

PRECARIZAÇÃO OU TRABALHO DECENTE: o mundo laboral em transformação

PRECARIOUSNESS OR DECENT WORK: the working world in transformation

Beatriz Leite Gustmann de Castro¹, Liliane Canopf², Andrieli de Fatima Paz Nunes³, Vânia Medianeira Flores Costa⁴

¹ Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria

² Professora Adjunto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

³ Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria

⁴ Professora Associada do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria.

RESUMO

Este ensaio propõe-se a refletir sobre a contradição entre a precarização do trabalho que se expande e a busca dos trabalhadores pelo trabalho decente na atualidade. A precarização do trabalho na contemporaneidade, resulta de uma modernização capitalista, que favorece a violação dos direitos trabalhistas e produz insegurança ao vínculo empregatício (PIALARISSI, 2017). Por mediações da realidade da modernização capitalista, o trabalho decente emerge a partir de esforços da Organização Internacional do Trabalho (1999) com o intuito de promover condições de liberdade, equidade e segurança, e ainda que o trabalhador seja reconhecido e valorizado. Com a intenção de levantar uma reflexão inicial, o arcabouço teórico trata da precarização do trabalho: um caminho controverso; trabalho decente: uma busca por valorização, além disso, realizou-se uma discussão acerca da precarização do trabalho e trabalho decente: desafios de um campo dicotômico. Os resultados apontam que a precarização do trabalho emerge da hegemonia da lógica capitalista, resultando na fragmentação e desestabilização do trabalho a partir da terceirização, informalidade, perda de direitos fundamentais do trabalho, acarretando no desemprego estrutural. Desta forma, pode-se concluir que o trabalho decente ao revelar os mecanismos utilizados pelo sistema de capital em ampliar seus processos de mais-valia, contribui para a redução da vulnerabilidade ocupacional diante do contexto da precarização do trabalho.

Palavras-chaves: Precarização do trabalho. Trabalho decente. Desemprego.

ABSTRACT

This essay aims to reflect on the contradiction between the precariousness of expanding work and the search for workers for decent work today. The precariousness of work in contemporary times, results from a capitalist modernization, which favors the violation of labor rights and produces insecurity in the employment relationship (PIALARISSI, 2017). Through mediations of the reality of capitalist modernization, decent work emerges from the efforts of the International Labor Organization (1999) in order to promote conditions of freedom, equity and security, and even if the worker is recognized and valued. With the intention of raising an initial reflection, the theoretical framework deals with the precariousness of work: a controversial path; decent work: a search for valorization, and yet, there was a discussion about precarious work and decent work: challenges of a dichotomous field. The results show that precarious work emerges from the hegemony of capitalist logic, resulting in the fragmentation and destabilization of work through outsourcing, informality, loss of fundamental labor rights, resulting in structural unemployment. Thus, it can be concluded that decent work by revealing the mechanisms used by the capital system to expand its processes of added value, contributes to the reduction of occupational vulnerability in the context of precarious work.

Keywords: Precariousness of work. Decent Work. Unemployment.

Trabalhar é um conceito polissêmico mas, para Rohm e Lopes (2015), sua essência, é praticar uma modificação no meio visando ao atendimento de necessidades individuais e coletivas, na qual o homem modifica seu ambiente, sendo também afetado e modificado. Para Kubo e Gouvêa (2012) e Sanchez (2017), o trabalho é uma atividade complexa e dinâmica, que envolve diferentes condições de tempo, espaço e relações entre os indivíduos, além de apresentar sentido para os sujeitos, tanto sob a perspectiva econômica, quanto sociopsicológica. Nesta lógica, o trabalho faculta propósito à vida e exerce nos indivíduos um sentimento de ligação com a sociedade.

Cabe destacar que o emprego constitui principalmente uma forma de adquirir renda, enquanto o trabalho pode ser vinculado a um objetivo, metas e projetos pessoais que dignifique o trabalhador, proporcionando satisfação pessoal (FONTES, 2017). Assim, durante o século XX o trabalho recebeu nova configuração, modificando sua natureza. Pode-se observar o surgimento de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, assim como novas morfologias. Destarte, as concepções de trabalho resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e a propagação estão interligados à evolução dos modos e relações de produção, da organização da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano (NEVES et al., 2018).

Com as mudanças ocorridas na morfologia do trabalho, emergem debates acerca da precarização do trabalho. Este é marcado pela incerteza, instabilidade e risco (KALLEBERG, 2009; STANDING, 2011; BAUMAN, 2012). Além disso, refere-se à insegurança, baixo nível de direitos e proteção social, salários mínimos, horas e condições de trabalho precários (WILSON; EBERT, 2013; BONE, 2019). Assim, este se configura como um fenômeno global que cresce nas nações industrializadas ocidentais desde os anos 80, afetando de maneira geral todos os empregados (STEFANICK; BEST-BERTWISTLE; RACE, 2018).

Elemento central da nova dinâmica de desenvolvimento do capitalismo, Druck (2011) explica a precarização do trabalho, como uma nova condição de vulnerabilidade

social: um processo social que modifica as condições de trabalho ampliando e institucionalizando instabilidades e inseguranças, ocasionadas pelas atuais formas laborais. Nesse contexto, a precariedade emerge como consequência da mudança política e das estruturas econômicas de trabalho, enquanto as desigualdades sociais aumentam significativamente. Neste escopo, Alves (2007, p. 114) explicava que “a precarização é um processo, enquanto a precariedade é uma condição”.

Para além de tais observações, Lewis et al. (2015) e Strauss (2018) frisam a precariedade como uma instabilidade e insegurança no emprego, explorando a flexibilização dos mercados de trabalho, mudanças nas relações de trabalho, empregos de baixos salários, e exaustivas horas de dedicação à atividade laboral. Strauss (2018) acrescenta que as conexões entre mudanças econômicas globais e transformações relacionadas no mundo do trabalho formam a estrutura explicativa chave para a exploração no local de trabalho. Um cenário importante é a erosão no poder político e industrial da classe trabalhadora que teve início na crise capitalista mundial da década de 1970.

De outro ponto de vista, a promoção do trabalho decente e digno tem sido o principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde 1999, quando o conceito de trabalho decente foi introduzido pela primeira vez e descrito em termos de “oportunidades para mulheres e homens obterem trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (OIT, 1999, p. 3). De fato, a OIT considera que o trabalho decente não apenas contribui de forma importante para o desenvolvimento sustentável, mas também é um importante objetivo por si só, haja vista que é considerado um direito humano básico (FERREIRA et al., 2019).

Inclusive, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2017a) inclui em suas práxis a Agenda de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 1999) como uma parte integrante da visão para avançar em um futuro mais sustentável para todos. Ademais, a dignidade é reconhecida como uma parte fundamental da agenda de trabalho decente da OIT (OIT, 1999). Neste sentido, conforme estabelecido com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), combina-se a agenda de trabalho decente da OIT com o crescimento econômico em

uma meta de alcançar “crescimento econômico sustentado, inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (ONU, 2017b, p. 23).

A partir do exposto nessa contextualização e, compreendendo que o capital cada vez mais se legitima ao mesmo tempo que novas crises estruturais emergem, tendo reflexos na morfologia e relações de trabalho tais como nas modalidades de precarização do trabalho, é pertinente e oportuno inferir algumas indicações para pensar o tamanho do desafio de promover o trabalho decente, por meio da redução do desemprego e da precarização do trabalho (SANTANA; DOURADO, 2018). Portanto, o presente estudo tem como objetivo refletir sobre a contradição entre a precarização do trabalho que se expande e a busca dos trabalhadores pelo trabalho decente na atualidade.

O presente ensaio teórico está organizado em cinco seções, iniciando pela introdução. A próxima seção apresenta as evidências teóricas sobre a precarização do trabalho. O trabalho decente é abordado na terceira seção. Segue-se na quarta seção com a interface da precarização do trabalho versus trabalho decente e, por fim, são sintetizadas as considerações gerais.

2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: um caminho controverso

Posterior à Revolução Industrial, que emergiu no século XVIII, a atividade laboral passou a ser objeto de análise de maneira mais objetiva e sistemática, em virtude do crescimento acelerado dos novos centros urbanos e da necessidade de sustentar um padrão de produção. O trabalho, tornando-se fator que requisitava a atenção para os Estados recém-estabelecidos sob os moldes do regime capitalista em ascensão (HUBERMAN, 1986).

Ainda de acordo com Huberman (1986) as atividades econômicas eminentemente artesanais, predominantes até então, foram suplantadas pelo modo de produção fabril em escala, amparado pela força de trabalho composto por homens, mulheres e crianças. Esses estavam sujeitos a jornadas de trabalho exaustivas sob condições insalubres, em função da necessidade de garantir alimentação e moradia.

No intuito de contextualizar a concepção de trabalho recorreremos a Marx (2004), que considera o trabalho como categoria vital e consciente que funda o ser social, por meio do qual o homem apropria-se e transmite o patrimônio historicamente acumulado no decurso da humanidade. Por meio do trabalho o homem age sobre a natureza criando novas necessidades e novas possibilidades aos indivíduos. Em relação à sociabilidade do capital, essa ação do homem sobre a natureza, chamada trabalho, tem sofrido mediações que têm alterado a relação homem-natureza.

Para Marx (2004), a passagem histórica do período da indústria manufatureira para a indústria moderna tem como peculiaridade a produção de máquina por máquinas, assim dizendo, que a indústria moderna simboliza o momento da constituição do chamado departamento produtor de bens de produção ou de bens de capital fixo. Na perspectiva de Marx; Engels (1998, p. 429) "a maquinaria consiste em três partes básicas: o motor é a força motriz de todo o mecanismo, a transmissão (volantes, correias, polias, eixos, rodas dentadas, turbinas, barras, cabos, correntes) que transmite o movimento para o terceiro elemento: a máquina de trabalho". A partir desta exposição, Melo (2009) assevera que:

Acompanha esse novo mecanismo da máquina uma nova forma de expropriação do trabalhador. De forma genérica, o que acontece na maquinaria e na indústria moderna é que as máquinas "roubam" a já parcelada virtuosidade do manejo das ferramentas que se dava na manufatura, resultando em uma expropriação radical da formação do trabalhador pelo capital. A virtuosidade do trabalhador é repassada para a máquina, eliminando-se o inconveniente da insubordinação dos trabalhadores e a dependência do capital em relação às habilidades deles. Todo o trabalho realizado anteriormente pelo trabalhador está objetivado na máquina-ferramenta (MELO, 2009, p. 163).

Contudo, o século XIX é caracterizado pela substituição do capitalismo comercial pelo capitalismo concorrencial, o qual perpassa uma nova fase em que o capital mercantil assume o papel de comprar barato e vender caro, se apropriando de parte da mais-valia do capital industrial. Assim, a gênese do capitalismo industrial tem forte ligação com a Primeira Revolução Industrial (CARVALHO, 2019). Para Hobsbawm (1978), a origem da revolução industrial desdobra-se em duas facetas: a revolução industrial não foi uma mera aceleração do crescimento econômico, mas acrescenta-se a isso, a revolução tecnológica e de transformações econômicas e sociais; em

segundo a revolução industrial não foi um acontecimento único e precursor do desenvolvimento, especificamente, nos países ingleses; em terceiro lugar, a revolução industrial assentiu a criação de uma economia mundial ao ampliar o comércio internacional entre os países europeus desenvolvidos e subdesenvolvido e com as economias coloniais (CARVALHO, 2019).

Considerando a perspectiva histórica do trabalho, a transição do modelo taylorista-fordista para o modelo toyotista, é caracterizada pelas inúmeras mudanças implementadas no mundo laboral, assim como maior flexibilização, racionalização e controle da mão de obra, dentre outras, ressoando de forma diferente nos diversos segmentos da classe trabalhadora. Esse contexto, culminou na perda progressiva do trabalhador sobre o controle do processo produtivo, uma vez que a divisão do trabalho, introduzida pelo sistema fabril, significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Durante o século XIX, após a sedimentação do modo capitalista de produção, propagou-se a ideia de que a riqueza de um país dependia do trabalho. Por sua vez, Kubo e Gouvêa (2012) frisam que o trabalho é deslocado de um âmbito relativamente secundário em outras épocas, quando seus objetivos eram ocupar o tempo e garantir a subsistência sem maiores ambições em longo prazo, e modifica-se para ocupar um papel de importância, posto que passa não apenas por propósito existencial, mas também na dedicação de grande parte do tempo de vida do indivíduo.

No cenário da contemporaneidade a percepção do trabalho, singularmente nas últimas décadas do século XX e início do XXI, é permeado por premissas do pós-fordismo e do toyotismo. Esses modelos produtivos são desenvolvidos, por linhas de produção descentralizada e em pequenos lotes, flexibilizada por meio da automação e da prática de diferentes particularidades de contrato de trabalho, com o intuito do alcance de um patamar superior de qualidade e produtividade, em detrimento da produção de bens padronizados e em larga escala (ANTUNES, 2014).

De uma maneira rudimentar, as teorias da precarização do trabalho representam um desafio para descrever vidas, trabalho e as subjetividades daqueles que não se encaixam perfeitamente nas categorias de "sujeito cidadão" ou "sujeito trabalhador". As abordagens atuais da precariedade enfatizam a temporalidade,

reorientando a debates sobre o valor e tempo de trabalho. A noção de precarização para Jokinen (2015), implica que no contexto do neoliberalismo¹, a capacidade de trabalho é derivada não do tempo real, quantificável de trabalho, mas da produção de expectativas, potencialidades e gerenciamento futuro.

A precarização do trabalho é uma construção teórica que define um conjunto de características do mercado de trabalho que são desvantajosas para trabalhadores e induze-os a situações de vulnerabilidade social (AMABEL, 2009; PORTHÉ; AHONEN; VÁZQUEZ, 2010). O cenário de precarização do trabalho é reflexo da perda de regulamentação e ameaças ao arcabouço institucional e jurídico necessário para garantir relações de trabalho favoráveis à prática profissional e proteção do trabalhador (BENACH et al., 2014). Em termos práticos, a precarização do trabalho compreende uma série de situações que abrangem baixos níveis de renda, instabilidade no vínculo empregatício, escassa proteção social, intensificação do ritmo de trabalho e menor controle e autonomia sobre as tarefas (VIVES et al., 2010, 2013; MCNAMARA; BOHLE; QUINLAM, 2011; SIMÕES et al., 2019).

Os indivíduos que se sujeitam as condições da precarização do trabalho, são frequentemente obrigados a adotar formas de multi-emprego, a desenvolver uma rede de contatos, para garantir a subsistência, dado que, em muitos casos a remuneração é insuficiente para suprir as necessidades básicas (STANDING, 2011). Empregos estáveis não podem mais garantir um status social estável, enquanto os sujeitos são obrigados a construir a si mesmos, sua reputação para multiplicar suas oportunidades de encontrar um trabalho. Portanto, a precarização não é apenas uma questão de pauperização de salários; também envolve capacidades pessoais e autogestão para aumentar as chances e oportunidades em um ambiente competitivo (KELLY, 2013; BRÖCKLING, 2016).

¹ Doutrina proposta por economistas franceses, alemães e norte-americanos, na primeira metade do século XX, voltada para a adaptação dos princípios do liberalismo clássico às exigências de um Estado regulador e assistencialista, que deveria controlar parcialmente o funcionamento do mercado. Doutrina, desenvolvida a partir da década de 1970, que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo esta ocorrer em setores imprescindíveis e ainda assim em um grau mínimo (Oxford Languages, 2021).

Em síntese, a Figura 1 compila e apresenta de modo sistematizado os principais elementos que compõem o conceito da precarização do trabalho, a partir da literatura exposta sobre a temática.

Figura 1 - Elementos da precarização do trabalho



Fonte: Baseado em Standing (2011); Antunes (2014); Benach et al. (2014).

Conforme demonstrado na Figura 1, pode-se inferir que o entendimento em relação ao conceito da precarização do trabalho caracteriza-se como um desafio. Perfazendo um conceito que ao mesmo tempo é simples, mas tão complexo, que exige esforço para adquirir um significado pleno. Destarte, é concebida a partir da mescla de insegurança, incerteza, proliferação do individualismo, desprovimento de direitos trabalhistas, ausência de leis e normas protecionistas dos trabalhadores, degeneração da regulamentação do emprego, trabalhadores expostos à vulnerabilidade. Nos estudos desenvolvidos por Aristizabal, Nigenda e Serván-Mori (2019), constatou-se que a precarização do trabalho tende a amplificar, em virtude das reformas trabalhistas que possibilitam lacunas de flexibilidade entre empregado e empregador, bem como intensificar a deterioração do vínculo contratual entre trabalhadores e instituições.

Inclusive, a classe trabalhadora do século XXI, em plena era da globalização, padece nesse processo de uma perda significativa de direitos e de sentidos, em sintonia com o caráter destrutivo do capital vigente. Os estudos de Alves (2014) e Shrestha (2019), destacam que o aumento do novo proletariado fabril e de serviço, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, se dá na forma de terceirizados e subcontratados. Além disso, Antunes (2018) elucida que as últimas décadas são marcadas pela corrosão do trabalho que se observa pela era da digitalização, ampliando a privatização dos serviços, expansão da economia digitalizada (celulares, computador), o trabalho uberizado, em que a classe trabalhadora tem vivenciado a devastação de direitos, gerando jornadas intermitentes, não existência de vínculos empregatícios terceirizados e crise do sindicalismo.

Outras modificações na morfologia do trabalho são apontados por Antunes (2009) ao afirmar que está ocorrendo uma subproletarização dos trabalhadores como consequência da diminuição do trabalho manual e no incremento do trabalho intelectual. O trabalho, nessa perspectiva, não perde importância, mas o significado do que é trabalhar se modifica.

Corroborando, com a ampliação do desemprego estrutural que sob a abordagem de Mészáros (2009, p. 199) significa que “agudiza a precarização da condição material de vida e trabalho, expondo os indivíduos a novas formas de subjugação, dominação e proletarização. Ademais, o autor refere-se a uma perda súbita de empregos um tipo de catástrofe pseudonatural”. É salutar evidenciar que o desemprego cíclico é caracterizado pelas alterações de ritmos da atividade econômica durante as flutuações da economia, isto é, durante as recessões a taxa de desemprego aumenta, e nas fases de recuperação e expansão ela diminui. Assim, a prevalência dos dois tipos de desemprego são vigentes, uma vez que as crises econômicas atenuam a diminuição de postos de trabalho, bem como o depauperamento.

Desta forma, no que tange o cenário laboral, propõem-se uma reflexão acerca do trabalho decente, resgatando ideias e práticas de compatibilidade da atividade trabalhista com o mínimo de condições para qualidade de vida no trabalho, bem como para fomentar debates sobre a temática relacionada ao trabalho e ao trabalhador.

Deste modo o tópico seguinte apresenta breve contextualização da possibilidade de implementarem-se melhorias nas relações de trabalho.

3 TRABALHO DECENTE: uma busca por valorização

A ideia de 'trabalho decente' emergiu paralelamente aos debates mais amplos sobre sustentabilidade nos anos 1990. Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho definiu trabalho decente como "empregos de qualidade aceitável" e "respeito aos direitos fundamentais do trabalho" (OIT, 1999, p. 4-7). A ideia transmite amplas e variadas dimensões associadas ao trabalho atual e encapsula-as em uma expressão que todos possam apreciar.

Refletir sobre a representatividade de trabalhos decentes vai ao encontro da manutenção do bem-estar da sociedade, da superação da pobreza e redução das desigualdades sociais, e garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável (ILO, 2016; RIBEIRO, BERG, 2016). Sob outro ponto de vista, pensar no trabalho decente em meio a uma crise estrutural do trabalho, se faz imprescindível, porém o contexto contemporâneo permeado por colapsos econômicos e sociais constantes não poderá constituir óbice ao cumprimento de uma agenda do trabalho decente, notadamente, as grandes crises sejam de ordem econômica, social, sanitária potencializam as ações das sociedades em busca de grandes conquistas para a superação das adversidades que lhes assolam, mas também dificultam o cumprimento da melhoria das condições do trabalho (CARVALHO, 2019).

Contudo, a definição adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999) foi interpretada pela comunidade internacional como trabalho produtivo para funcionários do gênero masculino e feminino em ambientes de trabalho que promovem liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho decente, assim definido, abrange trabalhos que (a) proporcionam uma renda justa, (b) são caracterizados pela segurança no local de trabalho, (c) oferecem proteção aos trabalhadores e suas famílias, (d) oferecem oportunidades para desenvolvimento pessoal, (e) incentivam integração social, (f) permitem que os trabalhadores expressem suas preocupações, (g) permitem que os trabalhadores se organizem em grupos de

interesse que possam contribuir para decisões que influenciam suas vidas e (h) garantem oportunidades iguais e tratamento igual a todos. Vale lembrar, que essa caracterização está alinhada aos processos de flexibilização e reorganização do trabalho.

Todavia, é importante destacar que há diversas críticas relativo a abrangência do trabalho decente, pois abarca tantos e tão diversos elementos. Na percepção de Mocelin (2011, p. 49) “a questão que fica evidente é a de que o conceito de trabalho decente é uma concepção que inter-relaciona os propósitos da OIT, outorgando uma definição sem maiores novidades do que a sua semântica”. Além do mais, Espinoza (2003) destaca que:

[...] A ideia principal de “trabalho decente” é uma proposta integradora de diferentes aspectos que fazem a “qualidade e quantidade de empregos”, mas também, e de certa forma fundamental, para as “relações sociais e nas em última instância, ao tipo de sociedade e desenvolvimento a que aspira”. [...]. Porém, sua enunciação única e seu caráter dinâmico revelam uma vontade política e uma capacidade crítica que se posiciona frente às os graves problemas que o mundo do trabalho vive, podendo servir de instrumento que ordena diferentes eixos no nível micro (em empresas) e no nível macro (a economia e sociedade) (ESPINOZA, 2003, p. 6).

Para Di Fabio e Maree (2016) o conceito de trabalho decente mescla aspectos psicológicos, sociais e organizacionais.

O trabalho decente ajuda todos os trabalhadores a alcançar um senso de respeito próprio e dignidade, a experimentar liberdade e segurança no local de trabalho e (na medida do possível), é oferecida a oportunidade de escolher e executar tarefas produtivas, trabalho significativo e gratificante que lhes permita construir-se adequadamente e sem restrições para fazer contribuições sociais (DI FABIO; MAREE, 2016, p. 9).

Assim, o trabalho decente não se refere apenas à criação de empregos, mas também à qualidade desse emprego (ILO, 2017). No entanto, enquanto argumenta que trabalho decente é um conceito global, o relatório da OIT também reconhece possíveis interpretações diferentes de empregos de qualidade em diferentes sociedades, o que “poderia estar relacionado a diferentes formas de trabalho e também a diferentes condições de trabalho, bem como a sentimentos de valor e satisfação” (ILO, 2017, p. 4). Contudo, do ponto de vista da dignidade no trabalho, é possível inferir que as condições

e sentimentos valorizados estão no cerne de um emprego de qualidade (BOLTON, 2007).

O trabalho decente captura a experiência central do trabalho, o que está intimamente ligado à necessidade de encontrar satisfação por meio do trabalho e bem-estar psicológico (DUFFY et al., 2016). Embora o significado de “trabalho decente” denote multiplicidade, a maioria dos conceitos inclui amplamente aspectos de respeito e autorrespeito, bem como trabalho seguro, justo, produtivo e significativo em condições de liberdade (BAUM, 2018).

As diretrizes recentes da OIT (2017) acerca do trabalho decente identificam os principais desafios a serem enfrentados na área de emprego, incluindo a alta incidência de acordos informais de trabalho, insegurança, más condições de trabalho, baixos salários, longas horas de trabalho, altas taxas de rotatividade, proteções sociais limitadas e ainda incidência de discriminação, exploração e assédio sexual. Ao fazer tais constatações a OIT (2017) propõe maneiras pelas quais políticas públicas possam contribuir para uma agenda de trabalho decente em função da exclusão e/ou minimização dos problemas existentes.

O trabalho decente é uma parte crucial do desenvolvimento sustentável que consta na Agenda 2030 (ASSEMBLY, 2015; MOCHIZUKI, 2016). Além disso, possui centralidade na Teoria da Psicologia do Trabalho, sendo definido com os seguintes fatores: (a) condições de trabalho que são fisicamente seguras (condição física, mental ou emocional); (b) permitir tempo livre e descanso suficientes; (c) valores organizacionais que apoiam os valores familiares e sociais; (d) remuneração suficiente e (e) provisão adequada de assistência médica. No entanto, esses cinco componentes têm suas próprias fontes de variância, enquanto também apresentam variância devido a fatores gerais (DUFFY et al., 2016; MASDONATI et al., 2019; WANG et al., 2019).

Para tanto, existem quatro noções-chave para o trabalho decente: emprego, proteção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social. Os dois primeiros envolvem contratos seguros, níveis adequados de remuneração e benefícios aos trabalhadores. O terceiro refere-se às relações sociais do trabalho (liberdade de associação, liberdade de discriminação e ausência de trabalho forçado), e o quarto refere-se ao ambiente em

que os trabalhadores negociam assuntos relacionados ao trabalho (OSTERREICH, 2020).

Em contraposição com a Declaração Social da OIT sobre Normas Trabalhistas Essenciais, cujo compromisso não era particularmente mensurável, o movimento do trabalho decente é uma maneira de elaborar instrumentos de definição de padrões e identificar diretrizes de dados para que os países possam medir seu progresso nessas áreas (VOSKO, 2002). Ademais, essa abordagem pode levar a pesquisas que identifiquem as causas e consequências do sucesso ou fracasso em atingir tais objetivos.

Faz-se necessário salientar que o trabalho decente emerge diante das mudanças e diversificações, ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho. Isso aconteceu principalmente com base no surgimento de dinâmicas fluídas e fragmentadas do trabalho, o que gera precariedade, flexibilidade e redução de direitos (AUER, 2007; OIT, 2017; SULTANA, 2013).

Dadas as circunstâncias socioeconômicas e políticas, instituições internacionais como a OIT empenharam-se para promover dignidade, segurança e proteção no trabalho no mundo contemporâneo, por meio de uma agenda de atividades para garantir a execução do trabalho decente. A OIT considerou a relevância do trabalho decente, evidenciando cinco condições:

(...) oportunidades de trabalho produtivo e com renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participar das decisões que afetam suas vidas e a igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 1999, p. 54).

Entretanto, é possível depreender que essas condições foram propostas com base na realidade dos países desenvolvidos, refletindo assim características sociais e políticas dessa realidade (RIBEIRO; TEIXEIRA; AMBIEL, 2019). Ainda que, o trabalho decente seja um conceito estudado e discutido em várias áreas do conhecimento, a maioria dos estudiosos aborda o assunto a partir da perspectiva da economia e das ciências sociais e políticas.

Contudo, a ideia do trabalho decente culminou pela opção por objetivos universais, singularmente baseados no emprego (contrato de trabalho por tempo indeterminado), o que tem sido criticado. Burchell et al. (2014) e Mattos (2015) incitaram a ideia de que a estabilidade e a proteção social derivavam do emprego o qual precisa ser o modelo para definir o trabalho decente, uma vez que grande parte dos trabalhadores do mundo não tem empregos formais. Em referência à América Latina, quase metade da força de trabalho é composta por trabalhadores informais (OIT, 2017).

A partir do exposto, a Figura 2 sistematiza as palavras-chave referente ao trabalho decente com base nas diretrizes do trabalho decente.

Figura 2 - Expressões referente ao Trabalho Decente



Fonte: Baseado Plano Nacional do Trabalho Decente no Brasil (2010).

A Figura 2, demonstra que o trabalho decente é permeado por elementos que sejam capazes de garantir uma vida digna. No entanto, incita reflexões e questionamentos para verificar se as ações são efetivas, ou apenas estão fixadas em manuais, papéis, discursos institucionais ou, por questões de normativas e responsabilidades governamentais. Todavia, as nuances que compõem o trabalho decente, enquanto instrumento analítico, extrapolam o estudo de condições específicas

de trabalho e permitem reintroduzir a discussão sobre o desenvolvimento econômico e social no âmbito da globalização (MILICA; MILICA, 2019).

A criação do trabalho decente foi reconhecida como um direito humano pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017a). Contudo, há um aumento dos desafios às estruturas do mercado de trabalho e à vida profissional, tal a expansão da desigualdade e do aumento do trabalho precário, que criaram ameaças ao trabalho decente, sua efetividade e abrangência das práticas nas instituições (BLUSTEIN et al., 2019). Destarte, a sessão seguinte esboça os desafios do trabalho em um campo dicotômico.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO DECENTE: desafios de um campo dicotômico

Conforme mencionado, a precarização do trabalho pressupõe, certo grau de degradação das condições de trabalho e relativa perda de direitos e garantias. Contudo, em certos casos como: trabalho por tempo determinado, subcontratação, trabalho em tempo parcial, trabalho assalariado não-regulamentado, trabalho no setor informal, há um elemento subjacente – a noção de curto prazo, alterando um ciclo consolidado há anos da identificação do trabalho com a empresa marcado pela vinculação de vários anos (GIBB et al., 2020).

Considerando que o trabalho decente carece de disseminação da ideia e de suas práticas, Duffy et al. (2016) sugerem que esta modalidade de trabalho deveria oferecer potencialmente a oportunidade de construir conexões sociais e um senso social de pertencimento, articulando a autodeterminação com atividades significativas para os indivíduos e conexão das necessidades básicas ao capital social².

De acordo com Blustein, Masdonati e Rossier (2017), entre precarização do trabalho e trabalho decente, demanda a pertinência da identidade do trabalhador como construto integrativo entre a dimensão psicológica e a dimensão socioeconômica e cultural do trabalho. Seguindo essa linha de pensamento, Guichard (2013), Pouyaud (2016) e Ribeiro, Silva e Figueiredo (2016), propõem a integração de fatores

² Capital social está focado sobre os benefícios revertidos para os indivíduos decorrentes da participação nos grupos e sobre a construção deliberada de sociabilidade Duffy et al. (2016, p. 56).

socioeconômicos com fatores psicológicos para definir uma visão psicossocial do trabalho decente.

Ribeiro, Silva e Figueiredo (2016, p. 5) frisam que “esse método de definição permite que versões distintas do trabalho decente variem em função de contextos distintos”. Neste sentido, é importante considerar uma visão psicossocial para avaliar se um emprego é decente ou não, por meio de “uma análise da função exercida alicerçada no investimento subjetivo que as pessoas fazem em seu trabalho para determinar se a experiência de trabalho é decente ou não” (DI RUGGIERO et al., 2015, p. 126).

Por sua vez, as formas precárias de trabalho, expressas na reestruturação do mercado laboral, o papel do Estado e sua (des)proteção social, as práticas gerencialistas de organização do trabalho e o esvaziamento da força sindical estão indissociavelmente articulados (DRUCK, 2016). Por outro lado, há o contraste do trabalho decente que evoca, além da criação de postos de trabalho, a promoção de qualidade no ambiente laboral, remuneração e jornada de trabalho adequadas, visando o exercício do trabalho digno por parte do indivíduo (ARIGONY; MADRUGA; MADRUGA, 2018).

No que tange o alcance efetivo do trabalho decente, é necessário considerar um percurso longo, haja vista que a América Latina e o Brasil atravessam um momento de crescimento econômico lento. Este contexto é agravado pela COVID-19³, que fomenta ainda mais o cenário hostil do desemprego e informalidade. Neste íterim a promoção do trabalho decente torna-se preponderante e prioritária na agenda de ações. E para consolidação do trabalho decente é indispensável criar sistemas econômicos e sociais que garantam o emprego e a segurança (OIT, 2019).

Em termos de registro, ocorreram em setembro de 2015 debates relativos à concepção do trabalho decente, que voltou a ganhar fôlego quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, que estabelece 17 objetivos e

³ O surgimento do vírus *coronavírus* SARS-CoV-2 na China em 2019, desencadeou uma pandemia de Covid-19 no cenário mundial em 2020. As atividades sociais, comerciais e de produção que sofreram restrições na busca por conter a disseminação do novo vírus (LIPPI e PLEBANI, 2020).

169 metas a serem alcançadas pelos seus Estados Membros até 2030, de modo a erradicar a pobreza e promover uma vida digna. Dentre os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o oitavo refere-se ao Trabalho Decente e o Crescimento Econômico (OIT, 2015).

Todavia, o trabalho é vislumbrado como prioridade em consultas globais, particularmente na Agenda 2030, uma vez que desenvolve plenamente as potencialidades humanas. Contudo cabe uma ponderação, considerando o alto índice de desemprego mundial, enquanto postos de trabalhos configuram-se como insuficientes e por consequência a pobreza, fome e desigualdade avançam de forma avassaladora, será mesmo que as alianças mundiais que reúnem governos, empresas, sindicatos, tal como organizações multilaterais, sociedade civil e cidadãos estão desempenhando seu papel para contribuir para a efetivação do trabalho decente?

O relatório da OIT (2015) ressalta os desafios para o alcance do trabalho decente, a exemplo da pobreza, uma vez que a estrutura de mercado de trabalho na América Latina é fragmentada, concentrando a informalidade, trabalhadores independentes, trabalhadores no serviço doméstico, trabalhadores familiares não-remunerados ou assalariados em microempresas, resultando no déficit do trabalho decente.

O crescimento econômico é outro componente importante para a promoção do trabalho decente, pois segundo o relatório da OIT (2015) é imprescindível manter o ritmo de crescimento econômico para prover empregos aos trabalhadores que não possuem, e manter os já existentes em seus postos laborais. Para tanto, as causas do declínio do crescimento econômico são diversas, necessitando desenvolver políticas complementares no mercado de trabalho, que permitam aproveitar o crescimento dos setores mais dinâmicos, com o intuito de impulsionar o desenvolvimento da produtividade dos setores mais atrasados (OIT, 2015).

Destarte, a aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho perfaz outro desafio a ser superado, uma vez que há evidências de violação aos princípios e direitos do trabalho. Por sua vez, a persistência da desigualdade de rendimento entre homens e mulheres, assim como nos seus níveis e formas de inserção no trabalho. Homens e mulheres não estão integrados e não participam do

mercado de trabalho em condições de igualdade de oportunidades, de disponibilidade de ativos e de poder de negociação (OIT, 2015).

A democracia e o diálogo social são fatores que se apresentam como desafios para o trabalho decente, dado que a participação cidadã deve ir além do exercício do direito ao voto para a eleição das autoridades governamentais ou de seus representantes nos órgãos legislativos. Como descrito pela OIT (2015, p. 13) "as sociedades democráticas requerem processos de participação, os quais necessitam de um diálogo aberto e de um compromisso da sociedade e seus atores, que devem ter voz para opinar sobre as decisões que os afetam".

Nesta seara entre precarização do trabalho e trabalho decente, na Figura 3 compila-se uma visão geral do contraste entre as duas temáticas.

Figura 3 - Principais diferenças entre trabalho precário e trabalho decente

Precarização do Trabalho	Trabalho Decente
<ul style="list-style-type: none"> • Fator de produção; • Exclusão social; • Deterioração das condições de trabalho; • Subordinação, desigualdade e insegurança; • Trabalho infantil; • Ausência de proteção social; • Informalidade nas formas de trabalho; • Discriminação interiorizada no mercado de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elo de satisfação e bem-estar; • Inclusão social; • Ênfase na qualidade do trabalho; • Liberdade, equidade e segurança; • Abolição efetiva e progressiva do trabalho infantil; • Ampliação e fortalecimento da proteção social dos trabalhadores; • Vínculo com a empresa com direitos do trabalho garantidos; • Eliminação dos mecanismos de discriminação no mercado de trabalho.

Fonte: Baseado em OIT (2015); Druck (2016); Gibb et al. (2020).

Conforme ilustrado na Figura 3, os preceitos entre trabalho precário e trabalho decente são díspares, de modo que nas últimas três décadas, de forma mais acentuada, adquiriu novos contornos, distanciando-se ainda mais, pois instaurou-se um processo mundial de precarização vivido também pelos países desenvolvidos. A questão basilar é que a precarização se tornou central nessa fase do desenvolvimento capitalista, generalizando-se por "toda parte" (DRUCK, 2016). Neste sentido, as

práticas e ações consonantes ao trabalho decente precisam ser mais incisivas, sobrepondo a precarização do trabalho.

Em suma, demonstra-se que existem inúmeros desafios a serem superados para a efetivação do trabalho decente, demandando estratégias diversificadas de enfrentamento de situações de precariedade e ameaças as condições do trabalho, assim como requer o estabelecimento de parcerias com governos nacionais para a criação de políticas e a implantação de programas destinados a propiciar trabalho em condições dignas e em quantidade suficiente para todos.

5 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Precarização do trabalho e trabalho decente inserem-se como locus de agendas de pesquisas e pauta de conferências, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da Agenda 2030. Sendo assim, este ensaio teórico teve como objetivo refletir sobre a contradição entre a precarização do trabalho que se expande e a busca dos trabalhadores pelo trabalho decente na atualidade.

Nos últimos 25 anos a precarização do trabalho tornou-se gradualmente uma questão de atenção científica, política e social. Desta forma, os arranjos do trabalho precisam ser entendidos como parte de um sistema normativo, que "supõem-se" assegurar os direitos do trabalhador, em detrimento das formas extremas de precariedade (BENACH et al., 2014).

A precarização dos vínculos empregatícios tem um caráter expansivo que provoca tanto a desestabilização quanto a segmentação do mercado de trabalho e se reflete no agravamento das desigualdades sociais, além disso, as (contra) reformas são constantes e têm como intuito flexibilizar as normas trabalhistas e precarizar cada vez mais o trabalho (MELO, 2016).

Todavia, o avanço social e o crescimento econômico podem ser feitos por meio do trabalho decente, constituindo um parâmetro de comparação internacional, não apenas de ações governamentais voltadas a políticas de desenvolvimento, mas também por permitirem avaliar o papel das empresas neste processo do trabalho decente. Por conseguinte, infere-se que o trabalho decente não se refere apenas à

criação de empregos, mas também à qualidade desse trabalho, sentimentos de valor e satisfação dos trabalhadores (WINCHENBACH; HANNA; MILLER, 2019).

Em contraponto com a precarização do trabalho, a difusão do trabalho decente reforça as prioridades fundamentais de uma agenda política de condições de liberdade, equidade, segurança e capaz de garantir uma vida digna, enfatizando a extensão da proteção social pautando-se no diálogo entre empresas, sindicatos e governo. Ainda que o cenário atual reforce a precarização do trabalho, caracterizada pela informalidade, terceirização, ausência de garantias laborais e trabalho temporário. Ademais, para a formação de uma política de desenvolvimento centrado no emprego, faz-se necessário definir metas não somente de empregabilidade.

A partir do exposto, nota-se que a questão não é unicamente aumentar a possibilidade de se ofertar emprego, mas alinhar o trabalho sob o viés de uma política de desenvolvimento que contemple aos direitos dos trabalhadores, conquistados ao longo deste século, como salário mínimo, férias, descanso semanal remunerado, adicional noturno, licença-maternidade, seguro-desemprego, 13º salário, entre outros, ou seja, que atenda aos parâmetros da Agenda do Trabalho Decente.

Evidencia-se ainda que, existem muitos desafios para a solidificação do trabalho decente, sendo necessário somar esforços de instituições como a Organização Internacional do Trabalho, governos, organizações, sociedade civil e empresas, para combater toda forma desumana de trabalho e difundir a “cultura do trabalho decente”.

Sob outra perspectiva, a capacidade dos trabalhadores em negociar condições de trabalho é vista como algo a ser entregue pelo Estado e empregadores humanitários, tendo em vista os discursos de crescimento inclusivo, em que se molda o trabalho na gramática distinta das lógicas comunicativas por meio das normatizações pautados no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Diante destes pressupostos, cabe proporcionar meios decentes para a execução do trabalho, conduzindo-se à práxis (BIANCHI; DE MAN, 2020). Compreende-se que o estudo contribuiu para ampliar a percepção dos contextos diferentes da precarização do trabalho e do trabalho decente. Como limitação, considera-se o fato

do estudo ser de natureza teórica, tal como a escassez na literatura que disserte sobre os dois construtos (precarização do trabalho e trabalho decente). Para trabalhos futuros, recomenda-se que a pesquisa sobre a temática ocorra de forma continuada, desta maneira propõem-se aplicação da pesquisa contemplando uma análise empírica, tal como utilizando-se de outras técnicas de coletas de dados.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: Ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal6, 2007.

ALVES, G. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e nova ideologia do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014.

AMABEL, M. **La precariedad laboral y su impacto sobre la salud**. Un estudio en trabajadores asalariados en España. Tesis de doctorado. Universitat Pompeu Febrer – UPF, Barcelona, 2009.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, 39-53, 2014.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 325p. 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARIGONY, M. M.; MADRUGA, L. R. R. G.; MADRUGA, S. R. Os indicadores de trabalho decente no ambiente corporativo das mulheres na polícia civil do estado do Rio Grande do Sul. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 11, n.2, p.346-367, 2018.

ARISTIZABAL, P.; NIGENDA, G.; SERVÁN-MORI, E. The precarization of the Mexican nursing labor market: a repeated cross-sectional analysis for the period 2005–2018. **Human resources for health**, v. 17, n. 1, p. 87, 2019.

ASSEMBLY, G. **United Nations**: Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. Tech. Rep. 1, 2015. Available in: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. Acesso inem: 20 abri. 20210.

AUER, P. **Security in labour markets**: Combining flexibility with security for decent work. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 2007.

BAUM, T. Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: A serious sin of omission? **Journal of Sustainable Tourism**, v. 26, n. 6, 873–889, 2018.

BAUMAN, Z. **Liquid Modernity**. Cambridge: Polity Press, 2012.

BENACH, J.; VIVES, A.; AMABLE, M.; VANROELEN, C.; TARAFÁ, G.; MUNTANER, C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. **Annual review of public health**, v. 35, 229-253, 2014.

BIANCHI, R. V.; DE MAN, F. Tourism, inclusive growth and decent work: a political economy critique. **Journal of Sustainable Tourism**, p. 1-19, 2020.

BLUSTEIN, D. L.; KENNY, M. E.; DI FABIO, A.; GUICHARD, J. Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. **Journal of Career Assessment**, v. 1, n. 7, 2019.

BLUSTEIN, D.; MASDONATI, J.; ROSSIER, J. **Psychology and the international labor organization**: The role of psychology in the decent work agenda. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang--en/index.htm. Acesso em: 21 mar. 2021.

BOLTON, S. Dignity in and at work: Why it matters. In: **Dimensions of dignity at work**. Routledge, p. 23-36, 2007.

BONE, K. D. I don't want to be a vagrant for the rest of my life': young peoples' experiences of precarious work as a 'continuous present. **Journal of Youth Studies**, v. 22, n. 9, p. 1218-1237, 2019.

BRASL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRÖCKLING, U. **The Entrepreneurial Self**. Fabricating a New Type of Subject. London: Sage, 2016.

BURCHELL, B.; SEHNBRUCH, K.; PIASNA, A.; AGLONI, N. The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economy**, v. 38, n. 2, 459-477, 2014.

CARVALHO, A. C. A Metamorfose do Sistema Capitalista e as Leis do Movimento do Capital. **Cadernos CEPEC**, v. 2, n. 7-12, 2019.

DI FABIO, A.; MARRE, J. G. Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. **Frontiers in Psychology**, v. 7, n. 503, 2016.

DI RUGGIERO, E.; COHEN, J. E.; COLE, D. C.; FORMAN, L. Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. **Social Science & Medicine**, v. 133, 120-127, 2015.

DRUCK, G. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, educação e saúde**, v. 14, p. 15-43, 2016.

DRUCK, G. Trabalho, Precarização e Resistência: Novos e Velhos Desafios. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DUFFY, R.D.; BLUSTEIN, D.L.; DIEMER, M.A.; AUTIN, K. L. The psychology of working theory. **Journal Couns Psychol**, v. 63, n. 2, 127–148, 2016.

ESPINOZA, M. **Trabajo decente y protección social**. Santiago-Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición. 25 p, 2003.

FERREIRA, J. A.; HAASEB, R. F.; SANTOS, E. R.; RABAÇA, J. A.; FIGUEIREDO, L.; HEMAMIA, H. G.; ALMEIDA, L. M. Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, 77-91, 2019.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

GIBB, S.; ISHAQ, M.; ELLIOTT, I.; HUSSAIN, A. M. Fair and decent work in Scotland's local authorities: evidence and challenges. **Public Money & Management**, 1-11, 2020.

GUICHARD, J. **Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development**. Paper presented at the inaugural conference of the UNESCO chair of lifelong guidance and counselling, Wroclaw, Poland, November, 2013.

HOBSBAWM, E. J. **Capitalisme et agriculture: les réformateurs écossais au XVIIIe siècle**. **Annales**, p. 580-601, 1978.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. 21. ed. revisada. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

ILO. International Labour Office. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 19 mai. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – (ILO/OIT). Decent work. **Report of the Director-General. Report of the 87th session**. Geneva: International Labour Office. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Guidelines on decent work and socially responsible tourism**. Geneva: International Labour Office, 2017.

JOKINEN, E. "Precarious Everyday Agency". **European Journal of Cultural Studies**, v. 19, n. 1, 85–99, 2016.

KALLEBERG, A. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. **American Sociological Review**, v. 74, n. 1, 1–22, 2009.

KELLY, P. **The Self as Enterprise**. Foucault and the Spirit of 21st Century. London: Ashgate, 2013.

KUBO, S. H. GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, 540-554, 2012.

LEWIS, H.; DWYER, P.; HODKINSON, S.; WAIT, L. Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. **Progress in Human Geography**, v. 39, n. 5, 580–600, 2015.

LIPPI, G.; PLEBANI, M. **The critical role of laboratory medicine during coronavirus disease 2019 (COVID-19) and other viral outbreaks**. Clinical Chemistry and Laboratory Medicine, 2020.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1. ed. Tradução de: Jesus Raniere. São Paulo, Boitempo, Título original: Ökonomisch-philosophische Manuskripte, 2004.

MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do partido comunista. **Estudos avançados**, v. 12, n. 34, p. 7-46, 1998.

MASDONATI, J.; SCHREIBER, M.; MARCIONETTI, J.; ROSSIER, J. Decent work in Switzerland: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, 12–27, 2019.

MATTOS, M. B. Conquistas sociais a partir da promoção do trabalho decente no Brasil [Social achievements by promoting decent work in Brazil]. **Revista Direito do Trabalho, Política e Sociedade**, v. 1, 252–275, 2015.

MCNAMARA, M.; BOHLE, P.; QUINLAN, M. Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. **Appl Ergon**, v. 42, n. 2, 225-232, 2011.

MELO, A. D. A redução ontológica do Homem à máquina em Marx: subsídios ao debate contemporâneo. **Educação em Revista**, v. 25, n. 2, p. 153-173, 2009.

MELO, P. B. de. **Precarização do trabalho e saúde dos trabalhadores terceirizados**. Dissertação Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Ceará – UFC, Fortaleza, 2016.

MÉSZÁROS, I. **Para Além do Capital**: rumo a uma teoria da transição. Boitempo Editorial. São Paulo. 2009.

MILICA, D.; MILICA, J. Productive Employment and Working Conditions as Determinants of Sustainable Economic Development in Serbia. **Studies in Business and Economics**, v. 14, n. 3, p. 84-96, 2019.

MOCELIN, D. G. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. **Revista de Ciências Sociais**, v. 42, n. 2, jul/dez, p. 47-62, 2011.

MOCHIZUKI, Y. Educating for Transforming Our World: Revisiting International Debates Surrounding Education for Sustainable Development. **Current Issues in Comparative Education**, v. 19, n. 1, p. 109-125, 2016.

NAVARRO, V. L. PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, 19 (especial), p. 14-20, 2007.

NEVES, D. R., NASCIMENTO, R. P. FELIX, M. S. SILVA, F. A. S., ANDRADE, O.B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a agenda de 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2017a. Disponível em: <https://sdgs.un.org/>. Acesso em: 22 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Uma vida digna para todos: acelerando o progresso em direção às metas de desenvolvimento do milênio e avançando a agenda de desenvolvimento das Nações Unidas**. Nova York: Assembléia Geral das Nações Unidas, 2017b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ONU e OIT: Desafios do futuro do trabalho são prioritários para agenda de cooperação na América Latina e no Caribe**. 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_719334/lang-pt/index.htm?shared_from=shr-tls. Acesso em: 21 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**.

Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf.

Acesso em: 21 abr. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 102ª reunión. **Ante del centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito**. Ginebra: OIT, 2017, p. 33. Disponível em:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_214106/lang-es/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

OSTERREICH, S. T. Gender, Decent Work, and Global Production Sharing in Indonesian Manufacturing. **Journal of Economic Issues**, v. 54, n. 1, p. 54-76, 2020.

OXFORD LANGUAGES. **Dicionário On-line**. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>. Acesso em: 18 mai. 2021.

PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.

PORTHÉ, V.; AHONEN, E.; VÁZQUEZ, M. L. Extending a model of precarious employment: a qualitative study of immigrant workers in Spain. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 53, n. 4, 417-424, 2010.

POUYAUD, J. For a psychosocial approach to decent work. **Frontiers in Psychology**, v. 7, n. 422, 2016.

RIBEIRO, J.; BERG, J. **Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios**. Anais, p. 1-22, 2016.

RIBEIRO, M. A.; SILVA, F. F.; FIGUEIREDO, P. M. Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. **Frontiers in Psychology**, v. 7, n. 207, 2016.

RIBEIRO, M. A.; TEIXEIRA, M. A. P.; AMBIEL, R. A. M. Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, p. 229-240, 2019.

ROHM, R.H.D.; LOPES, N.F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. In: **Caderno EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, artigo 6, Rio de Janeiro, abr./jun, 2015.

SANCHEZ, W. A. R. **Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas**. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SANTANA, L. K. de A.; DOURADO, D. P. C. A criação dos Programas de Transferência de Renda e a Precarização do Trabalho no século XXI: A emancipação dos beneficiários do Programa Bolsa Família é possível? **Revista Brasileira de Políticas Públicas e internacionais**, v.3, n.2, p. 125-151, 2018.

SHRESTHA, T. Asylum-Seeking Work, Precariousness, and the Making of Claimant-Workers. **Anthropology of Work Review**, v. 40, n. 1, p. 47-57, 2019.

SIMÕES, M. R.; SOUZA, C.; ALCANTARA, M. A.; ASSUNÇÃO, A.A. Precarious working conditions and health of metropolitan bus drivers and conductors in Minas Gerais, Brazil. **American journal of industrial medicine**, v. 62, n. 11, p. 996-1006, 2019.

STANDING, G. 2011. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Academic, 2011.

STEFANICK, L.; BEST-BERTWISTLE, R.; RACE, L. S. Retaining Volunteers in the Age of Precarious Work. **Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing**, p. 1-23, 2018.

STRAUSS, K. **Precarious work**. In: RICHARDSON, D, CASTREE, N, GOODCHILD, M. F, et al. (eds). *International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology*. Epub ahead of print 29 March, 2018.

SULTANA, R. G. Flexibility and security? 'Flexicurity' and its implications for lifelong guidance. **British Journal of Guidance & Counselling**, v. 41, n. 2, 145–163, 2013.

VIVES, A.; AMABLE, M.; FERRER, M.; MONCADA, S.; LLORENS, C.; MUNTANER, C.; BENACH, J. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 67, n. 8, 548-555, 2010.

VIVES, A.; AMABLE, M.; FERRER, M.; MONCADA, S.; LLORENS, C.; MUNTANER, C.; BENACH, J. Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. **Journal of Environmental and Public Health**, 2013.

VOSKO, L. "Decent Work: The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice". **Global Social Policy**, v. 2, n. 1, 19–46, 2002.

WANG, D.; JIA, Y.; HOU, Z.; XU, H.; ZHANG, H.; GUO, X. L. A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: examining predictors and outcomes of decent work. **Journal of Vocational Behavior**, v. 115, 103325, 2019.

WILSON, S.; EBERT, N. "Precarious Work: Economic, Sociological and Political Perspectives". **The Economic and Labour Relations Review**, v. 24, n. 3, 263–278, 2013.

WINCHENBACH, A.; HANNA, P.; MILLER, G. Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 27, n. 7, p. 1026-1043, 2019.