

II INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Professions and Organizations: Tensions, Paths and Public Policies

24-25 November 2016 :: Caparica, Portugal - Faculty of Sciences and Technology (FCT NOVA)

Theme 5): Labour Market

Crise e qualidade do emprego

Maria da Conceição Cerdeira
mcscerdeira@gmail.com
SOCIUS/CSG-Universidade de Lisboa

João Dias
jdias@iseg.ulisboa.pt
UECE/ISEG-Universidade de Lisboa

Resumo

A crise tem efeitos paradoxais e contraditórios sobre a qualidade do emprego. Por um lado, as elevadas taxas de desemprego e o clima económico depressivo, exercem uma forte pressão sobre os empregados com efeitos na degradação da qualidade do emprego. Por outro lado, o efeito estrutural da grande supressão de maus empregos (baixa qualificação e relações contratuais frágeis) incrementa a qualidade do emprego, expressa na melhoria da estrutura de qualificações e no aumento da permanência média no emprego em alguns países, de que são exemplos Portugal e Espanha. Estas evoluções contraditórias mostram que não é possível avaliar capazmente as mudanças na qualidade do emprego induzidas pela crise apenas através de um único critério mas, ao invés, tornam necessário recorrer a critérios múltiplos. Este artigo prossegue esse objetivo, analisando as consequências da crise na evolução da qualidade do emprego considerando quatro componentes: a qualidade dos salários, a qualidade do tempo de trabalho, a qualidade do conteúdo do trabalho e do seu meio ambiente, por último, a segurança no mercado de trabalho.

Keywords: Crise, Qualidade do emprego, União Europeia, Portugal, Índice sintético.

Introdução

A promoção da “qualidade do emprego e do trabalho” (em inglês: *job quality*)¹, tendo como objetivo transformar a União Europeia “na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo”, obteve consenso nos Conselhos de Lisboa (Março de 2000) e Nice (Dezembro de 2000). O mesmo objetivo é reafirmado dez anos depois, na Comunicação da Comissão - Agenda para novas qualificações e novos empregos ao especificar que uma das quatro prioridades fundamentais para alcançar o objetivo da estratégia Europa emprego 2020 é "melhorar a qualidade dos empregos e condições de trabalho". O compromisso político de implementar a qualidade do emprego, “nomeadamente através da promoção da qualidade dos salários, reduzindo a insegurança no mercado de trabalho e promovendo boas condições de trabalho e a saúde na sociedade” foi também assumido a um nível internacional mais amplo, como evidencia a Declaração dos Ministros dos 20 países mais desenvolvidos (G20) em 2015 no

¹ Simplificadamente utiliza-se ao longo do texto simplesmente a terminologia “qualidade do emprego”.

encontro de Ankara (3-4 Setembro) e Antalya (15-16 Novembro). A preocupação sobre a “qualidade do emprego” faz também parte da agenda para um crescimento inclusivo da OIT, das Nações Unidas e da OCDE.

Este enorme consenso político sobre a qualidade do emprego contrasta, no entanto, com a implementação dos mecanismos suscetíveis de a promover. Em anos recentes, e em divergência com a abordagem da qualidade do emprego, foram profícuas as declarações dos decisores políticos europeus e dos representantes de empregadores de que "qualquer emprego é melhor que não ter nenhum", sugerindo que o trabalho com direitos é inimigo da criação de emprego e da competitividade.

Uma gama significativa de estudos analisou já a vertente quantitativa dos efeitos da crise no emprego. Menor atenção tem merecido as mudanças ocorridas durante a crise na vertente qualitativa do emprego. Acresce que os resultados destes estudos são bastante contraditórios. Enquanto alguns registam tendências de declínio da qualidade do emprego por efeito da pressão exercida sobre os empregados, as altas taxas de desemprego, a depressão económica e a perda de poder de negociação dos trabalhadores (Garbarino *et al.*, 2013; Erhel *et al.*, 2013), outros registam tendências de polarização da estrutura de emprego (Autor, 2010), e de melhoria e modernização nomeadamente em Portugal e Espanha (Eurofound, 2011, 2013, 2014 e 2015; Cerdeira e Dias, 2016). Com efeito, a perda de emprego que, por exemplo, em Portugal, atingiu um em cada sete trabalhadores não afetou de forma homogênea as atividades económicas e os grupos socioprofissionais. Pelo menos numa primeira fase, os mais penalizados foram os empregos masculinos do secundário e dos grupos sociais mais vulneráveis no mercado de trabalho, ou seja, os detentores de fraca escolaridade, fraca qualificação profissional e frágeis relações contratuais de emprego. Assim, a grande supressão de maus empregos terá tido um duplo efeito estrutural positivo na evolução da qualidade do emprego, expresso na subida da representatividade dos níveis de qualificação profissional e escolares mais elevados em detrimento das mais baixas e num maior equilíbrio da representação de ambos os sexos na estrutura do emprego (Eurofound, 2014 e 2015; Cerdeira e Dias).

Estas evoluções contraditórias mostram a importância de se utilizarem múltiplos critérios para avaliar empiricamente o impacto da crise na qualidade do emprego. Este texto inclui esta

preocupação. Assim, as mudanças da qualidade do emprego durante a crise, mais concretamente de 2007 para 2015, apoiam-se num índice sintético baseado em quatro componentes da qualidade do emprego: a qualidade dos salários/ganhos e a sua desigual repartição, a qualidade do tempo de trabalho, a qualidade do conteúdo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e, por último, a segurança no emprego.

Uma pequena contextualização dos efeitos da crise na dimensão quantitativa leva a sublinhar que a taxa de desemprego da população dos 15 aos 64 anos atingiu um máximo histórico de mais de 18% no primeiro trimestre de 2013 e que o Acordo subscrito com a Troika (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional), contrariamente aos objetivos neles inscritos, não trouxe no imediato qualquer melhoria no mercado de trabalho. A tendência de crescimento do desemprego intensificou-se nos dois anos seguintes e, apenas a partir do segundo trimestre de 2013, registou sinais de inflexão. No segundo trimestre de 2016 a taxa de desemprego dos 15 aos 64 anos (11,3%) situa-se em valores inferiores à do início da aplicação do programa de apoio financeiro (12,7%), ou seja, à existente no segundo trimestre de 2011, mas o volume do emprego é menor em 132 mil e 100 empregos. Se a comparação se reportar ao período anterior à crise (2º trimestre de 2008) a taxa de desemprego em 2016 (2º trimestre) supera a primeira em 3,6% e há menos cerca de 449 mil pessoas empregadas.

Outro importante efeito da crise prolongada foi a alteração das características do desemprego. A incidência do desemprego de longa duração - percentagem de indivíduos à procura de emprego que se encontram sem trabalho há mais de um ano - aumentou de 48,2% no segundo trimestre de 2008 para 50,8% no trimestre homólogo em 2011, para 56% em 2013 e para 56,4% em 2016.

O artigo estrutura-se em quatro pontos. No primeiro ponto, faz-se a revisão de alguns tópicos do debate sobre as tendências de mudança da qualidade do emprego. Como aí se sublinha, enquanto que alguns autores defendem tendências de mudança convergentes, outros sublinham a heterogeneidade, ligada entre outros aspetos às características das instituições sociais. O ponto dois é dedicado a definir e a operacionalizar a noção de qualidade do emprego, fazendo previamente uma breve análise dos quadros concetuais mais abrangentes sobre a qualidade do emprego e que foram desenvolvidos por importantes instituições internacionais. O ponto três é dedicado a apresentar os resultados do estudo que é seguido de algumas notas conclusivas.

1 – Revisão do debate sobre a mudança da qualidade do emprego

O debate teórico sobre a mudança da qualidade do emprego é muito amplo e diversificado não cabendo aqui retratá-lo em toda a sua extensão². As contribuições mais importantes tendem a estruturá-lo segundo duas perspectivas: a universalista que aponta uma tendência de evolução comum (de convergência) e uma outra que sublinha a evolução diferenciada segundo os países ou grupo de países com sistemas sociais próximos.

Na rota da perspectiva universalista inserem-se as teses do pós-industrialismo e do pós-fordismo. Imbuídas de uma concepção determinista do efeito das novas tecnologias de informação e comunicação e da globalização nas mudanças societárias aos diferentes níveis, estas teses, foram popularizadas, entre outros, por autores como Drucker (1993), Toffler (1970 e 1980), Bell (1973), Masuda (1984) e Piore e Sabel (1984) numa visão otimista e, numa visão crítica, por autores como Braverman (1977), Rifkin (1995), Beck (1992) e Castells (2002). Se para as teses otimistas o futuro do trabalho e do emprego se apresenta risonho, significando isto que há uma tendência geral para o desenvolvimento geral do trabalho cognitivo por exigência do próprio desenvolvimento tecnológico e acréscimo geral dos empregos altamente qualificados, as teses críticas evidenciam a tendência para a crescente polarização do emprego, marcada por uma elite muito qualificada e bem remunerada afeta a tarefas cognitivas, em contrapartida de uma grande massa de trabalhadores fracamente qualificada e renumerada, executando trabalhos pouco qualificadas e fracamente remuneradas (Braverman, 1977; Lyon, 1981; Autor, 2010). No entanto, a grande maioria dos autores argumenta que as transformações tecno-económicas não são neutras, mas, ao invés, resultam de processos e interesses sobre os quais deve haver controlo social, incluindo das instituições sociais que promovem a regulação do mercado de trabalho (por exemplo Lyon, 1981; Castells, 2002; Williams, 2007; Kovács, 2002 e 2014).

As teorias sobre as variedades do capitalismo e os regimes de emprego oferecem importantes contribuições teóricas para a explicação das diferenças internacionais sobre a qualidade do emprego. Hall e Soskice (2001) sublinham o papel determinante dos comportamentos das empresas e as interações estratégicas entre os atores. Segundo os autores, em cada economia, as

² Para uma maior abrangência do debate ver, por exemplo, Kovács, I. (2014), “Transformações do contexto socioeconómico”, in Kovács, I. (coord.) *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra: Almedina; Williams, C. C. (2007), *Rethinking the Future of Work – Directions and Visions*, New York: Palgrave Macmillan.

estratégias das empresas com vista a assegurar o seu funcionamento e a sua competitividade, inserem-se num conjunto de instituições específicas (financeiras, relativas à proteção social, ao trabalho e à formação profissional). Esta ancoragem institucional explica que os países embora sujeitos aos mesmos constrangimentos respondam de modo próprio e de acordo com as especificidades institucionais. Eles opõem dois tipos de economias: as economias de mercado coordenadas e as economias de mercado liberais. Isolando o caso da Alemanha como típico de uma “economia de mercado coordenada” que contrasta com os Estados Unidos, considerado como sendo uma “economia de mercado liberal”, Hall e Soskice (2001), refutam integralmente a ideia de convergência. Ao invés da convergência, os autores defendem que as economias de mercado coordenadas favorecem relações de emprego mais consensualizadas e de longo prazo, do que as economias de mercado liberais, onde as relações de emprego são mais flexíveis e individualizadas.

Gallie (2007), que alicerça a sua tipologia dos regimes de emprego em aspetos como sejam o grau e o nível de participação dos trabalhadores nas empresas, os princípios subjacentes à política de emprego, a relevância da qualidade dos programas de trabalho-vida e o sistema de proteção social de Esping-Andersen (1990), sugere que a qualidade do emprego e a sua evolução é prisioneira da diferente distribuição dos recursos de poder entre trabalhadores e empregadores. Distingue quatro regimes de emprego na Europa: social-democrata (típico dos países escandinavos), continental (por exemplo, Alemanha e França), liberal (Grã-Bretanha), Europa do Sul (por exemplo, Portugal, Espanha e Grécia), e regimes em transição (por exemplo, Hungria e Estónia). No regime de emprego social-democrata (inclusivo), os direitos do trabalho e do emprego são fortes e estendem-se ao longo de toda a carreira profissional. Nos regimes continentais (dualistas), são também garantidos direitos fortes mas apenas para os trabalhadores qualificados pertencentes ao núcleo duro das empresas. Nos regimes liberais, a regulação do emprego é minimizada e fraca a capacidade dos trabalhadores influenciarem as condições de trabalho no local de trabalho. Os restantes regimes de emprego (Europa do Sul e países em transição) caracterizam-se também por uma fraca proteção social e fraca influência dos trabalhadores no local de trabalho (Galli, 2007).

2. Definição e operacionalização do conceito de “qualidade do emprego”

A qualidade do emprego é um conceito complexo e de difícil definição. Alguns autores definem-no levando em conta apenas um único critério (unidimensional), de que são exemplos o salário (Autor, Katz e Kerney, 2006; Acemoglu e Autor, 2010; Autor, 2010) e a satisfação no trabalho (Clark, 2005). No entanto, a grande maioria dos autores adota uma definição mais ampla do conceito, incluindo múltiplos aspetos das condições de trabalho em sentido lato, do mercado de trabalho e do ambiente económico e social. Além disso, há uma grande variação da importância atribuída às diferentes dimensões, que pode ainda diferir de acordo com as circunstâncias no momento, das expectativas dos trabalhadores e dos objetivos das empresas. É no âmbito das grandes instituições internacionais, incluindo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Comissão Europeia (CE), o Instituto Sindical Europeu (ISE), a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (FEMCVT), a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e a Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (CENUE) que no seguimento do reconhecimento político da importância da qualidade do emprego são desenvolvidas as definições mais abrangentes.

A OIT liga a qualidade do emprego ao conceito de ‘Trabalho Digno’, definido como o “exercício de uma atividade profissional produtiva, em condições de liberdade, de qualidade, de segurança e de dignidade” (ILO, 1999). O quadro concetual que tem uma orientação de aplicação em países muito heterogéneos é desenvolvido de acordo com os quatro pilares estratégicos da agenda do trabalho digno ou seja: (i) as normas internacionais do trabalho e princípios e direitos fundamentais no trabalho; (ii) a criação de emprego; (iii) a proteção social e (iv) o diálogo social e o tripartidarismo. O “Manual de Conceitos e Definições do Trabalho Digno” compreende dez dimensões, dizendo respeito às oportunidades de emprego, ao trabalho que poderia ser abolido, ao emprego remunerado, ao desenvolvimento humano e às condições de trabalho, a que se junta uma outra sobre informação do contexto económico e social (ILO, 1999, 2012 e 2013).

No quadro da UE foi aprovado pelo Conselho Europeu na Cimeira de Laeken (Dezembro de 2001) uma grelha que apreende a qualidade através de indicadores dizendo respeito a características intrínsecas do emprego, ou seja, a aspetos do trabalho que o tornam interessante para o trabalhador em termos de perspetivas de carreira profissional, salário e estatuto por um

lado, e, por outro lado, a características extrínsecas do emprego, dizendo respeito às condições de trabalho e às características do funcionamento do mercado de trabalho (CE, 2001).

Entre outras iniciativas também orientadas especificamente para a Europa contam-se o “Índice de qualidade do emprego” desenvolvido no âmbito do Instituto Sindical Europeu (ISE) e o quadro concetual desenvolvido pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, baseado no 5º Inquérito às Condições de Trabalho (5th EWCS, Eurofound, 2012). Este último, desenvolve-se em quatro (sub)índices dois dos quais dizendo respeito a fatores extrínsecos ao emprego (“salários” e “perspetivas”), um terceiro relacionado com as características intrínsecas do emprego, ou seja, com a qualidade das características do posto de trabalho e das relações sociais no trabalho) e “qualidade do tempo de trabalho” (Eurofound, 2012, 2013).

Por sua vez, o índice da qualidade do emprego do ISE compreende seis dimensões: qualidade dos salários (ganhos), qualidade dos contratos, do tempo de trabalho e da conciliação entre a vida profissional e a vida privada; qualidade das condições de trabalho e da segurança no emprego; qualidade das competências mobilizadas e das perspetivas de evolução na carreira; por último, representação coletiva (Leschke, Watt e Finn, 2008 e 2012; Erhel, Guergoat-Larivière, Leschke e Watt, 2013).

Com uma orientação para os países que a integram e no âmbito da agenda política global sobre o bem-estar³, a OCDE, desenvolveu uma grelha concetual e indicadores estatísticos que apreendem a qualidade do emprego através de três dimensões dizendo respeito à qualidade dos salários/ganhos e à forma como os rendimentos são distribuídos nos diferentes países, à qualidade da segurança no mercado de trabalho que leva em conta a proteção social no desemprego e a qualidade do ambiente do trabalho e os constrangimentos do posto de trabalho (Cazes, Hijzen e Saint-Martin, 2015).

Por último, o conceito de qualidade de emprego da Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa compreende sete dimensões, dizendo respeito entre outros aspetos à segurança e à ética de emprego, aos ganhos e benefícios do emprego, às horas trabalhadas, à segurança no emprego e à proteção social, ao diálogo social e aos relacionamentos no emprego e à motivação

³ Project “Defining, measuring and Assessing Job Quality and its Links to Labour Market Performance and Well Being”.

no trabalho. A tabela 1 sintetiza as dimensões contemplados por cada um dos quadros conceituais, a natureza dos indicadores e a cobertura geográfica.

Tabela 1. Quadros conceituais internacionais para medir a qualidade do emprego, natureza dos indicadores e cobertura geográfica

Instituições (siglas em inglês)	Dimensões	Nível de observação	Natureza dos indicadores	Cobertura geográfica
ILO (1999, 2012, 2013)	(1) Oportunidades de emprego (2) Ganhos adequados e trabalho produtivo (3) Tempo de trabalho digno (4) Conciliação trabalho e vida pessoal (5) Trabalho inaceitável e que deve ser abolido (6) Estabilidade e segurança do trabalho (7) Igualdade de oportunidades (8) Segurança do ambiente de trabalho (9) Proteção social (10) Diálogo social (11) Contexto económico e social de trabalho digno	Macro	Objetivos	Mundo
Laeken (2001)	(1) Qualidade intrínseca do emprego (2) Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e desenvolvimento na carreira (3) Igualdade de género (4) Saúde e segurança no trabalho (5) Flexibilidade e segurança no trabalho (6) Inclusão e acesso ao mercado de trabalho (7) Organização do trabalho e equilíbrio trabalho-vida privada (8) Diálogo social e participação dos trabalhadores (9) Diversidade e não discriminação (10) Desempenho global do emprego/produktividade	Micro e macro	Objetivos e subjetivos	UE
ETUI (2008, 2013)	1) Salários (ganhos) (2) Emprego atípico (3) Tempo de trabalho e conciliação trabalho-vida privada (4) Condições de trabalho e segurança do emprego (5) Competências e desenvolvimento de carreira (6) Representação dos interesses coletivos	Micro e macro	Maioria Objetivos	UE
Eurofound (2012, 2013)	(1) Ganhos (2) Perspetivas (3) Qualidade intrínseca do trabalho (4) Qualidade do tempo de trabalho	Micro	Objetivos e auto reportados	UE + alguns países europeus
OECD (2015)	(1) Ganhos/salários (2) Segurança no mercado de trabalho (3) Características do posto de trabalho	Micro e macro	Objetivos e subjetivos	Países da OCDE
UNECE (2015)	(1) Saúde e ética do emprego (2) Ganhos e benefícios do emprego (3) Tempo de trabalho e conciliação vida profissional e privada (5) Segurança do emprego e proteção social (6) Competências e formação (7) Relações sociais no trabalho e motivação	Micro e macro	Objetivos e subjetivos	Mundo

Fonte: Reprodução em português de uma tabela elaborada por Cazes Hijzen e Saint-Martin (2015).

Como se pode constatar ainda que a noção de qualidade do emprego apresente alguma diferenciação nos diferentes quadros conceituais analisados, há dimensões que são comuns a todas as definições, como sejam, a qualidade dos salários, alguns aspetos da qualidade intrínseca do emprego e o tempo de trabalho. Este trabalho apoia-se sobre um índice sintético da qualidade do emprego (IQE) que resulta da média de quatro dimensões:

- i. Qualidade dos salários, que é avaliada tendo por base a mediana da remuneração e a desigualdade salarial, mais exatamente, a proporção de trabalhadores pobres.
- ii. Qualidade do tempo de trabalho, que é calculada tendo por base a ausência de práticas de horários antissociais, ou seja, horários de trabalho acima de 10 h diárias, de trabalho ao fim de semana e de trabalho noturno.
- iii. Qualidade intrínseca do posto de trabalho. Os fatores retidos como sendo relevantes para definir a qualidade do posto de trabalho foram:
 - a. ausência de constrangimentos relacionados com fatores físicos de risco para a saúde como os trabalhos perigosos (exposição ao barulho, a vibrações, a temperaturas elevadas e baixas e desempenho de tarefas peníveis (suporte e transporte de cargas pesadas, posições dolorosas e fatigantes);
 - b. não ser afetado/a por uma elevada pressão (intensidade);
 - c. deter autonomia relativamente às tarefas e aos métodos de trabalho;
 - d. ter oportunidades de aprendizagem no trabalho no quadro formal (formação fornecida pelo empregador nas horas de trabalho) e informal.
 - e. ter boas relações sociais no local de trabalho.
- iv. Qualidade da segurança no mercado de trabalho. Adotou-se a definição e os dados da OCDE. Esta organização calcula a insegurança no mercado de trabalho utilizando dois indicadores:
 - a. o risco de desemprego, medido pela probabilidade de entrar numa situação de desemprego multiplicada pela duração esperada média das ocorrências de desemprego;

- b. os apoios sociais concedidos pelo Estado em situação de desemprego (ver Cazes et al., 2013: 22-23)

Na tabela 2 apresenta-se uma discriminação das dimensões consideradas na avaliação do índice global da qualidade do emprego (IGQE), dos indicadores e das fontes estatísticas.

Tabela 2. Dimensões, indicadores e fontes estatísticas do IGQE

Dimensões	Indicadores	Fonte
Qualidade dos salários/ganhos	Mediana da remuneração horária em PPS	Eurostat
	Proporção de trabalhadores pobres	Eurostat
Qualidade do tempo de trabalho	Trabalho ao fim de semana (inverso)	Eurofound
	Trabalho noturno (inverso)	Eurofound
	Horários de trabalho iguais ou acima de 10 h/diárias (inverso)	Eurofound
Qualidade das características do posto de trabalho	Ausência de constrangimentos físicos relacionados (por exemplo, exposição a temperaturas elevadas, vibrações, ruídos, produtos químicos, etc.) e a tarefas peníveis	OCDE
	Elevada intensidade do trabalho (inverso)	OCDE
	Fraca autonomia no trabalho e de possibilidades de aprendizagem (inverso)	OCDE
	Fracas relações sociais no trabalho (inverso)	OCDE
Segurança no mercado de trabalho	Risco de desemprego	OCDE
	Proteção social no desemprego	OCDE

3. Evolução da qualidade do emprego de 2007 para 2015

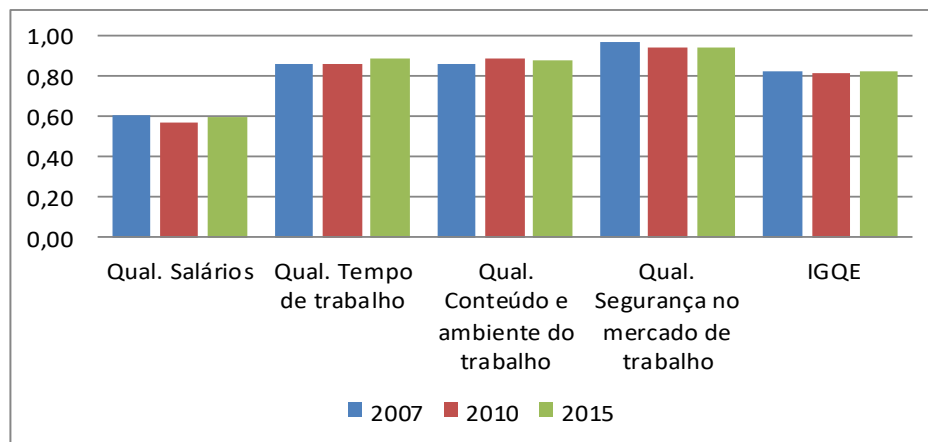
A qualidade do emprego registou um declínio geral com o desencadear da crise. Se for considerado a evolução média no tempo, o IGQE declina de 2007⁴ para 2010 (passa de 0,827 para 0,819), para posteriormente se aproximar do valor pré-crise em 2015⁵ (0,826) mas sem o atingir (Gráfico 1). No que se refere à qualidade do tempo de trabalho, é perceptível um menor uso dos horários antissociais, isto é, uma melhoria desta dimensão. Ao contrário, constata-se uma degradação muito significativa da segurança no mercado de trabalho, refletindo a combinação do elevado aumento do risco do desemprego com a redução da proteção social no desemprego. A qualidade dos ganhos e a qualidade do conteúdo e ambiente do trabalho foram particularmente

⁴ A indisponibilidade de informação estatística relativa ao ano de 2007 tornou necessário utilizar os dados de 2006 relativamente aos salários e de 2005 no que se refere à qualidade do tempo de trabalho e do posto de trabalho. No último caso, porque o cálculo dos indicadores tem por base o Inquérito Europeu sobre as Condições de Vida e de Trabalho, da responsabilidade da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho e cuja realização ocorre apenas de 5 em 5 anos (2005, 2010 e 2015).

⁵ Os dados estatísticos relativos aos salários reportam-se ao último ano disponível: 2010 no caso da Grécia e 2014 para os restantes países.

beneficiadas pelo fato dos empregos perdidos durante a crise serem maioritariamente maus empregos (salários de uma forma geral abaixo da média e pouco qualificados). Apesar disso, ambas as dimensões registam uma ligeira degradação, mais explícita na dimensão referente à qualidade dos salários.

Gráfico 1. Evolução do Índice Geral da Qualidade do Emprego (IGQE) e das dimensões entre 2007, 2010 e 2015, 21 países da UE⁶



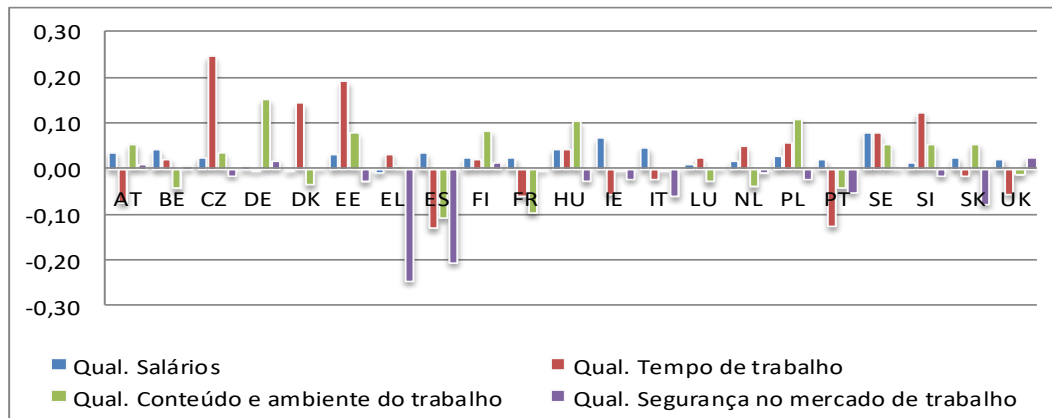
Fonte: Eurostat (2006, 2010, 2014), Eurofound (2005, 2010, 2015), OCDE (2007, 2010 e 2015)

A desagregação por país revela grandes diferenças da evolução no tempo das quatro dimensões e do IGQE.

Como se pode observar no Gráfico 2, a grande maioria dos países (18) regista degradação de qualidade em pelo menos uma dimensão do emprego de 2007 para 2015. Constituem exceção, não registando declínio em nenhuma delas, a Alemanha, a Finlândia e a Suécia. A Grécia, a França, a Irlanda, a Itália, a Eslováquia, a Holanda e o Reino Unido registam declínio em duas dimensões e Portugal e Espanha em três dimensões: tempo de trabalho, segurança no mercado de trabalho e conteúdo e meio-ambiente do trabalho.

⁶ Não foram analisados todos os países da UE por indisponibilidade de alguns indicadores desses países.

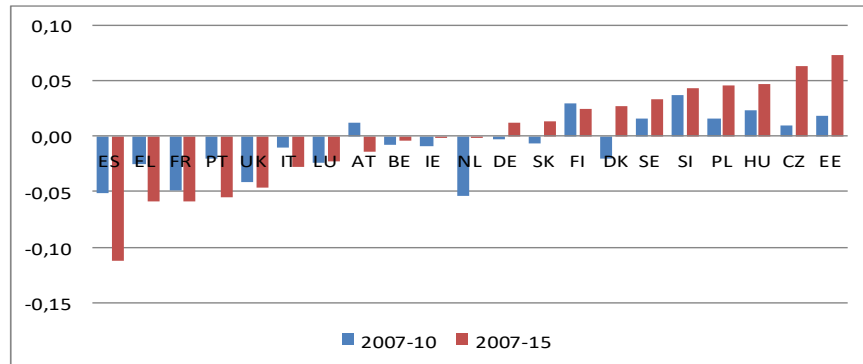
Gráfico 2. Evolução das dimensões da qualidade do emprego entre 2007 e 2015, 21 países da UE



Fonte: Eurostat (2006, 2014), Eurofound (2005, 2015), OCDE (2007, 2015)

No que se refere à evolução no tempo do IGQE nos diferentes países, faz-se notar a generalizada melhoria da qualidade do emprego nos países de regimes em transição e a sua degradação nos países do modelo mediterrânico e liberal (Gráfico 3). A Estónia, a República Checa, a Hungria e a Polónia registam uma melhoria de entre 0,07 e 0,05 no IGQE. Ao invés, o valor do índice da qualidade geral do emprego decresce em Espanha (-0,11), na Grécia e na França (-0,6) em Portugal e no Reino Unido (-0,05) e na Itália (-0,3).

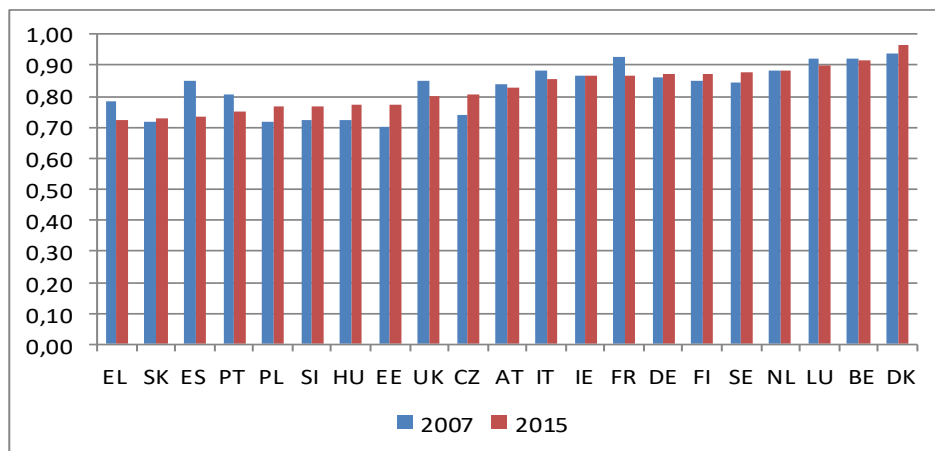
Gráfico 3. Mudanças no Índice Global da Qualidade do emprego de 2007 para 2010 e de 2007 para 2015



Fonte: Eurostat (2006, 2010, 2014), Eurofound (2005, 2010, 2015), OCDE (2007, 2010 e 2015)

O gráfico 4 posiciona os 21 países analisados no índice global da qualidade de emprego (IGQE) antes do início da crise financeira (2007) e 2015. Como se constata, nas melhores posições encontram-se os países do regime de emprego social-democrata e do modelo continental. O ranking é liderado pela Dinamarca (0,97), mas detêm também boa qualidade do emprego a Bélgica (0,92), o Luxemburgo (0,90), a Holanda (0,89) e a Suécia (0,88). Acima da média encontram-se ainda a Alemanha (0,87), a França (0,87), a Irlanda (0,86) e a Itália (0,86). Os restantes países posicionam-se abaixo da média, destacando-se a Grécia (0,73), a Eslováquia (0,73), Espanha (0,74) e Portugal (0,75) por registarem o menor IGQE.

Gráfico 4. Índice Global da Qualidade do Emprego Global em 2007 e 2015



Fonte: Eurostat (2006, 2010, 2014), Eurofound (2005, 2010, 2015), OCDE (2007, 2010 e 2015)

O impacto diferenciado da crise nos países analisados reflete-se na mudança da posição de alguns países no ranking do IGQE de 2007 para 2015⁷. Na sequência do que se acabou de referir, as alterações mais significativas operam-se entre os países mediterrânicos e os países da Europa de Leste. Assim, registam descidas significativas no ranking do IGQE a França (passa da 2^a para a 8^a posição), a Espanha (passa da 11^o para 19^a), a Grécia (passa da 15^a para a última posição) e Portugal que passa da 14^a posição para 18^a. Em contrapartida, melhoram a sua posição a generalidade dos países do Leste Europeu, com particular destaque da Estónia que sobe da penúltima posição em 2007 para a 14^a posição e da Hungria que regista uma subida de três posições (da 18^a para a 15^a).

Conclusão

A análise empírica do impacto da crise em algumas dimensões da qualidade do emprego revela uma degradação generalizada relativamente às diferentes dimensões e à grande maioria dos países. Constatou-se, no entanto, uma grande heterogeneidade da evolução da IGQE entre países, refletindo as características do modelo social, da intensidade do choque da crise e das características conjunturais e estruturais da economia e do mercado de trabalho.

Apesar de haver algumas mudanças de posição dos países no ranking do IGQE de 2007 para 2015, os países que detinham boa qualidade do emprego antes da crise continuam a detê-la. O inverso também é verdadeiro. No entanto, há uma evidente degradação da qualidade do emprego nos países da Europa Sul e uma tendência de melhoria significativa nos países designados em transição.

Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) no âmbito do Projecto UID/SOC/04521/2013 (SOCIUS-ISEG).

⁷ Os dados estatísticos relativos aos salários reportam-se ao último ano disponível: 2010 no caso da Grécia e 2014 para os restantes países.

Bibliografia

- Acemoglu, D. and Autor, D. H. (2010), “Skills, tasks and technology: Implications for employment and earnings”, NBER Working Paper No. 16082, The National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Autor, D. H., Katz, L. F. and Kearney, M. S., (2006), “The polarization of the U.S. labor market”, *The American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 96, No. 2, pp. 189–194.
- Autor, D. H. (2010), “The polarisation of job opportunities in the U.S. labor market: Implications for employment and earnings”, A paper jointly released by The Center for American Progress and The Hamilton Project.
- Autor, D. H. (2010), “The Polarization of Job Opportunities in the U S Labor Market: Implications for Employment and Earnings”, MIT Department of Economics and National Bureau of Economic Research.
- Beck, U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*, Londres: Sage.
- Bell, D. (1973), *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York: Basic Books.
- Braverman, H. (1977 [1974]), *Trabalho e Capital Monopolista*, Rio de Janeiro: Zahar.
- Castells, M. (2002), *A Sociedade em Rede*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), “Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Paris: OECD Publishing.
- Clark, A. E. (2005), “Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries”, IZA DP No. 1610, May 2005, acessado em 5 Junho de 2016:
<https://pdfs.semanticscholar.org/a63b/1fa69219f71fc249f82081c0a9ea258bb519.pdf>.
- Davoine, L.; Erhel, C.; Guergoat, M. 2008 “Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond”, in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 2 - 3, pp. 165–198.
- Drucker, P. (1993), *Post-Capitalist Society*, New York: Harper Collins.
- Erhel, C.; Guergoat-Larivière, M.; Leschke, J. e Watt, A. (2013), “Tendances de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative”, Document de travail, n161-2, Centre D'Études de L'Emploi.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Eurofound (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013), *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2014), *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015), *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2001), *Employment and Social Policies A Framework for Investing in Quality*, Brussels.
- Gallie, D. (Ed.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Garbarino, S.; Cuomo, G.; Chiorri C. e Magnavita, N. (2013), “Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit”, *BMJ Open*, Volume 3, Issue, 7, pp.1-12.
- Gazier Bernard, Catherine Spieser (dir.) (2013), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Rueil-Malmaison: Éditions Liaisons.

Guergoat-Larivière, M. et Marchand, O. (2012), “Définition et mesure de la qualité de l’emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes”, *Économie et Statistique*, N° 454, pp. 20-42, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hall P. A., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.

ILO - International Labour Organization (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*, ILO Manual, First edition, Geneva: ILO.

Kovács, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego*, Oeiras: Celta.

Kovács, I. (2014), “Transformações do contexto socioeconómico”, in Kovács, I. (coord.) *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra: Almedina;

Leschke, J. e Watt, A. (2008), “Job quality in Europe”, Working Paper 2008.07, ETUI-REHS.

Lyon, D. (1992), *A Sociedade da Informação*, Oeiras: Celta.

Masuda, Y. (1984), *La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-industrial*, Madrid: Fundesco-Tecnos.

OECD (2014), “How good is your job? Measuring and assessing job quality”, Chapter 3, *OECD Employment Outlook 2014*, Paris: OECD Publishing.

OECD (2015), “The Quality of Working Lives”, in *OECD Employment Outlook 2015*, Paris: OECD Publishing.

Piore, M. J. e Sabel, C. F. (1984), *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Books.

Rifkin, J., (1995), *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the New Post-Market Era*, New York: Jeremy P. Tacher, G.P. Putnam’s Sons.

Toffler, A. (1970), *Choque do Futuro*, Lisboa: Livros do Brasil.

Toffler, A. (1980), *A Terceira Vaga*, Lisboa: Livros do Brasil.

UNECE (2015), *Statistical Framework for Measuring Quality of Employment*, acesso em 23 Outubro de 2016: <http://www.unece.org>

Williams, C. C. (2007), *Rethinking the Future of Work - Directions and Visions*, New York: Palgrave Macmillan.

Fontes estatísticas

Eurofound: Inquérito europeu sobre as condições de trabalho (EWCS) 2005, 2010 e 2015.

Eurostat: Inquérito da União Europeia sobre as forças de trabalho (LFS), base de dados *online*.

OCDE: Base de dados sobre a qualidade do emprego.