões na realidade podem revelar. Também é importante uma atenção especial a certos setores econômicos e ramos produtivos que estejam na vanguarda do desenvolvimento econômico, pois estes podem ilustrar realidades emergentes, subsídio necessário para questionar algumas perspectivas que anteveem consequências catastróficas para as relações de trabalho e

de emprego, ante um novo paradigma tecnológico. Assim, seria possível superar a predileção de muitos estudiosos por tomar como objeto empírico setores e ramos produtivos estagnados e decadentes, que pouco instigam revisões conceituais, teóricas e metodológicas. É importante almejar uma revolução teórica e conceitual sobre o tema da qualidade de emprego, porém, não se atingirá tal fim enquanto os parâmetros de análise estiverem intrinsecamente presos ao passado.

Referências

- ABRANTES, C. A qualidade do emprego no contexto europeu. *Formar*, Lisboa, n. 50, p. 17-23, 2005.
- AIERBE, M A., *La calidad del empleo y relaciones laborales*. Consejo de Relaciones Laborales; Lan Harremanen Kontseilua, 2004.
- BALSADI, O. V. *Mudanças rurais e o emprego no estado de São Paulo nos anos 90*. São Paulo: Annablume, 2002. 156p.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil. *Texto de Discussão* n. 381. Rio de Janeiro: IPEA, 1995.
- CARDOSO, A. M. *Trabalhar, verbo transitivo. Destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.
- CARRASCO, E. A. La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad colombiana. *Cuadernos de Trabajo*, n. 3. Departamento de Seguridad Social y Mercado de trabajo. Bogotá: Universidad Externado en Colombia, 2002. 41 pp.
- CARTY, L. El debate sobre la calidad del empleo: el caso de los Estados Unidos de América, 1970-1990. In: INFANTE, R. (Ed.). *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: OIT/ETM, 1999, p. 85-114.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. Trad. I. D. Poleti. 5. ed. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1998.
- CASTELLS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. v. 1. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000 (original publicado em 1996).
- CÉLESTIN, J.-B. *A qualidade do emprego*. Lisboa: Cadavalgráfica, 2000.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Políticas sociales y de empleo: un marco para invertir en la calidad*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Bruselas, 2001. 28 pp.
- DE NEGRI, J. A.; DE NEGRI, F.; COELHO, D. (Orgs.). *Tecnologia, exportação e emprego*. Brasília: IPEA, 2006.
- DE NEGRI, J. A.; SALERNO, M. S. (Orgs.). *Inovações, padrões tecnológicos e desempenho das firmas industriais brasileiras*. Brasília: IPEA, 2005. 728 pp.

- DURKHEIM, É. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 2004. 485 pp. (Original publicado em 1894).
- FARNÉ, S. *Estudio sobre la calidad del empleo em Colombia*. Lima/Peru: OIT/Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003.
- GHAI, D. Trabajo decente: Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, n. 2, p. 125-160, 2003.
- HANDEL, M. J. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, n. 32, p. 66-94, 2005.
- INFANTE, R.; MARTÍNEZ, D.; TOKMAN, V. América Latina: calidad de los nuevos empleos en los noventa. IN: INFANTE, R. (Ed.) *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago-Chile: OIT/ETM, 1999.
- JENCKS, C.; PERMAN, L.; RAINWATER, L. (1988), What is a good job? A new measure of labour market success. *American Journal of Sociology*, v. 93, n. 6, p. 1322-1357.
- KALLEBERG, A. L.; RESKIN, B. F.; HUDSON, K. Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, v. 65, p. 256-278, abr. 2000.
- KOVÁCS, I. Empresa flexível: problemas sociais e pós-taylorismo. In: PEREIRA, A. G. *Globalização: novos rumos no mundo do trabalho*. Florianópolis: UFSC, SOCIOS, 2001.
- LLORENTE, R. M. B.; MACÍAS, E. F. Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The journal of Socio-Economics*, n. 34, p. 656-673, 2005.
- MACÍAS, E. F. Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo. IN: *Nuevos tiempos de Actividad y Empleo*, Salamanca: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.
- MARCOS, J. R.; GONI, E. *Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: el caso de la C.A. de Euskadi*. Ponencia presentada en la Feria de Empleo celebrada em Bilbao, Espanha, 2003.
- MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2004. 966p. (Original publicado em 1897).
- McGOVERN, P.; SMEATON, D.; HILL, S. (2004), Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality. *Work and Occupations*, Sage Publications, v. 31 n. 2, p. 225-249.
- MEISENHEIMER, J. The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate. *Monthly Labor Review*, v. 121, n. 2, p. 22-47, 1998.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. *Reunión tripartita sobre empleo, empleabilidad e igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones*. Ginebra, 2002.
- _____. Calidad de los nuevos empleos en los noventa. *Informe OIT Panorama Laboral '97*. Oficina Regional para América Latina e el Caribe, 1997.
- PIORE, M. (1971). The Dual Labor Market. In: GORDON, D. M. (Ed.) *Problems in Political Economy: an urban perspective*. Lexington, MA: D. C. Heath, 1971, p. 43-47.
- REINECKE, G.; VALENZUELA, M. E. La calidad de empleo: un enfoque de género. In: VALENZUELA, M. E.; REINECKE, G. *¿Más y Mejores empleos para las mujeres?: La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago del Chile: OIT, 2000, p. 29-58.
- SEASHORE, S. E. Job Satisfaction as an indicator of the quality of employment. *Social Indicators Research*, Dordrecht-Holland, v. 1, p. 135-168, 1974.

SLAUGHTER, J. Should we all compete against each other? *Labor Notes*, Canadian Dimension, set. 1993.

TILLY, C Arresting the decline of good jobs in the USA? *Industrial Relations Journal*, v. 28, n. 4, p. 269-274, 1997.

TOKMAN, V. E. Prólogo. In: INFANTE, R. (Ed.). *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago: OIT/ETM, 1999.

URIARTE, O. E. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151. Montevideo: Cinterfor Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, 2001.

RESUMO

Novas Teorias da Qualidade de Emprego

O artigo propõe uma reflexão sobre qualidade de emprego considerando perspectivas recentes de análise. No artigo, foram destacadas as dimensões de análise abordadas na literatura internacional. A concepção de qualidade de emprego precisa ser mais abrangente, a fim de incluir parâmetros analíticos que correspondam ao presente.

Palavras-chave: emprego; qualidade de emprego; perspectivas de análise sobre a qualidade de emprego.

ABSTRACT

New Theories of Quality of Employment

This paper proposes a reflection about the quality of employment considering new perspectives of analysis. In the article, the focus was kept on the dimensions of analysis addressed in the international literature. The concept of quality of work needs to be broader, in order to include analytical parameters that correspond to the present.

Keywords: employment; quality of employment; perspectives of analysis about the quality of employment

RÉSUMÉ

Nouvelles théories sur la qualité de l'emploi

L'article propose une réflexion sur la qualité de l'emploi compte tenu des récentes perspectives d'analyse. L'article met en avant les dimensions d'analyse abordées dans la littérature internationale. La notion de qualité de l'emploi doit être élargie en vue d'inclure des paramètres analytiques qui correspondent au temps présent.

Mots clés : Emploi ; Qualité de l'emploi ; Perspectives d'analyse sur la qualité de l'emploi

