



Espacio Abierto  
ISSN: 1315-0006  
eabierto.revista@gmail.com  
Universidad del Zulia  
Venezuela

A. Branchi, Bruna  
Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho  
decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira  
Espacio Abierto, vol. 26, núm. 4, 2017, Outubro-, pp. 131-160  
Universidad del Zulia  
Venezuela

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12264368008>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais informações do artigo
- ▶ Site da revista em redalyc.org



# espacio abierto

Cuaderno Venezolano de Sociología



## En foco: Variaciones sobre el tema de la Juventud y la Violencia

Auspiciada por la International Sociological Association (ISA),  
la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)  
y la Asociación Venezolana de Sociología (AVS)

Vol.26  
Octubre – Diciembre  
2017

4



# Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira.

*Bruna A. Branchi\**

---

## Resumen

En este trabajo se encuentra la propuesta de un índice multidimensional de trabajo decente. Este concepto fue elaborado por la Organización Internacional del Trabajo para promover la justicia social en un contexto de transformaciones productivas que conduce a una precarización creciente de las relaciones laborales. El índice propuesto sintetiza temas que caracterizan la dignidad del empleo: oportunidad de empleo, calidad del empleo y derechos do trabajador. Además de la discusión metodológica, el índice fue aplicado en el estudio mercado de trabajo brasileño en 2004, 2009 y 2014. El estudio permite evidenciar los puntos fuertes de un indicador multidimensional que a través de la síntesis de varios elementos facilita acompañar la evolución del trabajo decente, en una comparación intertemporal y entre regiones. La posibilidad de dividir el índice propuesto en sus componentes permite también profundizar el análisis, identificando peculiaridades locales. En síntesis, es un índice que podría ser de ayuda en el seguimiento de la aplicación de políticas destinadas a mejorar la “dignidad” del trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo decente; índice multidimensional; mercado de trabajo; calidad del empleo; regiones brasileñas.

Recibido: – 2017 / Aceptado: 09-08-2017

\* Pontificia Universidade Católica de Campinas. São Paulo, Brasil.  
Email: bruna.branchi@puc-campinas.edu.br bbranchi.2005@gmail.com

# Quality of the work: a proposal of index of decent work and his implications to the Units the Brazilian Federation.

---

## Abstract

The main purpose of this paper is to suggest a multidimensional index of decent work. This concept was developed by the International Labor Organization to foster social justice in a world characterized by production transformations that lead to growing instability in labor relations. The proposed index synthetizes some elements that define the concept of decent work, that is: working opportunity, quality of work and workers' rights. After discussing its methodological aspects, the proposed index was calculated to study the Brazilian labor market in 2004, 2009 and 2014. The study highlights the positive aspects of a multidimensional index that, by synthetizing different elements, makes possible to follow the changes in the labor market, through an intertemporal comparison as well as a geographical comparison. Having the possibility of decomposing the proposed index into its components items means that it allows a deep study, by focusing on local peculiarities. In other word, this index could be a useful tool for monitoring the effect of public policies aimed to foster decent work.

**Keywords:** Decent work; multidimensional index; labor market; quality of employment; Brazilian regions.

## Introdução

A partir dos anos 90 as transformações produtivas ocorridas com a globalização dos mercados, a adoção de políticas neoliberais por parte de diferentes governos e as mudanças tecnológicas tiveram impactos profundos no mercado de trabalho, notadamente o aumento de desemprego, precarização e informalidade. Foi neste contexto histórico que começou a ser delineado e discutido o conceito de trabalho decente (ou digno, tradução do termo inglês *decent work*) uma vez constatado que o crescimento econômico não é suficiente para reduzir a pobreza e a desigualdade social (OIT, 2006; Farné, 2012; Baltar, 2013).

*O conceito designa um trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias (Proni e Rocha, 2010, p. 13).*

Em outras palavras, o conceito de trabalho decente acolhe diferentes aspectos do trabalho produtivo além da remuneração adequada, aspectos que estão relacionados à proteção social, segurança no ambiente de trabalho, liberdade de organização e aspectos de igualdade de gênero e raça no que diz respeito a oportunidades e tratamento no mercado de trabalho (Proni, 2013).

Na XVI Reunião Regional dos Estados Americanos membros da OIT em Brasília em 2006 a Organização Internacional do Trabalho divulgou o Informe do Diretor Geral “Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015”. Neste texto, após apresentar os principais desafios e identificar os objetivos de uma estratégia hemisférica para geração de trabalho decente na região, são ilustradas políticas gerais e específicas que visam promover a geração de trabalho decente.

Entre as políticas gerais encontram-se aquelas que promovem o crescimento econômico promotor de emprego, aquelas que favorecem o respeito dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, além de políticas específicas que promovem a igualdade de gênero ou a redução do trabalho infantil.

As discussões na OIT norteiam as ações dos Estados membros. No caso do Brasil foram absorvidas na Agenda Nacional do Trabalho Decente (MTE, 2006) e foram sintetizadas em três prioridades:

- a. Geração de mais empregos com igualdade de oportunidades e tratamento;
- b. Erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil;
- c. Fortalecimento do diálogo entre Governo, Empresa e Sindicato.

A partir dessas prioridades foram definidas as linhas de ação e os resultados esperados. Em seguida foi formulado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (MTE, 2010).

Divulgado como agenda de trabalho, e portanto elaborado com ênfase operativa, este conceito traz consigo a necessidade de avaliar tanto os déficits de trabalho decente quanto os efeitos das políticas implementadas, ou seja os avanços par alcançar os objetivos de trabalho decente. Este viés estimulou na OIT a elaboração de estudos para identificar os indicadores mais apropriados para monitorar as ações de promoção do trabalho decente.

Sempre que se estuda um fenômeno social há uma discussão que deve estar presente na escolha entre análise qualitativa e análise quantitativa (Herculano, 2000). A primeira permite maior flexibilidade descritiva, porém sofre pelo maior grau de subjetividade e discricionariedade. A segunda, potencialmente menos subjetiva, é geralmente limitada pela disponibilidade de informações coletadas com regularidade e/ou coletadas para atender as exigências da pesquisa, sendo na maioria das vezes medidas aproximadas da característica que se deseja estudar.

Mesmo que os dois métodos sejam normalmente apresentados como antagônico, nada impede que sejam usados em conjunto. Porém, uma vez escolhida a análise quantitativa surge um problema adicional, especialmente quando se trata de fenômenos complexos: o trade off entre um conjunto de indicadores, ou *dashboard*, e uma medida sintética, ou índice.

A primeira opção, que é a mesma seguida pela OIT no caso das análises oficiais dos déficits de trabalho decente, perde em termos de capacidade de impacto dos resultados divulgados, mas ganha no aspecto da flexibilidade, permitindo maior adesão às peculiaridades do fenômeno estudado. As pesquisas que foram aplicadas aos países da América Latina e ao Brasil (Diéguez e Leite, 2014; Guimarães, 2012; Berg e Ribeiro, 2010; Guimarães e Berg, 2010, CEPAL/PNUD/OIT, 2008), por exemplo, tratavam da escolha de indicadores descritivos do mercado de trabalho local e da qualidade da informação obtida.

No estudo CEPAL/PNUD/OIT (2008: 48), por exemplo, são elencados os indicadores de trabalho decente usado para avaliar os avanços no Brasil entre 1990 e 2006.

No cerne desta metodologia foram desenvolvidos indicadores que se agrupam sob as dez dimensões fundamentais do trabalho decente: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; combinação entre trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores (Ribeiro e Berg, 2010: 174).

Ribeiro e Berg (2010), usando as bases de dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho (MTE), além de outras fontes, mediram as tendências desses indicadores entre 1992 e 2008.

Um estudo por Unidades da Federação foi realizado por Guimarães (2012), com uma cobertura até o fim da primeira década de 2000.

Mas para monitorar o trabalho decente são escassas as propostas de índices sintéticos. O estudo pioneiro foi desenvolvido por Godfrey em 2006, única proposta de um índice de trabalho decente numa coletânea de diferentes estudos internacionais (Ghai, 2006). Este autor destaca a necessidade de divulgar medidas sintéticas – índices – de trabalho decente que possam ser usados nas comparações internacionais e intertemporais. Tal índice deveria gozar de dois atributos: a simplicidade para facilitar a compreensão do fenômeno aos não-especialistas e a disponibilidade de dados fácil e rápida, para poder ser usado em modo efetivo na formulação de políticas. O índice proposto por Godfrey capturava somente os aspectos monetários do trabalho, mesmo reconhecendo a relevância de variáveis não monetárias. As duas variáveis eram salário real e trabalhadores remunerados, e o índice era obtido multiplicando o índice de salário real pela porcentagem de trabalhadores remunerados. O aspecto favorável desta proposta está na disponibilidade dos dados, com

pouco atraso e em escala internacional. O elemento negativo está na excessiva limitação das dimensões de trabalho decente consideradas.

Para o Brasil em 2007 por Paulino, Vilmar e Baltar publicaram um texto descrevendo uma proposta de índice de trabalho decente, mas que não foi sucessivamente implementada. Desta proposta vale lembrar a discussão relacionada ao problema da ponderação que também deve ser enfrentado quando for adotada uma metodologia parecida ao do IDH para medir o trabalho decente.

Uma proposta de índice de trabalho decente focada nos jovens de idade entre 16 e 29 anos foi elaborada por Picanço (2015). O índice sugerido tem duas componentes principais: o índice de proteção social composto pelas variáveis posição na ocupação, carteira de trabalho assinada, contribuição para previdência social, duração da jornada de trabalho e recebimento de auxílios moradias, transporte, etc.; e a renda do trabalho principal.

Aplicando um procedimento inspirado no IDH, Millian (2017) calculou um índice síntese de trabalho decente para as regiões metropolitanas brasileiras em 2005 e 2014. Utilizando os microdados das PNADs o autor identificou 4 dimensões, sendo elas: emprego, segurança social, direitos no trabalho e diálogo social. Para cada dimensão foram coletadas informações sobre alguns indicadores, que variavam do mínimo de um ao máximo de três, por um total de 7 variáveis. O estudo permitiu uma avaliação das transformações dos mercados de trabalho locais, apontando a componente responsável pelos avanços e as causas dos atrasos.

O presente artigo, seguindo uma abordagem quantitativa, de contém uma proposta de metodologia de um índice de trabalho decente multidimensional e sua aplicação ao mercado de trabalho dos estados brasileiros nos anos de 2004, 2009 e 2014.

## **Uma síntese das tendências gerais do mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2014**

Ao longo da década de 2004-2014 a economia brasileira cresceu em média 3,7% ao ano. No primeiro período (2004-2008) a taxa anual de variação real do PIB foi de 4,8%. Após um leve recuo (-0,13%) em 2009 o País voltou a crescer, mesmo que a um ritmo inferior (3,4% ao ano) entre 2010 e 2014 (Ipeadata, 2017). A recessão mais profunda que caracteriza o corrente cenário conjuntural brasileiro foi registrada a partir do ano seguinte ao período estudado. Em síntese, portanto, a economia brasileira entre 2004 e 2014 registrou boas taxas de crescimento econômico. De acordo com o DIEESE “É nítida, ao longo da década passada, a correlação entre crescimento do PIB e expansão dos empregos” (2012: 11).

O quadro macroeconômico favorável, mesmo a frente da crise internacional de 2008, fez com que o mercado de trabalho brasileiro continuasse registrando avanços na formalização das relações trabalhistas e diminuição da taxa de desocupação, principalmente como consequência da contração da desocupação feminina (Ipeadata, 2017).

Entre as condições satisfatórias de um posto de trabalho, temos a garantia de uma renda que atenda às necessidades do trabalhador e, por extensão, da sua família. Nesta década houve uma recuperação da renda do trabalho, porém mantendo as diferenças de acordo com o sexo e raça/cor dos trabalhadores, como será detalhado sucessivamente.

Em síntese, neste período de crescimento econômico o mercado de trabalho brasileiro se beneficiou de ações de políticas públicas que estimularam a formalização das relações trabalhistas, a fiscalização e combate ao trabalho infantil, a recuperação do poder de compra do salário mínimo, entre outras (DIEESE, 2015). Mas não foram superados alguns gargalos quais qualificação da força de trabalho, desigualdade de gênero e raça/cor. Por exemplo, a diferença nas remunerações médias por sexo mostra uma tendência declinante: em 2004 em média uma mulher recebia pouco mais de 63% da remuneração masculina aumentando para 71% em 2014 (de acordo com os dados da PNAD). O recorte por raça/cor, mesmo com uma tendência parecida, evidencia diferenças de rendimentos maiores, com a renda média dos que se declaram pretos e pardos que não alcançam o 60% da remuneração dos brancos nem em 2014 (PNAD).

É neste contexto que foi aplicado o índice de trabalho decente proposto, visando colaborar na qualificação dos avanços registrados no mercado de trabalho brasileiro.

## **A metodologia do índice de trabalho decente (ITD) proposto**

A sugestão de elaboração de um índice sintético de trabalho decente surge da necessidade de identificar uma medida simples e, ao mesmo tempo, abrangente de múltiplas variáveis que permitam avaliar os avanços registrados no mercado de trabalho brasileiro de acordo com o conceito de trabalho digno.

Todas as variáveis usadas foram elaboradas a partir dos microdados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) através do software SPSS. Do conjunto de dados disponíveis foram selecionados os indivíduos para os quais estavam disponíveis todas as informações pedidas, excluindo por exemplo aqueles sem informações sobre raça ou cor, etc.

Estas variáveis foram computadas para cada Unidade da Federação brasileira (UF), incluindo o Distrito Federal, e para o Brasil, nos anos de 2004, 2009 e 2014.

Todas as informações foram coletadas para os indivíduos com idade entre 14 e 90 anos. De acordo com a legislação brasileira os jovens, a partir de 14 anos, podem trabalhar com base no contrato de “Menor aprendiz”. O limite superior foi escolhido, arbitrariamente, com o objetivo de excluir os indivíduos que na pesquisa declaravam-se ocupados com idade que chegava até 120 anos.

Dentre os objetivos da agenda de trabalho decente da OIT, absorvida pelo governo brasileiro, há a promoção da igualdade de gênero e raça/cor. Nesta primeira versão do ITD foram calculados os diferenciais de rendimentos por sexo e raça/cor. Para tanto, foram construídos dois grupos de acordo com a raça/cor declarada: o grupo “branco” que inclui os indivíduos que na PNAD se autodeclaram branco ou amarelo; o grupo “não branco” que

compreende os restantes indivíduos, incluindo preto, pardo e indígena, de acordo com as categoria disponíveis na pesquisa.

Na construção do ITD as variáveis escolhidas foram classificadas em 3 grupos:

1. Oportunidades de trabalho: neste grupo encontram-se duas variáveis que visam qualificar o ambiente do mercado de trabalho, seguindo as variáveis escolhidas no estudo da CEPAL/PNUD/OIT (2008), sendo elas a taxa de participação e a taxa de desocupação. Um aumento da primeira identifica a maior disponibilidade de participar do mercado de trabalho, tanto como ocupado ou em busca de trabalho. Um aumento da segunda implica uma piora da qualidade do mercado de trabalho e maiores obstáculo a uma inserção produtiva.
2. Qualidade do trabalho: esta componente visa capturar algumas características relevantes associadas a um trabalho digno, quais: remuneração adequada, conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, proteção social e representatividade. As variáveis escolhidas sintetizam alguma das componentes destas características. Em particular um objetivo de agenda de trabalho decente é a promoção de rendimentos adequados, aqui medida através da redução da proporção de trabalhadores ocupados que recebem menos do salário mínimo fixado pelo governo federal. A conciliação da vida pessoal e profissional pode ser sintetizada por uma variável associada à média das horas trabalhadas por semana, acreditando que um indicador favorável às condições de trabalho decente é a redução da proporção de trabalhadores que uma intensa semana (com mais de 44 horas). A qualidade do emprego está também associada às garantias disponíveis e neste sentido foi possível usar a taxa de formalidade, já que o trabalhador que contribui para a previdência social, seja como empregado ou como autônomo poderá contar com um amparo nos momentos de doença, afastamento do trabalho ou na velhice. Enfim na agenda de trabalho decente destaca-se a importância do diálogo social que aqui, pelo menos em parte, é medido através da taxa de sindicalização.
3. Direitos: aqui foram incluídos aspectos de igualdade de condições para todos os trabalhadores e o tema da erradicação do trabalho infantil. A igualdade de tratamento no trabalho é sintetizada com dois indicadores: diferencial de renda monetária de acordo com o sexo do trabalhador e de acordo com a raça/cor declarada. A medida que a renda recebida pelas mulheres, como proporção da renda masculina, aumenta podemos inferir alguma melhora em direção à igualdade de gênero. Em modo análogo o aumento da renda recebida pelos trabalhadores classificados como “não brancos”, em relação à renda do grupo declarado “branco”.

As três componentes do ITD, e as respectivas variáveis selecionadas, encontram-se detalhadas no quadro 1.

**Quadro 1 – Variáveis selecionadas para determinar o ITD.**

Componente	Variáveis	Definição	Impacto no ITD
Oportunidades de Trabalho (OT)	A – Taxa de participação	Percentual da PEA <sup>1</sup> em relação à PIA <sup>2</sup>	Positivo
	B – Taxa de desocupação	Percentual de pessoas desocupadas em relação à PEA	Negativo
	C – Proporção de trabalhadores com renda insuficiente	Proporção de pessoas ocupadas que recebem menos de um salário mínimo	Negativo
Qualidade do Trabalho (QT)	D – Proporção de trabalhadores com mais de 44 horas semanais	Proporção de ocupados com uma jornada semanal média acima de 44 horas, considerando-se todos os trabalhos	Negativo
	E – Taxa de formalidade	Proporção de ocupados que contribuem para a previdência social	Positivo
	F – Taxa de sindicalização	Proporção de ocupados que estão associados a um sindicato	Positivo
Direitos (DIR)	G – Diferencial de renda por sexo	Rendimento de trabalho ganhos pelas mulheres, como proporção do rendimento dos homens	Positivo
	H – Diferencial de renda por raça/cor	Rendimento de trabalho ganhos pelos ocupados do grupo Não Branco, como proporção do rendimento do grupo Branco	Positivo
	I – Trabalho infantil	Proporção de jovens com idade entre 10 e menos que 14 anos ocupados	Negativo

## Notas:

1 PEA ou População Economicamente Ativa é definida como a população em idade ativa que está inserida no mercado de trabalho (ocupada) somada à população que está procurando se inserir no mercado (desocupada).

2 PIA ou População em Idade Ativa é composta por todos os indivíduos (ativos e não ativos em termos econômicos) com mais de 14 anos.

As variáveis foram então normalizadas, ou seja, transformadas em variáveis cujo valor oscila entre 0 (pior contribuição ao trabalho decente) e 1 (máxima contribuição). Lembrando que o impacto de cada variável pode ser positivo ou negativo no ITD, a normalização foi aplicada de acordo com as seguintes fórmulas:

A) Variáveis com impacto positivo no ITD:

$$\text{valor normalizado} = \frac{\text{Valor Observado} - \text{Valor Mínimo}}{\text{Valor Máximo} - \text{Valor Mínimo}}$$

O valor normalizado se aproxima ao valor máximo (1) quanto maior o valor observado.

B) Variáveis com impacto negativo no ITD

$$\text{valor normalizado} = \frac{\text{Valor Máximo} - \text{Valor Observado}}{\text{Valor Máximo} - \text{Valor Mínimo}}$$

Neste caso, o valor normalizado se aproxima ao valor máximo quanto menor for o valor observado, portanto minimizando o impacto da variável no trabalho decente.

A escolha dos valores máximo e mínimo usados na normalização permitiu elaborar dois ITD:

- No primeiro foram usados os valores máximo e mínimo de cada variável registrados nos 3 anos de análise (ITD versão 1) (Ver anexo 1);
- No segundo (ITD versão 2 – Anexo 2) foram determinados valores mínimo e máximo de acordo com os objetivos de trabalho decente. Em particular no caso da variável “C – Proporção de trabalhadores com renda insuficiente” foi fixado o valor mínimo em zero, deixando o máximo igual ao valor máximo observado no período, acreditando que o objetivo de uma política de trabalho decente seja garantir uma renda adequada a todos os trabalhadores. A mesma escolha foi aplicada às variáveis “D – Proporção de trabalhadores com mais de 44 horas semanais” e “I – Trabalho infantil”.

Foi definido o valor máximo igual a 1 (ou 100%), mantendo o mínimo igual ao valor observado no intervalo estudado, para as variáveis “E – Taxa de formalidade”, “F – Taxa de sindicalização” e as duas relacionadas à desigualdade de renda.

Então foi possível calcular um número índice para cada componente do trabalho decente, como média aritmética das variáveis normalizadas e, sucessivamente, os índices parciais foram usados no cálculo do ITD. A escolha de atribuir um peso igual a cada variável reflete a opinião que todas as variáveis escolhidas são igualmente relevantes para delinear a qualidade do mercado de trabalho (Marull, 2012:189).

$$IOT = \text{índice das oportunidades de trabalho} = \frac{A + B}{2}$$

$$IQT = \text{índice da qualidade do trabalho} = \frac{C + D + E + F}{4}$$

$$IDIR = \text{índice dos direitos} = \frac{G + H + I}{3}$$

$$ITD = \frac{IOT + IQT + IDIR}{3}$$

Os resultados obtidos serão comentados tendo presentes as seguintes faixas de valores:

0 – 0,25: Muito baixo

0,25 – 0,50: Baixo

0,50 – 0,75: Médio

0,75 – 1: Bom

#### Uma aplicação do Índice de Trabalho Decente (ITD)

Se as condições de trabalho digno são, de acordo com a OIT, elementos fundamentais para garantir melhores relações sociais, os avanços registrados nesta década no Brasil devem ser vistos como contribuições positivas nesta direção. Para poder qualificar tanto estas mudanças quanto a posição do Brasil na criação de condições de trabalho digno foi calculado o ITD nos três anos: 2004, 2009 e 2014, assim como os índices parciais. De acordo com os resultados apresentados na tabela 1 e como era de se esperar pela análise da seção anterior, o ITD brasileiro melhorou na década, permanecendo em patamares médios, sem superar 0,6 numa escala de 0 – 1, passando de uma faixa de valores baixa para média nas diferentes formulações (tabela 1). Em geral todos os índices parciais melhoraram. Na versão 2 do ITD o uso de limites extremos mais amplos daqueles registrados na pesquisa, mas coerentes com as políticas de estímulos ao trabalho decente, mantém o ITD brasileiro ainda na faixa baixa. Ou seja, comparando as duas versões do ITD resultam evidentes os avanços em direção a melhores condições no mercado de trabalho, mas também que há ainda muito a ser feito. A componente parcial Qualidade do Trabalho é aquela que se destaca se for considerada a primeira versão do ITD e as Oportunidades do Trabalho no caso da segunda versão. O IOT permanece igual nas duas versões não tendo sofrido mudanças nos valores extremos na fase de normalização das variáveis.

**Tabela 1: Índice de trabalho decente e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

	ITD_versão 1			ITD_versão 2		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
<b>ITD</b>	<b>0,434</b>	<b>0,511</b>	<b>0,567</b>	<b>0,372</b>	<b>0,435</b>	<b>0,483</b>
IOT	0,557	0,583	0,593	0,557	0,583	0,593
IQT	0,473	0,552	0,631	0,297	0,352	0,413
IDIR	0,273	0,399	0,477	0,263	0,371	0,442

Fonte: Microdados das PNADs. Elaboração própria.

Ao longo do artigo será dada preferência à primeira versão do ITD. No anexo encontram-se os resultados calculados com a duas metodologias para o Brasil e suas UF.

Os resultados do ITD brasileiro refletem as limitadas melhorias na IOT devidas aos avanços na redução da desocupação (com impacto positivo nas oportunidades de trabalho) e na redução da taxa de participação (que afeta negativamente este índice parcial) (Tabela 2).

**Tabela 2: IOT e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	2004	2009	2014
<b>IOT</b>	<b>0,557</b>	<b>0,583</b>	<b>0,593</b>
A - Taxa de participação (%)	67,46	67,41	65,47
B - Taxa de desocupação (%)	8,92	8,30	6,91

Fonte: Microdados das PNADs. Elaboração própria.

A qualidade do trabalho foi alavancada pelos avanços na formalização das relações laborais, superando o patamar de 60%, da menor incidência de jornada de trabalho exaustiva e de renda abaixo do limite legal de um salário mínimo. Seguindo as tendências globais, mesmo neste ambiente favorável ao empregado continuou a encolher a representatividade sindical (Tabela 3).

**Tabela 3: IQT e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	2004	2009	2014
<b>IQT</b>	<b>0,473</b>	<b>0,552</b>	<b>0,631</b>
C - Proporção de trabalhadores com renda insuficiente (%)	40,25	40,38	35,59
D - Proporção de trabalhadores com mais de 44 horas semanais (%)	35,97	29,53	24,54
E - Taxa de formalidade (%)	47,04	54,00	61,48
F - Taxa de sindicalização (%)	18,22	17,90	16,71

Fonte: Microdados das PNADs. Elaboração própria.

A dimensão que apresenta maiores déficit de trabalho decente está relacionada com o direito de igualdade de tratamento no trabalho (tabela 4). O índice parcial relativo a esta dimensão teve um impulso favorável resultante da contração da taxa de trabalho infantil. Mas os avanços tímidos continuam mantendo diferenciais de rendimentos elevados. Em 2014 as mulheres continuavam recebendo em média 71% dos rendimentos masculinos. Pior ainda é o resultado quando se considera o recorte de raça/cor: em 2004 o grupo “não branco” recebia 51% dos rendimentos dos “brancos”; em 10 anos o aumento foi de meros 7 p.p..

**Tabela 4: IDIR e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	2004	2009	2014
<b>IDIR</b>	<b>0,273</b>	<b>0,399</b>	<b>0,477</b>
G – Diferencial de renda por sexo (%)	63,51	66,37	70,99
H - Diferencial de renda por raça/cor (%)	51,02	56,87	58,06
I – Trabalho infantil (%)	8,48	5,68	3,90

Fonte: Elaboração própria.

### Análise do Índice de Trabalho Decente (ITD) estadual

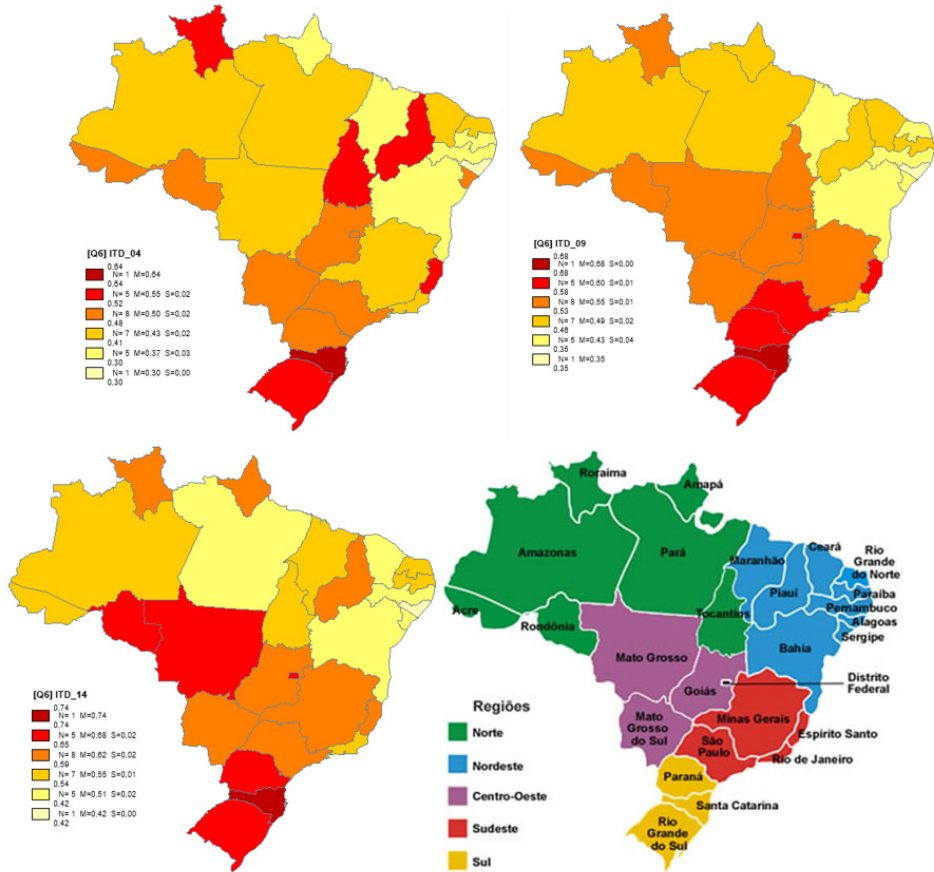
A dimensão do Brasil e as peculiaridades dos mercados de trabalho locais ressaltam a utilidade de desagregar geograficamente o ITD. Para facilitar esta análise optamos para uma apresentação cartográfica dos resultados (deixando no Anexo as tabelas detalhadas). Os gráficos foram elaborados com o programa computacional Philcarto elaborado por Wainez (2016). A legenda de cada figura identifica seis grupos de UF (Q6) que correspondem aos estados onde a variável (índice) considerada está incluída nos intervalos limitados pelos seguintes valores:

0%	5%	25%	50%	75%	95%	100%
mínimo	P <sub>5</sub>	Q <sub>1</sub>	Q <sub>2</sub>	Q <sub>3</sub>	P <sub>95</sub>	máximo

Nota: P<sub>i</sub> = i-ésimo percentil

Q<sub>i</sub> = i-ésimo quartil

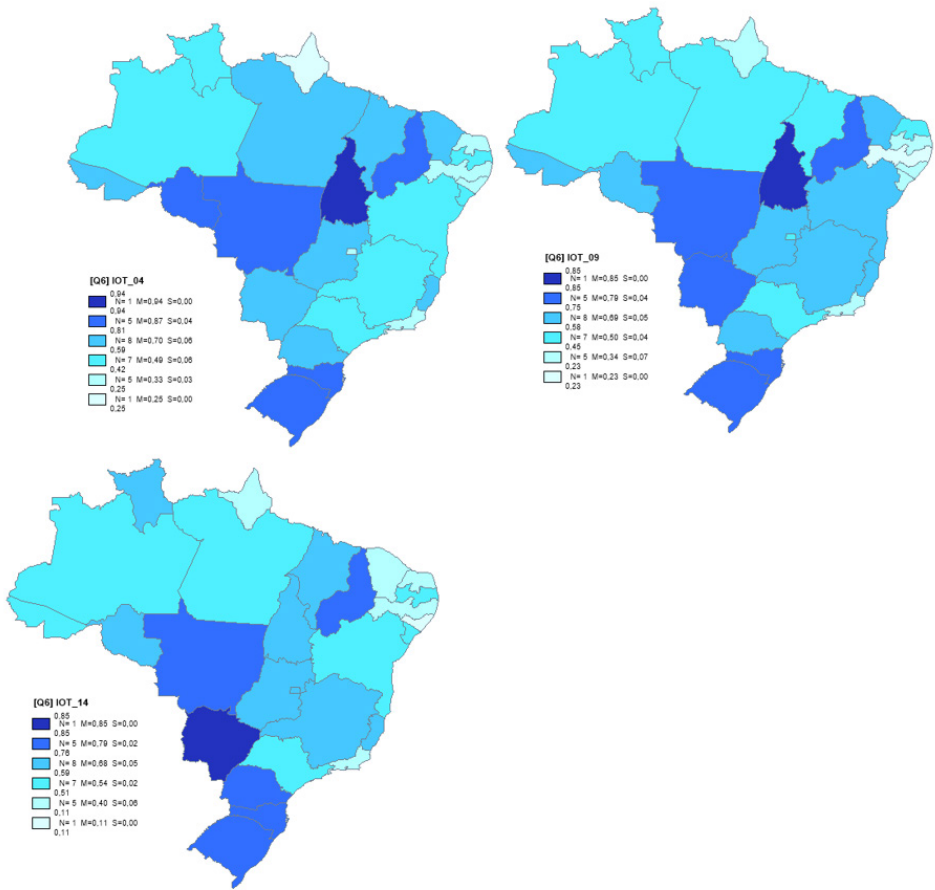
A representação gráfica facilita a visualização das diferenças regionais e estaduais nas condições de trabalho digno e confirma o quadro de um mercado de trabalho que continua geograficamente segmentado onde, em termos gerais, o valor do ITD diminui à medida que se observam as UF mais ao Norte do País (Figura 1 e tabela A1). Os estados da Região Nordeste permaneceram, em média, com os menores valores do índice. Uma exceção é o estado do Piauí que, desde 2004, se destaca dos restantes da Região Nordeste, mantendo-se em patamar acima da média nacional.



**Figura 1 – Índice de Trabalho Decente (ITD) estadual, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

Fonte: Elaboração própria. Mapas elaborados com Philcarto. Mapa político do Brasil disponível em <http://www.jetdicas.com/wp-content/uploads/2012/12/20150224-mapas-do-brasil-politico.gif>

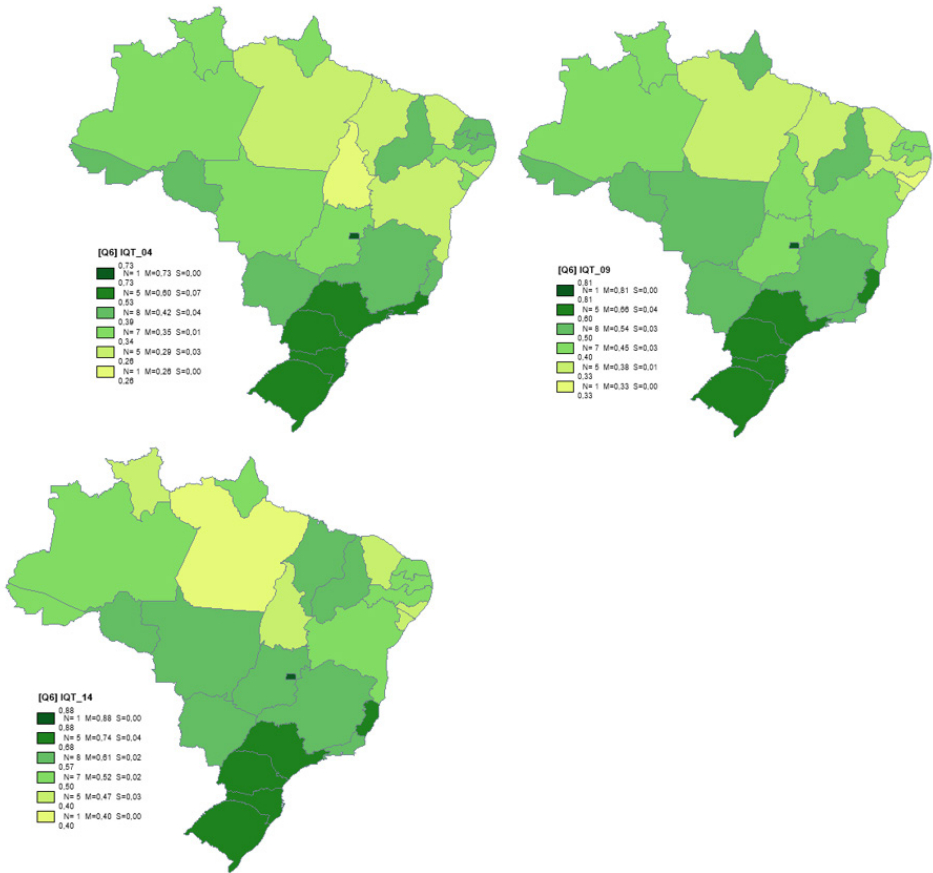
A figura 1 permite destacar os progressos da região Centro-Oeste nesta década, avanços que podem ser atribuídos às melhoras das já boas oportunidades de trabalho (figura 2 e tabela A2). Os valores do IOT desta região encontram-se na faixa de valores mais elevada resultado imputável às oportunidades de inserção no mercado de trabalho ligadas ao agronegócio.



**Figura 2 – Índice de Oportunidades de Trabalho (IOT) estadual, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

Fonte: Elaboração própria. Mapas elaborados com Philcarto.

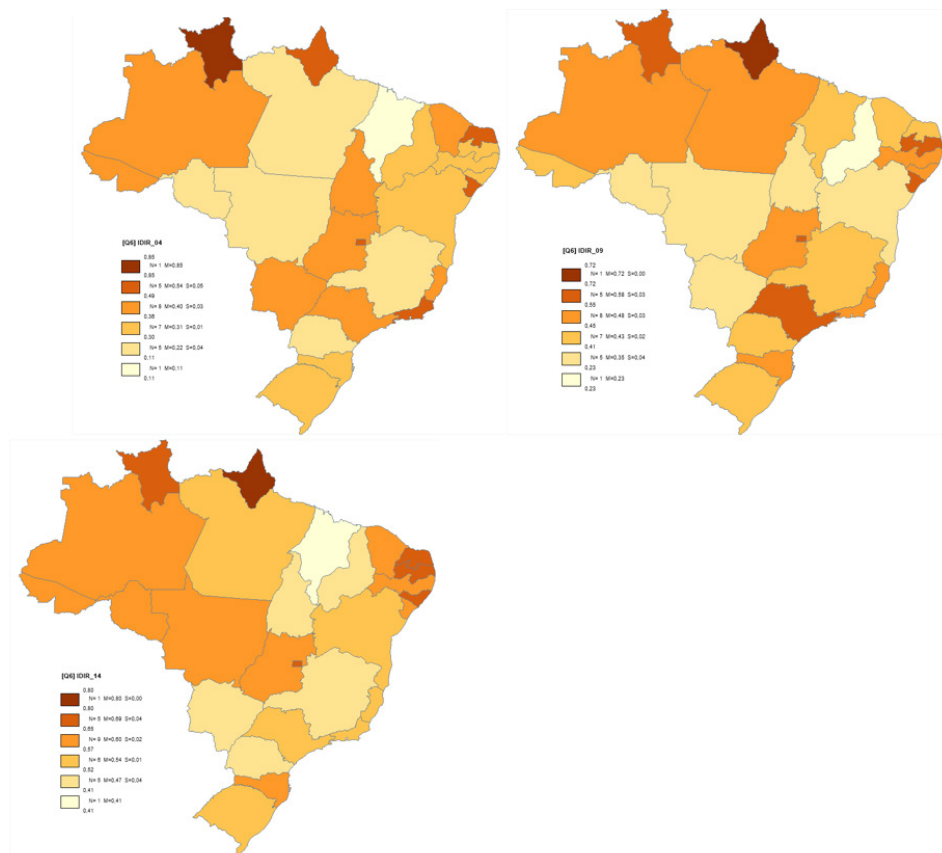
Os baixos valores do ITD no Nordeste brasileiro têm na componente IQT a principal explicação (Figura 3). Os dados desagregados usados na construção do índice evidenciam como nesta região há, em média, baixas remunerações, longas semanas de trabalho e baixa taxa de formalização das relações trabalhistas, ou seja uma prevalência de fatores de baixa qualidade do trabalho.



**Figura 3 – Índice da Qualidade do Trabalho (IQT) estadual, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

Fonte: Elaboração própria. Mapas elaborados com Philcarto.

O mercado de trabalho desta região, por outro lado, tem na componente dos direitos os melhores resultados relativos. A figura 4, que sintetiza a evolução do IDIR delinea um quadro mais complexo e diferente dos gráficos anteriores. Esta resulta ser a dimensão mais fraca do mercado de trabalho das regiões Sul e Sudeste.



**Figura 4 – Índice dos Direitos (IDIR) estadual, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

Fonte: Elaboração própria. Mapas elaborados com Philcarto.

Para uma análise mais detalhada do mercado de trabalho estadual foram comparadas as duas Unidades da Federação (UF) que, nos três anos estudados, tiveram o pior e o melhor ITD: Alagoas e Santa Catarina, respectivamente (tabelas 5 e 6).

Quando for analisado o desempenho de Alagoas através dos índices parciais deve ser evidenciado que IOT não só ficou abaixo da média brasileira mas piorou no período, em clara contra tendência. A piora relativa das oportunidades de trabalho, que delineiam o pano de fundo necessário para discutir a qualidade do mercado de trabalho local, é imputável principalmente à crescente taxa de desocupação estadual enquanto que, em média, no Brasil estava diminuindo. Os baixos valores do IQT são devidos à elevada presença de

trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo legal, mantendo-se acima de 60%. As melhoras provêm principalmente da redução da proporção de trabalhadores com extensa semana de trabalho e ad aumento dos trabalhadores formais. A componente relacionada aos direitos se manteve para Alagoas acima da média brasileira devido aos baixos diferenciais de renda por sexo e raça/cor desta UF e à forte contração do trabalho infantil: 10,6% em 2004 (quase dois p.p. acima da média) para 3,8% (na média brasileira).

**Tabela 5: ITD e suas componentes – Alagoas, Santa Catarina e Brasil em 2004, 2009 e 2014**

		IOT	IQET	IDIR	ITD
2004	AL	0,317	0,265	0,326	0,303
	SC	0,895	0,706	0,329	0,643
	<b>Brasil</b>	<b>0,557</b>	<b>0,473</b>	<b>0,273</b>	<b>0,434</b>
2009	AL	0,263	0,334	0,454	0,350
	SC	0,850	0,730	0,457	0,679
	<b>Brasil</b>	<b>0,583</b>	<b>0,552</b>	<b>0,399</b>	<b>0,511</b>
2014	AL	0,114	0,484	0,658	0,419
	SC	0,830	0,794	0,596	0,740
	<b>Brasil</b>	<b>0,593</b>	<b>0,631</b>	<b>0,477</b>	<b>0,567</b>

Fonte: Microdados das PNADs. Elaboração própria.

**Tabela 6: Elementos de mercado de trabalho em Alagoas, Santa Catarina e Brasil em 2004, 2009 e 2014**

		Taxa de Participação	Taxa de desocupação	Proporção com longa semana		Taxa de formalidade	Taxa de sindicalização	Diferencial		
				Proporção com renda insuficiente	de			renda por sexo	renda por raça/cor	Trabalho infantil
2004	AL	59,4	9,5	69,3	36,6	32,5	15,7	70,3	54,9	10,6
	SC	72,6	4,4	25,6	34,2	60,8	27,8	56,5	66,5	10,5
	<b>Brasil</b>	<b>67,5</b>	<b>8,9</b>	<b>40,3</b>	<b>36,0</b>	<b>47,0</b>	<b>18,2</b>	<b>63,5</b>	<b>51,0</b>	<b>8,5</b>
2009	AL	58,5	10,2	68,6	31,4	40,1	14,9	81,3	53,3	7,4
	SC	72,4	5,3	24,4	30,2	70,3	22,7	58,2	70,7	6,2
	<b>Brasil</b>	<b>67,4</b>	<b>8,3</b>	<b>40,4</b>	<b>29,5</b>	<b>54,0</b>	<b>17,9</b>	<b>66,4</b>	<b>56,9</b>	<b>5,7</b>
2014	AL	55,5	11,7	63,4	17,5	52,3	11,3	79,7	69,7	3,8
	SC	67,8	3,0	18,8	22,0	76,4	17,9	66,4	71,9	2,5
	<b>Brasil</b>	<b>65,5</b>	<b>6,9</b>	<b>35,6</b>	<b>24,5</b>	<b>61,5</b>	<b>16,7</b>	<b>71,0</b>	<b>58,1</b>	<b>3,9</b>

Fonte: Microdados das PNADs. Elaboração própria.

No caso de Santa Catarina o ITD passou de 0,64 para 0,74. Isso é atribuível às boas condições de acesso ao mercado de trabalho, com um bom IOT (0,83), com elevada taxa de participação e uma desocupação que nem chega a metade da taxa brasileira. No que tange a qualidade do trabalho os avanços abarcam todas as variáveis com destaque para

a formalização e a baixa proporção de trabalhadores com remuneração abaixo do salário mínimo. Os maiores déficits de trabalho decente são sintetizados pelo último índice parcial, especialmente no quesito de igualdade de remuneração por sexo do trabalhador, onde Santa Catarina apresenta, nos três anos, uma desigualdade acima da média brasileira.

Em síntese Alagoas registrou o pior desempenho devido especialmente às componentes de IOT (com tendência oposta à geral) e IQT que não acompanhou as melhoras gerais. A análise da qualidade do trabalho em Santa Catarina permite observar que, mesmo com resultados positivos na maioria dos aspectos estudados, a componentes de desigualdade de renda numa ótica de gênero é o ponto fraco desta UF.

## Conclusões

O objetivo deste artigo era propor um índice sintético que auxiliasse no acompanhamento das mudanças no mercado de trabalho brasileiro, podendo ser um instrumento de avaliação das políticas formuladas para atingir as metas de trabalho decente. Para isso o índice proposto é multidimensional, calculado como média de três índices parciais, cada um dos quais descreve uma componente específica que permite qualificar as condições de trabalho, quais: oportunidades de emprego, qualidade do emprego e direitos dos trabalhadores.

Sintetizando comportamentos complexos, como as peculiaridades dos mercados de trabalho estaduais, o índice proposto permitiu evidenciar os principais gargalos e os pontos de força das relações laborais locais e acompanhar sua evolução ao longo de uma década. Quando necessário facilita as comparações entre estados, como no exemplo comentado de Alagoas e Santa Catarina. Através a análise dos índices parciais é facilitada a busca dos fatores que explicam realidades específicas.

Além destes aspectos positivos, como qualquer índice sintético pode ser melhorado, por exemplo através de inclusão de outras variáveis que permitam detalhar ainda mais as complexidades associadas ao conceito de trabalho decente, ou a busca de critérios que permitam diferenciar a ponderação, entre outros. Mesmo assim, o exercício de aplicação de um índice síntese mostra a necessidade e utilidade de dispor de medida sintética multidimensional no estudo da qualidade do trabalho.

**Tabela 1: Índice de trabalho decente e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	ITD_versão 1			ITD_versão 2		
	2004	2009	2014	2004	2009	2014
ITD	0,434	0,511	0,567	0,372	0,435	0,483
IOT	0,557	0,583	0,593	0,557	0,583	0,593
IQT	0,473	0,552	0,631	0,297	0,352	0,413
IDIR	0,273	0,399	0,477	0,263	0,371	0,442

**Tabela 3: IQT e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	2004	2009	2014
IQT	0,473	0,552	0,631
C – Proporção de trabalhadores com renda insuficiente (%)	40,25	40,38	35,59
D – Proporção de trabalhadores com mais de 44 horas semanais (%)	35,97	29,53	24,54
E – Taxa de formalidade (%)	47,04	54,00	61,48
F – Taxa de sindicalização (%)	18,22	17,90	16,71

**Tabela 4 : IDIR e suas componentes, Brasil, 2004, 2009 e 2014**

	2004	2009	2014
IDIR	0,273	0,399	0,477
G – Diferencial de renda por sexo (%)	63,51	66,37	70,99
H – Diferencial de renda por raça/cor (%)	51,02	56,87	58,06
I – Trabalho infantil (%)	8,48	5,68	3,90

Tabela 6: Elementos de mercado de trabalho em Alagoas, Santa Catarina e Brasil em 2004, 2009 e 2014

		Taxa de Participação	Taxa de desocupação	Proporção com renda insuficiente	Proporção com longa semana de trabalho	Taxa de formalidade	Taxa de sindicalização	Diferencial renda por sexo	Diferencial renda por raça/cor	Trabalho infantil
2004	AL	59,4	9,5	69,3	36,6	32,5	15,7	70,3	54,9	10,6
	SC	72,6	4,4	25,6	34,2	60,8	27,8	56,5	66,5	10,5
	Brasil	67,5	<b>8,9</b>	<b>40,3</b>	<b>36,0</b>	<b>47,0</b>	<b>18,2</b>	<b>63,5</b>	<b>51,0</b>	<b>8,5</b>
2009	AL	58,5	10,2	68,6	31,4	40,1	14,9	81,3	53,3	7,4
	SC	72,4	5,3	24,4	30,2	70,3	22,7	58,2	70,7	6,2
	Brasil	67,4	8,3	40,4	29,5	54,0	17,9	66,4	56,9	<b>5,7</b>
2014	AL	55,5	11,7	63,4	17,5	52,3	11,3	79,7	69,7	3,8
	SC	67,8	3,0	18,8	22,0	76,4	17,9	66,4	71,9	2,5
	Brasil	65,5	6,9	35,6	24,5	61,5	16,7	71,0	58,1	3,9

0,326	Alagoas	0,444	Acre	0,552	Rio de Janeiro
0,314	Bahia	0,442	Maranhão	0,549	Espírito Santo
0,311	Pernambuco	0,437	Paraná	0,543	Rio Grande do Sul
0,310	Piauí	0,415	Rio Grande do Sul	0,542	São Paulo
0,309	Rio Grande do Sul	0,412	Rio Grande do Norte	0,535	Bahia
0,299	Paraíba	0,409	Minas Gerais	0,525	Pará
0,296	Minas Gerais	0,399	Mato Grosso do Sul	0,521	Paraná
0,203	Rondônia	0,389	Bahia	0,504	Minas Gerais
0,199	Mato Grosso	0,366	Mato Grosso	0,450	Mato Grosso do Sul
0,198	Pará	0,314	Tocantins	0,442	Tocantins
0,194	Paraná	0,290	Rondônia	0,415	Piauí
0,107	Maranhão	0,234	Piauí	0,408	Maranhão

## Referências bibliográficas

- ABRAMO, L. (2010) “Trabalho Decente: O itinerário de uma proposta”. **Bahia análise e dados**. Vol. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul./set.
- BALTAR, R. (2013) “Desenvolvimento, globalização e trabalho decente”. **Caderno CRH**, Vol. 26, n. 67, p. 105-122, jan./abr.
- BERG, J. e RIBEIRO, J. (2010) “Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios”. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. IPEA, ano 15, n. 44, p. 19-28, ago.
- CEPAL/PNUD/OIT. (2008) **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília, set. Disponível em: <http://www.cepal.org/brasil/noticias/noticias/3/34013/EmpregoDesenvHumanoTrabDecente.pdf> Acesso em novembro de 2014.
- DI FABIO, A. e MAREE, J.G. (2016) “Using a Transdisciplinary Interpretive Lens to Broaden Reflections on Alleviating Poverty and Promoting Decent Work”. **Frontiers in Psychology**. Vol.7, artigo 503. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00503
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2012) **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2015) **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda – 2015**. Indicadores da Agenda de Trabalho Decente. Livro 7.
- DIÉGUEZ, C.R.M.A.D. e LEITE, L.M.L. (orgs.) (2014) **Realidade e perspectivas do trabalho decente no estado de São Paulo**. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo, Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

- FARNÉ, S. (org.) (2012) **La calidad del empleo en América Latina a principio del siglo XXI**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- GHAH, D. (coord.) 2006 **Decent Work: Objectives and Strategies**. Geneva: ILO. Disponível em: <http://www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf> Acesso em fevereiro de 2015.
- GODFREY, M. (2006) “Employment dimensions of Decent Work: trade-offs and complementarities”. Em GHAI, D. (ed.), **Decent Work; Objectives and Strategies**, Geneva, International Institute for Labour Studies.
- GUIMARÃES, J.R.S. (2012) **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT.
- GUIMARÃES, J.R.S. e BERG, J. (2010) “Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil: avanços e desafios”. **Bahia análise e dados**, v. 20, n. 2/3.
- HERCULANO, S. C. (2000) “A qualidade de vida e seus indicadores”. Em HERCULANO, S.C.; PORTO, M.F.S. e FREITAS, C.M. (org.) **Qualidade de vida e riscos ambientais**. Niterói: EdUFF.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Microdados. 2004, 2009 e 2014**. Rio de Janeiro.
- IPEADATA. **Macroeconômico**. Banco de dados. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/> Acesso em janeiro de 2017.
- MARULL, C. R. (2012) “La calidad del empleo en Bolivia Y Ecuador”. Em FARNÉ, S. (org.) (2012) **La calidad del empleo en América Latina a principio del siglo XXI**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- MDS-SAGI – Ministério do Desenvolvimento Social e do Combate à Fome. (2012) Resenha crítica sobre o Relatório “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação”. **Estudo Técnico**, n. 11.
- MILLIAN, G. (2017) Índice-síntese de trabalho decente: uma comparação entre regiões metropolitanas (2005-2014). Dissertação de mestrado Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Faculdade de Ciências e Letras.
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. PDET (2006) **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EFD9027785D9E/Agenda%20Nacional%20do%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf> Acesso: Fevereiro de 2015.
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. (2010) **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C81F75/Plano%20Nacional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf> Acesso: Fevereiro de 2015.

- OIT – Organização Internacional do Trabalho (1999) **Report of the director-general: Decent Work**. Proceedings of the International Labour Conference 87th Session, Geneva. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Acesso: outubro de 2017.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho (2006). **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho (2008) **Measuring decent work: tripartite meeting of experts on measurement of decent work**, 8-10 Sept. 2008 (TMEMDW/2008) / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2008 iii, 61 p. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100335.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100335.pdf)
- PAULINO, A. Y., VILMAR, M. L. e BALTAR, R. (2007) Índice de trabalho decente nas empresas: proposições para uma metodologia. Versão em inglês apresentada na Conferência “Labour and the Challenges of Development” promovida pela Global Labour University (GLU) e University of the Witwatersrand, Johannesburg, South África, em abril de 2007.
- PICANÇO, F. S. (2015) “Juventude e trabalho decente no Brasil – uma proposta de mensuração”. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 75, 569-590.
- PRONI, M. W. (2013) “Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil”. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, 825-854.
- PRONI, M. W. e ROCHA, T.T. (2010) “A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil”. **Revista da ABET**, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. vol. IX, n. 1, 11-31.
- RIBEIRO, J. e BERG, J. (2010) “Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil: avanços e desafios”. **Bahia análise e dados**, v. 20, n. 2/3, 173-194.
- WAINEZ, P. (2016) **Philcarto**: Version 5.76 pour Windows. Disponível em: <http://philcarto.free.fr>.

## Anexo 1 – Índice de trabalho decente versão 1

Tabela A1. Índice de Trabalho Decente (ITD), Brasil, 2004, 2009 e 2014.

2004		2009		2014	
0,434	Brasil	0,511	Brasil	0,567	Brasil
0,643	Santa Catarina	0,679	Santa Catarina	0,740	Santa Catarina
0,573	Rio Grande do Sul	0,615	Distrito Federal	0,708	Distrito Federal
0,566	Roraima	0,612	Rio Grande do Sul	0,692	Rio Grande do Sul
0,547	Piauí	0,604	Paraná	0,673	Rondônia
0,529	Espírito Santo	0,592	São Paulo	0,670	Paraná
0,525	Tocantins	0,582	Espírito Santo	0,652	Mato Grosso
0,524	Distrito Federal	0,566	Acre	0,648	Roraima
0,522	Acre	0,565	Mato Grosso do Sul	0,641	Goiás
0,510	Rondônia	0,553	Roraima	0,638	Mato Grosso do Sul
0,504	São Paulo	0,548	Minas Gerais	0,634	Espírito Santo
0,504	Paraná	0,545	Mato Grosso	0,617	São Paulo
0,495	Mato Grosso do Sul	0,537	Rondônia	0,604	Piauí
0,477	Sergipe	0,533	Goiás	0,597	Amapá
0,477	Goiás	0,531	Tocantins	0,593	Minas Gerais
0,462	Mato Grosso	0,524	Piauí	0,568	Paráíba
0,450	Rio de Janeiro	0,506	Amapá	0,546	Tocantins
0,436	Rio Grande do Norte	0,503	Rio de Janeiro	0,543	Acre
0,430	Minas Gerais	0,488	Ceará	0,543	Rio Grande do Norte
0,423	Ceará	0,475	Amazonas	0,540	Maranhão
0,411	Amazonas	0,471	Pará	0,540	Amazonas
0,407	Pará	0,459	Paráíba	0,539	Rio de Janeiro
0,406	Amapá	0,458	Sergipe	0,527	Ceará
0,383	Bahia	0,458	Bahia	0,523	Sergipe
0,379	Paráíba	0,451	Rio Grande do Norte	0,516	Bahia
0,346	Maranhão	0,443	Maranhão	0,492	Pernambuco
0,338	Pernambuco	0,359	Pernambuco	0,484	Pará
0,303	Alagoas	0,350	Alagoas	0,419	Alagoas

**Tabela A2. Índice das oportunidades de emprego (IOE), Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

2004		2009		2014	
0,557	Brasil	0,583	Brasil	0,593	Brasil
0,939	Tocantins	0,853	Tocantins	0,852	Mato Grosso do Sul
0,935	Piauí	0,850	Santa Catarina	0,830	Santa Catarina
0,895	Santa Catarina	0,838	Piauí	0,795	Piauí
0,866	Rondônia	0,764	Mato Grosso	0,795	Rio Grande do Sul
0,844	Mato Grosso	0,759	Rio Grande do Sul	0,774	Mato Grosso
0,806	Rio Grande do Sul	0,754	Mato Grosso do Sul	0,759	Paraná
0,791	Paraná	0,744	Rondônia	0,751	Rondônia
0,759	Acre	0,740	Paraná	0,722	Goiás
0,739	Pará	0,739	Acre	0,710	Tocantins
0,702	Mato Grosso do Sul	0,710	Goiás	0,705	Roraima
0,697	Espirito Santo	0,703	Minas Gerais	0,679	Minas Gerais
0,681	Goiás	0,680	Espirito Santo	0,676	Espirito Santo
0,669	Maranhão	0,645	Ceará	0,637	Maranhão
0,586	Ceará	0,582	Bahia	0,588	Distrito Federal
0,585	Minas Gerais	0,551	Roraima	0,577	São Paulo
0,565	Sergipe	0,539	Pará	0,563	Sergipe
0,502	Bahia	0,534	São Paulo	0,536	Paraíba
0,475	Roraima	0,516	Maranhão	0,535	Acre
0,468	Amazonas	0,477	Distrito Federal	0,532	Amazonas
0,445	Paraíba	0,460	Rio Grande do Norte	0,528	Pará
0,419	São Paulo	0,454	Amazonas	0,514	Bahia
0,375	Rio Grande do Norte	0,419	Sergipe	0,483	Ceará
0,353	Pernambuco	0,403	Rio de Janeiro	0,455	Amapá
0,317	Alagoas	0,336	Paraíba	0,410	Rio de Janeiro
0,314	Distrito Federal	0,263	Alagoas	0,343	Rio Grande do Norte
0,298	Rio de Janeiro	0,258	Amapá	0,326	Pernambuco
0,251	Amapá	0,228	Pernambuco	0,114	Alagoas

**Tabela A3. Índice da Qualidade do Emprego (IQE), Brasil, 2004, 2009 e**

2	0	1	4
		2009	2014
0,473	Brasil	0,552	Brasil
0,730	Distrito Federal	0,810	Distrito Federal
0,706	Santa Catarina	0,730	Santa Catarina
0,624	São Paulo	0,680	São Paulo
0,604	Rio Grande do Sul	0,662	Rio Grande do Sul
0,530	Rio de Janeiro	0,634	Paraná
0,526	Paraná	0,605	Espírito Santo
0,520	Espírito Santo	0,601	Rio de Janeiro
0,462	Rondônia	0,579	Rondônia
0,410	Minas Gerais	0,543	Mato Grosso do Sul
0,408	Mato Grosso do Sul	0,536	Amapá
0,398	Acre	0,531	Minas Gerais
0,396	Piauí	0,515	Acre
0,392	Paraná	0,505	Mato Grosso
0,388	Rio Grande do Norte	0,501	Piauí
0,377	Sergipe	0,490	Paraná
0,370	Roraima	0,481	Rio Grande do Norte
0,360	Amazonas	0,467	Roraima
0,351	Pernambuco	0,439	Goiás
0,347	Goiás	0,426	Tocantins
0,343	Mato Grosso	0,421	Amazonas
0,336	Amapá	0,402	Bahia
0,333	Bahia	0,400	Pernambuco
0,326	Ceará	0,385	Sergipe
0,283	Pará	0,373	Ceará
0,266	Alagoas	0,372	Maranhão
0,262	Maranhão	0,365	Pará
0,257	Tocantins	0,334	Alagoas

**Tabela A4. Índice dos Direitos (IDIR), Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

2004		2009		2014	
0,273	Brasil	0,399	Brasil	0,477	Brasil
0,854	Roraima	0,723	Amapá	0,799	Amapá
0,651	Amapá	0,642	Roraima	0,744	Roraima
0,543	Rio Grande do Norte	0,570	Sergipe	0,727	Rio Grande do Norte
0,529	Distrito Federal	0,564	São Paulo	0,658	Alagoas
0,522	Rio de Janeiro	0,556	Distrito Federal	0,657	Paraliba
0,489	Sergipe	0,551	Paraliba	0,654	Distrito Federal
0,470	São Paulo	0,549	Amazonas	0,634	Pernambuco
0,410	Acre	0,510	Pará	0,627	Rondônia
0,406	Amazonas	0,506	Rio de Janeiro	0,616	Ceará
0,404	Goiás	0,462	Espirito Santo	0,610	Goiás
0,378	Tocantins	0,457	Santa Catarina	0,596	Santa Catarina
0,376	Mato Grosso do Sul	0,454	Alagoas	0,584	Sergipe
0,370	Espirito Santo	0,449	Pernambuco	0,577	Acre
0,356	Ceará	0,449	Goiás	0,572	Mato Grosso
0,329	Santa Catarina	0,446	Ceará	0,572	Amazonas
0,326	Alagoas	0,444	Acre	0,552	Rio de Janeiro
0,314	Bahia	0,442	Maranhão	0,549	Espirito Santo
0,311	Pernambuco	0,437	Paraná	0,548	Rio Grande do Sul
0,310	Piauí	0,415	Rio Grande do Sul	0,542	São Paulo
0,309	Rio Grande do Sul	0,412	Rio Grande do Norte	0,535	Bahia
0,299	Paraliba	0,409	Minas Gerais	0,525	Pará
0,296	Minas Gerais	0,399	Mato Grosso do Sul	0,521	Paraná
0,203	Rondônia	0,389	Bahia	0,504	Minas Gerais
0,199	Mato Grosso	0,366	Mato Grosso	0,450	Mato Grosso do Sul
0,198	Pará	0,314	Tocantins	0,442	Tocantins
0,194	Paraná	0,290	Rondônia	0,415	Piauí
0,107	Maranhão	0,234	Piauí	0,408	Maranhão

Fonte: Elaboração própria.

## Anexo 2 – Índice de trabalho decente versão 2

Tabela A5. Índice de Trabalho Decente (ITD), Brasil, 2004, 2009 e 2014.

2004		2009		2014	
0,372	Brasil	0,435	Brasil	0,483	Brasil
0,533	Santa Catarina	0,569	Santa Catarina	0,628	Santa Catarina
0,489	Roraima	0,516	Paraná	0,586	Distrito Federal
0,485	Tocantins	0,513	Rio Grande do Sul	0,582	Rio Grande do Sul
0,478	Rio Grande do Sul	0,502	Distrito Federal	0,574	Paraná
0,460	Piauí	0,497	São Paulo	0,572	Rondônia
0,443	Acre	0,494	Mato Grosso do Sul	0,571	Mato Grosso
0,442	Espírito Santo	0,486	Espírito Santo	0,564	Roraima
0,440	Mato Grosso do Sul	0,485	Roraima	0,557	Mato Grosso do Sul
0,439	Rondônia	0,483	Mato Grosso	0,554	Goiás
0,438	Paraná	0,480	Acre	0,529	Espírito Santo
0,432	Distrito Federal	0,473	Minas Gerais	0,523	São Paulo
0,426	Goiás	0,469	Goiás	0,510	Minas Gerais
0,422	Mato Grosso	0,467	Tocantins	0,510	Amapá
0,421	São Paulo	0,446	Rondônia	0,486	Tocantins
0,413	Sergipe	0,435	Piauí	0,480	Piauí
0,380	Minas Gerais	0,427	Rio de Janeiro	0,467	Amazonas
0,379	Rio de Janeiro	0,422	Amapá	0,467	Paraíba
0,365	Amazonas	0,414	Amazonas	0,464	Rio de Janeiro
0,361	Pará	0,413	Ceará	0,453	Acre
0,359	Ceará	0,406	Pará	0,447	Sergipe
0,356	Rio Grande do Norte	0,390	Sergipe	0,439	Ceará
0,354	Amapá	0,388	Bahia	0,435	Rio Grande do Norte
0,323	Bahia	0,368	Paraíba	0,433	Maranhão
0,306	Paraíba	0,367	Rio Grande do Norte	0,432	Bahia
0,295	Maranhão	0,367	Maranhão	0,417	Pará
0,276	Pernambuco	0,297	Alagoas	0,407	Pernambuco
0,256	Alagoas	0,292	Pernambuco	0,340	Alagoas

**Tabela A6. Índice das oportunidades de emprego (IOE), Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

2004		2009		2014	
0,557	Brasil	0,583	Brasil	0,593	Brasil
0,939	Tocantins	0,853	Tocantins	0,852	Mato Grosso do Sul
0,935	Piauí	0,850	Santa Catarina	0,830	Santa Catarina
0,895	Santa Catarina	0,838	Piauí	0,795	Piauí
0,866	Rondônia	0,764	Mato Grosso	0,795	Rio Grande do Sul
0,844	Mato Grosso	0,759	Rio Grande do Sul	0,774	Mato Grosso
0,806	Rio Grande do Sul	0,754	Mato Grosso do Sul	0,759	Paraná
0,791	Paraná	0,744	Rondônia	0,751	Rondônia
0,759	Acre	0,740	Paraná	0,722	Goiás
0,739	Pará	0,739	Acre	0,710	Tocantins
0,702	Mato Grosso do Sul	0,710	Goiás	0,705	Roraima
0,697	Espírito Santo	0,703	Minas Gerais	0,679	Minas Gerais
0,681	Goiás	0,680	Espírito Santo	0,676	Espírito Santo
0,669	Maranhão	0,645	Ceará	0,637	Maranhão
0,586	Ceará	0,582	Bahia	0,588	Distrito Federal
0,585	Minas Gerais	0,551	Roraima	0,577	São Paulo
0,565	Sergipe	0,539	Pará	0,563	Sergipe
0,502	Bahia	0,534	São Paulo	0,536	Paraíba
0,475	Roraima	0,516	Maranhão	0,535	Acre
0,468	Amazonas	0,477	Distrito Federal	0,532	Amazonas
0,445	Paraíba	0,460	Rio Grande do Norte	0,528	Pará
0,419	São Paulo	0,454	Amazonas	0,514	Bahia
0,375	Rio Grande do Norte	0,419	Sergipe	0,483	Ceará
0,353	Pernambuco	0,403	Rio de Janeiro	0,455	Amapá
0,317	Alagoas	0,336	Paraíba	0,410	Rio de Janeiro
0,314	Distrito Federal	0,263	Alagoas	0,343	Rio Grande do Norte
0,298	Rio de Janeiro	0,258	Amapá	0,326	Pernambuco
0,251	Amapá	0,228	Pernambuco	0,114	Alagoas

**Tabela A7. Índice da Qualidade do Emprego (IQE), Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

		2009		2014	
0,297	Brasil	0,352	Brasil	0,413	Brasil
0,473	Distrito Federal	0,510	Distrito Federal	0,565	Distrito Federal
0,421	Santa Catarina	0,462	Santa Catarina	0,528	Santa Catarina
0,409	São Paulo	0,449	São Paulo	0,493	São Paulo
0,365	Rio Grande do Sul	0,413	Paraná	0,492	Paraná
0,354	Rio de Janeiro	0,409	Rio Grande do Sul	0,472	Rio Grande do Sul
0,337	Paraná	0,407	Rio de Janeiro	0,463	Rio de Janeiro
0,298	Espírito Santo	0,369	Espírito Santo	0,426	Espírito Santo
0,278	Rondônia	0,368	Amapá	0,424	Mato Grosso
0,274	Mato Grosso do Sul	0,362	Mato Grosso do Sul	0,419	Rondônia
0,272	Minas Gerais	0,354	Rondônia	0,415	Mato Grosso do Sul
0,265	Roraima	0,348	Mato Grosso	0,411	Goiás
0,252	Amazonas	0,346	Minas Gerais	0,400	Minas Gerais
0,243	Goiás	0,317	Roraima	0,371	Amapá
0,243	Sergipe	0,307	Goiás	0,347	Amazonas
0,241	Amapá	0,303	Acre	0,336	Tocantins
0,231	Mato Grosso	0,292	Amazonas	0,333	Rio Grande do Norte
0,230	Acre	0,271	Rio Grande do Norte	0,331	Roraima
0,215	Rio Grande do Norte	0,268	Tocantins	0,328	Pernambuco
0,210	Paraíba	0,268	Paraíba	0,321	Acre
0,198	Pernambuco	0,250	Piauí	0,320	Alagoas
0,195	Bahia	0,249	Sergipe	0,305	Paraíba
0,189	Piauí	0,239	Pernambuco	0,303	Piauí
0,179	Tocantins	0,235	Bahia	0,303	Bahia
0,179	Pará	0,234	Pará	0,291	Maranhão
0,173	Ceará	0,202	Alagoas	0,284	Ceará
0,151	Alagoas	0,201	Ceará	0,274	Sergipe
0,121	Maranhão	0,199	Maranhão	0,265	Pará

**Tabela A8. Índice dos Direitos (IDIR), Brasil, 2004, 2009 e 2014.**

2004		2009		2014	
0,268	Brasil	0,371	Brasil	0,442	Brasil
0,727	Roraima	0,641	Amapá	0,704	Amapá
0,569	Amapá	0,587	Roraima	0,656	Roraima
0,509	Distrito Federal	0,519	Distrito Federal	0,630	Rio Grande do Norte
0,484	Rio de Janeiro	0,507	São Paulo	0,606	Distrito Federal
0,478	Rio Grande do Norte	0,501	Sergipe	0,585	Alagoas
0,435	São Paulo	0,499	Paraíba	0,568	Pernambuco
0,433	Sergipe	0,497	Amazonas	0,559	Paraíba
0,374	Amazonas	0,471	Rio de Janeiro	0,551	Ceará
0,354	Goiás	0,444	Pará	0,546	Rondônia
0,345	Mato Grosso do Sul	0,426	Alagoas	0,528	Goiás
0,342	Acre	0,411	Pernambuco	0,526	Santa Catarina
0,338	Tocantins	0,409	Espírito Santo	0,520	Amazonas
0,330	Espírito Santo	0,399	Acre	0,518	Rio de Janeiro
0,318	Ceará	0,397	Santa Catarina	0,515	Mato Grosso
0,302	Alagoas	0,396	Paraná	0,506	Sergipe
0,282	Minas Gerais	0,392	Ceará	0,502	Acre
0,282	Santa Catarina	0,390	Goiás	0,498	São Paulo
0,277	Pernambuco	0,385	Maranhão	0,486	Espírito Santo
0,271	Bahia	0,372	Rio Grande do Norte	0,479	Bahia
0,265	Paraíba	0,371	Minas Gerais	0,479	Rio Grande do Sul
0,264	Rio Grande do Sul	0,370	Rio Grande do Sul	0,471	Paraná
0,256	Piauí	0,366	Mato Grosso do Sul	0,457	Pará
0,190	Mato Grosso	0,348	Bahia	0,453	Minas Gerais
0,185	Paraná	0,337	Mato Grosso	0,412	Tocantins
0,172	Rondônia	0,280	Tocantins	0,405	Mato Grosso do Sul
0,166	Pará	0,240	Rondônia	0,372	Maranhão
0,096	Maranhão	0,216	Piauí	0,343	Piauí

Fonte: Elaboração própria.



UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA

---



espacio  
abierto

Cuaderno Venezolano de Sociología

*Vol 26, N°4* \_\_\_\_\_

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2017, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)  
[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[produccioncientifica.luz.edu.ve](http://produccioncientifica.luz.edu.ve)