

TRABALHO DECENTE E INFORMALIDADE NO SÉCULO 21: Uma Breve Discussão

<http://dx.doi.org/10.21527/2237-6453.2022.58.10932>

Recebido em: 6/10/2020

Aceito em: 7/5/2022

Aline Cristina Cruz¹, Filipe Carvalho Vieira²

RESUMO

O presente estudo discute os avanços e entraves na delimitação conceitual de trabalho decente, com ênfase à sua interface direta com a informalidade, de modo interdisciplinar, na perspectiva do Direito, da Sociologia, da Psicologia e da Economia. É consenso na literatura, porém, de forma majoritária, que a informalidade é o atributo mais próximo da precariedade e da vulnerabilidade trabalhista, e obstáculo ao fomento e à manutenção de empregos de qualidade, ou seja, trabalhos decentes. Na busca de eleger critérios objetivos e mensuráveis e alvos de regulamentação trabalhista, três aspectos são cruciais e objetivamente mensuráveis: registro formal da ocupação, remuneração justa e adequada e previdência social.

Palavras-Chave: trabalho decente; informalidade; trabalho precário.

DECENT WORK AND INFORMALITY IN THE 21ST CENTURY: A BRIEF DISCUSSION

ABSTRACT

This study discusses the advances and obstacles in the conceptual delimitation of decent work, with an emphasis on its direct interface with informality, in an interdisciplinary way, from the perspective of Law, Sociology, Psychology and Economics. However, there is a general consensus in the literature that informality is the attribute closest to precariousness and labor vulnerability, and an obstacle to the promotion and maintenance of quality jobs, that is, decent jobs. In the quest to choose objective and measurable criteria and targets for labor regulation, three aspects are crucial and objectively measurable: formal registration of occupation, fair and adequate remuneration and social security.

Keywords: decent work; informality; precarious work.

¹ Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ). São João Del Rei/MG, Brasil. <https://orcid.org/0000-0003-2900-3304>. <http://lattes.cnpq.br/7040022663980267>

² Autor correspondente: Universidade Positivo (UP). Curitiba/PR, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/8539698316452267>. <https://orcid.org/0000-0003-1000-4470>. filipecarvalho.vieira@gmail.com

INTRODUÇÃO

Nas recessões econômicas, o aspecto social mais grave é o aumento do desemprego, a maior incidência de empregos informais e a precarização do trabalho. A queda de produtividade e de rendimentos salariais tende a atingir, mais intensamente, os menos qualificados e a População Economicamente Ativa (PEA) mais vulnerável socialmente. Dada a abundância de mão de obra, é comum as empresas adotarem a estratégia de substituir a força de trabalho não qualificada por trabalhadores mais qualificados, em situação de desemprego e propensos a assumir um salário menor, agravando, ainda mais, a situação da parcela populacional não qualificada.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), em 2019 a taxa média de desocupados alcançou 11,9% da PEA – 12,6 milhões de pessoas desocupadas.³ Ademais, a informalidade⁴ representou, em 2019, 41,1% da população ocupada, maior montante desde 2016. Segundo o IBGE (2020), a despeito de 356 mil ocupações formais, na contramão da queda do triênio 2015-2018 não se observa o mesmo sobre indicadores de informalidade entre 2018 e 2019. Há acréscimo de 1,8 milhão no número de ocupações, no entanto 446 mil são informais, a maior parte (958 mil) autônomos, 586 mil sem CNPJ, e, portanto, sem proteção social, entre outros benefícios.

Fato é que, em períodos de recessão ou lenta recuperação econômica, as ocupações informais e empreendedoras sejam sinônimo de refúgio estratégico, o “trabalho de crise” ou de “emergência” (OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017). Trata-se de um aspecto de caráter desafiante, atrativo, perene e instigante sobre seus condicionantes, com relação estreita com a pobreza e o prejuízo quanto ao desenvolvimento econômico. Em meio às políticas econômicas pró-sistema de mercado, a informalidade brasileira extrapola a esfera econômica; constituindo uma das questões mais importantes e insolúveis do mundo do trabalho (VARGAS, 2017).

Um cenário preocupante e propenso a maior incidência de empregos desregulamentados, temporários, precários e vulneráveis (CACCIAMALI; TATEI, 2016; PRONI; GOMES, 2015), portanto, não alinhado à definição de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho – *International Labor Organization* (ILO, 1999), marcado pela igualdade de acesso ao trabalho produtivo e remunerado de forma justa, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Esse perfil de trabalho deve viabilizar melhores condições de vida (dentro e fora do trabalho), estando atrelado ao diálogo social e à livre participação em negociações sindicais, sendo, na depressão econômica, premissa essencial para superação da pobreza e redução das desigualdades sociais, com garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável (RIBEIRO; BERG, 2016).

A presença de aspectos objetivos e subjetivos na definição do trabalho decente, todavia, torna-a um conceito multifacetado, interdisciplinar e de análise complexa. Adicionalmente, a interface da ocupação decente com a informalidade, um fenômeno complexo, polissêmico, ambíguo, não consensual e atrativo (SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017) impõe outros desafios

³ Em 2014 o Brasil atinge a menor taxa de desemprego, desde 2002, quando atinge a taxa de 4,8%.

⁴ Trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar.

à aplicabilidade de suas características. Dito isso, o presente estudo tem como objetivo geral discutir os avanços e entraves na delimitação conceitual de trabalho decente, com ênfase à sua interface direta com a informalidade. Especificamente, pretende-se: a) identificar os desafios de padronização universal do conceito de trabalho decente e b) analisar comparativamente as abordagens de emprego decente e sua relação com a informalidade, sob a ótica da Economia, da Sociologia do Trabalho, da Psicologia Ocupacional e do Direito do Trabalho.

Para tal, além dessa sucinta introdução, o trabalho está estruturado em mais três seções. A segunda discute as abordagens de trabalho decente, a partir de ótica do Direito, Sociologia, Psicologia e da Economia. A terceira seção aborda o construto informalidade, o perfil do emprego formal e formas de reduzir a informalidade. Por fim, seguem alguns apontamentos finais.

TRABALHO DECENTE, UM CONCEITO MULTIDIMENSIONAL E INTERDISCIPLINAR

Expõe-se aqui as conceituações interdisciplinares de trabalho decente presentes na literatura, relacionando as premissas da *International Labour Organization* (ILO) aos objetivos estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) para promoção do desenvolvimento sustentável. Na sequência tem-se uma abordagem mais descritiva para base de reflexões sobre essa temática.

A ILO lançou o conceito de trabalho decente, em 1999, ocorrendo, no Brasil, a efetivação da Agenda Nacional do Trabalho Decente⁵ como política de Estado, a partir de 2003, com atenção aos seis aspectos positivos. Especificamente o emprego decente deve: a) ser escolhido e exercido em condições de liberdade, igualdade, equidade, segurança e dignidade; b) prover remuneração salarial justa e proteção social; c) viabilizar padrão de vida adequado, segurança e saúde no ambiente de trabalho; d) permitir tempo para descanso e lazer e) ser regido por liberdade para associação a sindicatos e movimentos grevistas (ROSENFELD; PAULI, 2012). Prega-se o combate à eliminação de todas as formas de trabalho forçado, incluindo a abolição efetiva do trabalho infantil,⁶ e a extinção de toda forma de discriminação no segmento ocupacional (ILO, 1999, 2012⁷).

É o caminho para garantia de direitos econômicos, sociais e trabalhistas a todos que vivem do trabalho, como sujeitos de direito (ABRAMO, 2010). A prerrogativa é a ligação entre trabalho decente e inclusão social e econômica de todas as categorias de trabalhadores: empregados

⁵ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf

⁶ O Brasil, via Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, ratificou a Convenção nº. 182 da ILO que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil (menor de dez anos de idade) e ação imediata para sua eliminação, considerando locais e formas de trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral.

⁷ Defende-se: 1) Compromisso com o pleno emprego; 2) Seguro-desemprego; 3) Salário mínimo legal; 4) Duração máxima do trabalho; 5) Férias anuais remuneradas; 6) Licença-maternidade; 7) Licença paternidade; 8) Trabalho infantil; 9) Trabalho forçado; 10) Legislação sobre a proteção do emprego; 11) Igual oportunidade e tratamento sob todas as formas; 12) Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; 13) Incapacidade temporária para o trabalho; 14) Inspeção do trabalho; 15) Seguridade social – Aposentadorias e pensões; 16) Seguridade social – Auxílio-doença; 17) Incapacidade permanente para o trabalho; 18) Liberdade de associação e direito de organização; 19) Negociação coletiva; 20) Consultas tripartites; 21) Administração do trabalho.

formais e autônomos e entre outros marginalizados no mercado de trabalho, a exemplo dos atuantes na agricultura familiar e nos serviços domésticos. O trabalho não é mero fator de produção, devendo ser assegurado a todos, incluindo mulheres, negros, jovens, tal como defende a Declaração do Milênio da Organização das Nações Unidas (PNUD,⁸ 2016). Considerando a complexidade da definição e da promoção do trabalho decente, como definido pela ILO, a seguir são apresentadas as visões interligadas do Direito, da Sociologia, da Psicologia e da Economia.

O Olhar do Direito

Na literatura internacional, Frey (2017) e Frey e MacNaughton (2016) avaliam, do ponto de vista dos direitos humanos, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (PNUD, 2016) como estratégias de crescimento econômico baseadas na contramão de direitos humanos ao pleno emprego e ao trabalho decente. Frey (2017) destaca que o oitavo Objetivo do Milênio indica oportunidades de monitoramento e responsabilização quanto aos direitos humanos e reforça a legitimidade da abordagem empresarial e MacNaughton e Frey (2010) e Lerche (2012) defendem a necessidade de uma agenda única de promoção do trabalho decente agregadora dos preceitos da ILO, da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Declaração do Milênio.

Cabe aqui sublinhar, entretanto, a importância da Constituição Mexicana de 1917 para o Brasil, ao se firmar como “a primeira a qualificar os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos” (ROBL FILHO, 2017, p. 362). A carta política mexicana legitimou o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empregadores na relação contratual laboral e a responsabilidade dos empregadores por acidentes de trabalho. Também parte desse processo de desmercantilização do trabalho, cria-se a OIT e a Constituição da República de Weimar, em 1919, como forma de assegurar direitos sociais ao trabalhador e defender o trabalho digno, marcando o início da ideia de um Estado Social de Direito, num contexto de caos social, no pós Primeira Guerra Mundial.

Na relação entre trabalho decente e o Direito, o conceito de *Quality of Work Life* (QWL) é a base da análise de firmas da República do Nepal, de Adhikari e Gautam (2010). Avalia-se o cumprimento da legislação trabalhista e as expectativas de líderes sindicais em diferentes dimensões. Por meio de questionário aplicado, identifica-se evidente desvio na instituição das leis trabalhistas e ampliação das diferenças quanto às expectativas dos líderes sindicais, definindo como ruim a qualidade de vida no trabalho, a despeito de não serem abordadas todas as dimensões conceituais.

A partir dos aspectos político e jurídico, Rosenfield e Pauli (2012) distinguem a cidadania (base do trabalho decente) do trabalho digno e sua relação com o Estado. O trabalho é digno se observados os direitos humanos (naturais, universais e válidos, permanentemente) e abarca a dimensão moral, independentemente de qualquer raciocínio de natureza econômica ou instrumental. O trabalho digno e o trabalho decente são versões essenciais, distintas e complementares, de forma que, para o Direito, o trabalho decente é garantia da vida digna, com inclusão

⁸ Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

da dimensão moral ao ambiente capitalista, no qual valores éticos e econômicos atuam em constante tensão.

No Direito Econômico, Menezes *et al.* (2014) discorrem sobre o trabalho como meio de sustento, alicerce da identidade pessoal e veículo insubstituível de participação social e política do indivíduo. Já na pesquisa qualitativa de Direito do Trabalho de Giorgion (2013), discorre-se sobre a visão das lideranças femininas, em 11 países, além do Brasil, sobre a discriminação salarial por gênero na inserção ocupacional, para empregados de mesma qualificação em postos de trabalho idênticos.

Silva e De Brito (2016) abordam os métodos de produção e trabalho predatórios, interligando empregos verdes e trabalhos decentes. Discute-se os acidentes laborais e os fluxos globais de migração de trabalhadores, como forma de escapar de problemas econômicos, sociais e ambientais. Essa é também a perspectiva de Silva e Mattiello (2016), com ênfase à escravidão laboral e à contribuição das novas regras constitucionais brasileiras, desde 2014, no combate às formas contemporâneas de escravidão.

Correia (2016) trata da insegurança jurídica laboral na disponibilidade de concessão de direitos em razão da instabilidade de seus cargos, com atenção à Constituição Federal e às Leis do Trabalho, a partir de três perspectivas. A primeira é individual e envolve liberdade, saúde, segurança, bem-estar e remuneração adequada. A segunda esfera considera o exercício do direito sindical. Já a perspectiva da seguridade social abarca as políticas públicas de mercado de trabalho, à luz do Direito do Trabalho, pela defesa da dignidade e direitos humanos.

A jurisprudência é a ênfase dada por Oliveira e Beltrão (2018) na avaliação da proposta de reforma trabalhista⁹ brasileira de 2017, e sua impraticabilidade quanto às medidas de flexisegurança, em tempos de crise, quando a proteção laboral é ameaçada. Comparativamente, dá-se atenção às práticas exitosas de medidas de seguridade social mais flexíveis na Holanda e na Dinamarca, nações que usaram de incentivos financeiros no mercado e garantias sociais aos trabalhadores, via incentivos fiscais e assistencialismo estatal aos desempregados, e cursos de capacitação e reinserção no mercado de trabalho.

Com foco nas políticas públicas brasileiras de qualificação profissional, Araújo e Alexandre (2014) discutem a eficácia para promoção do trabalho decente e do pleno emprego. Explora-se as ações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e sua conformação aos ideais de justiça e bem-estar sociais. Por fim, Santos (2014), com base no Direito Social e na Responsabilidade Social das empresas, pede atenção à necessidade dos Fundos de Pensão e ao Diálogo Social, ao passo que Barroso (2017, p. 21) alerta para a dificuldade de avanços quanto ao “comportamento socialmente responsável das empresas”

O Olhar da Sociologia

A Sociologia, na discussão paradoxal entre trabalho decente e trabalho precário, retoma o debate teórico sobre a qualidade do emprego. Dentro da Sociologia Clássica, os estudiosos

⁹ Lei nº 13.467 de 13/7/2017 de 2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>. Acesso em: 15 de março de 2022.

Karl Marx, Émile Durkheim e Max Weber, entre outros, analisam o capitalismo industrial e seus efeitos na configuração da sociedade moderna abordando, principalmente, as questões da exploração do trabalho e da luta de classes (MOCELIN, 2011).

Durkheim, a partir do conceito de Divisão do Trabalho Social, defende que as estruturas da organização capitalista do trabalho apenas contribuem para a integração das sociedades modernas, se requerem um trabalho dotado qualitativamente de sentido. Durkheim discute a integração do corpo social e preocupa-se com as situações de desregulamentação esvaziadas de regras morais, regidas, sobretudo, por hierarquias sociais, dentro de uma estrutura de privilégios e desvantagens, que naturaliza as desigualdades, viola os princípios do individualismo moral e ameaça a integração do corpo social (FREIRE, 2019).

Alves (2014) apresenta a visão de Karl Marx sobre a Divisão do Trabalho. Para o sociólogo, esta deve ser marcada pela busca do bem-estar e da máxima realização de todos e de cada um dos indivíduos dentro de um contexto, na qual, sempre, há duas classes: dominados (trabalhadores) e dominantes (donos do capital).

Empiricamente, na literatura internacional da Sociologia Econômica e da Sociologia da Teoria do Trabalho, De Toni (2010) trata o trabalho decente como meio de reafirmação de centralidade do trabalho, integração social, identidade e dignidade pessoal. Já Allan *et al.* (2019) tratam a ocupação decente como viabilizadora de valores consistentes com o indivíduo e com a comunidade, em um modelo no qual as restrições econômicas e as experiências de marginalização preveem resultados positivos, como consciência crítica e personalidade proativa, além de suporte social e condições econômicas favoráveis. Já Shin (2013) atenta-se às políticas sobre trabalhadores não regulares, a partir de estatísticas de precariedade da Coreia do Sul, no pós-crise financeira em 1997 (período de 2002 a 2011). A pressão das grandes corporações sobre o governo para desregulamentação do mercado colapsa em aumento drástico dos trabalhadores não regulares e proliferação de novos tipos de emprego precário.

Com suporte na Sociologia e na História Econômica, Kalleberg (2009) interliga novos arranjos no local de trabalho, trabalho precário e insegurança, particularmente nos EUA, na economia formal, desde os anos 70. Aborda-se o trabalho não padronizado e a transferência de risco de empregadores aos funcionários via planos de pensão de contribuição definida e seguro de saúde (empregados pagam mais do prêmio e absorvem mais riscos).

Visando a entender como os sistemas de relações industriais moldaram as respostas dos sindicatos à crise e ao trabalho precário, no setor de varejo, com base na tipologia das economias políticas pós-comunistas, Mrozowicki, Roosalu e Senčar (2013) realizaram entrevistas com líderes sindicais empresariais e líderes nacionais e regionais, de 2009 a 2012, na Estônia, Polônia e Eslovênia. O estudo sugere que a crise deu às empresas de varejo maior margem para acelerar, aprofundar e justificar a expansão do emprego mal remunerado e instável.

Sob a ótica da exploração do trabalho, deve-se apreender todos os cenários compreendidos entre os extremos – do trabalho decente ao forçado – para que se derive instrumentos eficazes de combate (SKRIVANKOVA, 2010). Em retrospectiva histórica do século 21, Betti (2016) debate formas de precariedade no capitalismo contemporâneo, apoiando-se em Sociologia, Antropologia, Etnografia e Geografia, confrontando duas visões. A primeira é de que o trabalho precário é produto de circunstâncias históricas específicas, como o pós-fordismo e o neoliberalismo. A segunda visão é de que a precariedade é a verdadeira norma do capitalismo, com

o emprego padrão, na verdade, constituindo uma exceção histórica. A conclusão é de que o trabalho precário, na história do capitalismo, consolida-se como norma, um fenômeno multifacetado e duradouro, ou seja, um desafio constante ao modelo hegemônico.

As novas formas autônomas de inserção ocupacional, institucionalizantes da instabilidade econômica e social, que exige crescente necessidade de adaptabilidade estão na contramão do trabalho decente. Esse é o caso da precarização vivida por profissionais colaboradores com educação superior, exercendo funções demandantes de julgamento e iniciativa e alto nível de responsabilidade. Na posição de representantes e empreendedores de si mesmos, a autonomia torna-se paradoxal diante da fragilização da relação trabalhista do “novo espírito do capitalismo”¹⁰ (DRUCK, 2011; ROSENFELD; PAULI, 2012).

O Olhar da Psicologia

Na Psicologia do Trabalho, Ribeiro, Silva e Figueiredo (2016) usam a Análise de Discurso de trabalhadores urbanos brasileiros para identificar fatores psicossociais e psicológicos de suas experiências diárias. O foco é a segurança no plano de trabalho, proteção social, perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social e direitos fundamentais.

Na interseção complexa entre trabalho decente, saúde física e psicológica e equidade em saúde, Di Ruggiero *et al.* (2015) discorrem sobre as agendas de políticas da ILO, da Organização Mundial da Saúde e do Banco Mundial, para avaliar a aplicação global das agendas como forma de empoderar as pessoas alvo dessas políticas. A abordagem defende a unificação das agendas e faz críticas às instituições, diante da identificação de interesses econômicos e pró-mercado sobrepostos às dimensões sociais do trabalho.

Ao relacionar motivação no trabalho e capital psicológico,¹¹ Ferraro *et al.* (2018) aplicaram o Questionário de Trabalho Decente a 3.004 trabalhadores, em Portugal e no Brasil, com questões ligadas a: princípios e valores; tempo de trabalho e carga horária; cidadania; proteção social; oportunidades de rendimento e de empregabilidade pessoal e de saúde e segurança física. Hite e McDonald (2018) defendem a necessidade de maior atenção ao desenvolvimento dos recursos humanos, por meio de investigações mais individualizadas, visando à posse de atributos psicológicos promotores de adaptabilidade, resiliência e empregabilidade, ótimos preditores de trabalhos decentes. É a visão da *Psychology of Working Theory* (PWT) interligando trabalho decente a valores organizacionais complementares aos valores familiares e geradores de estabilidade física e psicológica.

Grandey, Rupp e Brice (2015) discutem que a excessiva cobrança de que funcionários demonstrem emoções positivas, no atendimento, pode gerar esgotamento dos recursos, maior dificuldade no desempenho das atividades e ameaça ao bem-estar. Pode haver limitação à autodeterminação, à autonomia, à competência e à participação dos funcionários. Ainda sobre riscos psicológicos no ambiente de trabalho, Pouyaud (2016) propõe um arcabouço psicossocial de trabalho decente para aconselhamento de carreiras preocupado com direitos humanos

¹⁰O “novo espírito do capitalismo” valoriza a polivalência, a flexibilidade, a mobilidade e a adaptabilidade.

¹¹Autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, cujos resultados são importantes em ambientes de trabalho em termos de desempenho superior, atitudes positivas (satisfação no trabalho) e rotatividade reduzida (LUTHANS *et al.*, 2005).

e justiça social, essencialmente. A abordagem enfatiza que é mais fácil lutar pelo trabalho decente, do ponto de vista coletivo, se comparado aos anseios individuais.

Yao *et al.* (2017) avaliam, comparativamente, as premissas do *living wage* e da “*decent*” *income*. O primeiro é o rendimento que permite arcar com necessidades básicas, despesas de recreação, apoio à família e poupança. O objetivo é captar a percepção dos empregados sobre a efetividade do salário de funcionários neozelandeses, interligando qualidade de vida no trabalho, capacidades humanas e a definição de *living wage*.

Por fim, o estudo brasileiro de Spink (2009) alerta sobre a limitação da Psicologia Social do Trabalho para tratar do trabalho decente no mundo das microcadeias produtivas e das práticas informais presentes na nanoeconomia.¹² Defende-se um aparato mais minimalista para compreender o dia a dia de indivíduos invisíveis nos registros estatísticos e para os formuladores de políticas públicas, número considerável de motoristas de táxi, salva-vidas, motoristas de ônibus, garis, atores de teatro, agricultores e vendedores ambulantes, entre outras profissões mais difíceis de definir.

O olhar das Ciências Econômicas

Os estudos nacionais e internacionais socioeconômicos, de forma geral, interligam criação de trabalhos decentes aos cenários de crescimento e desenvolvimento econômico, com destaque para as crises econômicas. Nesse contexto, Frey (2017) justifica o fomento de empregos decentes como direcionador da escolha das políticas públicas em contraposição ao emprego decente como resultado esperado de políticas de dinamismo econômico, assim como Andrade Baltar (2010) defende as medidas voltadas ao aumento do emprego formal, da distribuição de renda via componente salarial e de melhorias da qualidade do emprego gerado na direção do trabalho decente.

Chau (2016) traz contribuição teórica em seu modelo canônico de tempo contínuo de *Search On-The-Job*,¹³ voltado a avaliar trabalhos do tipo *sweatshop*¹⁴ (*proxy* de empregos precários) comparativamente aos postos decentes. O diferencial do modelo é o ponto de vista de a capacidade de procura no trabalho ser, efetivamente, definida por empregadores, ao contrário dos modelos tradicionais de busca de emprego, os quais conferem tal responsabilidade ao empregado. Infere-se pelo custo de produtividade do trabalho, dadas as negligências de segurança e saúde e a despesa de mobilidade ocupacional vertical, diante da limitação de perspectivas de busca por trabalho impostas por empregadores. Inclui-se ainda transtornos psicológicos, impedimentos físicos de saúde e a mobilidade de rendimentos, em geral entre trabalhadores de baixos salários.

¹²Em Ostapenko, Britchenko e Marchenko (2021, p. 34, tradução nossa), “a definição de nanoeconomia pode se relacionar com diferentes níveis e áreas da vida econômica. Em primeiro lugar, este é o nanonível do sistema econômico. Como uma economia humana, a nanoeconomia prevê a alocação de um fator individual no quadro de um fenômeno socioeconômico. O aspecto nanoeconômico é central para a definição de inclusão. Assim, a inclusão de uma pessoa, como o assunto principal da nanoeconomia, para a formação e estabilização de sistemas econômicos é o ponto inicial na integração de um indivíduo em relação aos processos produtivos e ao desenvolvimento econômico”.

¹³Modelos de Busca pelo Emprego.

¹⁴Ambiente de trabalho, no qual recebe-se baixos salários e as condições são insalubres ou opressivas (chão de fábrica).

Com o olhar microeconômico, Kubo (2018) relaciona os ambientes de trabalho decente às políticas empresariais, com ênfase a: trabalho inaceitável, horas decentes, trabalho familiar, tratamento justo e ambiente de trabalho seguro. O autor destaca como positivas as políticas empresariais voltadas a elevar a parcela feminina de gerentes e à inserção de sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional. Kubo defende o perfil da governança corporativa alinhado à introdução de políticas de aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, e, conseqüentemente, a melhores escores de trabalho decente. Tal abordagem segue Anker (2002), que traz outros seis indicadores de trabalho decente: oportunidades de emprego; ganhos adequados e trabalho produtivo; combinação de trabalho e vida familiar; proteção social; diálogo social e relações no local de trabalho e contexto econômico e social do trabalho decente.

Na abordagem da proteção social da ocupação *home care* (serviço de atendimento domiciliar) na Austrália, Charlesworth e Malone (2017) afirmam não haver reconhecimento pleno da atividade de assistência domiciliar como trabalho, não conferindo, portanto, legitimidade às suas habilidades. O estudo caracteriza tal ocupação como precária e justifica que o acesso limitado à proteção laboral robusta é devido ao seu *status* ocupacional (trabalhadores independentes, casuais ou a tempo parcial).

Com suporte em Modelos de Equilíbrio Geral, Myant, Theodoropoulou e Piasna (2016) elucidam a ausência de benefícios positivos decorrentes dos Acordos de Livre Comércio sobre as condições de trabalho em Bangladesh, no setor exportador de vestuário, com direção oposta ao trabalho decente. O perfil ocupacional destaca que 80% da mão de obra são mulheres, jovens, imigrantes, pobres e de áreas rurais. O viés de gênero e de idade agrava-se com a inexistência de filiação sindical, de salários justos e a não progressão de carreira. Há tendência a: quedas salariais, dualização das forças de trabalho e parcela relevante de trabalhos irregulares e dotados de instabilidade empregatícia diante da demanda flutuante. Isso se dá lado a lado com o fraco poder de barganha, mínima representação e proteções legais ignoradas.

Picanço (2015), por sua vez, investiga, empiricamente, a discriminação no mercado de trabalho brasileiro de jovens de 16 a 29 anos. O cenário é adverso quanto à: renda, posição na ocupação, proteção social e recebimentos de auxílios de moradia, alimentação, transporte, educação e saúde. Gonçalves (2014) complementa detalhando os aspectos obrigatórios para qualificar as ocupações da juventude brasileira como decente, entre os quais: possibilidade de aprimorar e elevar a educação; compatibilidade entre estudos, trabalho e vida familiar; inserção ativa e digna no mundo do trabalho e diálogo social. Já Gonçalves e Ganaka (2017) analisaram o setor metalúrgico brasileiro, de 2006 a 2015, considerando a crise econômica e os vieses inter e intragênero, em que são discutidos dados de salários, taxas de rotatividade, participação, desocupação, concentração e percentual de fechamento de postos de trabalho, à luz das premissas de trabalho decente.

De forma distinta da maioria dos estudos econômicos, Haddad e Hellyer (2018) trabalham com dados primários sobre proteção social e informalidade na capital mineira, Belo Horizonte. Avalia-se a capacidade de o programa Bolsa Família viabilizar o acesso a ocupações decentes, com foco no *status* ocupacional (autoemprego, serviços domésticos, setor de serviços), registro formal de trabalho e no conhecimento pelo beneficiário sobre o padrão de emprego decente e a disponibilidade de vagas de trabalho.

Com suporte empírico apoiado em dados secundários nacionais metropolitanos, Guimarães, Fígoli e Oliveira (2010) avaliam o peso explicativo da dinâmica econômica sobre as probabilidades de transição para ocupações precárias e decentes, no Brasil, a partir dos métodos de Tabelas Multiestado e Matrizes de Transição, com a perspectiva de viés de gênero. O estudo define como empregos não decentes: sub-remunerados (segundo salário mínimo e carga horária semanal de 44 horas); autônomos não contribuintes para a Previdência e com renda abaixo de dois salários mínimos e domésticos com e sem carteira assinada, não contribuintes e com renda abaixo de um salário mínimo.

Em estudo mais recente, Cruz e Guimarães (2019) dão ênfase à crise brasileira, avaliando dados trimestrais de 2012 a 2017, por meio das Tabelas de Mobilidade Social e modelos Logit Multinomial, para testarem a hipótese de impacto adverso viesado sobre as mulheres, considerando covariáveis de perfil sociodemográfico (escolaridade, idade, raça, macrorregião geográfica, *status* conjugal). Os autores (2019, p. 21) concluem que “os mercados se distinguem quanto às particularidades regionais e quanto ao viés contra a mulher quanto à maior propensão à inatividade, à menor queda da parcela de empregos precários e ao retorno à educação apenas para níveis elevados de escolaridade”.

Diante do exposto, os estudos do Direito (Humanos, Econômico e do Trabalho) avaliam juridicamente a legislação e o seu cumprimento quanto à segurança laboral e proteção social, incluindo o combate ao trabalho escravo e infantil e a atuação dos sindicatos alinhada ao conceito de trabalho decente. O olhar da Sociologia visa ao mapeamento das condições de produção e das relações trabalhistas, com propensão à precariedade e precarização. Os estudos discorrem sobre a evolução da exploração do trabalho e das condições de hierarquização, em contextos de mudança do conceito de empregabilidade e de esforços pela desregulamentação do mercado de trabalho via reformas liberalizantes e a globalização da economia (JACQUES; DOS SANTOS; ORCHARD, 2016; JACQUES, 2015). São análises mais discursivas e teóricas sobre características intrínsecas do trabalho (complexidade, qualificação, envolvimento) e condições econômicas e técnicas dos setores econômicos (MOCELIN, 2011).

As pesquisas da Psicologia do Trabalho são voltadas à percepção do indivíduo, em sua maioria apoiadas em estudos de caso sobre a percepção do trabalhador de aspectos subjetivos de bem-estar psicológico atrelados à qualidade do trabalho. O objetivo é elencar os pressupostos necessários nas práticas laborais para garantir a criação e a manutenção das ocupações decentes, do ponto de vista do trabalhador. Já a Economia, área de conhecimento geralmente com maior escassez de estudos com essa temática, atenta-se a aspectos e indicadores mais objetivos (renda, seguridade social, carteira assinada) em pesquisas empíricas baseadas em dados secundários atreladas a crescimento e desenvolvimento econômico.

A INFORMALIDADE E O TRABALHO DECENTE

O conceito de informalidade é um fenômeno dinâmico, heterogêneo e complexo (FEIJO; NASCIMENTO e SILVA; SOUZA, 2009; KREIN; PRONI, 2010). Na abordagem pioneira da ILO (1972), o emprego informal incluía empregados das unidades familiares, autônomos (não profissionais liberais) e o serviço doméstico remunerado (MACHADO; OLIVEIRA; ANTIGO, 2008). Na década de 70, essa definição tratava dos não registrados – com ou sem remuneração – e dos autônomos, como indicam Souza e de Lima (2011). Atualmente, a ILO (2006) trata como

informais os assalariados não registrados e a mão de obra por conta própria, com elevada vulnerabilidade e carência de segurança, proteção, direitos e de representação, assim como os ocupados sem registro formal.

No Brasil, a definição da ILO converge com a pesquisa Economia Informal Urbana – ECINF – do IBGE (2006)¹⁵ em domicílios urbanos em 2003. Foram entrevistados trabalhadores por conta própria e assalariados, com 10 anos ou mais de idade, em firmas com até cinco empregados, não agrícolas e “socialmente aceitas.”¹⁶ Foram excluídos trabalhadores domésticos, moradores em áreas rurais em atividades de artesanato, indústria de alimentos, serviços, etc., moradores de rua e praticantes de atividades ilegais. Já o Sistema de Contas Nacionais (SCN) do Brasil considera como informal autônomos e assalariados sem contrato formal¹⁷ (MORRONE, 2012), ao passo que, como regulador e fiscalizador direto, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2020)¹⁸ considera o empregado sem carteira de trabalho e não contribuinte para a Previdência Social.¹⁹

Fato é que a evolução do constructo Informalidade, como dimensão mais palpável do trabalho decente, revela que a maioria das definições de emprego informal contempla a ausência de contrato formal de trabalho e de proteção social, agravantes da vulnerabilidade em termos de condições de renda, saúde, empregabilidade, aposentadoria e afins. As distinções entre as terminologias da literatura (nacional e internacional) são congruentes e tendem a se distinguir, apenas, quanto à inclusão ou não das seguintes categorias ocupacionais: autônomos, empregados domésticos (com ou sem registro), trabalhadores familiares produtivos e os ocupados não remunerados.

Para Webster, Joynt e Sefalafala (2016), a informalidade é obstáculo ao emprego decente para a massa populacional fora da rede reguladora do Estado e do movimento sindical, na distinção entre informalidade *from above* (de cima) e informalidade *from below* (de baixo). A pesquisa esclarece que a informalidade *from above* refere-se aos efeitos adversos da terceirização, enquanto a informalidade *from below* decorre dos empregos de sobrevivência. Há relação entre informalidade e prejuízo ao desenvolvimento econômico e ao combate à pobreza, pois a expansão da produção, sem migração de força de trabalho para ocupações mais produtivas (formais), de melhor remuneração e dignas, promove o dinamismo econômico sem desenvolvimento – *Jobless Growth* (RADA; VON ARNIM, 2012; MORRONE, 2012).

A informalidade é sinônimo de sobrevivência, quando escassos os meios econômicos, a formação escolar e técnica, a segurança laboral e o crédito, pois o mercado informal assume perfil anticíclico e amortecedor de crises, via ajustes estruturais, para empreendedores por

¹⁵Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv29357.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2022.

¹⁶Estão também excluídos do universo da pesquisa o conjunto de pessoas ligadas às atividades ilegais (jogo de bicho, narcotráfico, etc.) e a população de rua, por considerarem ser coerente serem objeto de pesquisa específica. Logo, a ênfase desta pesquisa se dá sobre o conjunto de práticas econômicas “socialmente aceitas” exercidas por indivíduos domiciliados.

¹⁷Permite medir o Grau de Informalidade I: razão entre a soma (número de empregados sem carteira de trabalho e de indivíduos por conta própria) e o total de trabalhadores protegidos, sem carteira de trabalho e por conta própria.

¹⁸Consulte: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/combate-a-informalidade-areas-de-atuacao>

¹⁹Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, seguro-desemprego, abono salarial, auxílio-doença, auxílio-acidente de trabalho, salário maternidade e aposentadoria e facilidade de comprovação de rendimentos fixos para obtenção de crédito.

conta própria, na condição de mão de obra excedente (SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017; KREIN; PRONI, 2010, PAMPLONA, 2013; HAANWINCKEL; SOARES, 2017). Como destacam Teixeira *et al.* (2017), constitui-se como barreira ao emprego decente a flexibilização trabalhista em consonância com a informalidade. É o discurso empresarial em prol de uma reforma trabalhista geradora de autonomia coletiva nas negociações entre o assalariado e o empregador, num contexto de relação contratual desigual. A atuação de um patronato defensor da liberdade do mercado, da diminuição de custos e da retirada de restrições de seu poder de mando promove precariedade do trabalhador, o qual, sem a tutela do Estado, está exposto a uma série de riscos e inseguranças (PASCHOAL *et al.*, 2013; MATOS; SOUZA, 2016).

Mosoetza, Stillerman e Tilly (2016) e Betti (2016) discutem a informalidade como obstáculo à padronização das condições de trabalho, benefícios e formas de ações coletivas de autônomos, trabalhadores temporários, domésticos, *freelancers* e subcontratados, desempregados por empregos precários (bicos) e os autoempregos. Outro resultado da informalização e da flexibilização, na contramão do trabalho decente, é a desorganização setorial, o viés de gênero e a queda da qualidade de trabalho (GUÉRIN; SRIVASTAVA, 2012).

Do ponto de vista da Sociologia, na Índia, são destaque a extração da mais-valia, o aumento das horas de trabalho e a mobilidade sazonal, como país de baixos custos trabalhistas, mão de obra flexível e resistência do governo às políticas de regulamentação laboral. No caso do Brasil, Mattos e Lima (2015) apontam que no país entre os anos de 2000 a 2012 ocorreu, sob a ótica do trabalho informal (sinônimo de emprego não decente), o agravamento das condições dos desempregados ocultos pelo trabalho precário e dos ocultos pelo desalento, via exclusão dos benefícios sociais, trabalhistas e previdenciários, mesmo na atuação concomitante em trabalhos temporários.

Haddad e Hellyer (2018) entrevistaram, em 2012, 627 beneficiários brasileiros do Programa Bolsa Família, em Belo Horizonte, Minas Gerais, do ponto de vista da percepção do perfil de suas ocupações informais como não decentes. O estudo atesta que a instrução é fator essencial para percepção do indivíduo quanto à qualidade do emprego, pois funciona como meio de esclarecimento e conscientização dos direitos trabalhistas e das condições de emprego decente.

Não obstante o setor informal abrigue grande parcela da população, gerando emprego e renda, e atuando como amortecedor dos efeitos perversos da crise, a literatura tem sido consensual sobre seus impactos sobre a economia. A informalidade eleva a heterogeneidade do mercado de trabalho por meio da maior propensão à precariedade e à vulnerabilidade ocupacional, em relações contratuais de poder assimétrico, lado a lado com o aumento das chances de elevação dos *déficits* do trabalho decente. A informalidade afeta, negativamente, o dinamismo da economia, do ponto de vista da competição interempresarial entre firmas formais e informais, cujas estruturas de custos e de produtividade são distintas. Ademais, há potencialidade de segmentação entre setor formal e informal e práticas de discriminação.

O Perfil do Trabalhador Informal

Refletindo sobre o mercado laboral dos anos 2000, Pastore (2006), Krein e Proni (2010) discorrem sobre a Nova Informalidade.²⁰ É a realidade dos empregos não padrão atuais, resultante do baixo dinamismo econômico, desde 2015, com a crise nacional e política, e da geração de postos de trabalho insuficientes para absorver a elevação da PEA. Segundo Peres (2015), a condição “provisório-permanente” de trabalhadores autônomos informais considera os limiares complexos entre formal/informal e entre legal/ilegal, então parte da nova informalidade (FEIJO; NASCIMENTO e SILVA; SOUZA, 2009). Nesse conjunto estão inseridos as empresas familiares e os pequenos vendedores de serviços, autônomos “subordinados”, trabalhadores por conta própria com registro formal e modernos proletários remunerados por comissão de venda de produtos industriais (MEDEIROS, 2015).

Sobre o empreendedorismo feminino, a taxa brasileira de 15,4%,²¹ em 2016, auge da crise brasileira, é destaque no *ranking* de empreendedorismo de necessidade da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2017). As atividades, em sua maioria, são serviços domésticos, salões de beleza, comércio varejista de roupas e acessórios e serviços de bufê e de comida preparada, em empresas de pequeno porte e pouco capital inicial. Aspectos que interligam, inversamente informalidade e trabalho decente (BULGACOV *et al*, 2010). São mulheres pobres, por vezes chefes de família, na busca de conciliar funções domésticas, familiares e profissionais, suprir necessidades básicas e familiares (SILVA; LASSO; MAINARDES, 2016). A maior absorção do trabalho feminino e o seu maior empreendedorismo, no Brasil, ainda são resultados das mudanças nas relações familiares e de flexibilização do mercado de trabalho. Logo, a alta taxa de empreendedorismo brasileira não representa superação de condições do trabalho precário (BULGACOV *et al*, 2010), pois é marcada pelo comportamento empreendedor, socialmente condicionado, e motivado por necessidade. Apesar dos avanços educacionais, parte das mulheres brasileiras empreendedoras está em empregos *part-time*²² e desregulamentados, exercidos em condições precárias, com pressões e discriminações salariais sexuais e de idade (JONATHAN, 2005), além de serem mais propensas ao desemprego e ao emprego informal.

No caso dos empregados domésticos, Cacciamali e Tatei (2016) os definem como estratégia do brasileiro para atenuar os efeitos do baixo ou inexistente dinamismo econômico. Se informais, são inserções ocupacionais de caráter independente, casual ou em tempo parcial, portanto à margem da regulamentação para trabalhadores domiciliares, introduzida desde 2015²³ no Brasil. Nesse mercado há indicativos de mercantilização das atividades de cuidado com idosos e deficientes, intensificadora, portanto, da precariedade do trabalho de assistência domiciliar e de seus executores (GUARNIZO; RODRIGUEZ, 2017).

²⁰Abordado inicialmente pelo economista e sociólogo espanhol Pérez-Sáinz (1995).

²¹A taxa de empreendedorismo feminino nacional entre novos empreendedores (negócios até 3,5 anos) é de 15,4% e superior à masculina (12,6%).

²²Trabalho em meio período.

²³Com a Lei Complementar nº 150, de 2015, nº 72, os empregados domésticos passaram a gozar de novos direitos: adicional noturno, intervalos para descanso e alimentação; FGTS, seguro-desemprego, salário família, repouso semanal remunerado, direito de folgar nos feriados nacionais, estaduais e municipais, remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço, banco de horas, férias, décimo terceiro salário, licença-maternidade e outros.

Há também forte correlação entre informalidade e características associadas à baixa produtividade e escolaridade, em regiões menos desenvolvidas (Norte, Nordeste e Centro-Oeste), em setores de menor valor agregado por trabalhador, como o agrícola (SANTIAGO; VASCONCELOS, 2017). Cunha *et al.* (2012), em análise das macrorregiões brasileiras, em 2007, concluem que as mulheres (ALBANESI, ŞAHIN, 2018; KON, 2014), os idosos, os menos experientes profissionalmente e de baixa qualificação, do setor agrícola e que recebem seguro-desemprego revelam maior probabilidade de inserção e maior representatividade no setor informal.

Com maiores chances de fazerem parte do segmento informal tem-se também os jovens (SILVA *et al.*, 2016), vulneráveis à precariedade laboral, na economia de serviços, como mão de obra relativamente barata e com custos de contratação e demissão menos onerosos. Moura e Barbosa Filho (2016) mostram que as chances de ingressar no setor informal, nas regiões metropolitanas brasileiras, entre 2002 e 2012, são maiores para empregados com menos anos de estudo (até 7 anos), adolescentes de até 14 anos e idosos com mais de 65 anos, mesmo sendo pequena parcela da mão de obra nacional. A probabilidade de ser informal também é relativamente superior para mulheres, negros e trabalhadores da região Centro-Oeste, e inseridos na agropecuária, com atenção também os empregos domésticos. Segundo Guarnizo e Rodriguez (2017), em sua maioria são ocupados por mulheres migrantes rurais, pobres, muitas vezes de grupos minoritários étnico-regionais, trabalhando para famílias urbanas de maior poder aquisitivo, dentro de seus próprios países.

Em suma, dentro da variedade de abordagens nacionais e internacionais, complexas, incompletas e interdisciplinares sobre a informalidade laboral, confirma-se a interligação entre recessões econômicas, desemprego, informalidade, precariedade e vulnerabilidade econômica, a despeito de algumas noções menos pessimistas quanto aos seus efeitos.

Instrumentos de Combate à Informalidade

A literatura tem mostrado caminhos distintos para reduzir a informalidade ou atenuar seus efeitos negativos (HAANWINCKEL; SOARES, 2017). O desenho dos instrumentos de redução do emprego informal pode, assim, variar em razão do grupo específico considerado, da característica do ambiente institucional, do aparato tecnológico, da distribuição da produtividade entre os trabalhadores e do contexto socioeconômico local e internacional (BARBOSA FILHO; VELOSO; ULYSSEA, 2016; MATOS; SOUZA, 2016).

Entre as formas de reduzir a adversidade decorrente da informalidade estão as ações voltadas às mudanças da composição da força de trabalho, com ênfase ao nível educacional, cujos efeitos se estendem a longo prazo e são sentidos nas empresas informais de menor porte e estoque de emprego pouco qualificado (MENEZES FILHO; CABANAS; KOMATSU, 2016). Há a possibilidade de criação de incentivos adicionais ao crescimento e formalização das empresas, com conseqüente aumento dos salários relativos da mão de obra pouco qualificada. A longo prazo, os investimentos em capital humano podem ser ferramentas relativamente mais eficazes *vis-à-vis* as políticas do mercado de trabalho centradas em instituições específicas. As políticas públicas educacionais, em geral, somadas a condições favoráveis para retomada dos investimentos públicos e privados, podem contribuir para acréscimo da produtividade da economia (HAANWINCKEL; SOARES, 2017). Aumentar a oferta de trabalhadores qualificados provê

incentivos às firmas para expansão e formalização, e eleva o salário relativo dos empregos mais qualificados, no longo prazo.

É excessivo o peso sobre o trabalhador quanto à responsabilidade pela empregabilidade, principalmente para empreendedores, autônomos e outros grupos sociais vulneráveis (LIMA, 2010). A meta é atenuar os efeitos adversos do discurso empresarial voltado à busca constante do perfil de trabalhador ajustável às mudanças, investidor em sua formação e empregabilidade, num mercado em contínua transformação. É essencial o suporte do Estado à parcela da população ameaçada pela instabilidade dos contratos, num mercado que confere ao trabalhador a exclusiva responsabilidade por sua permanência no mercado de trabalho. Preza-se por instrumentos públicos de apoio financeiro, educação, capacitação financeira e gerencial e de monitoramento de negócios.

Há a visão de que a flexibilização das leis trabalhistas é a chave para a prosperidade econômica e o aumento da produtividade do trabalho e do emprego formal, com impacto direto no desempenho econômico, na configuração dos mercados de trabalho e na força das organizações trabalhistas. Mayer (2016), no entanto, refuta tal hipótese para os anos de 1995 a 2010, para a realidade brasileira, pois a redução da informalidade esteve apoiada, em contexto internacional favorável, na atuação do governo em programas de alívio da pobreza e em políticas de ajuste do salário mínimo. A queda da informalidade brasileira não se deu de forma sustentável, a longo prazo (CACCIAMALI; TATTEI, 2016), sendo ideal a combinação das políticas de salário mínimo e de aumento da força de trabalho mais escolarizada. São essenciais políticas verticais de combate à informalidade, como capacitação de pessoal e garantia de emprego e/ou renda mínima (SABOIA, 2010).

No caso dos autônomos, Santiago e Vasconcelos (2017), conscientes da heterogeneidade desse segmento, sugerem o levantamento de diagnósticos sobre cada atividade específica ou, ao menos, das mais representativas, com primordial articulação entre várias esferas de governo e instituições de pesquisas. Para os empreendedores, a máxima é a adequação do sistema financeiro à realidade do microempreendedor informal e a necessidade de mais parcerias e de coatuação entre empresas e instituições de suporte (parques tecnológicos, incubadoras, universidades e outros), conforme pregam Goudel e Campos (2017).

Outro caminho é elevar o custo da informalidade, cuja existência depende da importância relativa da regulação no mercado laboral e do custo de informalidade. Fazem parte das despesas da informalidade, segundo Matos e Souza (2016) e Meghir, Narita e Robin (2015), os riscos de punição pela fiscalização, as dificuldades de acesso ao crédito e aos canais formais de financiamento, e outros de peso diretamente proporcional ao tamanho da empresa. O segundo estudo prega que, para nações em desenvolvimento, elevar as despesas de informalidade melhora a alocação de trabalhadores para melhores empresas, aumenta os salários e o bem-estar geral, sem piora do desemprego, certamente por formas alternativas de absorver o custo crescente da regulamentação.

Outro canal é a redução do custo da formalização. Monteiro (2016) elenca três tipos de instrumentos, o primeiro sendo o aumento do valor das multas. São cruciais medidas para elevar a eficácia da inspeção (CORSEUIL; ALMEIDA; CARNEIRO, 2016), assim como a padronização do sistema de aferição de resultados da fiscalização e a definição de rotina proativa (não reativa). Em segundo, deve-se simplificar os trâmites burocráticos de registro ou definir a centra-

lização em um local dos processos de obtenção dos registros. Por fim, propõe-se a diminuição dos custos de operação da empresa formal, pela redução dos impostos e/ou pela definição dos requisitos de atendimento às regulações de saúde, trabalhista e tributária.

Avaliando a precariedade das condições de segurança no ambiente de trabalho, Ferreira (2016) defende a presença de políticas de qualidade do trabalho, geralmente de posição secundária, como parte das políticas macroeconômicas ditas mais relevantes. O estudo propõe a inclusão, na agenda política nacional, de conceitos e medidas de precariedade para capturar informações mais relevantes sobre as diferentes dimensões da segurança do trabalho.

Por fim, Leone (2010) alerta que são ineficazes as políticas de combate às segregações de gênero e raça no mercado de trabalho. Para a mulher, as questões culturais e a carência de políticas públicas específicas exigem programas de treinamento ou de políticas antidiscriminatórias (KON, 2014). No ambiente de negociações coletivas, os problemas específicos das trabalhadoras permanecem como secundários, e os mecanismos administrativos e legais de supervisão da introdução dos instrumentos de proteção à mulher no mercado de trabalho são insuficientes e ineficientes. São bem-vindas, nesse sentido, as políticas de estímulo à participação feminina em sindicatos patronais e de trabalhadores e em comitês governamentais, na luta pelas questões supracitadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pretensão de discussão desse estudo, alguns apontamentos finais são evidentes. Desde o início da discussão do conceito de emprego decente, na década de 90, são diversos os indicadores e abordagens interdisciplinares utilizados. A despeito da suma relevância da criação de um índice para avaliar o desempenho e o progresso, ao longo do tempo, na consecução de objetivos específicos da agenda de trabalho decente à efetividade das políticas públicas, mantêm-se como evidentes os obstáculos da agregação desse perfil de emprego como medida única e multidimensional.

A complexidade e subjetividade do conceito torna a abordagem da literatura e o debate político confusos, com discursos aplicados de forma paralela e inconclusos. Trata-se de uma temática cercada de muita controvérsia, especialmente no que diz respeito aos indicadores viáveis para sua aferição, de forma a evitar armadilhas e imprecisões conceituais, e da relação direta com o emprego formal (MEDEIROS JÚNIOR; SOUZA; SPINOLA, 2016). O objetivo, a disponibilidade de dados, a simplicidade e o espectro de análise são cruciais na construção de um índice de trabalho decente simples, confiável, factível, replicável e de fácil interpretação e comparação, ao longo do tempo, e entre contextos socioeconômicos, culturais e políticos, incluindo a inexistência de um modelo teórico robusto e abrangente.

São requeridos distintos fatores culturais, constitucionais e estruturais, com vistas à padronização e aplicação de indicadores, na análise comparativa longitudinal entre economias mundiais. São contextos sociais, econômicos e históricos distintos, com causas próprias de assimetrias de poder e diferentes estágios, do ponto de vista do bem-estar social. Tais indicadores devem captar as dimensões formais, informais e subjetivas do conceito de trabalho decente e viabilizarem comparações intertemporais, entre contextos (nacionais, regionais ou locais) e em níveis (macro, médio e micro) (PICANÇO, 2015).

É consenso na literatura, contudo, de forma majoritária, que a informalidade é o atributo mais próximo da precariedade e da vulnerabilidade trabalhista, e obstáculo ao fomento e à manutenção de empregos de qualidade, ou seja, trabalhos decentes. Dito isso, de forma ainda simplista, visando a eleger critérios objetivos, mensuráveis e alvos de regulamentação, três aspectos são cruciais. O primeiro é o a identificação do registro formal da ocupação – posse da carteira de trabalho. O segundo é a remuneração justa e adequada, auferida pelo rendimento do trabalho efetivo segundo a legislação trabalhista. Por fim, tem-se a proteção laboral, identificada, minimamente, pelo registro no sistema de Previdência Social. Trata-se de mais um respaldo teórico e reflexivo ao proposto em Guimarães, Fígoli e Oliveira (2010), Cruz e Guimarães (2019), que fazem a distinção entre empregos precários e decentes, a partir da identificação de tais atributos segundo a posição na ocupação da PEA brasileira (autônomos, trabalhadores domésticos e realizadores de bico ou atividade ocasional remunerada semanal, ao menos por uma hora).

Dito isso, cabe destacar o mérito da presente proposta ao trazer uma reflexão teórico-empírica à luz de diversos olhares interdisciplinares sobre as denominações de trabalho decente, informalidade e precariedade, a partir da literatura nacional e internacional. Trata-se de uma estratégia empírica não explorada, de forma mais profunda, nos estudos sobre trabalho decente, sobretudo nas ciências sociais aplicadas.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, v. 20, n. 2-3, p. 151-171, 2010.
- ADHIKARI, Dev Raj; GAUTAM, Dhruva Kumar. Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, v. 52, n. 1, p. 40-53, 2010.
- ALBANESI, Stefania; ŞAHIN, Ayşegül. The gender unemployment gap. *Review of Economic Dynamics*, v. 30, p. 47-67, 2018.
- ALLAN, Blake A. *et al.* Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, v. 27, n. 3, p. 408-421, 2019.
- ALVES, Paulo Roberto. A Divisão do trabalho em Durkheim, Marx e Weber. *Diálogos Interdisciplinares*, v. 3, n. 1, p. 46-58, 2014.
- ANKER, Richard *et al.* *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group. Geneva: ILO, 2002.
- ARAÚJO, Jailton Macena; ALEXANDRE, Suzana Martins. Políticas públicas de emprego e a valorização do trabalho humano como meios garantistas do desenvolvimento e da dignidade humana. *Direito e Desenvolvimento*, v. 5, n. 10, p. 129-146, 2014.
- ANDRADE BALTAR, Paulo Eduardo de *et al.* Moving towards Decent Work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. Global Labour University Working Paper, 2010.
- BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; VELOSO, Fernando; ULYSSEA, G. Fatos estilizados da informalidade do trabalho no Brasil. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. (org.). *Causas e consequências da informalidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.
- BARROSO, Márcia Regina Castro. O trabalho decente e a responsabilidade social das empresas. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, v. 2, n. 1, 2017.
- BERG, Janine; RIBEIRO, José. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. *Mercado de Trabalho*, v. 44, p. 18, 2010.
- BETTI, Eloisa. Precarious work: Norm or exception of capitalism? Historicizing a contemporary debate: A global gendered perspective. *The Power of the Norm: Fragile Rules and Significant Exceptions*, v. 35, 2016.
- BRASIL. Decreto 3.597, 12 de setembro de 2000. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999.

- BULGACOV, Yara Lucia Mazziotti *et al.* Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente? *Psicologia Argumento*, v. 28, n. 63, 2010.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fabio. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p. 103-121, 2016.
- CHAU, Nancy H. On sweatshop jobs and decent work. *Journal of Development Economics*, v. 121, p. 120-134, 2016.
- CHARLESWORTH, Sara; MALONE, Jenny. Re-imagining decent work for home care workers in Australia. *Labour & Industry: a Journal of the Social and Economic Relations of Work*, v. 27, n. 4, p. 284-301, 2017.
- CORREIA, Jéssica de Oliveira Alencar. A precarização das relações de trabalho em vitude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 20, n. 2, p. 49-54, 2016.
- CORSEUIL, C. H. L.; ALMEIDA, R.; CARNEIRO, P. Inspeção do Trabalho e evolução do emprego formal no Brasil. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. (org.). *Causas e Consequências de Informalidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016, p. 253-274.
- CUNHA, Danilo Regis *et al.* Mercado de trabalho no Brasil: características da informalidade. *RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico*, v. 13, n. 24, 2012.
- CRUZ, A. C.; GUIMARÃES, R. R. M. O efeito da crise econômica brasileira de 2014 sobre o trabalho decente: há diferenças entre homens e mulheres? In: SEMINÁRIO DE DIAMANTINA, 18., 2019. *Anais [...]*. Belo Horizonte: UFMG; Cedeplar, 2019. Disponível em: https://diamantina.cedeplar.ufmg.br/portal/download/diamantina-2019/D18_75.pdf
- DE TONI, Míriam. *Evolução do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre no período 1993-2010 sob a perspectiva do trabalho decente*. (Informe). 2010. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/informeped/especial-20-anos/evolucao-do-mercado-de-trabalho-da-regiao-metropolitana-de-porto-alegre-sob-o-enfoque-do-trabalho-decente.pdf>
- DI RUGGIERO, Erica *et al.* Public health agenda setting in a global context: the International Labor Organization's decent work agenda. *American Journal of Public Health*, v. 105, n. 4, p. e58-e61, 2015.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, v. 24, p. 37-57, 2011.
- FEIJO, Carmem Aparecida; NASCIMENTO E SILVA, Denise Britz do; SOUZA, Augusto Carvalho de. Quão heterogêneo é o setor informal brasileiro? Uma proposta de classificação de atividades baseada na Ecinf. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 13, n. 2, p. 329-354, 2009.
- FERRARO, Tania *et al.* The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, v. 157, n. 2, p. 243-265, 2018.
- FERREIRA, Maria. Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization. *Progress in Development Studies*, v. 16, n. 2, p. 140-158, 2016.
- FREIRE, Alyson Thiago Fernandes. Émile Durkheim e a crítica do capitalismo em Da divisão do trabalho social. *Mediações*, v. 24, n. 2, p. 154-178, 2019.
- FREY, Diane F.; MACNAUGHTON, Gillian. A human rights lens on full employment and decent work in the 2030 sustainable development agenda. *Sage Open*, v. 6, n. 2, p. 2158244016649580, 2016.
- FREY, Diane F. Economic growth, full employment and decent work: The means and ends in SDG 8. *The International Journal of Human Rights*, v. 21, n. 8, p. 1.164-1.184, 2017.
- GEM. *Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo no Brasil: 2016*. Coordenação Simara Maria de Souza Silveira Greco. Curitiba: IBQP, 2017. 208 p.: il.
- GOUDEL, Bruna Dalponte; CAMPOS, Miguel, Mikaella. *Políticas públicas locais voltadas ao desenvolvimento empreendedor: um comparativo entre Brasil e Alemanha*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico, Florianópolis, SC, 2017.
- GIORGION, M. O conceito de trabalho decente da OIT e a percepção das mulheres brasileiras. *Cadernos Adenauer XIV*, n. 3, p. 91-113, 2013.
- GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados*, v. 28, p. 191-200, 2014.
- GONÇALVES, Caroline; GANAHA, Cristiane Tiemi. A inserção das mulheres no Ramo Metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 9, p. 93-117, 2017.
- GRANDEY, Alicia A.; RUPP, Deborah; BRICE, William N. Emotional labor threatens decent work: A proposal to eradicate emotional display rules. *Journal of Organizational Behavior*, v. 36, n. 6, p. 770-785, 2015.

- GUARNIZO, Luis Eduardo; RODRIGUEZ, Guadalupe. Paid domestic work, globalization, and informality. *Population, Space and Place*, v. 23, n. 7, p. e2084, 2017.
- GUÉRIN, I.; SRIVASTAVA, R. Labour regulations and labour standards in India: Decent work. *Labour*, v. 2, p. 16-39, 2012.
- GUIMARÃES, R. R. M.; FÍGOLI, M. G. B.; OLIVEIRA, A. M. H. C. Permanência na precariedade e no trabalho decente: um modelo multiestado para as transições segundo a qualidade da ocupação para o Brasil metropolitano (2003-2007). *Mercado de trabalho: conjuntura e análise (BMT)*: n. 44, ago. 2010. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3977>. Acesso em: 10 abr. 2017.
- HAANWINCKEL, Daniel; SOARES, Rodrigo, R. Fighting employment informality with schooling. *IZA World of Labor*, 2017. Disponível em: <https://wol.iza.org/uploads/articles/394/pdfs/fighting-employment-informality-with-schooling.pdf>
- HADDAD, Mônica A.; HELLYER, Joshua. Decent work and social protection in Belo Horizonte, Brazil. *Journal of Planning Education and Research*, v. 38, n. 1, p. 86-97, 2018.
- HITE, Linda M.; MCDONALD, Kimberly S. Disparities, Decent Work, and Multidisciplinary Research: Expanded Roles for CD and HRD. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, v. 30, n. 1, p. 30-34, 2018.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Coordenação de Trabalho; Rendimento. *Economia informal urbana*. IBGE, 2006.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência de Notícias. Estatísticas sociais. *Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos*. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa.html?editoria=sociais>. Acesso em: 31 jan. 2020.
- ILO. International Labour Office. *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. Internat. Labour Office, 1972. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf. Acesso em: 15 mar. 2022.
- ILO. International Labour Organization. Report of the Director-General: Decent Work. In: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 87th session, 1999. Geneva: ILO, 1999.
- ILO. International Labour Office. *Bureau for Gender Equality*. International Labour Standards Department. Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality. Geneva: International Labour Organization, 2006.
- ILO. International Labour Office. *Global employment trends for women 2012*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2012.
- JACQUES, Caroline da Graça et al. *Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo fast fashion em Portugal e no Brasil*. 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2015.
- JACQUES, Caroline da Graça; DOS SANTOS, Maria João Nicolau; ORCHARD, Maria Soledad Etcheverry. Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e acordos marco internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. *Política & Sociedade*, v. 15, n. 33, p. 160-192, 2016.
- JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. *Psicologia em Estudo*, v. 10, p. 373-382, 2005.
- KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, v. 74, n. 1, p. 1-22, 2009.
- KON, A. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. *RP3 – Revista de Pesquisa em Políticas Públicas*, v. 2, 2014.
- KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: OIT, 2010. V. 1.
- KUBO, Katsuyuki. The effect of corporate governance on firms' decent work policies in Japan. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, v. 56, n. 4, p. 450-473, 2018.
- LEONE, Eugenia Troncoso. *O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal*. Geneva: ILO, 2010.
- LERCHE, Jens. Labour regulations and labour standards in India: Decent work? *Global Labour Journal*, v. 3, n. 1, 2012.
- LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? *Sociologias*, v. 12, n. 25, p. 158-198, 2010.
- LUTHANS, Fred et al. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, v. 1, n. 2, p. 249-271, 2005.

- MACHADO, Ana Flávia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de; ANTIGO, Mariângela. Evolução do diferencial de rendimentos entre setor formal e informal no Brasil: o papel das características não observadas. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 12, n. 2, p. 355-388, 2008.
- MACNAUGHTON, Gillian; FREY, Diane F. Decent work for all: a holistic human rights approach. *Am. U. Int'l L. Rev.*, v. 26, p. 441, 2010.
- MATOS, V.; SOUZA, A. P. Mudanças dos diferenciais de salário formal e informal: redução da segmentação ou salário hedônico. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. *Causas e consequências da informalidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016. p. 35-53.
- MATTOS, Fernando Augusto Mansor de; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 24, n. 2, p. 293-328, 2015. DOI: 10.1590/1982-3533.2015v24n2art3
- MAYER, Jean François. The Limits of Labor Legislation Reforms: Rigidity, Growth, and Employment in Brazil (1995-2010). *Journal of Politics in Latin America*, v. 8, n. 1, p. 95-127, 2016.
- MEDEIROS, Carlos Aguiar de. A influência do salário mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. *Economia e Sociedade*, v. 24, p. 263-292, 2015.
- MEDEIROS JUNIOR, Helcio de; SOUZA, Laumar Neves de; SPINOLA, Tatiana de Andrade. Criação de emprego formal em um contexto de implantação de agenda do trabalho decente: uma análise para os territórios de identidade baianos. *RDE – Revista de Desenvolvimento Econômico*, v. 1, n. 1, 2016.
- MEGHIR, Costas; NARITA, Renata; ROBIN, Jean-Marc. Wages and informality in developing countries. *American Economic Review*, v. 105, n. 4, p. 1.509-1.546, 2015.
- MEHRAN, Farhad *et al.* Measuring decent work with statistical indicators. International Labour Office, *Policy Integration Working Paper*, n. 2, 2002.
- MENEZES, Larissa Teixeira de *et al.* Trabalho decente e desenvolvimento: o salário como elo entre crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais. 2014. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba, UFPB, João Pessoa, 2014.
- MENEZES FILHO, N. A.; CABANAS, P. H. F.; KOMATSU, B. K. Formalização, salário mínimo e gastos com seguro-desemprego. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. *Causas e consequências da informalidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016. p. 327-356.
- MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. *Revista de Ciências Sociais (RCS)*, v. 42, n. 2, 2011.
- MONTEIRO, J. Saindo da informalidade: o impacto do Simples na formalização de empresa. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. *Causas e consequências da informalidade no Brasil*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016. p. 169-179.
- MORRONE, Henrique. Formal and informal sectors in a social accounting matrix for Brazil. *Working Paper*, University of Utah; Department of Economics, n. 2012-09, nov. 2012.
- MOSOETSA, Sarah; STILLERMAN, Joel; TILLY, Chris. Precarious labor, south and north: An introduction. *International Labor and Working-Class History*, v. 89, p. 5-19, 2016. DOI: 10.1017/S0147547916000028
- MOURA, R. L.; BARBOSA FILHO, F. H. Características socioeconômicas e setoriais da queda recente da informalidade: 2002-2012. In: BARBOSA FILHO, F. H.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. *Causas e consequências da informalidade no Brasil*. FGV, Elsevier, 2016. p. 109-129.
- MROZOWICKI, Adam; ROOSALU, Triin; SENČAR, Tatiana Bajuk. Precarious work in the retail sector in Estonia, Poland and Slovenia: trade union responses in a time of economic crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 19, n. 2, p. 267-278, 2013.
- MYANT, Martin; THEODOROPOULOU, Sotiria; PIASNA, Agnieszka (ed.). *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2016.
- OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; BELTRÃO, Rogério Coutinho. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Florianópolis*, v. 3, n. 2, p. 63-82, 2017.
- OSTAPENKO, Tetiana; BRITCHENKO, Igor; MARCHENKO, Valentyna. Definition of conceptual basics of nanoeconomics as inclusive society environment. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, v. 5, n. 13, p. 113, 2021.
- PAMPLONA, João Batista. Mercado de trabalho, informalidade e comércio ambulante em São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 30, p. 225-249, 2013.
- PASCHOAL, Andressa de Sá *et al.* Economia Informal: desafios ao estabelecimento de padrões de trabalho decente. *Indivíduo, sociedade e autonomia: caminhos para a dignidade humana*. Brasília: Editora da UNB, 2013.

- PASTORE, José. Reforma trabalhista: o que pode ser feito. *Cadernos de Economia da Fecomercio*, São Paulo, 2006.
- PERES, Thiago Brandão. Informalidade: um conceito em busca de uma teoria. *Revista da Abet*, v. 14, n. 2, p. 270-289, 2015.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo. Globalización y neoinformalidad en América Latina. *Nueva Sociedad*, v. 135, p. 36-41, 1995.
- PICANÇO, Felícia Silva. Juventude e trabalho decente no Brasil – Uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, v. 28, p. 569-590, 2015.
- PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. *Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Brasil, 2016. p. 24. V. 15.
- POUYAUD, Jacques. For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, v. 7, p. 422, 2016.
- PRONI, Marcelo Weishaupt; GOMES, Darcilene Claudio. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. *Estudos Avançados*, v. 29, p. 137-151, 2015.
- RADA, Codrina; VON ARNIM, Rudiger. Structural transformation in China and India: A note on macroeconomic policies. *Structural Change and Economic Dynamics*, v. 23, n. 3, p. 264-275, 2012.
- RIBEIRO, Marcelo A.; SILVA, Fabiano F.; FIGUEIREDO, Paula M. Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, v. 7, p. 207, 2016.
- RIBEIRO, José; BERG, Janine. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. *Anais* (p. 1-22). ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, Foz do Iguaçu/PR – Brasil, 2016.
- ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. *Cuestiones Constitucionales*. n. 36, p. 361-363, 2017.
- ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. *Caderno CRH*, v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012.
- SABOIA, João. Elasticidades dos rendimentos do trabalho em relação ao salário mínimo: a experiência de um período recente de crescimento do salário mínimo. *Economia e Sociedade*, v. 19, n. 2, p. 359-380, 2010.
- SANTIAGO, Carlos Eduardo Pinto. *Do catador ao doutor: determinantes da informalidade do trabalhador por conta própria no Brasil*. 2014. 79 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional) – Universidade de Brasília, Brasília, 2014.
- SANTIAGO, Carlos Eduardo Pinto; VASCONCELOS, Ana Maria Nogales. Do catador ao doutor: um retrato da informalidade do trabalhador por conta própria no Brasil. *Nova Economia*, v. 27, p. 213-246, 2017.
- SANTOS, D. O. Trabalho decente no Brasil sob a perspectiva da questão social: apropriação do conceito e aplicação. *Direito e Humanidades*, v. 2, p. 10-16, 2014.
- SHIN, Kwang-Yeong. Economic crisis, neoliberal reforms, and the rise of precarious work in South Korea. *American Behavioral Scientist*, v. 57, n. 3, p. 335-353, 2013.
- SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; DE BRITO, Henrique Magno Oliveira. A promoção do desenvolvimento sustentável por intermédio do trabalho decente e da economia verde. *Direito e Desenvolvimento*, v. 7, n. 2, p. 152-169, 2016.
- SILVA, Mariana Santos da; LASSO, Sarah Venturim; MAINARDES, Emerson Wagner. Características do empreendedorismo feminino no Brasil. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 13, n. 2, p. 150-167, 2016.
- SILVA, Enid Rocha Andrade et al. *A informalidade do trabalho da juventude no Brasil: o que pensam os integrantes do Subcomitê da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Texto para Discussão, 2016.
- SILVA, Rogério Luiz Nery da; MATTIELLO, Darléa Carine Palma. The contemporary slave labor: essay on the new content of the article 243 of Brazilian Constitution for the effectiveness of the social fundamental right to decent work. *In: UNOESC INTERNATIONAL LEGAL SEMINAR.*, 2016. Chapecó: Unoesc, 2016. p. 161-166.
- SKRIVANKOVA, Klara. *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*. York: Joseph Rowntree Foundation, 2010.
- SOUZA, Elvanio Costa de; DE LIMA, João Eustáquio. Condição de ocupação e informalidade no mercado de trabalho brasileiro em 2007. *Análise Econômica*, v. 29, n. 56, 2011.
- SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 227-241, 2009.