



Inclusão e trabalho decente na percepção de trabalhadores empregados em um projeto empresarial

Inclusion and decent work in the perception of workers employed in a business project

Múcio Tosta Gonçalves¹ , César Augusto Neves²  e Aline Cristina da Cruz³ 

¹ Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ) e doutor em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), email: mucio@ufsj.edu.br

² Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste MG), mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Lavras (UFLA), email: cesaraugusto.neves@yahoo.com.br

³ Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ) e doutora em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), email: alinecruz@ufsj.edu.br

RESUMO

Neste estudo, avalia-se como indivíduos beneficiários de um projeto de inclusão produtiva de uma empresa privada percebem sua mobilidade ocupacional, a partir dos significados expressos pelo conceito de trabalho decente, considerando-se a subjetividade no trabalho. A pesquisa é qualitativa partindo do relato de percepção dos próprios entrevistados acerca das condições de vida e de trabalho atuais destes indivíduos. Tendo em vista o preconceito existente em relação às pessoas egressas do sistema prisional e às que compõem a população em situação de rua, as quais possuem enorme dificuldade de inserção formal no mercado de trabalho, a oportunidade proporcionada pelo projeto discutido é eficaz na promoção de mudanças positivas na vida pessoal e profissional deles, a despeito de as ocupações oferecidas pela empresa não seguirem todas as recomendações sobre trabalho decente preconizadas pela OIT.

Palavras-chave: Vulnerabilidade Social. Inclusão produtiva. Trabalho Decente. Subjetividade.

ABSTRACT

In this study, it is assessed how individuals benefiting from a productive inclusion project of a private company perceive their occupational mobility, based on the meanings expressed by the concept of decent work, considering subjectivity at work. The research is qualitative based on the interviewees' own perception of the current living and working conditions of these individuals. In view of the prejudice that exists in relation to people from the prison system and those who make up the homeless population, who have enormous difficulty in formally entering the labor market, the opportunity provided by the project discussed is effective in promoting changes positive in their personal and professional lives, despite the fact that the occupations offered by the company do not follow all the recommendations on decent work recommended by the ILO.

Keywords: Social vulnerability. Productive inclusion. Decent Work. Subjectivity.

1 INTRODUÇÃO

O artigo analisa uma experiência de inclusão produtiva a partir de um projeto empresarial privado, realizado em Belo Horizonte, Minas Gerais, pela Empresa Vina. Esta unidade produtiva atua, desde 1998, na prestação de serviços urbanos e tratamentos de resíduos em Minas Gerais. Com sede na capital mineira e unidades no estado, a empresa tem um discurso e desenvolve atividades orientadas pela corresponsabilidade socioambiental. Além de ter edificações arquitetonicamente voltadas à diminuição dos impactos ambientais geradas pelas atividades que desenvolve, a empresa possui um Departamento Socioambiental, por meio do qual promove parcerias com instituições públicas e privadas, locais e regionais, criando vínculos sociais e políticos duradouros com as comunidades do seu entorno.

Em 2005, a Vina deu início ao Projeto Aracê, uma estratégia de inclusão produtiva via contratação formal de homens e mulheres em idade economicamente ativa, mas em situações de precariedade, risco e vulnerabilidade sociais seja na condição de moradores de rua, de usuários de serviços públicos de saúde mental ou, ainda, de egressos do sistema prisional (VINA, 2016).

Risco e vulnerabilidade social são conceitos complementares, e remetem à carência e exclusão, sendo que, sem a primeira condição, não existe a segunda. Mais adequado, talvez, seja dizer que existem vulnerabilidades sociais. O conceito trata das condições de pessoas e famílias, que não possuem ou contam com recursos, materiais e imateriais, para lidar com adversidades no que concerne à inserção e estabilidade no mercado de trabalho à debilidade de suas relações sociais, e ao grau de regularidade e de qualidade de acesso aos serviços públicos ou outras alternativas de proteção social (OLIVEIRA et al., 2019; CARNEIRO; VEIGA, 2004). Já risco social, conforme Castel (2005), enquanto definição complexa e multifacetada, compromete a capacidade dos indivíduos de assegurar por si mesmos sua independência social. São exemplos de riscos sociais acidentes, doenças, desemprego, incapacidade de trabalhar (devido à idade ou à deficiência), dentre outros ligados a riscos industriais, tecnológicos, sanitários, naturais, ecológicos (JANCZURA, 2012).

Entre 2007 e 2018, a Vina contratou 28 trabalhadores e trabalhadoras por intermédio do Projeto Aracê, sendo que, no presente momento, apenas uma das trabalhadoras contratadas permanece formalmente ocupada na empresa. As parcerias que davam sustentação ao Projeto foram desfeitas por conflitos e incompatibilidades de perspectiva e de ação entre os organismos da sociedade civil organizada que estabeleceram parcerias com a empresa (VINA, 2016). A estratégia

adotada, além de melhorar a qualidade de vida e gerar trabalho e renda para os beneficiários, visava difundir valores éticos e políticos de emancipação social ao estimular a reflexão e a discussão sobre exclusão e inclusão social, trabalho, realização humana, cidadania e democracia (VINA, 2016). Tal iniciativa segue ao encontro das práticas de responsabilidade social, não só no âmbito público, como no privado. Afinal, como pondera Gosdal (2016):

O desenvolvimento de relações capitalistas de produção, a apropriação privada dos meios de produção e da riqueza e a necessidade de se permitir a apropriação do trabalho para formação do lucro e de se garantir a circulação de mercadorias, levaram à dignificação do trabalho como valor ético central da sociedade (GOSDAL, 2016, p. 54).

A empresa surgiu, para moradores de rua, ex-presidiários e usuários de serviços públicos de saúde mental, como uma experiência para lidar com as expectativas adversas da manutenção deles em condições de pobreza e extrema pobreza, que ademais se caracterizam por expressivos desafios ligados à insegurança laboral, física e mental, decorrente da alocação em atividades de baixa produtividade, com alta rotatividade, informalidade e precarização. Portanto, considerando o perfil de “*big push*”¹ do Projeto Aracê para retirar homens e mulheres de realidades peculiares de armadilhas da pobreza, a discussão sobre o significado do tipo de trabalho, no qual tais sujeitos foram envolvidos é pertinente. Nesse sentido, um conceito que parece se aplicar ao caso é o do trabalho decente.

Na concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), o trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, que garante dignidade a todas às pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Nesse sentido, o emprego decente permite a satisfação de necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Trata-se de uma ocupação de qualidade, segura e saudável, alicerçada nos direitos fundamentais do trabalho, incluindo proteção social, mesmo durante a inatividade, além de contar com representação e diálogo social, com vistas a assegurar rendimento para a aposentadoria (BULGACOV, 2010; COLCERNIANI, 2015; COSTA, DIEHL, 2016; DEL'OLMO, DARCANHY, 2016).

Diante do exposto, o objetivo do presente artigo é avaliar como trabalhadores e trabalhadoras beneficiados/as pelo Projeto percebem a sua mobilidade ocupacional e social no

¹ O conceito de “*big push*”, originalmente, desenvolvido por Paul Rosenstein-Rodan, em 1943, indica que o desenvolvimento rápido e sustentável de uma economia requer impulso na forma de grande volume de investimentos, num dado momento, sem dependência de ações pontuais (SOUZA, 1999). O projeto avaliado pode ter um perfil identificado ao de um “*big push*”, ao representar um empurrão no esforço de inclusão produtiva de excluídos, induzindo outras empresas a seguirem a mesma prática.

mercado de trabalho, à luz da literatura teórico-empírica sobre o trabalho decente, levando em consideração a subjetividade desses sujeitos no trabalho. Especificamente, busca-se identificar se a oportunidade gerada pelo emprego na Empresa Vina contribuiu para a permanência desses indivíduos no mercado de trabalho formal, em ocupações decentes. Avalia-se também a forma como estes homens e mulheres enxergam suas condições de vida e de trabalho atuais e futuras.

A relevância desta pesquisa evidencia-se na contribuição para o debate sobre trabalho decente, ao descrever e analisar os impactos da ação empresarial empreendida para a inserção de excluídos da sociedade em postos de trabalho dignos. Espera-se que a iniciativa tenha contribuído para que estes trabalhadores superassem as condições de pobreza, a informalidade e a precariedade. A subjetividade no trabalho é considerada, já que envolve, além da razão, desejos, afetos e emoções que podem entrar em conflito com uma situação de trabalho com características fixadas independentemente da vontade do sujeito.

Além da contribuição desta pesquisa para a academia e para as políticas de emprego, renda e inclusão, pode-se identificar sua potencialidade em termos institucionais e sociais. Os resultados podem indicar deficiências e impactos do Projeto Aracê, os quais, se explorados, podem gerar estratégias para aprimorá-lo e disseminá-lo, até mesmo como exemplo de política pública. Ações empresariais paliativas que contemplem as diretrizes de trabalho decente podem gerar inclusão social e combate à discriminação de qualquer natureza no âmbito organizacional. Portanto, demonstrada a efetividade desta ação isolada e as possibilidades de disseminação, grupos excluídos, como os beneficiados pelo Projeto, podem ser beneficiados, indiretamente, pelo resultado desta pesquisa.

Além dessa introdução, há mais cinco seções. Na próxima, apresenta-se o projeto de inclusão produtiva que é objeto deste estudo. Em seguida, é realizada a revisão de literatura sobre trabalho decente. Já a terceira seção descreve a estratégia metodológica utilizada, e a quarta apresenta e discute os resultados obtidos, seguida dos apontamentos finais.

1.1 O PROJETO

A ideia de desenvolver o Projeto Aracê surgiu como decorrência da participação da sócia proprietária da Empresa Vina no Festival Lixo e Cidadania, realizado em 2005, na capital mineira, no âmbito do qual foram discutidas as dificuldades para a inserção de pessoas com trajetória de exclusão no mercado de trabalho formal. Este evento também abordou as limitações das políticas

públicas e das organizações não governamentais diante da meta de produzir alternativas sustentáveis para a inclusão produtiva desses sujeitos sociais (VINA, 2016).

O Projeto Aracê, pensado a partir dessa provocação, pretendeu criar uma nova oportunidade para a população escolhida como alvo da intervenção: moradores de rua, egressos do sistema prisional, usuários de serviços públicos de saúde mental, mulheres e outras pessoas com trajetória de vulnerabilidade social. Para tal, a empresa propunha um método que assegurasse a criação ou o resgate do vínculo com o trabalho formal, com respeito, dignidade e carteira assinada (e a garantia dos direitos associados), considerando as múltiplas dimensões do indivíduo (intelectual, afetiva, ética e estética). O modelo adotado, além de melhorar a qualidade de vida e gerar trabalho e renda aos beneficiários, visava difundir valores éticos e políticos de emancipação social, ao estimular a reflexão e a discussão sobre exclusão e inclusão social, trabalho, realização humana, cidadania e democracia (VINA, 2016).

Para a formulação e implantação da iniciativa de inclusão produtiva, em 2007, a Vina contou com contribuições e demandas de parceiros como a Pastoral de Rua da Arquidiocese de Belo Horizonte e as Secretarias Municipais de Saúde e de Assistência Social de Belo Horizonte. A partir do encaminhamento que era realizado pelas organizações civis e governamentais parceiras, era realizado um processo de seleção que, se não diferia do adotado pela empresa para qualquer contratação, dispensava como pré-requisito, para as vagas disponibilizadas, a exigência do atestado de bons antecedentes e a apresentação de todos os documentos pessoais. Isso porque, uma tal exigência - comum no mercado de trabalho brasileiro, inviabilizaria a inserção produtiva formal de parte destes trabalhadores (VINA, 2016).

As parcerias também foram importantes, neste processo, ao atuarem como referências, fontes de indicação e corresponsáveis nas contratações. No modelo construído, a partir da indicação e do processo seletivo, os contratados eram acompanhados por pessoas de referência internas e externas à Vina. Essas referências eram quem observavam, aconselhavam, propunha intervenções e relatavam dificuldades, falhas e êxitos (VINA, 2016).

2 TRABALHO DECENTE

Na presente seção, é discutida, de forma breve, a definição da origem e construção do conceito multifacetado de trabalho decente, a partir de revisão de literatura. Como será discutido em seguida, a promoção do trabalho decente depende das ações de instituições públicas e privadas, nacional e internacionalmente, como defende a Declaração do Milênio, ou Agenda 2030 para o

Desenvolvimento Sustentável², da Organização das Nações Unidas, em seu oitavo objetivo: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

2.1 O Conceito de Trabalho Decente

O desenvolvimento sustentável via relação direta entre trabalho decente e inclusão socioeconômica de todas as categorias de trabalhadores inclui os que possuem carteira assinada e autônomos, e outras condições laborais, a exemplo dos atuantes na agricultura familiar, nos serviços domésticos, entre outros marginalizados no mercado de trabalho. Sob tal perspectiva, o trabalho não é mero fator de produção, devendo ser assegurado a todos, incluindo mulheres, negros, jovens, idosos, deficientes e outros grupos sociais vulneráveis. Considerando a complexidade da definição e da promoção do trabalho decente, como definido pela OIT, a seguir são apresentadas as visões do Direito, da Sociologia, da Psicologia e da Economia, cujas interpretações estão interligadas e complementares entre si.

Até o início do século XIX, as concepções dos protoeconomistas e dos economistas políticos sobre o trabalho eram atreladas às atividades desenvolvidas por servos e escravos, indivíduos considerados indignos. Com as transformações introduzidas pela Revolução Industrial, o trabalho passa a ser associado à rígida divisão e especialização de funções e, mais especificamente, ao assalariamento. O trabalho tornou-se, desde então, o elemento determinante da posição e da base identitária dos indivíduos na estrutura social, bem como balizador de suas condições de cidadania e dignidade (SANTOS, VASCONCELOS, 2018).

Esta moderna interpretação do trabalho³ perdeu força na primeira grande crise do emprego, na década de 1960, provocando mudanças na estrutura socioeconômica, política e cultural. Os trabalhadores, além de ocuparem posições na divisão social do trabalho como assalariados, foram submetidos durante a primeira metade do século XX a um modelo de organização da produção denominado Taylorista/Fordista. Esse modelo caracterizou-se pela produção em larga escala de produtos padronizados, para mercados e consumidores em massa; pela organização da produção em linhas de montagem, controle de tempos e de movimentos, diversos

² Disponível em <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>, acesso em 20 de junho de 2020.

³ Segundo Singer (1977), na prática, há pouca distinção entre emprego e trabalho. O emprego diferencia-se do trabalho por não ser uma atividade peculiar, no sentido técnico de trabalho ou produção, mas sim um recurso de acesso, mesmo que parcial e defeituoso, a uma parte da renda, e conseqüentemente, ao consumo. Considera-se também o emprego como um acordo com benefícios mútuos para ambas as partes envolvidas.

níveis hierárquicos e tarefas especializadas; estabilidade nas relações de trabalho (graças à legislação protecionista oriunda do Estado de Bem-estar Social); participação ativa do Estado na regulação econômica e social, em conjunto com a sociedade civil; e “dualismo” da estrutura dos mercados, divididos entre grandes corporações e pequenas empresas.

Este modelo evoluiu simultaneamente ao fortalecimento das políticas públicas econômicas (incluindo as de proteção do emprego e dos salários) baseadas em princípios do keynesianismo adotadas pelo Estado providencia (*Welfare State*) nos países desenvolvidos. Em conjunto, geraram importantes transformações para trabalhadores e consumidores, tais como a elevação do padrão de vida e a facilitação do acesso aos bens e serviços sociais. Da mesma forma, provocaram mudanças no que concerne ao padrão de reprodução do capital (HARVEY, 1992; HOBBSAWM, 1995). Após o fim da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a combinação entre Fordismo e políticas de bem-estar coletivo propiciou um acelerado processo de crescimento econômico, graças à ampliação do consumo, (HARVEY, 1992; HOBBSAWM, 1995; LESSA, 2007).

Na década de 1960, porém, o modelo Fordista entrou em crise, em decorrência da retração do consumo, elevação do desemprego e a redução da demanda para a produção bélica. Este cenário foi agravado pelo enfraquecimento do sindicalismo, desmoronamento da União Soviética e de sua hegemonia e influência sobre partidos, sindicatos, movimento sociais e governos socialistas, pela consequente derrota de lutas sociais contestatórias do capitalismo e pela ampla adoção de políticas fiscal e monetária sintonizadas com o receituário ortodoxo preconizado pelos organismos mundiais fiadores da hegemonia do capitalismo mundial (LESSA, 2007). Além disso, a incapacidade da economia real de proporcionar taxas de lucro adequadas às expectativas dos capitalistas deslocou as estratégias de valorização do capital para a esfera financeira. Assim, e especialmente a partir dos anos 1970, as transformações na dinâmica capitalista implicaram o aumento da importância dos processos de valorização fictícia do capital (HARVEY, 1992; ANTUNES, 2009; SENNETT, 2009).

Com o aprofundamento da crise, um novo modelo de organização da produção e do trabalho, então, emerge, fruto de um processo de reestruturação capitalista, buscando retomar o crescimento econômico pela substituição do modelo Fordista. O novo modelo, denominado Toyotismo⁴ ou de acumulação flexível, tem as seguintes características: (a) desregulamentação dos

⁴ Segundo Pinto (2007), “[...] o sistema toyotista de organização tinha como fundamento uma metodologia de produção e de entrega mais rápidas e precisas que os demais, associada justamente à manutenção de uma empresa 'enxuta' e 'flexível'. Isso era obtido pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades, com utilização de uma força de trabalho polivalente – agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades” (PIRES, 2007, p. 40).

fluxos de capitais financeiros especulativos, do comércio, da tecnologia e das condições de trabalho; (b) flexibilização do processo produtivo (eliminação, transferência, terceirização e enxugamento de unidades produtivas); (c) privatizações de ativos e transferências de funções do Estado para empresas privadas; (d) significativa heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho; (e) reterritorialização e, mesmo, desterritorialização do mundo produtivo (DRUCK, 1999; HARVEY, 2002; ANTUNES, 2009).

Essa nova forma de organização do trabalho e da acumulação, por não superar as contradições do capitalismo, gerou consequências ainda mais nocivas para os trabalhadores, ameaçando ainda mais a segurança deles. Ao longo das décadas de 1970 e 1980, as políticas keynesianas, a provisão de bens e serviços públicos e as organizações dos trabalhadores passaram a sofrer ataque e a experimentar derrotas. Com isso, a piora nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores tornou-se contínua desde então (LESSA, 2007; SANTOS, VASCONCELOS, 2018). Situações instáveis, precárias e, até mesmo, inexistentes de emprego foram criadas, além do crescente desenvolvimento de mecanismos de administração de crises como parte especial da ação do capital e do Estado, ameaçando os direitos e as conquistas dos trabalhadores (ANTUNES, 2009; SANTANA; DOURADO, 2018).

A modernização do processo produtivo também veio acompanhada de maior sofisticação na exploração da força de trabalho. Os trabalhadores passam a poder contribuir, além da força bruta, com inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. A exigência, portanto, é de que sejam mais qualificados, participativos, multifuncionais, polivalentes e dotados de “maior realização no espaço do trabalho”. Estas novas exigências trouxeram também maior intensificação e flexibilização do trabalho, com aumento do número de horas extras, terceirização, trabalho *part-time* e contratos temporários (ANTUNES, 2009; SENNETT, 2009).

O mercado de trabalho vem tornando-se mais heterogêneo, com um pequeno grupo de trabalhadores ultraqualificados no topo, enquanto, na ampla e crescente base, avançam o desemprego e a precarização, ambos estruturais⁵. A precarização, portanto, é um processo econômico, social e político de expansão do trabalho precário, ou seja, aquele informal, desqualificado, desprotegido, indigno, instável e fragmentado. Este modelo de relação de trabalho reduz as garantias e os direitos dos trabalhadores e se manifesta na terceirização, na desregulação

⁵ O desemprego estrutural é aquele de longo prazo, quando há um desequilíbrio econômico e nas relações de trabalho. Consolidam-se deficiências que impedem e/ou limitam a absorção da força de trabalho disponível dentro dos parâmetros legais, gerando um excedente permanente, e criam-se desníveis entre diferentes ocupações (DUARTE, 2014).

e na flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial e na fragilidade dos sindicatos (DRUCK, 2011; MOCELIN, 2011).

A precarização do trabalho, marcada pela insegurança em vários sentidos, não é mais exceção. Em países emergentes, aproximadamente um a cada dois trabalhadores está inserido num emprego vulnerável e, nos países em desenvolvimento, mais de quatro em cada cinco trabalhadores (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). Além disso, a flexibilidade permite que o ultra-qualificado de hoje possa ser o desempregado ou o precarizado de amanhã (ANTUNES, 2009; SENNETT, 2009).

A permanente ameaça do desemprego estrutural tem o poder de impor novas condições de trabalho e emprego. A massa de desempregados que se forma fica sujeita a uma profunda concorrência, o que fragmenta o grupo de trabalhadores e garante sua submissão e subordinação às novas condições laborais. Afinal, o trabalho precário, por vezes, desumano, pode ser preferível a não ter trabalho nenhum (DRUCK, 2011).

Nesse cenário, é criado o conceito de trabalho decente pela Organização Internacional do Trabalho, agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), durante a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 1999 (ILO, 1999). Segundo Abramo (2010, p.160), o trabalho decente foi então definido como “[...] a promoção e regulamentação das normas internacionais do trabalho, a geração de mais e melhores empregos para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do tripartismo e do diálogo social”.

É importante ressaltar que sua formalização ocorreu num momento de predominância de ideias relacionadas à diminuição progressiva do trabalho formal, protegido e estável, devido à força do Consenso de Washington⁶. Isso se deve tanto ao processo de desenvolvimento tecnológico, com seu desemprego estrutural, como ao processo de globalização, que tornaria inevitável a redução dos custos do trabalho e da produção.

O Trabalho Decente, segundo a *International Labour Organization* (ILO, 1999), abrange todas as formas de trabalho, o que inclui o autônomo, o doméstico, o terceirizado, além de todas as atividades que integram o setor informal. Porém, houve uma reversão dessa situação em meio às

⁶ O termo foi criado tendo por referência uma lista de dez recomendações práticas de política econômica dirigidas aos países em desenvolvimento dispostos a reformar suas economias, patrocinadas pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Departamento do Tesouro dos Estados Unidos. A expressão foi criada a partir do livro do economista John Williamson, do Institute for International Economics (IIE), em 1989. De acordo com Naím (2000, p.1), a popularidade do “Consenso de Washington” se deve à impressão acerca do caráter positivo das medidas que deveriam ser tomadas pelos países pobres para prosperarem.

baixas taxas de crescimento econômico e à dominação de políticas não relacionadas ao pleno emprego, empenhadas no combate da inflação e da desregulamentação dos mercados. Além do aumento de ocupações precárias e da maior diferenciação entre produtividade e salário, causam também o aumento do desemprego e a precarização das relações de trabalho (ARAÚJO, ALEXANDRE, 2014).

A noção de trabalho decente é multidimensional e integra tanto as dimensões quantitativas, quanto qualitativas do emprego. Além de propor medidas para a geração de postos de trabalho e de combate ao desemprego, esse conceito sugere também a superação da precariedade nos trabalhos geradores de renda insuficiente. Dessa forma, os indivíduos e suas famílias têm a possibilidade de sair da situação de pobreza, incluindo as situações de atuação em atividades insalubres e perigosas. Somadas às dimensões citadas, a definição de trabalho decente aborda também as noções de direito, proteção social e representatividade, as quais incluem maior formalização de empregos, abolição de formas de trabalho consideradas inaceitáveis, a igualdade de gênero entre homens e mulheres. Seguindo essa abordagem inclusiva, Neves (2013, p. 414) afirma que “[...] quando todos os atores da sociedade podem participar, aumentam as possibilidades de alcançar justiça social, crescimento econômico e desenvolvimento”, além de questões raciais, etárias, religiosas, entre outros.

Em 1999, no mesmo ano de formalização do termo trabalho decente, a OIT criou a *Agenda do Trabalho Decente*, cujos objetivos e pautas são diferentes para cada sociedade e contexto histórico, variando conforme a situação econômica e social e o desenvolvimento de cada região. Druck (2011) expõe a criação da Agenda como forma de acompanhar as lacunas, deficiências, e grau de precarização do trabalho a partir da década de 1990, visto que as transformações ocorridas foram primordiais para a redefinição dos direitos sociais e trabalhistas em todo o mundo.

Especificamente, há quatro áreas principais na Agenda que devem ser levadas em consideração em quaisquer circunstâncias, sendo essas: direitos do trabalho; emprego; segurança e proteção social; diálogo social.

Abramo (2010) conceitua os direitos do trabalho como as Normas Internacionais do Trabalho, definidas em Convenções da OIT e compostas por padrões mínimos cobrados de todos os países que as ratificam. A autora define o emprego como forma de garantir um padrão mínimo de qualidade, o qual inclui tanto aspecto das relações sociais de trabalho, como o caráter estável dos contratos e o nível das remunerações. Já os aspectos de segurança e proteção social – direitos associados à maternidade, saúde, aposentadoria, proteção em situações de desemprego e de procura de emprego – apresentam-se como fundamentais para assegurar qualidade de vida aos

trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os pertencentes à economia informal. Por fim, o diálogo social pode ser compreendido como uma forma de representatividade dos trabalhadores, por meio da criação de acordos produtivos e de convivência, incorporando também a necessidade de outras formas de organização inclusivas para trabalhadores informais e autônomos.

Além das áreas supracitadas, existe um elemento central da agenda que deve estar sempre presente, e refere-se às diversas maneiras de desigualdade e exclusão vistas na sociedade, relacionadas a características como sexo, origem, raça, etnia, religião, entre outros. Para Abramo (2010), “[...] isso significa, em primeiro lugar, que Trabalho Decente é também um trabalho livre de qualquer discriminação. Em segundo lugar, que a preocupação com a promoção da equidade deve estar presente sempre, de maneira transversal, nas quatro áreas” (ABRAMO, 2010, p. 155). Com isso, reforça-se a importância das instituições internacionais, principalmente, da OIT e da Organização das Nações Unidas (ONU). Afinal, o trabalho decente:

[...] enquanto elemento intrínseco à realização do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, supera a defesa de direitos trabalhistas e individuais e transcende a esfera do trabalhador e de sua família, produzindo efeitos econômicos, sociais, políticos, ambientais e culturais em toda a sociedade global (MATTOS, 2015, p. 253).

Interligados a essa visão geral, há aspectos relevantes de outras áreas científicas que complementam os objetivos do trabalho decente, e trazem novos desafios a serem superados no mercado de trabalho. A valorização do trabalho como meio de garantir dignidade humana e identidade aos indivíduos na sociedade, as políticas públicas de geração de emprego e as ações afirmativas para superação da exclusão são predefinições do Direito ligadas ao trabalho decente. Desse modo: “[...] as organizações internacionais avançam no sentido de aplicar instrumentos que contenham garantias mínimas e necessárias para assegurar a dignidade aos seres humanos e o status de sujeito de direitos” (MENEZES, 2014, p. 9).

Tomado também como questão de saúde pública pela Psicologia, o trabalho decente, quando executado efetivamente, gera motivação pessoal e também corporativa, aumentando a produtividade e desempenhando papel importante na promoção de uma abordagem positiva do trabalho (FERRARO *et al.*, 2017).

Na discussão dos estudos econômicos, o trabalho decente está imerso na discussão do desenvolvimento econômico, como base para promoção do trabalho produtivo, sem a perda de direitos fundamentais, duas premissas do trabalho decente. Na contramão do trabalho decente (e digno), estão a “[...] economia informal em expansão, as novas formas de emprego e os empregos

a tempo parcial são fatores resultantes da ação de reestruturação produtiva que acompanha tanto os países em desenvolvimento como os desenvolvidos” (JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016, p. 169).

As transformações sociais e econômicas em curso no mundo apontam para reformas e flexibilizações do mercado de trabalho, tanto no âmbito público, quanto no privado, com a retirada de direitos e a ampliação das condições de precarização do trabalho e do emprego. No Brasil, as chamadas reformas trabalhistas têm sido adotadas no sentido contrário ao pactuado por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e têm provocado a destruição da regulamentação protetora do emprego assalariado. O ataque à legislação do trabalho e aos princípios sociais que a sustentam tem sido intenso, desde 2015, destacando-se, nesse sentido, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e as medidas, em 2020, adotadas pelo Governo, em vigor no âmbito do combate à situação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional decorrente da Doença por coronavírus - COVID-19 (decorrente do SARS-CoV-2, novo Coronavírus), declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 30 de janeiro de 2020. De acordo com Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), nos países, nos quais foram introduzidas modificações estruturais no conjunto da regulação do trabalho:

chama a atenção o fato de haver grandes similaridades nas reformas, tanto no conteúdo quanto nas justificativas apresentadas. Em geral, elas visam a: 1) ampliar a adoção de contratos atípicos e rebaixar direitos do contrato padrão; 2) flexibilizar a utilização do tempo de trabalho; 3) alterar as regras de remuneração do trabalho, especialmente em relação às formas de pagamento (mais variáveis) e à política do salário mínimo; 4) fragilizar as regras de segurança e saúde do trabalho; 5) enfraquecer a atuação pública na fiscalização do respeito à legislação trabalhista; 6) descentralizar a definição das normas e redefinir o papel dos sindicatos. Em síntese, a tendência é a busca de um padrão de regulação do trabalho menos protetivo, propiciando maior liberdade de determinação, pelo empregador, das condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 226).

Dessa forma, reafirma-se a importância da qualidade do emprego como perspectiva de estudo atual e futuro, dada a preocupação com o contexto geral do mercado de trabalho. O conceito de trabalho decente contribui para esta análise e para a elaboração de políticas para reverter o quadro de precarização ao desenvolver, com multidisciplinaridade, referências de qualidade.

2.2 Literatura Empírica sobre Trabalho Decente

A análise e debate acerca do trabalho decente vai além das questões principais de qualidade do emprego. As relações humanas e econômicas somadas às diferenciações de gênero, raça, etnia,

entre outros aspectos tem sido objetos de estudo para vários estudiosos, que buscam complementar as pesquisas existentes e avaliar aspectos relevantes, de acordo com as mudanças ocorridas, no espaço e no tempo.

Partindo de uma análise sociológica do Trabalho Decente, Mocelin (2011) defende a “[...] importância da qualidade do emprego como perspectiva analítica, haja vista que nessa há preocupação com a análise do contexto dos empregos e do mercado de trabalho como determinantes da qualidade dos empregos” (MOCELIN, 2011, p. 50). O autor aborda, também, os elementos de diferenciação entre os empregos provenientes das características e da natureza tanto das atividades econômicas como das atividades laborais.

O trabalho decente, além de ponto de convergência dos objetivos da OIT, torna-se imprescindível para transformações sociais. Ao produzir consequências positivas que atinjam não só o trabalhador, mas também os seus direitos trabalhistas, influencia diretamente todos os setores da sociedade global, como explica Mattos (2015) em seu trabalho. Desse modo, desata ações relevantes para a proteção e inclusão sociais, seja por meio do combate à informalidade, ao desemprego e à discriminação no ambiente do trabalho, seja pela erradicação do trabalho infantil e forçado e integração de migrantes e refugiados.

Apesar dos aspectos positivos proporcionados, ainda há grandes problemas relacionados à precarização do trabalho. A mercantilização da força de trabalho torna o mercado heterogêneo, reafirmando a consolidação de inserções precárias, isentas de proteção social. O alto grau de precarização social se deve a essa vulnerabilidade estrutural, às formas de ocupação e também ao desemprego, legitimadores do sistema desigual de trabalho.

Com a incorporação da análise das desigualdades sexuais aos estudos com a temática do trabalho, também foi possível compreender as relações hierárquicas de poder que se estabelecem na sociedade entre homens e mulheres, tornando visíveis as desigualdades e as discriminações contra o trabalho feminino (NEVES, 2013). No Brasil, a desigualdade de rendimento salarial é um fenômeno que:

[...] ocorre com as mulheres brasileiras, que mesmo tendo ampliado, consistentemente, o seu nível de escolaridade e formação, não têm esse progresso traduzido em substantiva redução das desigualdades salariais que mantêm na comparação com os ganhos obtidos pelos homens no mercado de trabalho (GIORGION, 2012, p. 99).

O mesmo fenômeno também é relevante nas relações entre negros e brancos, o que reforça a disparidade étnico-racial presente até hoje. Para os trabalhadores negros, esse “[...] padrão

vulnerável de participação no mercado de trabalho se traduz em rendimentos salariais extremamente baixos e, seguramente, insuficientes para a manutenção decente de suas famílias” (GIORGION, 2012, p. 99).

Desse modo, o trabalho decente é um importante meio de combate à pobreza e à exclusão social, e favorece a implementação de um sistema de proteção social ao indivíduo, visto que, respeitando-se os princípios da justiça social e da distributividade, garantir-se-á uma renda justa decorrente do trabalho digno e valorizado promotor de desenvolvimento. Assim, as políticas públicas de geração de emprego, trabalho e renda desempenham função fundamental, uma vez que buscam mecanismos que possam tornar mínimos os efeitos adversos das crises sociais e econômica e de reestruturação produtiva. Sua colaboração decorre de um sistema público de emprego dividido em três campos específicos: políticas compensatórias de apoio aos desempregados; políticas de qualificação, requalificação e intermediação de mão de obra e políticas de crédito (ARAÚJO; ALEXANDRE, 2014). Progressivamente implementadas, tais políticas podem trazer reflexos positivos como a supressão das desigualdades socioeconômicas, da pobreza e o aumento dos salários reais. Cooperam, assim, para a melhoria das condições de trabalho, a recuperação da infraestrutura econômica, das finanças e da qualidade dos serviços públicos.

2.3 Indicadores de Trabalho Decente

Com o estabelecimento da Agenda de Trabalho Decente pela OIT e o desenvolvimento teórico-empírico desse tema, surge a necessidade de criar mecanismos de aferição, descrição e comparação das relações de trabalho tanto em âmbito local, quanto global. Isso porque os diversos tipos de indicadores sociais construídos podem ser definidos como medidas de significado social substantivo que representam um conceito social abstrato, permitindo pesquisas acadêmicas e técnicas, úteis na formulação de políticas públicas de emprego, por exemplo. Trata-se de um recurso metodológico que apresenta evidências sobre aspectos da realidade social e suas mutações (DRUCK, 2011).

Alguns estudos e instituições têm se dedicado a construir indicadores e modelos de identificação e medição de níveis de trabalho precário/decente. As abordagens podem ser quantitativas (objetivas), quando se baseiam em estatísticas, fontes secundárias ou dados coletados numa amostra significativa, predominantemente, por meio de questionários objetivos. Podem também ser qualitativas (subjetivas), quando se baseiam em estudos de casos específicos com

pesquisa direta a fontes primárias, predominantemente, por meio de entrevistas semiestruturadas com grupo reduzido de indivíduos. Alguns dos estudos realizados recentemente são aqui abordados.

Madruga, Madruga e Arigony (2018) realizaram pesquisa qualitativa para analisar o ambiente de trabalho das mulheres atuantes na Polícia Civil do estado do Rio Grande do Sul. Os autores partem de um compilado de indicadores baseados nas dez áreas temáticas elencadas pela OIT, em 2008: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores.

Com exceção dos critérios ligados à seguridade, diálogo social, estabilidade e rendimento, a pesquisa sugere que há uma desconformidade do trabalho das mulheres na Polícia Civil à luz dos indicadores de trabalho decente da OIT. Em relação às oportunidades de emprego, observou-se um déficit para a mulher policial em relação ao homem policial, tanto nas condições de ingresso na carreira e no curso de formação, quanto nas oportunidades, durante o exercício da atividade, como as chances de progressão funcional. Também se constatou, a partir dos demais indicadores, uma jornada de trabalho excessiva (frequentemente sem a devida remuneração), com horários flexíveis, prejudicando a conciliação com a vida pessoal, envolvendo situações de insegurança e risco. Todas estas constatações, apesar de também se aplicarem ao homem policial, afetam mais as mulheres, indicando obstáculos para que exerçam seu trabalho com liberdade, igualdade e dignidade (MADRUGA, MADRUGA, ARIGONY, 2018).

Outro exemplo é a pesquisa qualitativa de André, Silva e Nascimento (2019) a partir de entrevistas, para analisar o trabalho dos motoristas da Uber, no Rio de Janeiro, com vistas à identificação de características de trabalho precário. A partir das categorias utilizadas, constatou-se características indicativas de precarização. Os trabalhadores apenas registram-se no aplicativo, o que implica não existência de contrato formal de emprego, com direitos trabalhistas garantidos. Os motoristas estão sujeitos à jornada de trabalho excessiva, renda inadequada e instável, falta de treinamento e à insegurança quanto à continuidade do serviço. Contudo, há alto envolvimento psíquico com a empresa, indicando a captura da subjetividade dos motoristas a ponto de eles serem leais à empresa. Os relatos também indicam que os ingressos na empresa ocorreram em razão de desemprego e de falta de oportunidades em suas carreiras, ou por terem como objetivo complementar a renda.

Estudos qualitativos foram realizados por Almeida, Benevides e Dutra (2018) e por Costa e Costa (2018) com trabalhadores de *Call Centers*, para investigarem a natureza das relações de trabalho no setor. Os primeiros autores realizam um estudo de casos múltiplos em duas empresas, localizadas na cidade de Salvador/Bahia, cujas culturas organizacionais valorizam os indivíduos, somente de acordo com sua capacidade de produção. Foram investigados os seis tipos de indicadores propostos por Druck (2011): vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perda das identidades individual e coletiva; fragilização da organização dos trabalhadores; condenação e o descarte do Direito do Trabalho. O resultado sugere que o modelo de gestão baseado na pressão para o cumprimento de metas, na maioria das vezes, inexecutáveis, precarizam o trabalho do atuante no setor de telemarketing, influenciando negativamente a vida pessoal dos operadores.

A segunda pesquisa consiste em estudos de caso em dois Call Centers do setor de telecomunicações, um em Portugal e outro no Brasil. São utilizados quatro blocos de questões: caracterização socioeconômica (trajetórias pessoais, profissionais e expectativas); caracterização sócio-profissional (situações de precarização, fragmentação e flexibilização associadas às atividades profissionais); saúde e ambiente de trabalho (clima organizacional e grau de salubridade das atividades e os impactos na vida dos trabalhadores); e dimensão associativa (relação dos trabalhadores com o sindicato da sua categoria). Assim como na pesquisa anterior, os resultados sugerem que as relações de trabalho instáveis e precárias são comuns nos Call Centers. Os pesquisadores observaram o recrudescimento de velhos modos de organização do trabalho (taylorismo), adoção de metas que controlam e pressionam abusivamente, desgaste físico e psicológico, baixos salários e alta rotatividade (ALMEIDA; BENEVIDES; DUTRA, 2018; COSTA; COSTA, 2018).

Santos e Vasconcelos (2018) apresentaram uma abordagem predominantemente quantitativa, utilizando indicadores do Censo Demográfico de 2010. O estudo investiga o trabalho precário em um município pernambucano com população de baixa qualificação, procurando identificar os fatores socioeconômicos e demográficos associados à precarização, bem como a definição de suas consequências sobre os rendimentos dos trabalhadores. O primeiro indicador é a precarização das atividades laborais, mensurado pela proporção de postos de trabalho em condições de precariedade, incluindo as características socioeconômicas e demográficas associadas. O segundo indicador é a média de rendimento obtida no trabalho principal, observando também as relações com as características socioeconômicas e demográficas dos trabalhadores. Ambos os

indicadores são analisados a partir de cinco grupos populacionais: sexo, faixa etária, escolarização, cor/raça e migração.

Dentre os resultados, tem-se que o município conta com amplo contingente de trabalhadores empobrecidos e fragilizados sobreviventes por meio da precariedade laboral. Os dados indicam que quase 95% dos trabalhadores se encontram em situação de informalidade. Apesar da elevação da escolaridade aumentar as chances dos trabalhadores de ocupar as vagas formais, as atividades econômicas do município dependem da baixa qualificação e da alocação em postos laborais informais, reproduzindo o ciclo de precarização e limitando as possibilidades de ascensão a melhores posições laborais. Em relação ao rendimento, os trabalhadores formais recebem quase três vezes mais que os informais e as trabalhadoras recebem, em média, 18% a menos que os homens, evidenciando a discriminação das mulheres no mercado de trabalho (SANTOS, VASCONCELOS, 2018).

Entre os estudos empíricos, tem-se a abordagem qualitativa de Xu e Liu (2018) com a meta de estabelecer um sistema de indicadores de trabalho decente a partir de seis indicadores primários com escalas de medição correspondentes, segundo as percepções dos entrevistados. Para tal, são aplicados 2.000 questionários em Pequim abordando seis dimensões: rendimento (satisfatório, progressivo e justo); segurança no trabalho (estabilidade); ambiente de trabalho (instalações, equipamentos, proteção individual, relações interpessoais, confiança e comunicação); intensidade do trabalho (equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, horas extras e cansaço); desenvolvimento ocupacional (motivação e oportunidades disponíveis) e posição social (valores e significados do trabalho para a sociedade e conquista de respeito na família e na sociedade). Como o objetivo é apenas atestar a racionalidade e a universalidade do sistema de indicadores, o estudo conclui pela alta validade e adequação para valorizar, fiscalizar e elevar o nível do trabalho decente em diferentes grupos de trabalhadores de diferentes setores.

De acordo com a medição construída e o teste de validade aplicado, a pontuação geral do nível de trabalho decente em Pequim é considerada de nível médio. O estudo sugere que um nível mais alto de trabalho decente poderia ser alcançado a partir da elevação da remuneração, da estabilidade no emprego, do equilíbrio entre tempo de trabalho e de lazer, das possibilidades de desenvolvimento ocupacional, do reconhecimento social e da existência de um bom ambiente de trabalho. Além disso, políticas sociais sólidas e equilibradas, visando à humanização e às condições seguras para o trabalho estão entre os fatores significativos para melhores resultados na medição do trabalho decente (XU, LIU, 2018).

Ferraro *et al.* (2017) também apresentam um método de mensuração de trabalho decente, com perspectiva psicológica, baseado nas percepções do trabalhador sobre seu contexto profissional. São sete os fatores psicológicos analisados: valores e princípios fundamentais do trabalho; carga de trabalho adequada; realização e produtividade; remuneração significativa para o exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; e saúde e segurança. O teste de validade do questionário realizado em dois países (Brasil e Portugal) também foi positivo, atendendo ao objetivo principal do estudo (construir o questionário), contribuindo e abrindo novos caminhos para estudos empíricos sobre trabalho decente.

Cabe informar que os mesmos autores aplicaram o método citado anteriormente com 3.004 trabalhadores brasileiros e portugueses, para investigar o papel do trabalho decente e do capital psicológico em diferentes tipos de motivação no trabalho. Como principal resultado, Ferraro *et al.* (2017) sugerem que os gestores de pessoas nas organizações que investem no desenvolvimento dos sete fatores associados ao trabalho decente seriam recompensados ao disporem de trabalhadores mais intrinsecamente motivados. Portanto, independentemente da existência de fatores econômicos, sociais e políticos externos às organizações, é necessário realizar intervenções e práticas nos ambientes de trabalho para promover o trabalho decente (FERRARO *et al.*, 2017).

Diante do exposto, fica evidente que o trabalho decente é uma categoria teórica ainda em desenvolvimento, cuja construção está inserida num debate maior e mais longo, que trata da qualidade do emprego. Há um esforço de delimitação de um modelo ideal de emprego e isto tem grande valor político, diante do crescimento da informalidade, da precariedade e do avanço de formas alternativas de emprego. A maioria das análises parte de atributos contratuais, como a proteção social, a remuneração mínima, o acesso ao sistema previdenciário, ao crédito e, sobretudo, aos direitos trabalhistas, para classificar e hierarquizar os empregos disponíveis.

Contudo, como somente as normas não são suficientes para representar uma qualidade do emprego, algumas pesquisas ampliam a abrangência da análise, considerando a natureza do trabalho, sua complexidade, a liberdade de expressão e de negociação, a qualificação exigida, o envolvimento do trabalhador, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento e o reconhecimento social do trabalho. O debate deve ir além de uma dicotomia entre trabalho decente e precário, na busca de entender a estrutura do mercado de trabalho e o porquê da existência de empregos melhores do que outros, das diferenciações e das desigualdades (MOCELIN, 2011).

Dessa forma, também se faz necessário buscar complementos em áreas que possibilitem o debate no âmbito de trabalho sobre promoção da dignidade humana; da saúde física e mental,

tanto no ambiente de trabalho, como nas relações sociais; do diálogo entre indivíduos e instituições de trabalho; da democracia participativa; da extensão da proteção e inclusão social; do fortalecimento dos direitos do trabalhador; da erradicação de formas precárias de trabalho; e, principalmente, ao combate do desemprego e trabalhos informais. (MATTOS, 2015).

Apesar de vários instrumentos estarem disponíveis para medir o trabalho decente, orientando as políticas públicas em vários países, há algumas limitações e obstáculos. Os diferentes níveis de desenvolvimento econômico, político e social entre os países e o alto grau de interdependência entre eles torna as medições de trabalho decente imprecisas em nível nacional. Além disso, há, no mundo, diferentes mercados de trabalho, condições de trabalho, sistemas de seguridade social, fontes de dados e instrumentos. Essas diferenças prejudicam a precisão das informações, dificultando as comparações entre países e a criação de um único índice, como o Índice de Desenvolvimento Humano (FERRARO *et al.*, 2017).

3. MÉTODO

Para avaliar a mobilidade ocupacional e social dos trabalhadores e trabalhadoras beneficiados pelo Projeto no mercado de trabalho, desde a desvinculação da empresa até o ano de 2019, utiliza-se como referência as dez áreas temáticas de trabalho decente elencadas pela OIT, em 2008. A interface com a subjetividade no trabalho é obtida por meio dos relatos dos próprios participantes da pesquisa.

As informações necessárias para a descrição do histórico profissional e social dos participantes desta pesquisa e para a avaliação do nível de trabalho decente foram obtidas com a realização de entrevistas semiestruturadas em profundidade. As entrevistas, como apresentam Bauer e Gaskell (2008), definem-se como método adequado a tal objetivo de pesquisa, afinal, permitem o mapeamento e a compreensão do mundo dos respondentes, a partir de suas crenças, atitudes, valores e motivações.

Foram entrevistados quatro trabalhadores, do universo de empregados pelo Projeto Aracê, sendo três que não mais participantes, além da trabalhadora ainda vinculada à Vina. Quanto aos demais 24 não entrevistados, dois se recusaram a responder ao questionário (mesmo, após tentativas de organizar um encontro), um encontrava-se encarcerado pelo sistema prisional, dois haviam falecido e 19 não foram encontrados pela equipe que conduziu a investigação, pela empresa e/ou por responsáveis das organizações que foram parceiras do Projeto, durante a sua vigência.

Estas entrevistas basearam-se num roteiro de perguntas elaborado, a partir da discussão teórica sobre o tema, com interface com os aspectos objetivos e subjetivos do conceito de trabalho decente. Nesta etapa da pesquisa, os autores buscaram inferir sobre os aspectos subjetivos das relações de trabalho fundamentadas em aspectos psicológicos, sociológicos e sua interface com a subjetividade no trabalho.

Atendendo aos requisitos de confidencialidade e de proteção aos entrevistados, foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os mesmos, que responderam em locais apropriados e conforme sua disponibilidade às perguntas feitas por dois membros da equipe, pelo menos. Para proteger a identidade de cada entrevistado, no Relatório Final da pesquisa e no presente artigo, foram utilizados codinomes quando da apresentação dos depoimentos.

Após a realização das entrevistas, as gravações em áudio foram transcritas e exploradas, conforme o método de análise de conteúdo, que Bardin (1977, p. 42) define como sendo: “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”.

De forma complementar, alguns dados e informações foram obtidos por meio de coleta documental realizada diretamente na empresa, com o propósito de comparar a qualidade da ocupação atual com as condições laborais dos indivíduos entrevistados durante a participação deles no Projeto. Foram obtidas, por este meio, informações sobre a escolaridade dos ocupados, a estabilidade na ocupação (tempo de permanência no trabalho), o rendimento real médio do trabalho, o grau de informalidade (posse de carteira de trabalho) e o tipo de proteção social (acesso dos funcionários da empresa aos benefícios sociais, por conta da contribuição para o Regime de Previdência Social).

A pesquisa possui caráter qualitativo, descrevendo o histórico de mobilidade ocupacional e social dos trabalhadores e trabalhadoras beneficiados (as) pelo Projeto e sua condição de vida atual, a partir da percepção dos próprios entrevistados. Apesar de alguns critérios de avaliação de trabalho decente serem medidos, objetivamente, como a carga horária de trabalho e a participação ou não do mercado formal de emprego, o objetivo foi relatar a subjetividade na percepção qualitativa das condições de vida e de trabalho atuais.

4. MOBILIDADE OCUPACIONAL E SOCIAL PELO TRABALHO: A Trajetória dos “Aracês”⁷

Considerando o objetivo desta pesquisa de descrever a trajetória destes trabalhadores, inicia-se a apresentação dos resultados da pesquisa com as informações referentes ao período em que estiveram vinculados à empresa Vina. Os dados e informações apresentados no Quadro 1 permitem observar que os participantes do Projeto Aracê entrevistados permaneceram com vínculo empregatício de, no mínimo, um ano, sendo que alguns mudaram de função neste período. Os salários-base, no momento da contratação, são próximos aos valores vigentes do salário mínimo nacional na época, cabendo destacar que as remunerações mínimas eram regulamentadas por acordos coletivos entre o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana da Região Metropolitana de Belo Horizonte (Sindiasseio), o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada de Minas Gerais (Siticop) e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG). Deve-se ressaltar que, para além do salário base, os acordos e a legislação trabalhista exigem o pagamento de outros benefícios e adicionais, como o adicional por insalubridade e os auxílios alimentação e transporte.

Quadro 1 – Informações sobre os participantes durante a contratação, Empresa Vina

CodINome	Data de Admissão	Tempo de Permanência	Funções desempenhadas	Salário base
Anhum	03/05/2007	1 ano	• Servente	1 salário mínimo
Caupé	14/01/2010	Até a data de produção do artigo (06/2020)	• Faxineira • Auxiliar de Serviços Gerais • Auxiliar Administrativo	1,08 salário mínimo
Jurará-Açu	10/05/2010	3 anos e 8 meses	• Ajudante de Paisagismo • Operador de Pá Carregadeira • Operador de Retroescavadeira	1,08 salário mínimo
Caramuru	08/01/2015	1 ano e 3 meses	• Gari Varredor	1,04 salário mínimo

Fonte: Vina (2017).

Um dos trabalhadores entrevistados, aqui identificado pelo codinome Anhum, foi um dos primeiros contratados por meio do Projeto Aracê, em 2007. Ele foi policial em Recife (Pernambuco), por sete anos, todavia, após desenvolver vício em bebida alcoólica, foi exonerado, e passou a morar nas ruas, vivendo, por um tempo, como andarilho pelo país. Após chegar a Belo Horizonte/MG, foi acolhido pela Pastoral de Rua e beneficiado pelo programa Bolsa Moradia. Ele

⁷ Por um procedimento figurativo, metonímico, os/as empregados/as no Projeto Aracê tornaram-se identificados e identificam-se pelo nome do Projeto. Por isso, repete-se tal uso no artigo.

desenvolveu habilidades como artista plástico, trabalhando com sucata, e já tinha ensino médio completo, antes de ser contratado pela Vina. As principais fontes de garantia da sua sobrevivência, durante o período, foram os bicos na Associação dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reaproveitável (Asmare) e auxílios obtidos de programas públicos de transferência de renda, bem como de outras organizações sem finalidade de lucro.

De acordo com seus relatos, a vida nas ruas e abrigos dificultava o acesso ao emprego formal. Em uma de suas tentativas de ser contratado, perdeu a vaga de porteiro, quando solicitaram informações relativas a seu endereço. Na época, Anhum só tinha condições de informar o endereço provisório do abrigo, onde passava as noites. Segundo ele, a rua o deixava invisível e esta condição influenciava negativamente nas entrevistas de emprego. Apesar de conseguir manter suas necessidades básicas, com a renda obtida das atividades de bicos e por meio do auxílio que recebia, faltavam-lhe garantias e segurança de que tal condição permaneceria. Dentre tais garantias, ele mencionou a relativa ao direito a receber auxílio doença e a da garantia de renda após a aposentadoria, uma vez que não tinha como realizar a devida contribuição previdenciária.

Com a oportunidade de trabalho formal na Vina, Anhum pôde se reestabelecer. A iniciativa foi muito elogiada e reconhecida como um marco em seu histórico de vida pessoal e profissional. Segundo ele, a experiência foi boa e sua adaptação à rotina e às regras de trabalho foram tranquilas, o que não era comum entre os participantes do Projeto. Sua fala deixa clara sua boa relação com a equipe, apesar de alguns casos de discriminação devido ao seu histórico de vida.

Assim que encerrou seu vínculo de trabalho com a Vina, Anhum foi contratado por uma empresa do mesmo ramo econômico, sendo demitido, após questionar o não pagamento de auxílio-transporte, quando precisou ir à sede da empresa receber o salário de férias. Segundo Anhum, seu comportamento questionador também levou à outra demissão, quando trabalhava em uma padaria. Ele não entende que fazer críticas e expor o que pensa aos superiores seja algo ruim, apesar de relatar que sua postura no trabalho atual é diferente, passando a optar pela resignação.

Além do trabalho como ajudante nas empresas de coleta de lixo e na padaria, Anhum também atuou como vigilante noturno, porteiro e, principalmente, como servente em obras. Foram mais de cinco grandes obras das quais participou, sendo que, atualmente, esta é a sua ocupação. Apesar de ter carteira assinada, o trabalho é temporário, ocorrendo apenas, quando há obras a serem executadas. Anhum também relatou que é filiado ao sindicato da construção civil, mantendo, por sua vez, boa relação com os colegas e com a chefia. O entrevistado informa ainda que consegue fazer críticas e contribuir com sugestões, tendo acesso aos equipamentos de proteção individual

necessários, sendo o seu ritmo de trabalho, na sua concepção, é adequado. Atualmente, o entrevistado recebe apenas o salário mínimo da categoria e uma boa cesta básica, na sua avaliação. Todavia, sua principal queixa foi:

O salário, veja bem, é muito pouco, cara. Eu me pergunto: como pode um pai de família pagar aluguel (...). Como que o cara sobrevive com um salário desse, cara? Tira x pro pão, carne, água, luz, aluguel, escola, remédio (...). Analisa bem: esses caras vegetam (...).

Anhum é, no presente momento, casado e possui casa própria. Ele sente-se motivado e feliz no trabalho atual, mas espera conseguir algo melhor. O que mais deseja, contudo, é descansar, ou seja, se aposentar. Isso só será possível graças às contribuições à Previdência Social, que foram retomadas com a contratação na Vina. O Projeto Aracê foi sua primeira oportunidade de emprego formal, após a experiência no alcoolismo e, desde então, tem se mantido empregado e longe do vício e das ruas.

A segunda entrevistada, Caupé, única contrata pelo Projeto Aracê que permanece na empresa, tem uma trajetória de vida marcada pela marginalização e intensos sofrimentos pessoais, os quais produziram reflexos significativos para a sua atuação profissional. Aos oito anos de idade, perdeu pai e mãe. Desempregada, precisou cuidar dela e dos dois irmãos mais novos, sem apoio de ninguém. Foram anos de dificuldades, inclusive fome e gravidez precoce, que a levaram para as ruas da capital mineira para pedir dinheiro ou vender balas nos semáforos.

Este primeiro trabalho, com diversas situações de assédios e abusos, foi traumatizante para ela, com consequências psicológicas. Ao entrar na empresa, ainda tinha certa repulsa e medo dos trabalhadores do sexo masculino. A timidez também era perceptível:

[...] eu parecia um bicho do mato (...). eu fui criada assim né, a minha família (...) é uma família pequena então a gente sempre eh... minha mãe sempre passou pra gente conversar menos com as pessoas, porque não sabia o que as pessoas podiam fazer com a gente, se era coisa boa ou ruim (...). A gente é de pouca conversa, não é que a gente não gosta de conversar, mas a gente tem um pouco de receio, vergonha, então assim, eu tinha medo mesmo de enturmar. (...) uma coisa que minha mãe sempre falou assim...eh... eu não tenho nada contra ninguém, mas se não conversar comigo eu não converso, se conversar comigo eu converso. (...) eu aprendi com a equipe que a gente pode partir sabe, a gente pode ser o primeiro a dar bom dia, a gente pode ser o primeiro a conversar, "e aí tudo bem?", não esperar que a pessoa faça isso, isso foi o que eu aprendi aqui. (...) minha mãe passou pra mim e pra minhas irmãs, que abraçar um homem já era indecente e hoje eu aprendi aqui... eu aprendi com a EMPRESA, depois que eu vim trabalhar aqui, que abraçar um homem é uma coisa normal.

O emprego na Vina não foi sua primeira experiência de trabalho. Caupé já trabalhou, informalmente, como vendedora ambulante e empregada doméstica e, formalmente, como atendente e caixa, em padaria, e recepcionista, em hotel. Contudo, a experiência na Empresa Vina foi distinta das demais, segundo ela, em razão do porte da empresa. A entrevistada teve dificuldades de adaptação às regras do ambiente de trabalho, incluindo os horários e as rotinas do trabalho. Ela relata que sofreu discriminação, pela sua condição no Projeto, por parte de alguns colegas de trabalho, além da dificuldade de interação, como já citado.

Ela confessa ter pensado em desistir algumas vezes, mas o acompanhamento dado pela Vina a fez refletir sobre a vida pregressa e a mantinha motivada a continuar. O resultado é que o relacionamento com a equipe melhorou, ao longo dos anos, e, hoje, ela se sente feliz no desempenho de suas atividades na empresa. Contudo, o salário que recebe e a distância de casa são pontos negativos que, às vezes, a levam a refletir sobre se permanece ou não no emprego. Caupé gasta cerca de duas horas e meia no trajeto entre a casa e o local de trabalho, o que prejudica a vida pessoal, segundo o depoimento que deu, transcrito em seguida:

Muito, assim, eu estava conversando isso hoje com a minha mãe, que assim, eu não tenho tido tempo pra fazer coisas eh... que a gente precisa né, convivência social assim, eu não tenho tido tempo de encontrar com amigos, eu já chego em casa muito cansada, estressada por essa rotina mesmo, três ônibus e acaba que eu não faço as coisas que eu queria fazer assim, de estar com minha família mais, de viver mais com meu irmão, porque eu não sei quanto tempo que eu vou ter com ele. Os meus filhos assim, na realidade meus filhos cresceram e hoje eu vejo que eles já estão grande, estão adolescentes e tipo assim, dando sequência pra ter a vida deles adulta mesmo e eu não acompanhei isso e eu não consigo estar com a minha família, com meus amigos, eu queria sim que, ter um emprego bom quanto eu tenho na EMPRESA, mas que fosse, mas que fosse mais próximo da minha casa.

Caupé está próxima de completar dez anos como trabalhadora contratada pela Vina e, durante este período, passou pelo que ela e a direção da empresa classificam como promoções, a partir de bons desempenhos e de seu potencial. Seu início na empresa foi na condição de faxineira e, hoje atua, como auxiliar administrativa no Departamento Socioambiental. Entretanto, ela acredita que não há mais espaço para crescer na empresa.

Atualmente, ela é filiada ao sindicato da categoria, possui auxílio-alimentação, considerado por ela bom, além de plano de saúde, auxílio-transporte, seguro de vida, plano de saúde, acesso a empréstimo sem juros e, por trabalhar no Departamento Socioambiental, possui jornada de trabalho reduzida. Foi graças ao empréstimo da empresa que conseguiu pagar para obter a carteira de motorista.

Quando foi contratada pela Vina, ela já tinha ensino médio, feito na modalidade Educação de Jovens e Adultos (EJA). No entanto, ela afirma que foi por meio deste vínculo empregatício que teve oportunidade de fazer diversos cursos de informática, inclusive, durante o horário de trabalho e, sobretudo, com auxílio financeiro. O sonho de fazer um curso de graduação, contudo, ainda não está próximo de se realizar, pois Caupé ainda tem que priorizar a compra de uma casa própria.

O relato de Caupé permite observar sua satisfação em relação ao trabalho que vem desenvolvendo, inclusive, diante de sua afirmação de que é ouvida nos processos de tomada de decisões do setor no qual está alocada na empresa. Segundo Caupé, isso permite que se sinta útil e importante, recebendo o reconhecimento e a admiração de sua família. Todavia, sua maior dificuldade ainda tem sido a de lidar com a saúde mental. Ela sofre de depressão e ansiedade e tentou suicídio, em 2018. Apesar disso, tem conseguido fazer acompanhamento médico com psiquiatra e usa medicamentos para controlar os “piques”, como ela assim define os momentos de grande estresse mental, os quais servem como gatilho para o retorno dos sintomas dos distúrbios mentais.

Segundo ela, alguns fatores do ambiente de trabalho podem influenciar no disparo de tais gatilhos. Outros elementos constitutivos das condições da vida são também detonadores desses “piques”. Um exemplo foi o assassinato do irmão, um ex-presidiário, também contratado pela Vina na condição de Aracê, e que ela considerou o momento traumático mais recente em sua vida. Apesar das dificuldades pelas quais ainda passa, Caupé segue trabalhando, formalmente, e resiste a retornar às condições de vida antes do ingresso na Empresa Vina. É uma mulher que também se preocupa com o futuro dos filhos, mesmo que não os encontre tanto quanto gostaria.

Contratado no mesmo ano, outro entrevistado, Jurará-Açu tem uma história de vida diferente. Após abandonar a escola, antes de completar o ensino fundamental, teve a oportunidade de participar do Projeto Aracê, na qual teve a sua primeira experiência com registro em carteira de trabalho. Porém, envolveu-se com tráfico de drogas e ficou preso, por mais de um ano. Na Vina, começou como ajudante de paisagismo e, em pouco tempo, conseguiu a carteira de motorista e a qualificação necessária para operar as máquinas pesadas utilizadas no local de trabalho. Foram, portanto, algumas promoções de posto e de remuneração que permitiram, inclusive, a compra do primeiro carro próprio. Outro momento feliz do período foi o nascimento de seu filho, segundo seu relato.

Segundo a empresa, Jurará-Açu teve boa adaptação ao trabalho, mostrando-se responsável e maduro. Ele também relatou que tinha boa relação com os colegas e a chefia, contudo, acabou

sendo demitido por mal comportamento, como faltas e indisciplina. A direção não conseguiu identificar as causas deste desvio. Após a demissão, Jurará-Açu trabalhou como operador de máquinas de outra empresa do mesmo ramo, foi responsável técnico pela montagem de uma exposição da UFMG e começou a atuar como motorista, profissão que exerce, até os dias de hoje. Além de ser o motorista contratado por um projeto da UFMG e possuir diversos clientes regulares, é no trabalho com os aplicativos de transporte que está sua principal renda.

Sua descrição do trabalho como motorista de aplicativo é condizente com as pesquisas que têm sido desenvolvidas sobre o assunto (PEREIRA, 2019; BARBOSA, 2018; CASILLI, e POSADA, 2019). Jurará-Açu trabalha, nesta função, desde 2017, já trocou de veículo e subiu de categoria na classificação do Uber, sendo, como seus colegas, remunerado conforme os valores das corridas que realiza. O resultado é que esse tipo de remuneração os induz a trabalhar muitas horas seguidas, sem descanso ou repouso semanal. Segundo ele, referindo-se a si: “Eu costumo trabalhar assim, em média, entre doze e treze horas por dia. Eu costumo trabalhar de segunda a segunda [...] muito difícil eu parar pra tirar um dia pro descanso”.

Segundo Jurará-Açu, ele chega a percorrer entre 200 e 250 quilômetros por dia e é comum sentir dores nas costas, por ficar tanto tempo sentado, a despeito de achar que a remuneração compensa o desgaste físico, pois, para ele, a renda do trabalho é satisfatória e proporciona uma vida razoável para sua família. Seu relato aponta que mantém boa relação com os colegas de profissão, cujo contato se dá sempre por grupos em aplicativos de mensagens. Ele ainda afirma que a família tem orgulho dele e que sente motivação alta para continuar neste trabalho: “Hoje em dia, é difícil eu largar o Uber para arrumar um outro serviço [...]. A gente tem uma liberdade de trabalhar a hora que quer. Se estiver cansado você não trabalha, você pode resolver suas coisas. Tem essa liberdade”.

Apesar da satisfação com a profissão, alguns pontos negativos foram relatados pelo entrevistado. Como a remuneração é por corrida, não há benefícios e garantias. O sustento de sua família depende da produtividade de seu trabalho, de sua saúde e de suas condições materiais (carro e celular). Há ainda o estresse causado pelo trânsito, o risco de acidentes e os assaltos. Os motoristas de aplicativos não contam com sindicatos ou associações e suas reclamações só podem ser realizadas pelo próprio aplicativo, individualmente e/ou de forma identificada.

Graças à exigência de alguns clientes particulares para que emita nota fiscal, Jurará-Açu precisou registrar-se como Microempreendedor Individual (MEI), enquadramento fiscal que,

dentre outras vantagens, gera contribuições à Previdência Social. Com isso, ele tem expectativa de que poderá aposentar-se, e ter uma renda mínima no futuro, em caso de doença ou invalidez.

Como exposto, Jurará-Açu considera sua vida profissional atual satisfatória e não pretende mudar de trabalho, mas, caso seja necessário, revela não ter receio disso. Ele acredita que sua qualificação e experiência profissional são suficientes para conseguir outro emprego. Neste ponto, mais uma vez, ele agradece novamente à Vina pela oportunidade que foi fundamental para que obtivesse a condição de vida atual. Segundo o depoimento dado por ele, foi a empresa quem proporcionou as condições materiais para conseguir a carteira de habilitação e o primeiro carro, a capacitação e a prática na operação das máquinas pesadas e a primeira experiência na carteira de trabalho.

Caramuru, outro dos trabalhadores ouvidos, foi o último a ser contratado dentre os entrevistados. Antes de ser contratado pela Vina, também havia morado na rua e sido preso, sem ter concluído o ensino fundamental e enfrentado um quadro de depressão. Durante o período da sua contratação no Projeto, foi acompanhado pela direção, fez tratamento a partir do uso de medicamentos, mas não conseguiu superar a doença. Em um momento crítico, expressou ideias suicidas, faltava muito ao trabalho e quase foi demitido, por não seguir a rotina exigida pelo processo de trabalho.

Teve, porém, uma segunda chance, sendo transferido para a sede atual da empresa. No novo ambiente de trabalho, apesar do bom relacionamento com os colegas, de ser responsável e um bom empregado, sofreu discriminação pelo seu histórico de vida e tinha dificuldades de mobilidade, por sua residência ser longe do local de trabalho. Além disso, seu estado de saúde não permitia a execução de serviços que demandassem muito esforço físico.

Segundo Caramuru, as pessoas que trabalhavam na sede da empresa, quando de sua contratação, não conheciam o Projeto Aracê e, por isso, era vítima de discriminação, inclusive por que era às vezes tratado como “protegido” da direção. O desgaste no transporte, a depressão, o desconforto frente aos preconceitos, o conflito com seu encarregado e a desmotivação levaram-no a pedir demissão. Antes desta medida extrema, chegou a conversar com a direção, mas nada mudou, segundo ele. Após sua saída, procurou a empresa diversas vezes, mas não conseguiu uma nova oportunidade de emprego. Cabe aqui a ressalva de que tais tentativas frustradas de ser recontratado podem ter influenciado a sua opinião sobre o Projeto.

Cabe ressaltar que, por vezes, ele elogia a iniciativa, por outras, não reconhece qualquer benefício decorrente de sua participação no mesmo. Chega, em alguns trechos da entrevista, a

afirmar que esse período na Vina prejudicou sua saúde mental. Atualmente, também acredita que o Projeto foi desenvolvido em benefício da própria empresa, e não para ajudar os marginalizados como ele.

Após a demissão, Caramuru conseguiu outros empregos informais e formais, e fez cursos profissionalizantes, incluindo o de serralheiro e de primeiros socorros. Sua condição de saúde, contudo, ainda é um empecilho tanto para a busca de emprego quanto para o desempenho laboral. Dentre suas poucas experiências no mercado formal, pode-se citar o trabalho em uma empresa de limpeza urbana de Nova Lima. Em novembro de 2019, foi contratado por uma empresa terceirizada da Vale S.A. para trabalhar em uma obra de contenção de uma barragem situada no distrito de São Sebastião das Águas Claras (também conhecido como Macacos), em Nova Lima, Minas Gerais. O emprego, apesar de ser formal, é temporário, com duração até a finalização da obra, prevista para dezembro de 2020. Desse modo, após o desempenho dessa atividade específica, é incerta sua permanência na condição de empregado, pois não há garantias que a empresa pela qual foi contratado o manterá.

No emprego atual, Caramuru recebe um salário considerado por ele muito baixo, mas suficiente para satisfazer suas necessidades básicas, incluindo o direito à cesta básica, transporte fretado, alimentação no local de trabalho, plano de saúde e seguro de vida. Segundo ele, a relação de trabalho com os colegas e a chefia é tranquila (melhor que na Vina, nas palavras dele). Além disso, relata que não há desgaste físico ou mental, que não tem medo de ser demitido e que acredita que pode crescer na profissão. Sua jornada de trabalho é no regime de 12 por 36 horas, ou seja, ele trabalha 12 horas e descansa 36 horas. Trabalha, portanto, nos finais de semana e feriados.

Como é um trabalho de risco, tem disponível e é obrigado a utilizar todos os equipamentos de segurança e proteção individuais necessários. É também acompanhado por engenheiros, técnicos em segurança do trabalho, enfermeiros, sem mencionar que há uma ambulância de plantão no local. Suas principais preocupações são com a inalação exagerada de poeira da obra e com o risco de rompimento da barragem, enquanto trabalha.

Não tô feliz não, porque, né, a gente trabalha num lugar desse a gente não vai trabalhar bem feliz, né. A gente tá num lugar sabendo que qualquer hora pode acontecer uma tragédia, né. E a gente tá exposto a isso, né. Querendo ou não, a gente tá ali na frente do serviço, nós tá aonde ela (os dejetos da barragem) vai passar, né. Então, como se diz, nós é os primeiros.

Caramuru também diz não ser filiado a sindicato e não poder fazer críticas e sugestões.

Apesar de considerar seu trabalho importante e sua família e amigos o admirarem por isso, Caramuru não está feliz na função. Ele confessa que gosta mesmo é de participar de projetos de organizações não governamentais, fazer trabalho voluntário e participar de espaços democráticos do Governo, como audiências para discussão do orçamento público. Seu sonho é montar o próprio projeto social para atender à população de rua e aos ex-presidiários, como ele.

Esse engajamento já existia antes da oportunidade do Projeto e continua, nos dias atuais. Segundo Caramuru, sempre que pode, tenta ajudar ao próximo, mesmo que, por meio de algo simples, como uma conversa com vizinhos jovens ingressantes no mundo das drogas e do crime. Apesar de não acreditar que sua vida mudou, após sua passagem pela Vina, é enfático ao afirmar que não regredirá ao Caramuru do passado. Ele acredita que todos podem superar esse desafio:

Tem jeito sim. Eu fiquei muito tempo numa prisão e não voltei mais. Não voltei. Se eu não voltei, outras pessoas também não podem voltar. Por que só eu consegui sair e outras não podem? (...) eu saí e não quero voltar mais, acabou. Então até hoje eu passo a dificuldade que for, corro atrás de serviço, fico desempregado, vou atrás, batalho, luto, mas não ponho o pé mais uma vez naquela cadeia. A gente tem que ter um propósito, um objetivo. (...) já foi, foi passado. Então é uma coisa que hoje eu não tenho vontade nenhuma, sabe, de conhecer de novo uma cadeia, de estar preso de novo. (...) eu procuro sempre um jeito de trabalhar, de correr atrás, projetos, (...) fazer diferente, né.

5.1 Avaliação das Ocupações, segundo Indicadores de Trabalho Decente

Tendo por base os relatos obtidos nas entrevistas realizadas, e considerando-se as dez áreas temáticas de trabalho decente elencadas pela OIT em 2008, a avaliação destes indicadores para cada um dos entrevistados é apresentada, em seguida, por meio do Quadro 2.

Quadro 2 – Tipo de atendimento às áreas temáticas de trabalho decente da OIT pelos trabalhadores entrevistados

Critério	Anhum	Caupé	Jurará-Açu	Caramuru
1. Oportunidade de emprego	Sim	Sim	Não	Sim
2. Rendimentos adequados e trabalho produtivo	Não	Não	Sim	Não
3. Jornada de trabalho decente (*)	Sim	Sim	Não	Sim
4. Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar	Sim	Não	Não	Sim
5. Trabalho a ser abolido (o trabalho é permitido legalmente?)	Sim	Sim	Sim	Sim
6. Estabilidade e segurança no trabalho	Não	Sim	Não	Não
7. Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego	Sim	Não	Sim	Sim
8. Ambiente de trabalho seguro	Sim	Sim	Não	Não
9. Segurança social	Sim	Sim	Sim	Sim
10. Diálogo social e representação social	Sim	Sim	Não	Não
Nível de Trabalho Decente	8/10	7/10	4/10	6/10

Nota: (*). Considerada a jornada de trabalho em relação ao estabelecido na legislação trabalhista brasileira, ou seja, carga horária semanal máxima de 44 horas.

Fonte: Resultados da pesquisa.

A definição do tipo de atendimento desses trabalhadores aos critérios foi feita, levando-se em consideração os relatos de cada um dos entrevistados. O critério 5 foi atendido por todos, já que nenhum se encontra em situação de trabalho escravo ou ilegal. Todos atenderam, ainda, ao critério 9, considerando sua contribuição para a Previdência Social, estando assegurados, socialmente. Já o critério 1 não foi atendido apenas por Jurará-Açu, que desempenha um trabalho sem vínculo de emprego formal, na condição de microempreendedor individual (MEI), atuando em empresas de aplicativos de transporte.

Por este método de avaliação das condições de acesso ao trabalho decente, pode-se considerar que o trabalhador que se encontra em uma situação mais próxima do ideal, segundo os critérios adotados na presente pesquisa, é Anhum, ao passo que aquele com ocupação mais distante desse patamar é Jurará-Açu.

Chama a atenção o fato que, apesar dessa classificação, Anhum é o que parece resistir ou ter resistido mais significativamente à submissão às condições formais de trabalho, enquanto Jurará-Açu manifestou talvez a mais elevada percepção de alegria e satisfação no trabalho. Esses elementos permitiriam discutir, por exemplo, o significado do que é a realização no trabalho, uma vez que nem sempre o “melhor” emprego parece ser o que realiza expectativas, ou nem sempre o emprego mais precário é aquele, o qual representa para o trabalhador uma ameaça a seus direitos laborais.

Essa discussão, ainda que não seja objeto do presente artigo, relaciona-se à articulação entre o que delimita o conceito de trabalho decente e as questões da subjetividade. A ideia de subjetividade refere-se, como o nome sugere, à centralidade do trabalho na construção do sujeito humano, da sua saúde mental e da sua identidade. Ela caracteriza o conjunto dos fenômenos psíquicos, de consciência, que o sujeito relaciona consigo mesmo e chama de “meus”, além daqueles que são inconscientes (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Para Dejours (2004), o trabalho implica um conjunto de fatos, tais como os gestos, um saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, e as capacidades de interpretação e de reação face às situações. Segundo ele, trabalhar é o “[...] poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.”; noutros termos “[...] não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é [...] um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (DEJOURS, 2004, p. 28).

É por isso que o trabalho se manifesta afetivamente para o sujeito, sempre. Tal como propõe Dejours (2004, p. 30), “[...] uma parte importante do trabalho efetivo permanece na sombra”. Ao

trabalhar, os/as trabalhadores/as constroem acordos no seio das suas equipas, indicando, numa perspectiva, objetivos de eficácia e de qualidade do trabalho e, noutra, um objetivo social. Por isso é que avaliar o trabalho, mesmo para quem trabalha, não é necessariamente simples.

Assim, a subjetividade de trabalhadores/as é o que define o que é “deles/delas” na atividade laboral, e que é importante para que eles/elas realizem o que não está estabelecido pelas formas dominantes e/ou socialmente aceites de organização do trabalho. Portanto, ainda que pareça uma contradição, quando um trabalhador como Jurará-Açu manifesta a alegria ou realização no trabalho, ainda que possa ser classificado ou categorizado como um empregado em um dos tipos mais degradados de trabalho no mundo contemporâneo, ele não pode ser considerado equivocado, exatamente por que a sua alienação é parte da sua constituição como sujeito do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a definição de trabalho decente e os critérios comumente utilizados para avaliar a adequação de um trabalho ao nível de qualidade definida pela OIT, observa-se que nenhum dos entrevistados possui empregos com atributos classificados como integralmente decentes. Há algumas deficiências relatadas nas entrevistas, inclusive no que diz respeito ao trabalho da Caupé, trabalhadora que continua no Projeto, na condição de trabalhadora formal da empresa.

Antes de avaliar a contribuição do Projeto Aracê para a inclusão destes indivíduos em postos de trabalho decente, é preciso partir da constatação de que o emprego na empresa não contempla todas as dimensões contidas no conceito de trabalho decente, tanto no que tange à remuneração quanto à discriminação pelo histórico de vida, que ocorre no ambiente de trabalho. A direção da Vina sustenta, em comentários feitos, no decorrer da pesquisa, que tem clareza que empregos no capitalismo não podem ser, por sua natureza, decentes. A proprietária afirma, porém, que os salários são pagos, segundo as referências adotadas no mercado, no qual atua, homologados pelos sindicatos e/ou pelas exigências dos contratadores nos contratos de licitação ganhos pela empresa. Segundo os dirigentes da empresa, a Vina também procurou criar estratégias alternativas para produzir melhores condições de trabalho para as suas equipas, seja por meio de concessão de empréstimos sem cobrança de juros, oferta de cursos de qualificação, pagamento de valores para alimentação superiores ao exigido legalmente, seja por meio de ações que caracterizam uma postura de respeito aos e às trabalhadoras, sendo muitas destes instrumentos de caráter informal e atendendo à demandas específicas.

Talvez, nesse sentido, é que se pode entender a razão de os relatos de Anhum e de Jurará-Açu indicarem que o Projeto foi uma importante oportunidade para obterem os trabalhos que ocupam hoje. Caupé também entende o Projeto como um marco em sua vida, algo fundamental para mudar, de forma positiva, sua trajetória de vida. Segundo seus relatos, ambos estão mais satisfeitos, hoje, e suas condições atuais não seriam as mesmas, caso não tivessem participado da iniciativa da empresa. Já Caramuru não reconhece essa importância, apesar de algumas das falas dele indicarem o contrário.

De qualquer forma, considerando-se o preconceito em relação aos ex-presidiários e moradores de rua, e que a maior dificuldade de entrar no mercado formal de emprego é a experiência prévia, não se pode ignorar ou julgar como ineficaz a oportunidade proporcionada pelo Projeto na vida pessoal e profissional destas pessoas. Ainda que as ocupações oferecidas pela empresa não sigam todas as recomendações sobre trabalho decente, premissas da OIT, os entrevistados nessa pesquisa passaram por transformações significantes.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Lais. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. In: **Bahia análise e dados: Trabalho decente**. Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul. /set. 2010.
- ALMEIDA, Laila Taís da Conceição; BENEVIDES, Tânia Moura; DUTRA, Renata Queiroz. Gestão e precarização do trabalho: Uma Análise da influência da Atuação Gestora na Vida dos Trabalhadores de Call Centers. **RISTI**, Porto, n. 28, p. 72-85, set. 2018.
- ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019.
- ANTUNES, Ricardo L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Jailton Macena de; ALEXANDRE, Suzana Martins. Políticas públicas de emprego e a valorização do trabalho humano como meios garantistas do desenvolvimento e da dignidade humana. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 5, n. 10, p. 129-146, jun./dez. 2014.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.
- BARBOSA, Heron Barroso et al. Relações de trabalho e novas tecnologias: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa. 2018.

BULGACOV, Yara Lucia Mazziotti et al. Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente?. *Psicologia Argumento*, v. 28, n. 63, 2017.

CARNEIRO, C. B. L.; VEIGA, L. O conceito de inclusão, dimensões e indicadores. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Coordenação da Política Social, jun. 2004. (Pensar BH – Política Social, 2.)

CASTEL, R. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005.

CASILLI, Antonio; POSADA, Julian. The platformization of labor and society. *Society and the Internet: How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives*, p. 293-306, 2019.

COLCERNIANI, Claudia Borges; NETO, Maria Inácia D. Ávila; CAVAS, Cláudio de São Thiago. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015.

COSTA, Marli Marlene Moraes; DIEHL, Rodrigo Cristiano. O papel da organização internacional do trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen. **Prolegómenos. Derechos y Valores**, v. 19, n. 38, p. 97-108, 2016.

COSTA, Hermes Augusto; COSTA, Elizardo Scarpati. Trabalho em call centers em Portugal e no Brasil: a precarização vista pelos operadores. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 105-127, abr. 2018.

DE TONI, Míriam. Evolução do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre no período 1993-2010 sob a perspectiva do trabalho decente. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, 2010.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set.-dez. 2004.

DEL'OLMO, Florisbal; DARCANCHY, Mara. O direito internacional contemporâneo e a OIT: trabalho decente com inclusão social. **Revista Internacional de Economía y Gestión de las Organizaciones**, v. 3, n. 2, 2016.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno Crh*, v. 24, n. SPE1, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (Des) Fordizando a fábrica**: um estudo do complexo Petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUARTE, Pedro H. E. Desemprego estrutural e a problemática da informalidade. **Revista da ABET**, v. 13, n. 2, jul.-dez. 2014.

FERRARO, Tânia *et al.* Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. **Applied Research in Quality of Life**, v. 13, n. 2, p. 501-523, 2017.

GIORGION, Mariana. O conceito de trabalho decente da OIT e a percepção das mulheres brasileiras. **Cadernos Adenauer XIV**, n. 3, p. 89-113. 2013.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Curitiba, 2006.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HOBSBAWM, Eric J. **A era dos extremos**: o breve século XX 1914–1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

ILO. (1999). International Labour Organization. Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva.

OIT. (2020). <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

JACQUES, Carolina G.; SANTOS, Maria João N.; Orchard, Maria S. E. Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e acordos marco internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. **Política e Sociedade**, v. 15, n. 33, p. 160-192, maio/ago. 2016.

JANCZURA, Rosane. Risco ou vulnerabilidade social?. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 301-308, 2012.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-229, agosto 2019.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

MADRUGA, Sergio Rossi; ARIGONY, Marcelo Mendes; MADRUGA, Lucia Rejane da Rosa Gama. Os indicadores de trabalho decente no ambiente corporativo das mulheres na polícia civil do estado do Rio Grande do Sul. **Revista de Administração da UFSM**, v. 11, n. 2, p. 346-367, jul. 2018.

MATTOS, Michele Beutinger de. Conquistas sociais a partir da promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v.1, n.1, p. 252-275, jul. /dez. 2015.

MENEZES, Larissa Teixeira de. **Trabalho decente e desenvolvimento**: o salário como elo entre o crescimento econômico e efetivação dos direitos fundamentais laborais. João Pessoa: UFPB, 2014.

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

NAÍM, Moisés. Ascensão e queda do Consenso de Washington. **Revista Brasileira de Comércio Exterior**, n. 64, p. 1-11, set. 2000.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre Trabalho e Gênero. **Caderno de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, mai. /ago. 2013.

OLIVEIRA, Camila Nunes et al. A política de assistência social e os conceitos de vulnerabilidade social e risco social. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 2019. **Anais...** 2019.

PEREIRA, Samila Saibel et al. Uberização do trabalho: desenvolvimento tecnológico e precarização das relações laborais. 2019.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

SANTANA, Lizandra K. A.; DOURADO, Débora C. P. 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.

SANTOS, Breno Bittencourt; VASCONCELOS, Valtemira Mendes. Fatores socioeconômicos e demográficos associados ao trabalho informal: o caso de Toritama, Pernambuco, Brasil. **Contemporânea**, v. 8, n. 1 p. 289-316, jan. /jun. 2018.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SINGER, Paul. **Economia política do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1977.

SOUZA, Nali de J. de. **Desenvolvimento econômico**. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 1999.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, junho de 2011.

VINA. **Projeto-piloto Aracê**: inclusão produtiva via mercado formal de trabalho. Belo Horizonte, 2016.

XU, Yan; LIU, Dun. The Construction and Verification of Decent Work Indicators System Based on Questionnaires of 2000 Employees. The 4th Annual 2018 International Conference on Management Science and Engineering (MSE2018), **Annals...** 2018.