

DINÂMICA DA QUALIDADE DO EMPREGO NO BRASIL EM PERÍODOS DE CRISES E REFORMAS ECONÔMICAS

Área 11 – Mercado de trabalho, Demografia e Migração

Stélio Coêlho Lombardi Filho¹

Raissa Fraga Camilo Sartori²

Paulo Aguiar do Monte³

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a dinâmica e os determinantes da qualidade do emprego no Brasil no período de 2012 a 2023. Durante este período, o país vivenciou um contexto de mudanças institucionais e crises econômicas que alterou profundamente os resultados do mercado de trabalho. Tendo isso em vista, buscou-se contribuir com a literatura propondo a criação de um indicador de qualidade do trabalho para o caso brasileiro, em linha com as pesquisas e relatórios que vêm sendo desenvolvidos pela OIT. Em seguida, foi estimado um modelo logit ordenado usando as categorias do indicador como variável resposta. Os resultados apontam para uma dinâmica interessante da qualidade do trabalho ao longo do período 2012-2023. No intervalo 2015-2019, período marcado pela crise econômica e pela reforma trabalhista, a precariedade cresceu e ficou em um patamar superior ao verificado em 2014. Já em 2020, como consequência da pandemia de Covid-19, o indicador demonstra uma queda expressiva, sugerindo melhoria da qualidade do emprego. Apesar de parecer contraintuitivo, tal fenômeno pode ser explicado pela saída em massa de trabalhadores informais, que em sua grande maioria recebiam menos de um salário mínimo. Nos anos seguintes, a precariedade volta a crescer de maneira persistente.

Palavras-chave: qualidade do emprego; Brasil; trabalhos precários.

ABSTRACT

This research aims to analyze the dynamics and determinants of job quality in Brazil between 2012 and 2023. During this period, the country experienced a context of institutional changes and economic crises that profoundly altered labor market outcomes. In this context, the study seeks to contribute to the literature by proposing the creation of a job quality indicator tailored to the Brazilian case, in line with the research and reports developed by the ILO. Subsequently, an ordered logit model was estimated using the categories of the indicator as the response variable. The results reveal an interesting dynamic in job quality throughout the 2012–2023 period. Between 2015 and 2019—a period marked by economic crisis and labor reform—precariousness increased and remained at a higher level than observed in 2014. In 2020, as a result of the COVID-19 pandemic, the indicator shows a significant drop, suggesting an improvement in job quality. Although seemingly counterintuitive, this phenomenon can be explained by the mass exit of informal workers, the vast majority of whom earned less than the minimum wage. In the following years, precariousness rose again in a persistent manner.

Keywords: job quality; Brazil; precarious jobs.

JEL: J01; J28.

¹ Doutor em Economia (CEDEPLAR-UFMG) e Professor do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFBA (PPGE-UFBA). E-mail: stelio.filho@hotmail.com.

² Graduada em Ciências Econômicas (UFBA). E-mail: raissa.camilo@ufba.br.

³ Doutor em Economia (PIMES-UFPE). Professor do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFPB (PPGE-UFPB). E-mail: pauloaguiardomonte@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

A definição de qualidade do emprego (*job quality*) evoluiu muito ao longo do tempo, de modo que diferentes abordagens propõem novas dimensões para captar sua intensidade. Na literatura de Economia do Trabalho, tal questão esteve por muitos anos associada ao nível salarial, enquanto que nas demais ciências sociais era comum estar relacionada às condições de trabalho. Novos avanços na Ciência Econômica, todavia, têm buscado introduzir a visão do trabalhador por meio de questionários sobre satisfação com o trabalho e bem-estar. Nesse sentido, questões como a percepção de segurança no trabalho (por meio de um contrato permanente, por exemplo), satisfação pessoal com o próprio emprego e capacidade de conciliar trabalho e vida familiar vêm se mostrando fatores tão relevantes quanto o nível absoluto do salário (Erhel; Guergoat-Larivière, 2010; Eichhorst, Wozny; Mähönen, 2015). Adicionalmente, algumas das concepções mais abrangentes de *job quality* perpassam por oportunidades de formação, promoção de igualdade entre gêneros e outras questões sociais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como outras entidades internacionais e governos de diversas nações, têm desenvolvido estudos para formular indicadores de qualidade do emprego. Nesse contexto, boa parte da literatura defende a utilização de uma abordagem multidimensional. De acordo com Green (2006) e Eichhorst, Wozny e Mähönen (2015), algumas das dimensões que devem ser levadas em conta são: habilidades, esforço e intensificação do trabalho, salários, risco e insegurança no emprego e bem-estar dos trabalhadores. Já Erhel e Guergoat-Larivière (2010), por sua vez, definem qualidade do emprego com base na segurança socioeconômica (isto é, salários decentes e transições seguras), competências e oportunidades de formação, condições de trabalho, capacidade de conciliar vida profissional e vida familiar, e a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Paralelo a isso, há ainda uma literatura que aborda a questão dos trabalhos precários. Kalleberg (2009) entende o crescimento do trabalho precário no mundo todo como uma preocupação contemporânea a partir dos anos 1970. Trabalho precário pode ser definido por aquele que é incerto, imprevisível, no qual os riscos são majoritariamente assumidos pelo trabalhador e não pelo empregador ou governo. Standing (2014) argumenta que a tendência de adoção de políticas de flexibilização do mercado de trabalho tem sido responsável pela criação de uma classe “precariada”, formada por indivíduos desprovidos de garantia de mercado de trabalho, de vínculo empregatício, de estabilidade no emprego, de segurança no trabalho, de segurança de renda e de representação. Para ele, o alargamento dessa classe vulnerável está intimamente ligado a adoção de práticas de empregos flexíveis, notoriamente em maior escala impostos a jovens e mulheres.

Neste sentido, nota-se que ao se analisar a qualidade do emprego é importante avaliar as condições de trabalho que são capazes de influenciar o bem-estar físico e psicológico dos empregados, e como isso influencia na dinâmica do mercado de trabalho em questões de produtividade, remuneração, formação e rotatividade dos trabalhadores. Para além, é provável que a adoção de políticas de flexibilização do mercado de trabalho, juntamente com a ocorrência de crises econômicas e sanitárias (a exemplo de pandemias) resultem na deterioração das condições de trabalho em diversos países, no sentido de enfraquecer os vínculos empregatícios e de promover menor estabilidade no emprego e segurança no trabalho.

Mais recentemente, a OIT (2023) expressou preocupação com a qualidade do emprego, principalmente no período pós-pandemia de Covid-19. O estudo a respeito dos vínculos empregatícios e das circunstâncias sociais que os circundam se mostrou especialmente pertinente para o Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017 e a crise econômico-social causada pela pandemia mencionada. Além disso, conforme destacado por Huneus, et al. (2015), o Brasil já oferece um contexto interessante para a mensuração da qualidade do emprego por três

razões centrais: i) os trabalhadores brasileiros são protegidos por legislação; ii) há uma preocupação constante com a insegurança no emprego; iii) entre 2002 e 2011 diversas políticas públicas que podem ter tido grande impacto no mercado de trabalho foram implementadas.

Tendo em vista esta discussão, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a dinâmica da qualidade do emprego no Brasil, visando identificar quais grupos demográficos são sobrerrepresentados em empregos precários e como este cenário evoluiu ao longo da última década, considerando o contexto de mudanças institucionais e crises econômicas pelo qual o país passou. Para tanto, foi desenvolvido um indicador de qualidade do emprego a nível do trabalhador, contemplando as circunstâncias específicas do mercado de trabalho do Brasil e em linha com os indicadores internacionais. Foram utilizados os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADCA) de 2012 a 2023, englobando toda a série histórica disponível até a realização da pesquisa. Em seguida, uma vez calculado o indicador, foi estimado um modelo de regressão logit ordinal visando identificar os efeitos de variáveis sociodemográficas e de características ocupacionais sobre a qualidade do emprego dos trabalhadores brasileiros.

Mais especificamente, esta pesquisa se propõe a avançar nas discussões acerca da qualidade do emprego no Brasil, analisando como a crise econômica de 2015, a Reforma Trabalhista de 2017 e a pandemia e Covid-19 afetaram a dinâmica desta variável. Ademais, busca-se também compreender os efeitos heterogêneos por sexo, raça, educação e setor de atividade decorrentes desses choques. Os resultados encontrados podem contribuir para elucidar questões concernentes à evolução da qualidade do emprego no Brasil nos últimos dez anos e, de forma pioneira, analisar os efeitos da pandemia e da reforma trabalhista sobre a incidência de trabalhos precários e a composição sociodemográfica dos grupos neste contexto.

Além desta introdução este trabalho possui mais quatro seções. A segunda seção apresenta a fundamentação teórica e a revisão da literatura acerca das definições de *job quality* e da dinâmica do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. Na seção seguinte, a metodologia da pesquisa é descrita em detalhes, contemplando a base de dados e a estratégia empírica utilizada. A quarta seção, por seu turno, apresenta os resultados da pesquisa, ilustrando a evolução do indicador de qualidade de emprego e seus determinantes. Finalmente, a quinta e última seção tece as considerações finais do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta pesquisa tem por base estudos da literatura nacional e internacional a respeito da recente dinâmica do mercado de trabalho brasileiro e a evolução da definição de qualidade do emprego. A literatura existente aponta, em sua maior parte, para a ocorrência de impactos negativos da Covid-19 e da adoção de políticas empregatícias mais flexíveis sobre a qualidade do emprego, assim como a importância do desenvolvimento humano e do trabalho decente como caminho para melhoria do bem-estar, da coesão social e do crescimento econômico. Adicionalmente, várias pesquisas também destacam o papel das instituições governamentais, dos sindicatos e dos empregadores em promover políticas de proteção social que tornem o mercado de trabalho mais inclusivo e saudável.

2.1 QUALIDADE DO EMPREGO (*JOB QUALITY*)

A literatura econômica sobre qualidade do emprego teve seu início no interesse em compreender a natureza do trabalho em um sentido amplo, abordando questões relacionadas às

condições sob as quais é realizado o trabalho laboral e as suas ligações com o bem-estar (*job satisfaction*) e o desempenho social.

A “Agenda do Trabalho Decente”, da OIT, lançada em 1999 e formalmente adotada em 2008, adotou dentre seus quatro pilares a promoção de empregos e empresas, garantias de direitos no trabalho e a extensão das proteções sociais e do diálogo social, com igualdade de gênero. Em seguida, com a crise financeira de 2008-2009, o *European Trade Union Institute* - Instituto Sindical Europeu (ETUI) - elaborou um Índice Europeu de Qualidade do Emprego que abrangeu uma série de atributos de qualidade do trabalho, incluindo salários, emprego atípico, condições de trabalho, tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e formação e representação de interesses (Piasna, 2023).

Kalleberg, Findlay e Warhurst (2013) enfatizam a importância da qualidade do trabalho como um aspecto fundamental do bem-estar individual e do progresso social, já que o salário proveniente do emprego costuma ser a fonte primária de renda da maior parte da população. Ao se tratar de qualidade do emprego, em geral são abrangidas condições para além do âmbito econômico e financeiro, tais como a segurança no emprego, oportunidades de desenvolvimento de habilidades e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nas últimas décadas esse conceito tem recebido maior atenção e passou a integrar a agenda da OIT (1999), com o debate sobre trabalho decente, bem como da OCDE (2003), com seu alerta sobre a necessidade de políticas empregatícias voltadas para mais e melhores vagas de emprego.

De forma direta, existem duas dimensões para se tratar de qualidade de emprego: as chamadas *hard*, que são indicadores econômicos facilmente mensuráveis (a exemplo da taxa de participação na força de trabalho, a taxa de emprego, a taxa de desemprego, dentre outros indicadores e estatísticas socioeconômicas); e as *soft*, de cunho sociológico e subjetivo ao nível do indivíduo (Eichhorst; Wozny; Mähönen, 2015). Essa divisão também pode ser entendida como uma perspectiva da qualidade do emprego a nível macro (agregado - qualidade do mercado de trabalho em geral) e outra a nível micro (individual e satisfação com o emprego).

Inicialmente, ao se tratar de qualidade de emprego, os estudos levavam em consideração apenas os dados estatísticos e os indicadores econômicos do país. Sendo assim, pouco ou quase nada se falava da satisfação pessoal do trabalhador em seu emprego. Nas últimas décadas, entretanto, o mercado de trabalho vem sofrendo mudanças. De acordo com Horemans (2018), são alterações profundas com origens múltiplas na globalização, na automação dos processos, na entrada e na alocação das mulheres majoritariamente no setor primário – um setor mais suscetível a condições precárias de trabalho. A questão de qualidade de emprego passou a se tornar mais central nas discussões acadêmicas, empresariais e políticas, especialmente após o acúmulo de todos esses fatores já mencionados (globalização, automação, pandemia e reformas trabalhistas), que contribuíram para alterações na forma como as pessoas trabalham e prestam serviços, e na estrutura do mercado de trabalho, assim como questões de cunho emocional e psicológico que também começaram a receber mais atenção.

A literatura mais recente mescla os indicadores e diferentes abordagens. Em 2015, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) introduziu o seu “Quadro de Qualidade do Emprego”, abrangendo três dimensões: (i) rendimentos (salários e grau de desigualdade), (ii) segurança no mercado de trabalho (risco de desemprego e cobertura de proteção social) e (iii) ambiente de trabalho (riscos para a saúde física, autonomia e oportunidades de aprendizagem) (Cazes et al., 2015). Similarmente, Green (2013) e Osterman (2013) consideram que um bom emprego consiste de três pontos principais: i) bom salário e bônus; ii) qualidade de vida no trabalho; e iii) contrato empregatício e proteção. Na Europa, a Lisbon Strategy, lançada em 2000, estabeleceu a ênfase no conceito de qualidade do emprego ao ratificar a criação de melhores empregos como um dos maiores objetivos da União Europeia. O objetivo de promover a qualidade do emprego trouxe a necessidade de indicadores para monitoramento de progressos nessa esfera (Simões et al. 2015).

Sendo o trabalho uma grande parte da vida de um indivíduo, não é possível discutir satisfação no emprego sem considerar sua forte relação com a vida do trabalhador e o equilíbrio entre emprego e vida pessoal. Por qualidade da renda pode-se entender se o indivíduo ganha um salário mínimo, ou acima ou abaixo deste. Segurança no mercado de trabalho implica seguridade social e possibilidade de novos empregos. Já a qualidade na vida no trabalho engloba a diversidade no desenvolvimento de habilidades no ambiente de trabalho, autonomia sobre suas demandas, existência ou não de estresse e/ou discriminação no trabalho, e segurança.

Simões et al. (2015) exploram o papel de algumas características do trabalho na determinação da qualidade do emprego. Fatores como autonomia, segurança no emprego, boas relações interpessoais, acessos a oportunidades de treinamento e flexibilidade têm impactos positivos. Por outro lado, demandas físicas e inseguranças no trabalho são negativamente associadas ao bem-estar no trabalho. As instituições do mercado de trabalho, assim como a legislação de proteção ao emprego e a representatividade coletiva, também possuem influência significativa nos resultados da qualidade de emprego.

O Quadro 1, abaixo, apresenta os fatores e indicadores considerados como essenciais para a compreensão da qualidade do emprego mencionados na literatura. Apesar de *job quality* ser um conceito multidimensional, que não possui um enquadramento único generalizado, existe um certo consenso em quais tópicos devem ser considerados. No Quadro 1 tem-se alguns temas e dimensões pertinentes à qualidade do emprego levantados pela OIT (2021).

Quadro 1 - Dimensões da qualidade do trabalho (OIT)

Dimensão	Tópicos Cobertos
Salário e Benefícios	Frequência e tipo de pagamento (por exemplo, salário fixo ou comissão) e benefícios (como aposentadoria e plano de saúde)
Seguridade e Estabilidade	Presença de contrato / informalidade / duração do contrato / percepções sobre segurança de emprego
Habilidades e Empregabilidade	Oportunidade de treinamento, desenvolvimento e progressão no trabalho
Saúde e Bem-Estar	Segurança física e saúde no ambiente de trabalho, assim como riscos psicossociais
Intensidade do Trabalho	Arranjos de tempo e dedicação ao trabalho, como duração, escala e flexibilidade, assim como a habilidade de cumprir obrigações sociais e familiares (equilíbrio trabalho-vida)
Representação e Voz	Envolvimento com sindicato / representação e envolvimento do trabalhador na tomada de decisões empresariais
Igualdade de Oportunidades e Tratamento	Igualdade e tratamento no trabalho e ausência de discriminação
Direitos Humanos	Trabalho infantil ou forçado e tráfico humano
Satisfação no Emprego	Aspectos intrínsecos da qualidade do emprego (como autonomia, controle e esforço de trabalho) e satisfação (como significado, realização pessoal, suporte social e poder)

Fonte: OIT Brief, (2021).

Kalleberg, Findlay e Warhurst (2015) mostraram que uma forte estrutura institucional, com regulamentações trabalhistas robustas e medidas de proteção social, são essenciais para promover uma melhora no bem-estar dos trabalhadores. Nesse contexto, a OIT (2021) destaca três objetivos de intervenção principais: (i) mais trabalho, onde se mede a criação de novos

postos de emprego; (ii) trabalhos inclusivos - acesso ao emprego por diversos grupos sociais; (iii) melhores empregos, em que se analisa as condições e qualidade do trabalho, considerando produtividade, salário, condições do ambiente e desenvolvimento de habilidades.

Acerca dos efeitos de choques exógenos, Costa Silva e Shinkoda (2021) examinaram o impacto da pandemia nas disparidades de gênero no emprego formal no Brasil, entendendo que essa crise exacerbou as desigualdades entre homens e mulheres pré-existentes no mercado. Os autores verificaram que as mulheres experimentaram uma erosão maior na oferta de empregos formais em comparação aos homens. Essa disparidade foi explicada por diversos fatores, dentre eles a segregação ocupacional e acesso limitado à proteção social, destacando questões importantes para a discussão sobre qualidade do trabalho.

Uma boa qualidade de emprego tende a melhorar a produtividade e impulsionar a performance econômica, além de que contratos de trabalho de boa qualidade garantem uma alocação dos recursos humanos mais eficiente (Eichhorst; Wozny; Mähönen, 2015). Apesar de melhorias nas condições de trabalho geralmente demandarem aumento dos custos trabalhistas, entender que tais ações podem beneficiar o empregador contribui para que o mesmo opte por investimentos em um melhor ambiente de trabalho para seus empregados. Os benefícios para os empregadores incluem uma força de trabalho mais saudável e estimulada, aumento na produtividade, aumento no recrutamento e retenção de funcionários, redução de faltas, redução do uso de planos de saúde, dentre outras externalidades positivas aos ambientes de negócios que advém da manutenção de um emprego saudável.

2.2 DINÂMICA RECENTE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A partir dos anos 1970 desenvolveu-se uma crescente preocupação em relação ao aumento do trabalho precário em todo o mundo. As razões para tanto podem ser elencadas em uma combinação de fatores, tais como mudanças estruturais na economia global, avanços tecnológicos e políticas governamentais que favoreceram uma maior flexibilidade no mercado de trabalho, levando a um aumento da insegurança e da instabilidade no emprego, assim como à diminuição de benefícios e direitos trabalhistas (Kalleberg, 2009).

O trabalho precário tem implicações negativas para os trabalhadores que vão além dos baixos salários, contemplando também a falta de benefícios sociais, maior risco de acidentes e menor capacidade de planejar o futuro. Além disso, esse tipo de trabalho afeta de forma negativa a economia como um todo, por resultar em menor consumo e, portanto, menor crescimento econômico.

No entanto, as mudanças estruturais que tornam o trabalho e as relações trabalhistas precárias não são fixas e nem consequências irreversíveis de forças econômicas (Kalleberg, 2009). Existem diversos obstáculos para a implementação dos tipos de investimentos sociais necessários para contornar a situação, mas há também uma grande variedade de soluções para a geração de maior segurança para o trabalhador e melhorias do ambiente econômico do trabalho.

No esteio dessa discussão sobre qualidade do emprego e precariedade, o contexto brasileiro é particular e dual: durante a primeira década do século XXI o Brasil passou por um período de crescimento econômico, contribuindo com a reestruturação e formalização do mercado de trabalho; já nos anos seguintes, o país enfrentou consequências de crises internas e externas, tanto políticas quanto econômicas e sanitárias (Covid-19), e processos de flexibilização legislativas (Reforma Trabalhista de 2017) que podem ter contribuído para uma deterioração da qualidade do emprego.

De acordo com o relatório produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2011), entre os anos 2001 e 2009 o mercado de trabalho brasileiro passou por uma série

de mudanças significativas, muitas das quais relacionadas à formalização do emprego. Durante a década de 2000, houve um aumento significativo no número de trabalhadores formalizados no país. Somente em 2009, durante a crise econômica internacional, foram gerados quase um milhão de novos postos de trabalho com carteira assinada, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Este resultado se deveu em grande parte às melhorias institucionais e às políticas governamentais de incentivo à formalização do emprego, juntamente com as iniciativas de simplificação tributária, como a criação do MEI, do Simples Nacional e do Programa de Formalização do Emprego. Com isso, reduziu-se a informalidade, um problema historicamente persistente no Brasil, trazendo maior acesso a direitos trabalhistas, previdência social e maior segurança aos trabalhadores.

Sendo a relação positiva entre crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e a geração de emprego um fato consumado na literatura, o Brasil experimentou durante essa primeira década do século XXI um período de expansão econômica e consequente expansão das vagas formais de emprego, aumentando a formalização em setores diversos da economia. A informalidade reduziu 10,8 pontos percentuais entre 2003 e 2012. Ao longo desse mesmo período, ocorreu uma valorização de 61% do salário mínimo em termos reais (Haanwinckel; Soares, 2020), enquanto houve também um aumento substancial da média de anos de escolaridade. Além disso, soma-se o aumento do rigor coercitivo em relação ao cumprimento de normas trabalhistas, o que também teria influenciado no aumento da formalização da força de trabalho e reduções na desigualdade de rendimentos (Ferreira et al., 2017).

Também cabe destacar que o crescimento econômico observado nos anos 2000 esteve diretamente relacionado à expansão do mercado consumidor interno, impulsionada pela política de valorização do salário mínimo, pela expansão do crédito e pelas políticas de transferência de renda. Neste sentido, as diversas ações governamentais adotadas ao longo da primeira década dos anos 2000 e as mudanças verificadas no mercado de trabalho foram, ao mesmo tempo, causa e efeito do processo de crescimento econômico no país (DIEESE, 2012). A valorização do salário mínimo, por exemplo, foi grande responsável pela ampliação do mercado consumidor interno, o que por sua vez induziu empresas a produzirem mais e, com isso, contratarem mais pessoal, o que em última instância colabora com negociações coletivas mais favoráveis aos trabalhadores e na criação de um ambiente econômico menos desigual. O aumento da massa salarial contribuiu com a arrecadação tributária, que pôde financiar e fortalecer a política de valorização do salário, além de outras políticas de cunho social e educacional (Bolsa Família, Programa Universidade para Todos, Fundo de Financiamento Estudantil etc.).

Durante os anos de 2001 e 2009 o Brasil também passou por um processo de escolarização, com expressiva expansão do ensino fundamental. A criação de programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, que condicionava o recebimento do benefício à frequência escolar da criança, foram importantes neste processo. Também houve investimentos em infraestrutura escolar, com a construção e reforma de escolas em todo o país e, durante esse tempo, verificou-se um aumento na qualificação dos jovens, com expansão nas matrículas do ensino superior devido à implementação de políticas como o Programa Universidade para Todos (ProUni) e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES).

Naquele momento, isenções de impostos sobre produtos industrializados cumpriram um papel relevante para manter a demanda efetiva em alta e fortalecer o mercado consumidor, assim como foram inúmeras as medidas voltadas à manutenção ou elevação de empréstimos e financiamentos bancários. Ocorreu a liberação de depósitos compulsórios, aportes extras para o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, desonerações tributárias, pacote habitacional e o reajuste do salário mínimo ocorrido em 2009.

Entre os anos de 2001 e 2015 os programas de transferência de renda implantados, o aumento do salário mínimo e o crescimento econômico pelo qual o país passou contribuíram

para a diminuição da desigualdade de renda (Komatsu et al., 2020). Adicionalmente, as políticas educacionais mencionadas elevaram os rendimentos dos trabalhadores e influenciaram as transformações na estrutura demográfica nacional, com a redução da taxa de fecundidade e envelhecimento da população.

Já na segunda década do século XXI, o cenário virtuoso de crescimento econômico parecia que iria continuar, tendo em vista alguns indicadores econômicos positivos, além de queda na desigualdade de rendimentos entre os trabalhadores (Esteves; Pero; Duque, 2021). Todavia, em 2014 e em 2015 observou-se um retorno ao aumento da desigualdade de renda e expansão substantiva da informalidade do trabalho. Segundo o Comitê de Datação de Ciclos Econômicos da FGV, o ciclo recessivo, com início em 2014, durou dois anos, de modo que a economia brasileira acumulou até 2016 uma queda de cerca de 8% do seu nível de produto, segundo dados do IBGE.

A informalidade nos anos 2012, 2015 e 2019 concentrava-se entre os 20% mais pobres, dentre os quais cerca de 4 em cada 10 indivíduos estavam empregados informalmente nos referidos anos (Esteves; Pero; Duque, 2021), demonstrando claramente que o fenômeno da informalidade acomete a camada mais vulnerável da população brasileira. Com base na hipótese de existência de segmentação no mercado de trabalho brasileiro (Botelho; Ponczek, 2011; Bargain; Kwenda, 2011) pode-se argumentar que o aumento da informalidade do trabalho exacerbou diferenciais de rendimentos entre trabalhadores formais e informais, contribuindo, por conseguinte, para a desigualdade salarial observada no período.

Em meio à crise econômica, de forma concomitante, veio a grave crise política no país, culminando com o *impeachment* da Presidente da República. Em novembro de 2017, já com um novo Governo, e por meio da Lei nº 13.467-2017, entrou em vigor a Reforma Trabalhista, que trouxe uma série de mudanças significativas nas relações de trabalho. Contendo vários elementos que ampliam a discricionariedade do empregador sobre contratos individuais, a Reforma Trabalhista permitiu a demissão coletiva sem acordos com os sindicatos, além de ter tornado a terceirização irrestrita e outras mudanças que dificultam ao sindicato organizar sua base de apoio, que se mesclou em diferentes relações de trabalho (parcial, intermitente e terceirização) (Carvalho, 2017).

A Reforma alterou significativamente as relações de trabalho ao: (i) ampliar as possibilidades de terceirização, gerando maior flexibilidade para as empresas e elevando as preocupações sobre a precarização do trabalho e a perda dos direitos dos trabalhadores; (ii) permitir acordos individuais para jornada de trabalho, incluindo jornadas intermitentes, além do fracionamento das férias em até três períodos, flexibilizando a logística salarial para os empregadores em detrimento da qualidade do descanso dos trabalhadores; (iii) admitir que acordos entre empregadores e sindicatos prevaleçam sobre a legislação em alguns casos, de modo a adaptar condições de trabalho às necessidades empresariais, ao mesmo tempo em que pode resultar em perda de direitos dos trabalhadores em negociações desfavoráveis; e (iv) eliminar a obrigatoriedade da homologação das rescisões de contrato pelos sindicatos ou pelo Ministério do Trabalho, tornando o processo de dispensa mais ágil para as empresas.

O sucesso da Reforma Trabalhista dependia fundamentalmente do fortalecimento da representação dos trabalhadores na negociação (Carvalho, 2017) o que poderia de imediato ocasionar em perda de poder de barganha dos trabalhadores. Diversos aspectos da mudança na legislação ampliaram a discricionariedade do empregador sobre contratos individuais e coletivos, como jornada 12-36, expansão do banco de horas, indenização do intervalo de descanso, estabelecimento do trabalho intermitente, vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado (mesmo em caso de exclusividade e continuidade), possibilidade de terceirização irrestrita, possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, dentre outros.

Na sequência, em 2020, ocorreu a crise sanitária provocada pela pandemia da Covid-19, que trouxe graves consequências à dinâmica do mercado de trabalho, com o crescimento do desemprego, a redução da população ocupada face ao fechamento de empresas e a redução significativa da principal fonte de remuneração do trabalhador. A pandemia acabou expondo a situação da precariedade do emprego, em que os trabalhadores mais vulneráveis, sem proteção social, acabaram sendo os mais prejudicados (Costa Silva; Shinkoda, 2021; Tavares; Costa, 2021).

O resumo publicado pela OIT (2020) intitulado “*COVID-19 Crisis and the Informal Economy*” enfatiza que a economia informal apresenta uma parcela significativa do emprego global, especialmente em países em desenvolvimento, sendo altamente suscetível a choques econômicos. A pandemia expôs ainda mais a precariedade desse tipo de trabalho, com muitos trabalhadores sofrendo perdas imediatas de renda e aumento dos riscos à saúde. A falta de acesso aos sistemas de proteção social intensificou a vulnerabilidade dos trabalhadores informais, que muitas vezes enfrentaram acesso limitado ou inexistente a cuidados de saúde e benefícios de desemprego.

O texto da OIT (2020) enfatiza a necessidade de políticas e medidas direcionadas à proteção desses trabalhadores e que garantam sua inclusão nos esquemas de garantia social. Enfrentar tais vulnerabilidades e promover a formalização desses trabalhadores é necessário para a construção de economias mais resilientes e inclusivas no pós-pandemia.

Ainda sobre esta questão, Corseuil et al. (2021) comparou os efeitos sobre o emprego de duas recessões enfrentadas pelo Brasil: a recessão de 2015-2016 e o choque em 2020 causado pela pandemia. A primeira atingiu um pico negativo de -5,5% no crescimento do PIB, ao passo que a segunda levou a uma contração de 11,4%, já que ambos os eventos contribuíram expressivamente para a queda na parcela da população empregada. Grupos mais vulneráveis – jovens, mulheres, negros e sem escolaridade – sentiram mais intensamente os efeitos, com queda de 15,6% na ocupação do setor informal e 5,5% no formal. Durante 2015 e 2016, os setores de indústria geral e administração pública sofreram maior queda na sua população ocupada. Já na crise pandêmica, os mais atingidos foram os setores de alojamento e alimentação, assim como o de trabalho doméstico. Adicionalmente, atividades de transporte, armazenamento e correios, educação e comércio, que não haviam sofrido retração na recessão anterior, foram afetadas pelo choque de 2020.

Costa, Silva e Shinkoda (2021) examinaram também o impacto da pandemia na desigualdade de gênero no setor informal no Brasil. Seu estudo mostrou que o choque da pandemia afetou tanto homens quanto mulheres, mas esse segundo grupo sofreu um impacto desproporcionalmente maior. Tavares e Costa (2021) corrobora esse resultado encontrando que o aumento do desemprego foi mais intenso para homens negros e mulheres negras. A pandemia trouxe novas dinâmicas para o mercado de trabalho, como o aumento do trabalho à distância, e evidenciou a existência de desigualdades a partir do momento em que pessoas brancas ocupam cargos mais fáceis de serem transferidos ao *home office* e, com isso, estariam menos expostas ao vírus.

3 METODOLOGIA

3.1 BASE DE DADOS

Os dados utilizados neste trabalho são oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foram extraídos os microdados da versão anual da PNAD Contínua (PNADCA), que agrega informações dos quatro trimestres do ano, referente ao período de 2012 a 2023.

A pesquisa acompanha as famílias entrevistadas durante o ano e tem o intuito de produzir indicadores sobre a força de trabalho, sua evolução e flutuações, assim como temas complementares, tais como cuidados de pessoas e afazeres domésticos, educação, tecnologia da informação e da comunicação, dentre outros indicadores demográficos pertinentes ao planejamento socioeconômico do país. Os dados são coletados de forma contínua ao longo do ano, permitindo uma análise mais precisa das condições de vida da população, captando tendências ao longo do tempo e oferecendo uma visão mais dinâmica da realidade nacional (IBGE, 2023).

Conforme discutido anteriormente, a literatura aponta que a qualidade do emprego engloba diferentes dimensões e variáveis, contemplando questões como o nível salarial, segurança no emprego, satisfação pessoal, bem-estar, oportunidades de crescimento profissional, igualdade de gênero etc. (Green, 2006; Erhel; Guergoat-Larivière, 2010; Eichhorst; Wozny; Mähönen, 2015; Huneeus, et al., 2015; OIT, 2021). Todavia, algumas dessas informações não constam nas bases de dados disponíveis abertamente no Brasil. Sendo assim, diante dos dados disponíveis, gerou-se o indicador de qualidade do trabalho contemplando as seguintes quatro dimensões do emprego a nível do trabalhador, disponíveis na PNADCA: i) estabilidade no emprego (por meio da variável que indica se o indivíduo era contratado como trabalhador temporário ou não); ii) setor de ocupação (se formal ou informal); iii) subocupação (indicando se o indivíduo incorre em insuficiência de horas habitualmente trabalhadas); e iv) renda monetária (se o indivíduo recebe mais ou menos do que um salário mínimo).

Todas as quatro dimensões foram categorizadas de forma binária (vide Quadro 2) e o indicador calculado a partir da soma destas variáveis. Desse modo, o indicador reflete o nível de precariedade do emprego, sendo o valor 0 a ausência de precarização, e 4 a maior intensidade. Cabe ressaltar que o estudo considera apenas indivíduos de 25 a 59 anos. A escolha por este recorte etário decorre do fato de que tais indivíduos, em geral, já têm conseguido alcançar uma certa estabilidade no mercado de trabalho em termos de rendimentos e horas trabalhadas, bem como possuem maiores chances de já terem concluído sua educação formal. Ademais, todas as análises realizadas levam em consideração o plano amostral da PNAD Contínua Anual.

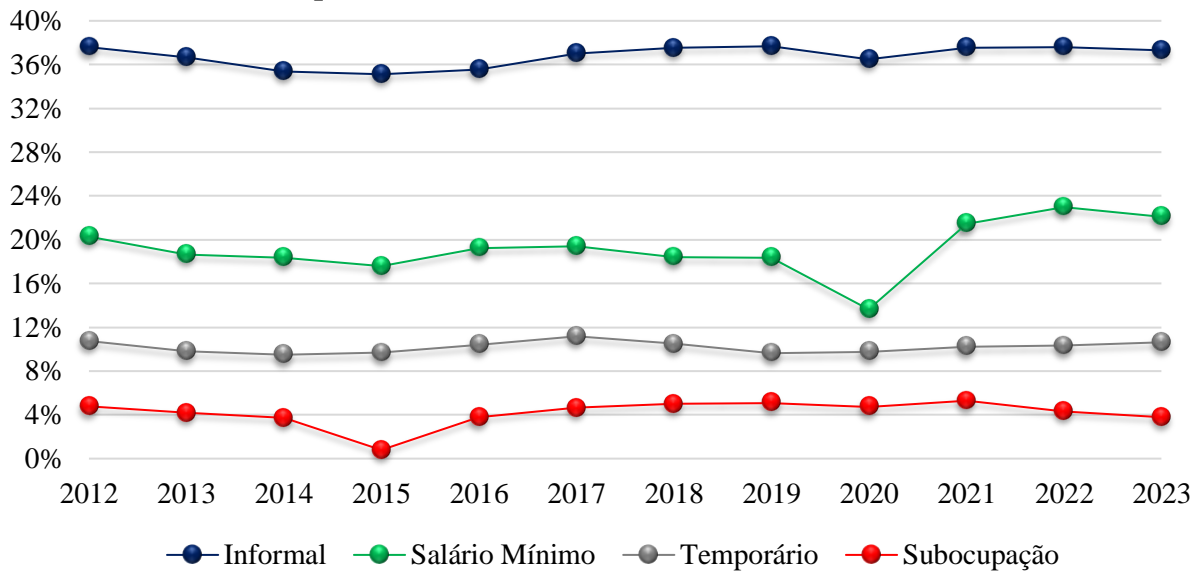
Quadro 2 – Variáveis utilizadas na construção do indicador de qualidade do trabalho (precariedade)

Variável	Descrição
temporário	1 – Contratado como empregado temporário 0 – Caso contrário
informal	1 – Sem carteira de trabalho assinada, conta própria sem contribuição para o INSS, não remunerado e empregador sem CNPJ 0 – Com carteira de trabalho assinada, conta própria com contribuição para o INSS, empregador com CNPJ, militar e servidor estatutário
subocupação	1 – Subocupado por insuficiência de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos 0 – Caso contrário
salário mínimo	1 – Renda do trabalho habitual principal menor que um salário mínimo 0 – Caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

Na Figura 1 tem-se a evolução temporal dos valores médios das variáveis utilizadas na construção do indicador. Como as variáveis são binárias, suas médias representam a proporção de trabalhadores em cada uma das situações descritas pelas variáveis do Quadro 2, isto é, a proporção de trabalhadores temporários, informais, subocupados e que recebem menos de um salário mínimo em cada período.

Figura 1 – Evolução das médias das variáveis utilizadas na construção do indicador de qualidade do trabalho (Brasil, 2012 a 2023)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

3.2 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Uma vez construído o indicador de qualidade do emprego, o passo seguinte consiste na identificação dos fatores determinantes do nível de precariedade dos trabalhadores brasileiros. Para esse fim, adotou-se como estratégia empírica um modelo logit multinomial ordenado para dados empilhados.

Os modelos multinomiais são empregados quando a variável resposta (y) assume diferentes valores discretos. No caso dos multinomiais ordenados, estes são adequados quando a variável dependente pode assumir j categorias que seguem uma ordenação natural. No caso desta pesquisa, os indivíduos podem estar alocados em 5 níveis de precariedade (0, 1, 2, 3 ou 4), com base no indicador de qualidade do emprego construído, em que a intensidade da precariedade aumenta conforme o valor do indicador cresce.

Segundo Long e Freese (2001) e Cameron e Trivedi (2005), a derivação do logit ordenado parte de um modelo de variável latente, que pode variar de $-\infty$ a ∞ . A equação (1) a seguir apresenta a equação estrutural:

$$y_i^* = x_i' \beta + u_i \quad (1)$$

Em que a variável y_i^* é a variável latente (não observada) do indivíduo i ; O vetor x_i representa as variáveis explicativas associadas ao indivíduo i ; β são os parâmetros a serem estimados; e u_i é o termo de erro aleatório. Para a presente pesquisa busca-se estimar os efeitos de um conjunto de características sociodemográficas e de características do emprego sobre a probabilidade de o indivíduo estar alocado em cada uma das categorias de precariedade.

Cameron e Trivedi (2005) ressaltam que a passagem de uma categoria para outra depende de fatores de deslocamentos, ou *thresholds*, representados por C_1 , C_2 , C_3 e C_4 . Tais pontos de corte são desconhecidos e possibilitam a transição do indivíduo entre as categorias.

Sendo y_i a variável observada que representa o nível de precariedade em que o trabalhador i está alocado, tem-se que:

$$\begin{aligned}
y_i &= 0 \text{ se } y_i^* \leq C_1 \rightarrow \text{nível de precariedade 0} \\
y_i &= 1 \text{ se } C_1 < y_i^* \leq C_2 \rightarrow \text{nível de precariedade 1} \\
y_i &= 2 \text{ se } C_2 < y_i^* \leq C_3 \rightarrow \text{nível de precariedade 2} \\
y_i &= 3 \text{ se } C_3 < y_i^* \leq C_4 \rightarrow \text{nível de precariedade 3} \\
y_i &= 4 \text{ se } y_i^* > C_4 \rightarrow \text{nível de precariedade 4}
\end{aligned}$$

De forma geral,

$$y_i = j \text{ se } C_j < y_i^* \leq C_{j+1} \quad (2)$$

Logo, seguindo Cameron e Trivedi (2005):

$$\begin{aligned}
Pr(y_i = j) &= Pr[C_j < y_i^* \leq C_{j+1}] \\
&= Pr[C_j < x_i' \beta + u_i \leq C_{j+1}] \\
&= Pr[C_j - x_i' \beta < u_i \leq C_{j+1} - x_i' \beta] \\
&= F(C_j - x_i' \beta) - F(C_{j+1} - x_i' \beta) \quad (3)
\end{aligned}$$

Em que $F(\cdot)$ é a função densidade acumulada de u_i .

O modelo logit ordenado surge ao se assumir que u segue uma distribuição acumulada logística. A estimação do modelo é realizada pelo método da Máxima Verossimilhança, fornecendo parâmetros consistentes e eficientes desde que o modelo esteja corretamente especificado.

As variáveis explicativas usadas no modelo encontram-se descritas no Quadro 3. As variáveis selecionadas foram escolhidas com base na literatura sobre qualidade do emprego e precariedade no mercado de trabalho (Davoine; Erhel; Guergoat-Lariviere, 2008; Machado; Da Silva, 2014; Huneus et al., 2015; Pitombeira; Hermeto; Diniz, 2020).

A condição no domicílio foi pertinente para confirmar as dinâmicas hierárquicas de renda nas famílias, em comparação ao indivíduo responsável pelo domicílio. Os efeitos fixos de Unidades da Federação foram utilizados de modo a controlar a heterogeneidade existente entre os estados do país. Por fim, as *dummies* de trimestres controlam possíveis efeitos sazonais do mercado de trabalho.

Quadro 3 – Variáveis explicativas utilizadas no modelo logit ordenado

Variável	Descrição
sexo	1 – Homem 0 – Mulher
raça	1 – Branco 0 – Negro (preto ou pardo)
idade	Idade do indivíduo em anos
nível de instrução	1 – Sem instrução e menos de 1 ano de estudo (categoria omitida) 2 – Fundamental incompleto 3 – Fundamental completo 4 – Médio incompleto 5 – Médio completo 6 – Superior incompleto 7 – Superior completo
condição no domicílio	1 – Responsável pelo domicílio (categoria omitida) 2 – Cônjuge 3 – Filho(a)

	4 – Outro
setor de atividade	1 – Serviços domésticos (categoria omitida) 2 – Indústria geral 3 – Construção 4 – Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas 5 – Transporte, armazenagem e correio 6 – Alojamento e alimentação 7 – Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas 8 – Administração pública, defesa e seguridade social 9 – Educação, saúde humana e serviços sociais 10 – Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
urbano	1 – urbano 0 – rural
região metropolitana	1 – Indivíduo reside em região metropolitana 0 – Caso contrário
UF	<i>dummies</i> para as Unidades da Federação (categoria base: Rondônia)
trimestre	<i>dummies</i> de trimestre (categoria base: 1º trimestre)
ano	<i>dummies</i> de ano (categoria base: 2014)

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

4. RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DESCRITIVA

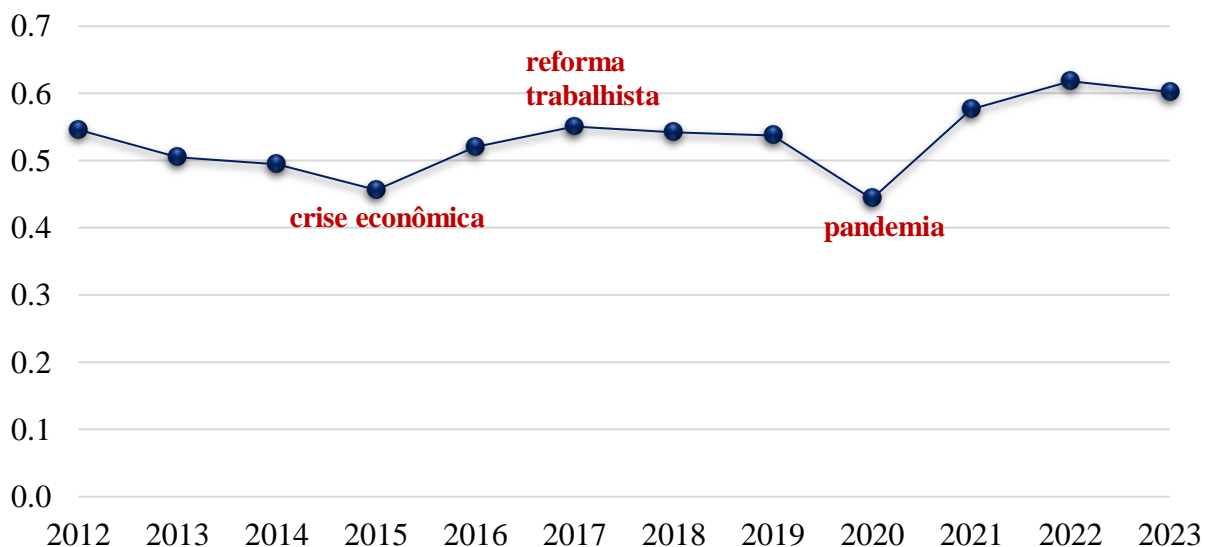
A Figura 2 exibe a evolução da média do indicador de qualidade do emprego para os trabalhadores brasileiros com idade entre 25 e 59 anos. Como é possível observar, tem-se uma queda na precariedade entre os anos de 2012 e 2015, acompanhada por um crescimento em 2016 e a permanência em níveis mais elevados até 2019. Já em 2020, primeiro ano da pandemia de Covid-19, o indicador demonstra uma queda expressiva, o que pode ser explicado pela saída em massa de mão-de-obra da força de trabalho naquele período, sobretudo de trabalhadores informais. Com base na Figura 1 pôde-se verificar que em 2020 ocorreu uma queda na informalidade e uma forte redução do percentual de trabalhadores com rendimento menor do que um salário mínimo. Ou seja, dado que os trabalhadores que mantiveram seu emprego foram, em sua grande maioria, trabalhadores com melhores salários e mais estabilidade, o valor médio do indicador acabou ficando mais baixo neste período. Nos anos seguintes, com a retomada da atividade econômica, a precariedade cresce de maneira significativa, alcançando em 2022 o maior valor da série histórica contemplada.

Nas Figuras 3 e 4 tem-se a evolução da média do indicador segundo o sexo e a raça, respectivamente. Os dados sugerem que não há diferenças tão relevantes entre homens e mulheres no que se refere ao valor e à dinâmica da qualidade do emprego no Brasil, ainda que o último grupo tenha sofrido mais no mercado de trabalho durante o contexto pandêmico.

De acordo com Shinkoda e Costa Silva (2021) e Tavares e Silva (2021), os primeiros meses da Covid-19 foram mais danosos às mulheres e essa desigualdade se mostrou ser de razão majoritariamente estrutural. Mesmo apresentando níveis educacionais mais elevados que os homens, as mulheres tiveram um maior movimento líquido no mercado, indicando destruição de empregos em quase todos os meses de 2020.

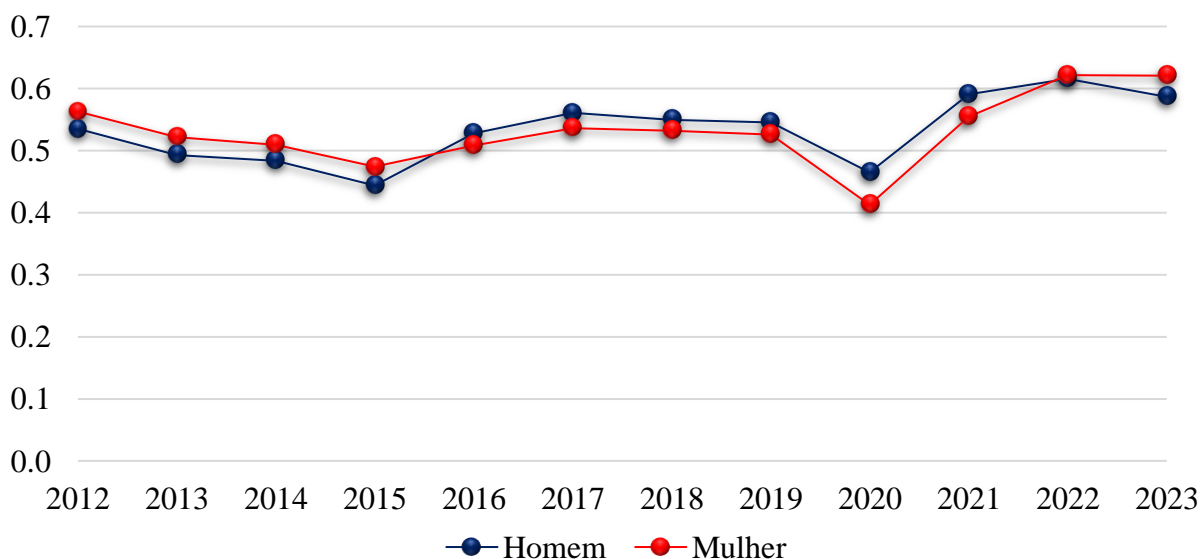
Por outro lado, as diferenças entre raças são bem mais evidentes. Em todo o período analisado os indivíduos negros encontram-se ocupados em trabalhos de pior qualidade (maior precariedade) quando comparado com os indivíduos da raça branca.

Figura 2 – Evolução do indicador de qualidade (precariedade) do trabalho (Brasil, 2012 a 2023)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

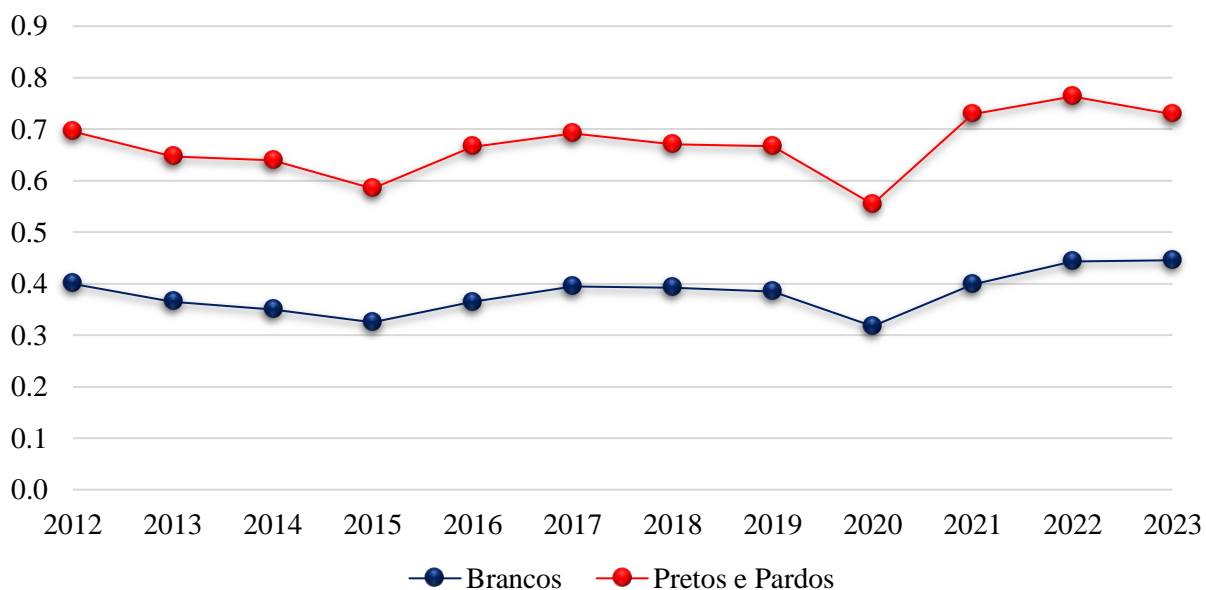
Figura 3 – Evolução do indicador de qualidade (precariedade) do trabalho por sexo (Brasil, 2012 a 2023)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

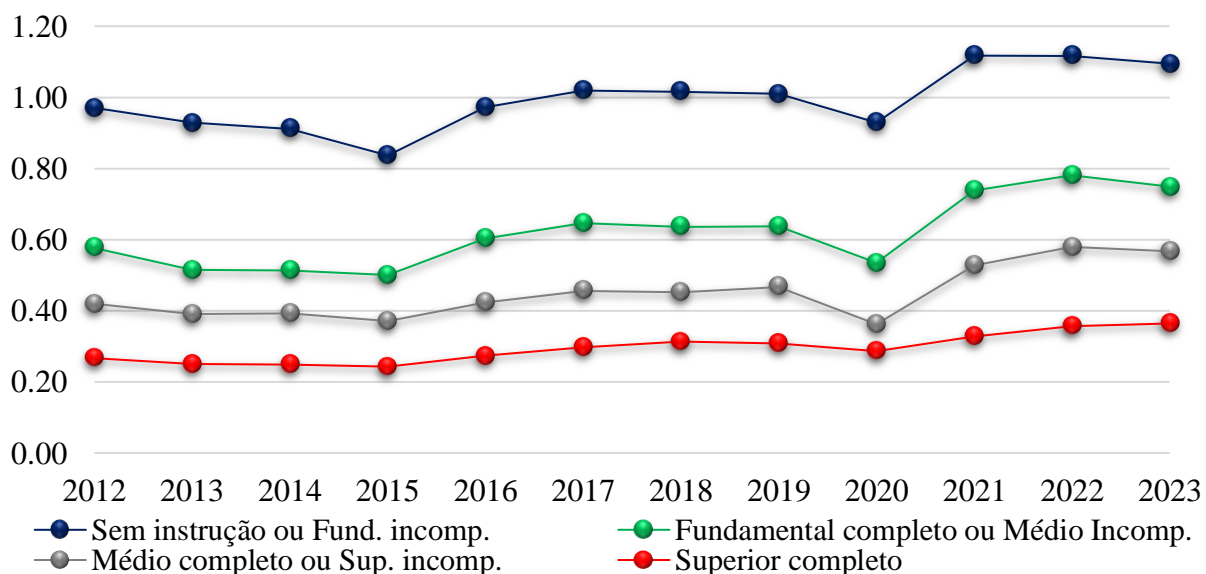
Enfim, a Figura 5 apresenta a evolução do indicador de qualidade do trabalho por níveis de instrução selecionados. Fica evidente que indivíduos que sequer concluíram o Ensino Fundamental apresentam níveis elevados de precariedade no emprego, e que a qualidade no trabalho aumenta conforme os ciclos educacionais vão sendo concluídos. Isso se explica, de modo geral, porque tanto o salário quanto a probabilidade de estar em um bom emprego aumentam conforme aumenta-se a escolaridade do indivíduo.

Figura 4 – Evolução do indicador de qualidade (precariedade) do trabalho por raça (Brasil, 2012 a 2023)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

Figura 5 – Evolução do indicador de qualidade (precariedade) do trabalho por nível de instrução (Brasil, 2012 a 2023)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

4.2 RESULTADOS DO MODELO ECONOMETRICO

Na Tabela 1 tem-se os resultados da estimação do modelo logit ordenado, tendo por objetivo identificar os determinantes da qualidade do emprego no Brasil. Conforme apontado no capítulo metodológico, a variável dependente deste modelo é o indicador de qualidade do trabalho (precariedade), que pode assumir os valores 0, 1, 2, 3 ou 4. Quanto maior o valor do indicador, maior o nível de precariedade e, conseqüentemente, pior a qualidade do emprego.

Os coeficientes estimados foram, em sua grande maioria, significativos a pelo menos 5% de significância. Ademais, uma vez que os *thresholds* (C_1, C_2, C_3, C_4) foram significativamente diferentes uns dos outros, então as cinco categorias não devem ser combinadas em uma única, o que justifica a adoção do modelo multinomial ordenado.

De modo geral, tem-se que a qualidade do emprego é maior para homens, indivíduos da raça branca e indivíduos mais escolarizados (com destaque para o ensino superior completo). Em comparação com as mulheres, os homens têm chances cerca de 7 pontos percentuais (p.p.) maiores, em média, de estarem ocupados em um emprego sem características de precariedade (categoria 0). Para os indivíduos da raça branca, a probabilidade de estar nesta categoria é quase 2 p.p. superior aos indivíduos negros.

Segundo Tavares e Costa (2021), indivíduos pretos e pardos tendem a ocupar cargos mais subalternos e de mais fácil dispensa e substituição no mercado de trabalho, assim como cargos com maior dificuldade de transferência para a *home office*. Wroblewski e Cunha (2020) também ressaltam que pretos e pardos enfrentam um maior custo de oportunidade por estarem fora do mercado de trabalho, o que torna esse grupo mais propenso a se alinhar a trabalhos informais e/ou com menores remunerações.

Os coeficientes das variáveis de nível de instrução também seguiram o sentido esperado. À medida em que se avança nos níveis educacionais, maiores as chances de estar ocupado em um emprego não precário. A conclusão do Ensino Superior, por exemplo, está associada a um aumento de cerca de 34 p.p. na probabilidade de estar em um emprego sem os elementos de precariedade contemplados.

Tabela 1 – Resultados da estimação do modelo logit ordenado

	Coeficiente	Efeitos Marginais Médios				
		Categoria 0	Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3	Categoria 4
sexo	-0,421***	0,074	-0,030	-0,024	-0,015	-0,004
idade	-0,018***	0,003	-0,001	-0,001	-0,001	0,000
raça	-0,094***	0,016	-0,007	-0,005	-0,003	-0,001
fundamental incompleto	-0,447***	0,078	-0,032	-0,026	-0,016	-0,005
fundamental completo	-0,882***	0,154	-0,064	-0,051	-0,031	-0,009
médio incompleto	-0,957***	0,167	-0,069	-0,055	-0,033	-0,010
médio completo	-1,403***	0,245	-0,101	-0,081	-0,049	-0,014
superior incompleto	-1,420***	0,248	-0,102	-0,082	-0,050	-0,014
superior completo	-1,958***	0,343	-0,141	-0,113	-0,069	-0,020
cônjuge	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
filho	0,433***	-0,076	0,031	0,025	0,015	0,004
outro	0,243***	-0,042	0,018	0,014	0,009	0,002
urbano	-0,438***	0,077	-0,032	-0,025	-0,015	-0,004
região metropolitana	-0,441***	0,077	-0,032	-0,025	-0,015	-0,004
indústria geral	-1,496***	0,262	-0,108	-0,086	-0,052	-0,015
construção	-0,436***	0,076	-0,031	-0,025	-0,015	-0,004
comércio, reparação de veic. autom. e motoc.	-1,042***	0,182	-0,075	-0,060	-0,037	-0,011

transporte, armazenagem e correio	-1,278***	0,223	-0,092	-0,074	-0,045	-0,013
alojamento e alimentação	-0,503***	0,088	-0,036	-0,029	-0,018	-0,005
inform., comun. e ativ. financ., imob., prof.	-1,071***	0,187	-0,077	-0,062	-0,037	-0,011
adm. pública, defesa e seguridade social	-0,853***	0,149	-0,061	-0,049	-0,030	-0,009
educação, saúde humana e serviços sociais	-0,792***	0,139	-0,057	-0,046	-0,028	-0,008
agric., pec., prod. florestal, pesca e aqui.	-0,160***	0,028	-0,012	-0,009	-0,006	-0,002
período (2012)	0,124***	-0,022	0,009	0,007	0,004	0,001
período (2013)	0,009	-0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
período (2015)	0,138***	-0,024	0,010	0,008	0,005	0,001
período (2016)	0,120***	-0,021	0,009	0,007	0,004	0,001
período (2017)	0,200***	-0,035	0,014	0,012	0,007	0,002
período (2018)	0,197***	-0,035	0,014	0,011	0,007	0,002
período (2019)	0,213***	-0,037	0,015	0,012	0,007	0,002
período (2020)	-0,069***	0,012	-0,005	-0,004	-0,002	-0,001
período (2021)	0,420***	-0,073	0,030	0,024	0,015	0,004
período (2022)	0,513***	-0,090	0,037	0,030	0,018	0,005
período (2023)	0,497***	-0,087	0,036	0,029	0,017	0,005
Efeito fixo de trimestre	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Efeito fixo de UF	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
C_1	-2,536**					
C_2	-1,189**					
C_3	0,102**					
C_4	1,875**					
Número de observações	859.581					
Pseudo-R²	0,1381					

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADCA.

Nota!: *p-valor<0,10; **p-valor<0,05; ***p-valor<0,01.

Nota?: valores considerando o plano amostral da PNADCA.

Em comparação com o setor omitido, de serviços domésticos, um setor historicamente marcado por uma elevada precariedade, os demais setores estão associados a uma melhor qualidade do trabalho, com efeitos marginais médios que chegam a superar os 26 p.p. Adicionalmente, residir em uma região metropolitana, bem como na zona urbana, aumenta a qualidade do emprego. Em comparação com o responsável do domicílio, filhos(as) e outros membros familiares encontram-se ocupados em trabalhos mais precários.

Os efeitos de período apontam para algumas tendências interessantes. Em comparação com 2014, ano escolhido como referência por ter sido o último pré-crise no país, os períodos

subsequentes indicam piora na qualidade média dos empregos. Tendo em vista o início da crise econômica em 2015 e a implementação da Reforma Trabalhista de 2017, tais resultados já eram, de certa forma, esperados.

A recessão econômica de 2015-2016 afundou a economia nacional, com onze trimestres seguidos de variação negativa do PIB, diminuição da taxa de ocupação e crescimento do desemprego e do desalento. Ademais, ocorreu um aumento da informalidade a partir de 2017, sobretudo em empregos de baixa produtividade. A indústria e a administração pública foram dois dos setores mais impactados e os empregos com ensino médio e superior foram os menos afetados.

Diferentemente da crise dos anos 2015-2016, a crise sanitária ocasionou uma desmotivação geral e impedimentos (por conta das restrições sociais) na procura por trabalho, de modo que a população economicamente ativa mudou. A Pandemia da Covid-19, durante os anos 2020 e 2021, diminuiu a taxa de ocupação e aumentou o desemprego. Os empregos com ensino superior foram os menos afetados.

Nesse sentido, o aumento da precariedade ocorre até 2019 e muda de direção em 2020, primeiro ano da pandemia de Covid-19. O resultado encontrado aponta que, em comparação com 2014, o ano de 2020 está associado a uma melhora na qualidade do emprego.

Apesar de tal resultado parecer contraintuitivo é importante lembrar que no primeiro ano da pandemia as políticas de *lockdown* foram bastante intensas, de modo que vários estabelecimentos e atividades econômicas ficaram paradas por meses. Como consequência, várias pessoas perderam seus empregos e muitas desistiram sequer de procurar trabalho, causando expressivo desalento.

Dado que a maior parte das pessoas que mantiveram seus empregos estavam em ocupações estáveis e com altos salários, ocorre que a qualidade média do trabalho desse período foi, na verdade, superior, o que explica o resultado observado. A partir de 2021, com a reabertura do comércio e a volta das atividades econômicas, a tendência a precariedade volta a se mostrar mais elevada do que em 2014 e também se apresenta em maior magnitude do que nos anos anteriores à pandemia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar a dinâmica e os determinantes da qualidade do emprego no Brasil no período de 2012 a 2023, visando identificar quais grupos demográficos são sobrerrepresentados em empregos precários e como este cenário evoluiu neste intervalo de tempo. Durante o período analisado, o país vivenciou um contexto de mudanças institucionais e crises econômicas que alterou profundamente os resultados do mercado de trabalho em termos de nível de emprego, formalidade e rendimentos. Esta pesquisa buscou contribuir com a literatura propondo a criação de um indicador de qualidade do emprego para o Brasil, em linha com os trabalhos e relatórios que vêm sendo desenvolvidos pela OIT, e identificando como características individuais e associadas à ocupação afetam este indicador.

Os resultados da análise descritiva apontam para uma dinâmica interessante da qualidade do trabalho ao longo do período 2012-2023. No intervalo 2015-2019, período marcado pela crise econômica e pela reforma trabalhista, a precariedade cresceu e ficou em um patamar superior ao verificado em 2014. Já em 2020, como consequência da pandemia de Covid-19, o indicador demonstra uma queda expressiva, sugerindo melhoria da qualidade do emprego. Apesar de parecer contra intuitivo, tal fenômeno pode ser explicado pela saída de trabalhadores que recebiam menos de um salário mínimo do mercado de trabalho (informais), o que na média diminui o valor do indicador. Nos anos seguintes, a precariedade volta a crescer de maneira persistente.

Em termos de gênero, observou-se uma dinâmica muito similar entre homens e mulheres ao longo do período, ainda que este último grupo ainda encontre no mercado de trabalho um ambiente mais hostil em tempos de crise e ainda longe de igualitário. Já no quesito raça, ficou claro que indivíduos negros estão sobrerrepresentados em empregos precários. Ademais, conforme esperado, a qualidade no trabalho aumenta conforme o nível educacional.

Acerca dos resultados do modelo logit ordenado, tem-se que a qualidade do emprego é influenciada por características individuais e ocupacionais. De modo geral, a qualidade é maior para homens, indivíduos da raça branca e indivíduos mais escolarizados. A conclusão do Ensino Superior, por exemplo, apontou para um aumento de quase 34 p.p. na probabilidade de estar em um emprego sem características de precariedade. Os setores de atividade também se mostraram relevantes para explicar a qualidade do emprego, com efeitos heterogêneos entre si. Para o efeito período, em comparação com 2014 os anos subsequentes estão associados à uma piora na qualidade média dos empregos. Tais resultados também eram esperados, tendo em vista os efeitos da crise econômica e da reforma trabalhista. O aumento da precariedade ocorre até 2019 e muda de direção em 2020 pelos motivos já apontados.

Por fim, acredita-se que os resultados encontrados nesta pesquisa tenham lançado luz sobre um importante aspecto do mercado de trabalho brasileiro que ainda tem sido pouco explorado. Ao identificar as características mais relevantes para a ocupação em um emprego precário torna-se possível pensar em políticas públicas focalizadas que visem a melhoria da qualidade do emprego e sejam capazes de proporcionar ganhos de bem-estar para a população.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Pedro. **Capitalismo dependente e o negro na sociedade de classes**: elementos para uma análise histórico-estrutural da raça, emprego e salário no Brasil (1980-2010). Dissertação - (mestrado em desenvolvimento econômico). Campinas: IE/Universidade Estadual de Campinas, 2021.
- BOTELHO, F.; PONCZEK, V. **Segmentation in the brazilian labor market**. *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, v. 59, n. 2, p. 437-463, 2011.
- BURCHELL, Brendan; SEHNBRUCH, Kirsten; PIASNA Agnieszka; AGLONI, Nurjk. **The quality of employment in the academic literature**: definitions, methodologies, and ongoing debates. [S.l.]: Centre for new development thinking, 2012. (Working Papers, 01).
- CAMERON, A. C.; TRIVEDI, P. K. **Microeconometrics**: methods and applications. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Política em Foco (IPEA)**, 2017.
- CAZES, S; HIJZEN, A.; SAINT-MARTIN, A. **Measuring and assessing job quality**: the OECD job quality framework. Paris: OECD Social, Employment and Migration, 2015. (Working Papers, 174).
- CORSEUIL, C. H. *et al.* Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de covid-19. *In*: SILVA, S. P. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022. cap. 1.
- COSTA SILVA, Maria Micheliana da; SHINKODA, Marcelo Henrique. The gender gap and the COVID-19 pandemic: an analysis of net Brazilian formal job destruction. *Economia*, v. 22, n. 3, 2021.
- DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2012.
- EICHHORST, W.; WOZNY, F.; MÄHÖNEN, E. What is a good job? **IZA Discussion Paper**, n. 9461, 2015.
- ERHEL, C.; GUERGOAT-LARIVIÈRE, M. Job quality and labour market performance. **CEPS Working Document**, n. 330, 2010.
- FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. São Paulo: Globo, 2005.
- FIGUEIREDO, N. M. S.; BRANCHI, B. A.; SAKAMOTO, C. S. Evolução da qualidade do emprego rural no Brasil e regiões entre 2004 e 2009 sob uma perspectiva de gênero. **Pesquisa & Debate**, v. 23, n. 2, 42, p. 223-245, 2012.

FINDLAY, P., KALLEBERG, A. L.; WARHURST, C. The challenge of job quality. **Human Relations**, v. 66, n. 4, p. 441-451, 2013.

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1-69, p. 120-140, 1998.

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

GREEN, FRANCIS, *et al.* Is job quality becoming more unequal?. **ILR Review**, v. 66, n. 4, p. 753-84, 2013.

GHAI, Dharam. Decent work: concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, 2003.

HAUFF, S.; KIRCHNER, S. Cross-national differences and trends in job quality: a literature review and research agenda. **Diskussionspapiere des Schwerpunktes**, n. 13, 2014.

HAANWINCKEL, D.; SOARES, R. R. Workforce composition, productivity, and labour regulations in a compensating differentials theory of informality. **The Review of Economic Studies**, v. 88, n. 6, p. 2970-3010, 7 abr. 2021.

HOREMANS, J. Atypical employment and in-work poverty. *In*: LOHMANN, H.; MARX, I. **Handbook on in-work poverty**. Chetelham: Edward Elgar, 2018. p. 146-170.

HUNEEUS, Federico; LANDERRECHTE, Oscar; PUENTES, Esteban; SELMAN, Javiera. A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002-11. **International Labour Review**, v. 154, 2015.

HUNEEUS, Federico; Landerretche, Oscar; PUENTES, Esteban. 2012. **Multidimensional measure of job quality: persistence and heterogeneity in a developing country**. Chile: University of Chile. (Serie de Documentos de Trabajo (SDT), 357).

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, p. 21-30, 2009.

KÖRNER, T; PUCH, K. **Quality of employment**. Wiesbaden: Federal Statistical Office of Germany, 2009.

LONG, S. J; FREESE, J. **Regression models for categorical dependent variables using stata**. Texas: Stata Press, 2001.

MACHADO, D. C. FONTES, D. S. Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. **Nova Economia**, Minas Gerais, v. 24, p. 123-140, 2014.

OSTERMANN, Paul. (2013). Introduction to the special issue on job quality: what does it mean and how might we think about it?. **Industrial and Labor Relations Review**, n. 66, 739-752, (2013).

PITOMBEIRA, Lucas; HERMETO, Ana; DINIZ Sibelle. **A multidimensional perspective of job quality: race and gender differentials in Brazil, 2005-2015**. [S.l.]: [S.n.], 2020.

PIASNA, Agnieszka. Job quality in turbulent times: an update of the european job quality index. **SSRN Electronic Journal**, v. 10, n. 2139, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO(OIT). **COVID-19 crisis and the informal economy**. [S.l.]: [S.n.], 2021.

SAAD, Marina Guazzelli; BORTOLUZZO, Adriana Bruscatto; MENEZES FILHO, Naercio Aquino; KOMATSU, Bruno Kawaoka. Os determinantes da queda da desigualdade de renda nas regiões brasileiras entre 2001 e 2015. **Revista Brasileira de Ciências Sociais (Online)**, v. 35, p. 1-25, 2020.

SIMOES, N; CRESPO, N; PINTO, J. Determinants of job quality: evidence for european country groups. **Acta Economica**, v. 65, 2015.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

TAVARES, M. R. G., LELIS, L. V. C.; ALMEIDA, A. C. de. Uma análise sobre as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.53, n. 4, 2023.

WROBLEVSKI, B.; CUNHA, M. S. D. Determinantes das transações no mercado de trabalho brasileiro, crise econômica e desigualdade racial: uma análise para o período 2012-2019. 48, 2020. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA. São Paulo, 2020.

ZULLO, G.; ALMEIDA, P. Raça, emprego informal e informalização: uma perspectiva histórica do trabalho no Brasil contemporâneo. **Novos Estudos - CEBRAP**, v. 43, n. 3, p. 205-229, 1 set. 2024.

ZULLO, Gustavo. **Heterogeneidade estrutural como expressão periférica da lei geral de acumulação capitalista aplicada à análise do mercado de trabalho brasileiro, 1980-2010**. Cidade do México: SEPLA, 2015.