



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JÚLIA ALBUQUERQUE SERCUNDES SANTOS

**TRABALHO DECENTE NO POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE
PERNAMBUCANO:
A EXPERIÊNCIA DO COLETIVO MULHERES DO POLO**

Caruaru

2025

JÚLIA ALBUQUERQUE SERCUNDES SANTOS

**TRABALHO DECENTE NO POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE
PERNAMBUCANO:
A EXPERIÊNCIA DO COLETIVO MULHERES DO POLO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração do Centro Acadêmico do Agreste (CAA) da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade de monografia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Administração Geral e Organizações.

Orientador: Francisco Ricardo Bezerra Fonsêca

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Santos, Júlia Albuquerque Sercundes.

Trabalho decente no Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano: a
experiência do Coletivo Mulheres do Polo / Júlia Albuquerque Sercundes
Santos. - Caruaru, 2025.

64 p., tab.

Orientador(a): Francisco Ricardo Bezerra Fonsêca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

Inclui referências, apêndices.

1. Trabalho decente. 2. Coletivo Mulheres do Polo. 3. Polo de Confeccões do
Agreste Pernambucano. I. Fonsêca, Francisco Ricardo Bezerra . (Orientação).
II. Título.

650 CDD (22.ed.)

JÚLIA ALBUQUERQUE SERCUNDES SANTOS

**TRABALHO DECENTE NO POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE
PERNAMBUCANO:
A EXPERIÊNCIA DO COLETIVO MULHERES DO POLO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração do Centro Acadêmico do Agreste (CAA) da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade de monografia, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 05/08/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Ricardo Bezerra Fonsêca (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Aline Fabia Guerra de Moraes (Examinadora Interna)

Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. José Artur Muniz (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

Dedico este trabalho à memória das minhas bisavós, Maria Isabel e Maria do Carmo, que sempre acreditaram em mim e me incentivaram a valorizar as oportunidades que os estudos oferecem. Suas histórias de vida continuam sendo fonte de inspiração para mim, fortalecendo minha determinação na busca por um futuro melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, que, com Seu amor misericordioso, nunca me desampara, e que em todos os dias da minha vida — nos momentos alegres, e especialmente nos difíceis — permanece comigo, inspirando-me a ser forte e perseverante, com a certeza de que nunca estou só.

Às minhas bisavós, Maria Isabel de Albuquerque e Maria do Carmo Silva, por terem sido tão presentes em minha vida: pelos bolinhos de goma e pela canjica, pelos banhos de bacia, pelas palavras de afirmação e pelas lições que guardo comigo e que me motivam a dar sempre o melhor de mim — também por elas.

Aos meus pais, por todo o incentivo à minha formação, pessoal e acadêmica, pela paciência e apoio diante dos desafios que enfrentei até hoje, e, sobretudo, pelo amor constante ao longo de todos os ciclos da minha vida.

À minha avó Sevi, pelas vezes em que acordou mais cedo e preparou um café quentinho antes das aulas, e por vigiar do terraço, com carinho e preocupação, enquanto espero o transporte para a Universidade.

Ao meu irmão, que é meu companheiro e incentivador, traz descontração e leveza em meio às obrigações, e celebra comigo, com muita música, a vida.

Ao meu orientador, Francisco Ricardo, pela confiança no meu potencial, por toda a paciência, disponibilidade e dedicação, e, sobretudo, pela oportunidade de aprender tanto com sua experiência profissional e de vida.

À minha amiga Isabella Almeida, pela amizade e apoio — acadêmico e pessoal — por estar comigo nos desafios, e nas superações de cada um deles ao longo dos últimos anos.

A Amanda Florencio, pela amizade, pelas conversas, conselhos, e por compartilhar suas experiências e aventuras, tornando os dias mais leves.

Aos colegas que conheci ao longo do curso, pela convivência leve e por sermos, uns para os outros, fonte de motivação e força para enfrentar cada etapa dessa caminhada.

Por fim, a todas as pessoas — familiares, amigos, professores — que já passaram pela minha vida e, de alguma forma, contribuíram para que eu me tornasse a pessoa que sou hoje.

“Isto é uma ordem: sê firme e corajoso. Não te atemorizes, não tenhas medo, porque o Senhor está contigo em qualquer parte para onde fores”. (Js 1 , 9).

RESUMO

A partir da década de 1980, a globalização intensificou a concentração econômica, agravando desigualdades nas economias periféricas. A liberalização e a terceirização contribuíram para condições precárias de trabalho, especialmente em setores vulneráveis como o Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP). Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho introduziu o conceito de Trabalho Decente para melhorar condições laborais e preservar os direitos dos trabalhadores. Embora essa definição tenha se consolidado como referência, ela também é alvo de críticas. Como alternativa, a perspectiva psicológica do Trabalho Decente propõe um olhar mais atento às vivências individuais dos trabalhadores. No PCAP, a informalidade predomina, sobretudo entre costureiras que enfrentam condições precárias. O Coletivo Mulheres do Polo, inspirado em princípios cooperativistas, surge como alternativa para melhorar essa realidade. A monografia investigou como o coletivo promove práticas de trabalho decente, de acordo com as dimensões apresentadas por Ferraro *et al.* (2018a; 2018b), por meio de pesquisa qualitativa e entrevistas com as associadas. O principal resultado mostrou que as ações do coletivo garantem condições de trabalho decentes às costureiras, promovendo dignidade e bem-estar. A pesquisa concluiu que as ações coletivas são essenciais para alcançar condições de trabalho mais justas.

Palavras-chave: Trabalho decente; Coletivo Mulheres do Polo; Polo de Confecções do Agreste Pernambucano.

ABSTRACT

Since the 1980s, globalization has intensified economic concentration, worsening inequalities in peripheral economies. Liberalization and outsourcing have contributed to precarious working conditions, particularly in vulnerable sectors like the Clothing Hub of Agreste Pernambucano (PCAP). In this context, the International Labour Organization introduced the concept of Decent Work to improve labor conditions and preserve workers' rights. Although this definition has become a recognized reference, it has also been subject to criticism. As an alternative, the psychological perspective of Decent Work offers a more attentive view of workers' individual experiences. In the PCAP, informality prevails, especially among seamstresses who face precarious conditions. The Women of the Polo Collective, inspired by cooperative principles, emerges as an alternative to improve this reality. This undergraduate thesis investigated how the collective promotes decent work practices, according to the dimensions presented by Ferraro *et al.* (2018a; 2018b), through qualitative research and interviews with its members. The main finding showed that the collective's actions ensure decent working conditions for the seamstresses, promoting dignity and well-being. The research concluded that collective actions are essential for achieving fairer working conditions.

Keywords: Decent work; Women of the Hub Collective; Textile Polo of the Agreste Pernambucano

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
2.1	Objetivo Geral.....	14
2.1.2	Objetivos Específicos.....	14
2.2	Justificativa.....	14
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
3.1	Trabalho Decente na perspectiva da OIT.....	16
3.1.2	Críticas à definição de trabalho decente da OIT.....	19
3.2	As perspectivas psicológicas de trabalho decente.....	21
3.2.1	A perspectiva da PTC.....	22
3.2.2	A Teoria da Psicologia do Trabalho.....	25
3.2.3	Escala de Trabalho Decente.....	28
3.2.4	O modelo de trabalho de Ferraro.....	29
4	METODOLOGIA.....	32
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	35
5.1	Abordagem geral das dimensões psicológicas do Trabalho Decente no Coletivo Mulheres do Polo.....	35
5.2	Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho.....	36
5.3	Oportunidades.....	39
5.4	Remuneração Significativa Decorrente do Exercício da Cidadania.....	41
5.5	Trabalho Gratificante e Produtivo.....	43
5.6	Proteção Social.....	45
5.7	Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas.....	47
5.8	Saúde e Segurança.....	48
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
	REFERÊNCIAS.....	53
	APÊNDICE A – MAPA DE CODIFICAÇÃO.....	61

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar é um aspecto central da vida humana, idealmente oferecendo um meio de sustentabilidade, conexões sociais, autodeterminação e uma fonte de significado. Desenvolver uma base de conhecimento para entender e facilitar como as pessoas se adaptam ao contexto muitas vezes desafiador do trabalho é um objetivo fundamental da psicologia organizacional, vocacional e dos estudos sobre carreira e trabalho. No entanto, o mercado de trabalho passa por transformações radicais que desafiam muitas das suposições sobre o trabalho e carreiras (Blustein, 2013; Brynjolfsson; McAfee, 2014; Stiglitz, 2015). A liberalização econômica, embora promissora, gerou instabilidade nas economias periféricas, vulneráveis às flutuações do comércio internacional (Cacciamali; Cortés, 2010). Esse cenário, impulsionado pela revolução tecnológica e pela descentralização da produção, trouxe práticas de terceirização e flexibilização das relações de trabalho (Mattoso, 1995), resultando na precarização das condições laborais e no aumento da pobreza.

Atualmente, o mercado enfrenta questões persistentes, como desigualdade, vulnerabilidade ao assédio, marginalização, desafios à dignidade e outras fontes de sofrimento (Blustein, 2006; 2019; Christie *et al.*, 2021; Cortina; Areguin, 2021; Mcwhirter; Mcwha-hermann, 2021). As condições de trabalho são cada vez mais movidas pelas forças de mercado, esse fato é responsável por níveis crescentes de instabilidade e insegurança, o que provoca maior estresse e angústia para as pessoas em todo o mundo (Kalleberg, 2009; Paul; Moser, 2009; Richardson, 2012; Stiglitz, 2012; 2015; Guichard, 2013; Piketty, 2014; Standing, 2014; Blustein, 2013; Brynjolfsson; McAfee, 2014).

Nesse contexto, líderes internacionais do governo, do trabalho e de outros domínios de políticas públicas forneceram diretrizes sobre a qualidade do trabalho que as pessoas deveriam poder acessar na sociedade atual (OIT, 2008a; 2014; 2015; Standing, 2008). Essas diretrizes geraram uma declaração aspiracional sobre o tipo de trabalho que deveria definir a vida de todos que trabalham ou que desejam trabalhar — trabalho decente. Com base nisso, a Organização Internacional do Trabalho introduziu, em 1999, o conceito de Trabalho Decente como estratégia para melhorar as condições laborais e proteger os direitos dos trabalhadores (Pereira; dos Santos; Pais, 2019). Sendo assim, o Trabalho Decente visa assegurar oportunidades de emprego, direitos fundamentais, proteção social e diálogo social (OIT, 1999),

buscando garantir trabalho produtivo e digno, com condições de liberdade e equidade (OIT, 2022). Esse conceito está associado à redução da pobreza e das desigualdades sociais, sendo fundamental para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente o Objetivo 8, que promove o crescimento econômico sustentável e inclusivo (ONU, 2015).

O trabalho decente e trabalho significativo emergiu como um elemento crítico para o funcionamento organizacional e o bem-estar psicológico (Blustein *et al.*, 2016; Dik *et al.*, 2013; Duffy *et al.*, 2016; Lysova *et al.*, 2019). O trabalho decente é um conceito que define os atributos básicos do trabalho, refletindo os quatro objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho: "a promoção dos direitos no trabalho; emprego; proteção social; e diálogo social" (OIT, 1999, p. 6).

Apesar de ter havido avanços nesse sentido, ainda há desafios significativos, como a alta proporção de trabalhadores informais, que enfrentam condições precárias e desigualdades de gênero (Kalleberg, 2009; Colcerniani *et al.* 2015). Ademais, à medida que o contexto global se adapta às mudanças provocadas pela pandemia de COVID-19, surgem questões sobre a natureza do trabalho e seu papel na vida das pessoas, desafiando suposições sobre sua capacidade de sustentar, prover segurança e oferecer significado (Cubrich; Tengesdal, 2021; Kniffin *et al.*, 2021). Embora a pandemia tenha lançado luz sobre essas questões, o mercado de trabalho há muito tempo enfrenta problemas de acesso diferenciado ao trabalho significativo, vulnerabilidade, excesso de trabalho, tédio, e outros desafios (Blustein, 2006; 2019; Christie *et al.*, 2021; Cortina; Areguin, 2021; Mcwhirter; Mcwha-hermann, 2021). Para entender essas transformações e incentivar pesquisas relevantes, é essencial ir além da concepção tradicional de trabalho decente e buscar compreender como melhorar a qualidade do trabalho no mundo pós-pandemia. Um dos caminhos possíveis para isso envolve examinar as características psicológicas do trabalho decente, ligando-as à promoção de uma vida digna e justa (Ferraro *et al.*, 2018a; 2018b).

Com base em uma iniciativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999; 2008a), o conceito de trabalho decente representa uma declaração idealizadora sobre a qualidade do trabalho que deveria estar disponível para todas as pessoas que buscam emprego ao redor do mundo. Embora o conceito de trabalho decente da OIT (OIT, 1999; 2008a) tenha sido apresentado como um conjunto de padrões desejados, capazes de transformar a natureza do trabalho, diversas críticas surgiram sobre essa percepção de trabalho decente nos últimos anos, destacando preocupações com o

afastamento da identidade de justiça social que inicialmente definiu o conceito e a ausência de foco no papel do significado e propósito no trabalho (Dodd; Burke, 2021). Proposto pela OIT, o trabalho decente enfrenta um embate político dentro da organização, onde interesses conflitantes moldam sua definição, afastando-a das noções sociais em direção a definições neoliberais e orientadas para o mercado (Standing, 2008; Di ruggiero *et al.*, 2015). Esse contexto complexo exige que se repense a forma como a abordagem psicológica ao trabalho decente pode contribuir para corrigir o desequilíbrio entre as perspectivas econômicas e sociais do trabalho, colocando a saúde e a equidade no centro da concepção de trabalho decente (Di ruggiero *et al.*, 2015).

Psicólogos argumentam que o conceito de trabalho decente da OIT pode ser aprimorado com um foco na experiência vivida pelo trabalhador individual, sustentando que o significado e o propósito do trabalho também são questões importantes a serem consideradas (Dodd; Burke, 2021). A crítica desses estudiosos à abordagem da OIT destaca a amplitude do conceito e os desafios de sua operacionalização, especialmente em contextos muito diferentes (Di fabio; Blustein, 2016). A abordagem psicológica promete revitalizar a agenda do trabalho decente ao direcionar a atenção para as experiências individuais e ao retomar seus fundamentos às origens de justiça social (Di fabio; Blustein, 2016; Blustein, 2006; Duffy *et al.*, 2016). A psicologia busca inserir uma perspectiva mais explicitamente individual e um sistema de valores voltado para a justiça, a partir de uma crítica à perspectiva macroestrutural do conceito de trabalho decente (Christie *et al.*, 2021; Di fabio; Blustein, 2016; Pereira *et al.*, 2019).

As especialidades de psicologia organizacional têm explorado o trabalho como contexto para a experiência e desenvolvimento humano, impactando vidas, organizações e comunidades (Savickas; Baker, 2005; Blustein, 2006; Guichard, 2009; Landy; Conte, 2010). Essas áreas buscam definir as características psicológicas do trabalho decente e apresentar sua utilidade para que seja impulsionada a criação de uma vida que inclua trabalho justo, digno e decente. Compreendendo que a disponibilidade de trabalho estável e seguro está associada à saúde mental e física, assim como à maior coesão nas comunidades (Wilson, 1996; Paul; Moser, 2009; Swanson, 2012), os psicólogos propõem que é preciso entender e contribuir para a concepção de trabalho decente, participando dos diálogos sobre como criar condições que o promovam. Para alcançar esse objetivo, eles têm buscado definir o trabalho

decente a partir das perspectivas de indivíduos e comunidades — ou seja, qual é a experiência de trabalho decente para as pessoas (contrastando com a tradição de examinar o trabalho decente sob a ótica dos mercados em nível macro) e quais são as barreiras existentes para alcançar o trabalho decente.

Na contramão das aspirações do trabalho decente, existe a estrutura de trabalho no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP), que é o maior do Norte e Nordeste do Brasil, e destaca-se pela informalidade e precarização nas suas configurações de trabalho. A produção têxtil é descentralizada, envolvendo grandes empresas e pequenas unidades domiciliares, o que resulta em uma rede complexa de trabalho informal (Zanatta, 2016; SEBRAE, 2013).

Pesquisas revelam que trabalhadores nas chamadas facções enfrentam extensas jornadas, condições insalubres e falta de direitos (Heleno, 2013; Vêras de Oliveira; Braga, 2014). As mulheres, frequentemente responsáveis pelo trabalho domiciliar, são duplamente exploradas, enfrentando jornadas exaustivas e desigualdade no mercado de trabalho (Antunes, 2006). Em resposta a essas adversidades, costureiras têm buscado se organizar coletivamente, como no Coletivo Mulheres do Polo (CMP), que visa promover condições dignas de trabalho para as costureiras do PCAP.

Assim, a pergunta central que orientou esta monografia foi: De que forma o Coletivo Mulheres do Polo atua para fomentar princípios e ações voltadas ao trabalho decente, conforme as dimensões da perspectiva psicológica de trabalho decente apresentadas por Ferraro *et al.* (2018a; 2018b), no contexto da informalidade e precarização do trabalho das costureiras no Polo de Confecção do Agreste Pernambucano?

2 OBJETIVOS DA PESQUISA

2.1 Objetivo Geral

Descrever como o Coletivo Mulheres do Polo promove ações alinhadas às dimensões da perspectiva psicológica de trabalho decente.

2.1.2 Objetivos Específicos

- i. Descrever as condições de trabalho enfrentadas pelas costureiras do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano;
- ii. Identificar as dimensões psicológicas do Trabalho Decente que são promovidas pelo Coletivo Mulheres do Polo no contexto do PCAP;
- iii. Explicar de que maneira as dimensões do Trabalho Decente são implementadas pelo Coletivo Mulheres do Polo no contexto de trabalho das costureiras do PCAP.

2.2 Justificativa

Esta monografia possuiu três aspectos centrais de relevância. Primeiramente, do ponto de vista teórico, buscou abordar o movimento liderado por organizações internacionais em favor do Trabalho Decente, especialmente no contexto dos estudos organizacionais, uma área que ainda carece de uma abordagem aprofundada nessa temática. Em termos sociais, essa pesquisa justificou-se pelo potencial de denunciar as condições de trabalho que são invisibilizadas, conforme aponta Dourado *et al.* (2022). A compreensão dos desafios enfrentados pelas trabalhadoras pretendeu fornecer subsídios para o desenvolvimento de medidas e políticas que promovam melhorias significativas nas condições de trabalho, garantindo Trabalho Decente e igualdade de gênero.

Por fim, no contexto da relevância prática, a monografia foi vinculada a um projeto maior submetido ao Edital FACEPE Nº 28/2022 - Apoio à Pesquisa para o Enfrentamento de Desigualdades Sociais. Nesse sentido, a revisão da literatura contribuirá para o estabelecimento do estado da arte sobre o assunto abordado nesta monografia e para a execução da agenda de pesquisa do grupo do Observatório da

Realidade Organizacional, focando nos trabalhadores invisíveis que, no atual contexto de incentivo à precarização, enfrentam uma complexidade inerente às formas de trabalho.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção teve por objetivo apresentar os principais conceitos, autores e debates para embasamento teórico da temática do trabalho decente. Buscou-se construir um referencial sólido que permitisse uma melhor compreensão do tema abordado, contextualizando-o de forma clara. Também objetivou-se expor aqui as perspectivas teóricas e apresentar a relevância dos critérios conceituais utilizados no desenvolvimento da monografia.

3.1 Trabalho Decente na perspectiva da OIT

O conceito de trabalho decente, enquanto um conceito internacional, pode ser rastreado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, que expressou a necessidade do trabalho como um aspecto integral dos direitos humanos. O trecho relativo ao trabalho, que foi endossado pela Assembleia Geral da ONU em dezembro de 1948, propôs o seguinte: (1) Todos têm o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego. (2) Todos, sem qualquer discriminação, têm o direito a remuneração igual para trabalho igual. (3) Todos que trabalham têm o direito a uma remuneração justa e favorável que garanta a si mesmos e à sua família uma existência digna, e complementada, se necessário, por outros meios de proteção social. (4) Todos têm o direito de formar e se associar a sindicatos para a proteção de seus interesses (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

Com base nesta declaração crítica sobre o trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) concentrou-se em definir os elementos de uma vida de trabalho que cumpre a missão da Declaração da ONU. A OIT (OIT, 2008a) avançou a noção de trabalho decente como uma declaração para guiar sua agenda para o futuro dos trabalhadores em um contexto cada vez mais complexo. Os objetivos gerais da Agenda de Trabalho Decente da OIT são “atender à aspiração universal por justiça social, alcançar o pleno emprego, garantir a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia global, alcançar a coesão social e combater a pobreza e as crescentes desigualdades.”

A definição de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT; 2008a), conforme declarado no relatório, inclui os seguintes princípios:

1. Promover o emprego a partir de bases institucionais e econômicas sustentáveis;
2. Estabelecer, aprimorar e enriquecer mecanismos de proteção social para os trabalhadores, como segurança social e proteção no trabalho, que são construídas respeitando as particularidades culturais de cada sociedade;
3. Fortalecer o diálogo social por meio da articulação internacional entre governos, entidades de trabalhadores e empregadores;
4. Garantir, avançar e efetivar os direitos fundamentais que sustentam condições justas e dignas de trabalho.

O conceito de Trabalho Decente foi introduzido à comunidade internacional durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, por Juan Somavia, que à época era Diretor-Geral da OIT (Zu, 2013). A definição de Trabalho Decente apresentada pela OIT (OIT, 2006), envolve não apenas remuneração justa, mas também condições que garantam liberdade, equidade, segurança e dignidade. Entre seus elementos centrais estão também a existência de oportunidades de emprego, condições seguras, carga horária adequada e o fortalecimento do diálogo social. Esses componentes devem ser considerados em conjunto para assegurar condições dignas e justas de trabalho (Pessanha, 2016). Como afirmado pela OIT (OIT, 2001, p. 59), “os princípios e direitos fundamentais são as condições essenciais do trabalho decente, enquanto o emprego ou trabalho com qualidade e segurança representa o conteúdo, e o diálogo social é o 'processo pelo qual ele pode ser alcançado”.

As oportunidades de emprego, referem-se à necessidade de garantir que todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham acesso a um trabalho digno (OIT, 2008b). Já a remuneração adequada, implica uma compensação justa pelo serviço prestado, considerando a dimensão socioeconômica. O trabalho deve proporcionar ao trabalhador (e, quando aplicável, à sua família) os meios necessários para uma vida digna (Anker *et al.*, 2003). Assim, é essencial que os trabalhadores tenham garantias de subsistência digna, ao mesmo tempo em que se promove o desenvolvimento sustentável e a competitividade de empresas e nações (OIT, 2008b).

Como componente, a liberdade associa-se ao direito fundamental de cada indivíduo escolher livremente sua trajetória profissional e associar-se a organizações sindicais, sem discriminação. Essa dimensão também engloba a proibição de formas de trabalho não voluntário (Pessanha, 2016). A equidade, refere-se à garantia de um trabalho justo, livre de discriminação, tanto no momento da contratação quanto ao

longo da atividade profissional (Anker *et al.*, 2003). Esses fatores estão interligados e promovem um ambiente de trabalho equitativo, caracterizado por dignidade, tratamento justo, clareza nas normas, solidariedade, liberdade e participação (OIT, 2008b).

Outro elemento essencial, diz respeito às normas de segurança no trabalho, uma conquista histórica dos trabalhadores. Trabalhar em condições seguras implica o direito de proteger a saúde física e mental durante a prestação de serviços (Anker *et al.*, 2003; Pessanha, 2016). A segurança no trabalho é fundamental, pois oferece proteção financeira em situações de desemprego, doença, acidentes e invalidez (Anker *et al.*, 2003). Essa dimensão também abrange proteção social e saúde, visando garantir segurança em caso de problemas de saúde e outras contingências (OIT, 2008b).

O sexto componente, tempo de trabalho, relaciona-se ao equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal, enfatizando uma gestão adequada desse tempo (OIT, 2008a). Por fim, a sétima dimensão, diálogo social, diz respeito ao tratamento respeitoso e à dignidade dos trabalhadores, permitindo sua participação ativa nas questões relacionadas ao trabalho (Anker *et al.*, 2003). O diálogo social envolve qualquer forma de negociação ou consulta entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum (Ghai, 2003). Esses elementos constituem uma base estrutural que deveria estar presente em qualquer ambiente de trabalho a nível mundial. No entanto, apesar desses objetivos, a maioria das nações ainda não conseguiu implementar plenamente esses parâmetros (OIT, 2021).

A definição de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho, apresentada anteriormente, baseia-se em fatores econômicos em nível macro, pautada em uma abordagem universal, resultando em análises ponderadas sobre a extensão da disponibilidade do acesso ao trabalho decente em vários países e regiões do mundo (Ghai, 2003; Burchell *et al.*, 2014). Grande parte da literatura existente sobre esse conceito tem utilizado índices globais do mercado de trabalho, incluindo taxas de desemprego e subemprego, existência e proporção de trabalho infantil, relação emprego-população, condições de trabalho, disponibilidade de segurança social, acesso a direitos básicos no trabalho, discriminação no trabalho, liberdade de associação e densidade sindical (Ghai, 2003; Standing, 2008). Essa é a principal crítica direcionada ao conceito apresentado pela OIT, pois, de acordo com Ghai

(2003), é pouco realista considerar que os indicadores globais, utilizados para avaliar o trabalho decente sob essa perspectiva, especialmente entre diferentes países, sejam capazes de transmitir de fato uma visão fiel do seu rendimento, visto que especificidades contextuais importantes podem deixar de ser contempladas.

Dessa forma, conforme afirmam Pereira, dos Santos e Pais (2019) e Hughes *et al.* (2021), a OIT tem aprimorado o conceito de Trabalho Decente ao longo do tempo, especialmente devido às contribuições das Nações Unidas. No entanto, o empenho por parte da Organização Internacional do Trabalho em trazer aprimoramentos à sua definição de trabalho decente, não foi suficiente para deixá-la isenta de críticas.

Na próxima seção serão apresentadas algumas das críticas direcionadas ao conceito de trabalho decente proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

3.1.2 Críticas à definição de trabalho decente da OIT

Em primeiro lugar, preocupações emergentes estão sendo apresentadas sobre as divisões ideológicas presentes na estrutura de governança tripartite da OIT, que inclui representação de governos, setor privado e trabalhadores. Um conjunto semelhante de preocupações foi articulado por Standing (2008), que esteve envolvido no desenvolvimento do documento de posição da Organização Internacional do Trabalho sobre trabalho decente. A crítica de Standing deu ênfase a algumas das mesmas questões descritas por Di Ruggiero *et al.* (2015), como um certo enfraquecimento da postura firme com relação aos direitos dos trabalhadores. Ele indicou que, devido a dificuldades internas da OIT e à disseminação de uma agenda explicitamente orientada para a justiça, as definições existentes de trabalho decente apresentam déficit de clareza e são marcadas por ambiguidade.

Além das preocupações com a com a forte influência das dinâmicas baseadas no mercado, surgiu também a questão do pouco cuidado com as dimensões psicológicas de trabalho nas definições atuais de trabalho decente. Essa posição é melhor articulada na crítica filosófica social de Deranty e MacMillan (2012), que argumentaram que construções atribuídas ao trabalho pelas pessoas a partir de suas experiências estão excluídas das formulações atuais de trabalho decente. Informados pela teoria psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Dejours (2006), Deranty e

MacMillan (2012) elaboraram um argumento convincente de que o trabalho decente precisa incluir as perspectivas dos próprios trabalhadores. Eles sugeriram que o trabalho decente também deve ser trabalho significativo, o que se aproxima de muitas formulações existentes na psicologia sobre significado no trabalho (Savickas, 2011; Dik *et al.*, 2013).

Preocupações legais também foram levantadas sobre a agenda de trabalho decente. Uma marca característica da agenda de trabalho decente tem sido sua natureza aspiracional; de fato, as propostas para avançar o trabalho decente geralmente não são baseadas em mandatos legais ou políticas endossadas pelos governos (Deranty; Macmillan, 2012). Uma análise precisa das complexidades legais vinculadas à defesa do trabalho decente foi fornecida por MacNaughton e Frey (2011). Esses estudiosos do direito forneceram uma justificativa convincente para o uso de uma abordagem integrada de direitos humanos para ajudar a estabelecer o contexto legal para a agenda de trabalho decente. Dito isso, seu artigo identificou a complexidade em passar de um conjunto aspiracional de princípios para estruturas legais que possam resultar em mudanças estruturais nas experiências das pessoas com o trabalho.

Quando consideradas coletivamente, as críticas revisadas apontam para uma crescente falta de consenso no que diz respeito aos valores que são integrais às noções de trabalho decente. Em vez da postura clara dos primeiros desenvolvedores de trabalho decente que explicitamente reforçavam uma visão dos direitos humanos marcada por uma forte rejeição das visões predominantes dos trabalhadores como mercadorias econômicas (OIT, 1999), a tendência atual parece estar cada vez mais respondendo às forças de mercado (Di Ruggiero *et al.*, 2015). Embora argumentado que as perspectivas macroeconômicas usadas nas definições originais são claramente bem-vindas na psicologia para fornecer critérios externos com os quais avaliar políticas baseadas no trabalho, acredita-se que um vínculo precisa ser criado entre essas perspectivas macroeconômicas, que estão cada vez mais vulneráveis a influências externas de empregadores e políticas neoliberais, e a experiência vivida dos trabalhadores. Essa ponte pode ser construída por meio da estruturação da teoria e pesquisa psicológica sobre o trabalho. Um suporte adicional para essa ponte precisa vir das perspectivas críticas que foram revisadas anteriormente, que estão conceitualmente conectadas às ideias baseadas na justiça social que estão emergindo cada vez mais no discurso psicológico sobre trabalho e carreiras

(Richardson, 1993; 2012; Blustein, 2006; 2013; Carr *et al.*, 2012; Flores, 2013).

Nas seções que seguem, serão revisadas algumas perspectivas psicológicas sobre o trabalho decente a partir de uma Estrutura Psicológica do Trabalho (PWF; Blustein, 2006), PWF e DWF. Essas perspectivas psicológicas oferecem uma visão mais abrangente e refinada do trabalho decente, destacando a necessidade de uma compreensão mais profunda dos fatores que influenciam a experiência do trabalho e seu impacto na realização pessoal e profissional dos trabalhadores.

3.2 As perspectivas psicológicas de trabalho decente

O conceito de trabalho decente, conforme delineado pela Organização Internacional do Trabalho, tem sido amplamente debatido e aprimorado pela psicologia do trabalho. Psicólogos argumentam que o conceito de trabalho decente da OIT pode ser aprimorado por meio de uma abordagem que reconheça a importância das experiências subjetivas dos trabalhadores como fatores críticos na avaliação do trabalho decente (Dodd; Hooley; Burke, 2019). Blustein, Olle, Connors-Kellgren e Diamonti (2016) definem o trabalho decente como “justo, digno, estável e seguro” (p.2) e o consideram o antídoto para o trabalho precário, argumentando que “a estrutura da teoria psicológica [...] pode criar uma ponte entre as perspectivas macro da OIT [...] e a experiência vivida pelos trabalhadores” (p.4). A crítica desses autores à abordagem da OIT destaca o foco em dados macroeconômicos e o risco de que o termo possa ser utilizado para mascarar a disseminação crescente do trabalho precário. Eles sugerem que essas limitações podem ser abordadas ao questionar a experiência do trabalho decente do ponto de vista dos indivíduos e das comunidades, enfatizando que integrar o trabalho decente nos estudos psicológicos beneficia a compreensão do contexto socioeconômico mais amplo em que o trabalho está inserido. A revisão feita por Blustein *et al.* (2016) sobre os estudos psicológicos, associa o emprego a resultados positivos de saúde mental, em contraste com os benefícios mais limitados do trabalho precário.

Ao refletir sobre a abordagem original da OIT, é importante reconhecer que as pesquisas psicológicas atuais focam nas experiências individuais dos trabalhadores, enquanto a definição da OIT abrange um espectro mais amplo que inclui condições do mercado de trabalho e sistemas de proteção social. O diálogo social e a representação dos trabalhadores, elementos cruciais para a definição original da OIT,

ainda são áreas que merecem atenção adicional na pesquisa psicológica sobre trabalho decente.

Adiante, serão descritas quatro das perspectivas psicológicas do trabalho decente. Essas abordagens buscam complementar a visão e oferecer uma melhor compreensão, sensível às diferentes experiências de trabalho.

3.2.1 A perspectiva da PTC

A Psicologia do Trabalho e da Carreira (PTC) (Blustein, 2006; 2008) foi inicialmente proposta como uma crítica aos discursos existentes na psicologia vocacional que haviam oferecido privilégio às vidas das pessoas que tinham algum controle individual sobre suas escolhas de carreira. À medida que a crítica foi plenamente desenvolvida, construiu-se uma perspectiva ampliada que proporcionou uma rica exploração da natureza psicológica das experiências contemporâneas de trabalho (Blustein, 2006, 2013). O PTC incentivou os estudiosos da psicologia vocacional a expandirem a teoria e a pesquisa de carreira para incluir a vida de indivíduos com pouca ou nenhuma escolha nas decisões sobre suas carreiras, muitas vezes devido a dinâmicas estruturais que aumentam a opressão e limitam o acesso a oportunidades (Blustein, 2006, 2008). Além disso, o PWF defendeu que os psicólogos reafirmassem a posição central do trabalho na vida da maioria das pessoas, especialmente no que diz respeito à satisfação das necessidades de sobrevivência (capacidade de sustentar a própria existência), conexão social (capacidade do trabalho de fornecer apoio relacional e contribuição social) e autodeterminação (capacidade do trabalho de facilitar experiências autônomas e motivadoras) (Blustein, 2008).

PTC chama atenção para as maneiras pelas quais fatores socioculturais, como discriminação, opressão, identidades interseccionais, altas barreiras e baixa liberdade de escolha, afetam o processo de desenvolvimento de carreira e a experiência de trabalho (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Ao expandir a definição de trabalho e aqueles que se envolvem no mundo do trabalho para incluir toda pessoa envolvida em trabalho de mercado ou de cuidado, o movimento da Psicologia do Trabalho avança uma visão do trabalho como um direito humano central para a saúde mental

e o bem-estar, por meio de sua capacidade de atender a três necessidades básicas: sobrevivência e poder, conexão social e autodeterminação (Blustein, 2006; 2013). Como a natureza dos diferentes empregos variam entre si, essas necessidades são aditivas e não mutuamente exclusivas. Isso significa que as pessoas podem alcançar o bem-estar por meio de diferentes combinações e níveis de satisfação com cada necessidade. Ademais, múltiplas necessidades podem ser atendidas pela mesma característica do trabalho, e a gratificação de uma necessidade pode fortalecer a satisfação de outras necessidades (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019).

O trabalho decente, conforme delineado pela Organização Internacional do Trabalho [OIT] (OIT, 2008a), tem a capacidade inerente de atender às três necessidades estabelecidas pela PTC (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Como as necessidades identificadas pela PTC podem ser atendidas em variados níveis e combinações, a PTC, assim como o trabalho decente, oferece um modelo aspiracional para o trabalho (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Para fornecer uma estrutura mais sistematizada para a visão integrada do trabalho decente, assim como para promover os aspectos psicológicos essenciais à verdadeira definição de trabalho decente, serão apresentadas as maneiras pelas quais ela fornece ou interage com as necessidades levantadas pela PTC (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019).

Sobrevivência e poder, conforme postulados pela PWF (Blustein, 2006), compreendem uma necessidade definida como o acesso do indivíduo a um trabalho que garanta a sobrevivência e a capacidade de fazer prevalecer seus objetivos. A sobrevivência é atendida por características do trabalho como segurança no emprego, estabilidade no trabalho, garantia de um salário digno, benefícios como seguro de saúde e folgas remuneradas, e um senso de independência e controle no local de trabalho (Blustein, 2006). Cada uma dessas características também pode ser considerada como parte da definição de um ambiente de trabalho decente. Características do trabalho que atendem às necessidades de sobrevivência existem no nível do local de trabalho, e também nos níveis de política e macroeconômico (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). O grau em que as necessidades de sobrevivência dos indivíduos são atendidas pelo trabalho pode servir como uma importante dimensão do trabalho decente em empregos ou locais de trabalho individuais e pode ser utilizado para avaliar como os países estão atendendo à aspiração de trabalho decente (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Por exemplo, embora os locais de trabalho individuais possam variar nos salários e benefícios que

oferecem aos funcionários, os governos têm a capacidade de estabelecer salários mínimos e oferecer redes de proteção aos seus cidadãos, reduzindo as consequências negativas do trabalho precário.

A segunda necessidade delineada pela PTC é a conexão social, que descreve os aspectos do trabalho que proporcionam acesso a relacionamentos com outros, bem como um senso de conexão com a sociedade e o mundo em geral (Blustein, 2006; 2011; Flum, 2015). O trabalho pode atender a essa necessidade através de um ambiente de apoio e respeito – independentemente da identidade ou posição social do indivíduo – e por meio de políticas que ofereçam tempo e recursos para que os indivíduos mantenham relacionamentos positivos fora do trabalho (por exemplo, licença familiar remunerada). Assim como as dimensões do trabalho que atendem à necessidade de sobrevivência, as características do trabalho que levam à conexão social podem ser influenciadas em diversos níveis relacionados ao emprego (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019).

Por fim, a PTC afirma que o trabalho pode e deve atender à necessidade que os humanos têm de autodeterminação, ou o desenvolvimento de significado para os empregos, independentemente de serem naturalmente satisfatórios (Blustein, 2006). A autodeterminação no local de trabalho é gerada por oportunidades para autonomia, relacionamento e competência, com ênfase na conformidade de valores e no acesso à estrutura de oportunidades (Blustein, 2006). Quando os indivíduos têm a capacidade de localizar e utilizar recursos e apoios que fortalecem experiências de trabalho bem-sucedidas dentro de seus empregos, campos ou no mundo do trabalho em geral, eles têm maior probabilidade de desenvolver um senso de autodeterminação no contexto do trabalho (Duffy *et al.*, 2016). Em termos de trabalho decente, empregadores e governos devem aspirar a aumentar a liberdade que os indivíduos têm na escolha do trabalho, por meio de fácil acesso a educação de qualidade, aumento de treinamento e programas vocacionais e acesso igualitário a oportunidades de independência e avanço dentro das organizações de emprego. Psicologicamente, a capacidade de obter um senso de satisfação, autonomia e competência por meio do próprio trabalho é parte essencial da visão universal de trabalho decente (Deranty; Macmillan, 2012).

Ao trabalhar para o cumprimento das necessidades de sobrevivência, conexão social e autodeterminação, conforme delineado pela PWF, a agenda de trabalho decente pode ganhar clareza e forma, enquanto coloca um foco na saúde psicológica e no bem-estar dos trabalhadores ao redor do mundo. Para adicionar mais

especificidade e profundidade a essa estrutura, acadêmicos, formuladores de políticas e defensores dos direitos humanos podem se basear na emergente Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) (Duffy *et al.*, 2016), que representa o próximo passo lógico dentro do movimento PTC.

3.2.2 A Teoria da Psicologia do Trabalho

A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) é um desdobramento da Psicologia do Trabalho e da Carreira (PTC) de Blustein (2006; 2008), que ampliou a compreensão da psicologia vocacional ao identificar fatores importantes dos níveis individual, comunitário e macroestrutural que influenciam a experiência do trabalho. A TPT oferece uma teoria aplicável tanto em pesquisas empíricas quanto em intervenções psicológicas, vocacionais e sistêmicas (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). A partir da fundamentação teórica de Blustein (2006), Duffy *et al.* (2016) construíram a declaração teórica da Teoria da Psicologia do Trabalho, que busca identificar os antecedentes e consequências do trabalho decente. O modelo empírico da TPT visa integrar o conceito de trabalho decente à literatura psicológica. A TPT entende a obtenção de trabalho decente como uma contribuição para a realização no trabalho e na vida, incluindo uma percepção de maior significado no ambiente de trabalho. A TPT propõe um modelo empiricamente testável baseado nos conceitos delineados na PTC, que coloca o trabalho decente no centro das experiências de trabalho para todos os indivíduos (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). A PWT, baseada na vivência individual do trabalho decente, procura prever o acesso a esse trabalho, considerando fatores socioeconômicos e psicológicos.

O modelo teórico da TPT inclui fatores psicológicos como personalidade proativa, adaptabilidade de carreira e consciência crítica, juntamente com fatores sociais e econômicos, como condições econômicas, marginalização e classe social (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Suas contribuições buscam compreender as diversas experiências de trabalho de indivíduos de diferentes origens, especialmente aqueles pertencentes a grupos sociais marginalizados e menos favorecidos que historicamente tiveram menos acesso às narrativas de carreira tradicionais, um grupo que está crescendo à medida que o trabalho se torna cada vez mais precário (Standing, 2008). Décadas de pesquisa nas áreas de psicologia,

sociologia e economia do trabalho demonstraram que indivíduos com menos acesso à riqueza material e aqueles que têm suas identidades marginalizadas pela sociedade (com base em raça, gênero, orientação sexual, etc.) enfrentam barreiras e desafios significativos relacionados ao trabalho ao longo da vida (CHETTY *et al.*, 2020; DUFFY *et al.*, 2016). Esses desafios incluem menor acesso à educação de alta qualidade durante a infância e adolescência, reduzido capital social ao ingressar no mercado de trabalho e experiências contínuas de discriminação em processos de contratação e tratamento no ambiente de trabalho (Chetty *et al.*, 2020; Destin, 2019; Destin; Svoboda, 2018; Triana *et al.*, 2015). Na TPT, entende-se que as limitações econômicas e a marginalização atuam ao longo da vida, limitando diretamente o acesso do indivíduo ao trabalho decente, em parte, por reduzirem seu senso de escolha na tomada de decisões de carreira (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019). Nesse contexto, a volição de trabalho — o sentimento de que se tem escolha na decisão de carreira — funciona como um fator psicológico que avalia os sentimentos atuais do indivíduo, em vez de ao longo de toda a vida (Dodd; Burke, 2021; Pereira *et al.*, 2019).

Assim como a PTC, a TPT também destacou as formas pelas quais fatores socioculturais, como discriminação, opressão, identidades interseccionais, barreiras elevadas e baixa liberdade, impactam o desenvolvimento de carreira e a vivência no ambiente de trabalho. Ao ampliar o conceito de trabalho e quem participa dele para incluir todas as pessoas envolvidas em atividades de mercado ou de cuidado, o modelo da TPT oferece uma visão do trabalho como um direito humano fundamental para a saúde mental e o bem-estar, atendendo a três necessidades essenciais humanas: sobrevivência e poder, conexão social e autodeterminação (Duffy *et al.*, 2016).

Baseando-se na Agenda de Trabalho Decente da OIT (1999), Duffy *et al.* (2016) definem o trabalho decente no nível individual, ou seja, a partir da perspectiva das experiências individuais das pessoas em suas vidas de trabalho, utilizando uma definição com cinco dimensões: condições de trabalho seguras, horas de trabalho adequadas, valores organizacionais alinhados com valores sociais, compensação adequada e acesso a cuidados de saúde (Duffy *et al.*, 2016). Nessa definição, o trabalho na TPT deve consistir em:

(a) condições de trabalho física e interpessoalmente seguras (por exemplo,

ausência de abuso físico, mental ou emocional), (b) horas que permitem tempo livre e descanso adequado, (c) valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais, (d) compensação adequada e (e) acesso a cuidados de saúde adequados. (Duffy *et al.*, 2016, p. 130).

Este modelo reforça que a experiência de trabalho decente deve atender a um patamar básico de expectativas para todos os trabalhadores (Dodd; Burke, 2021). Essa definição enfatiza que experimentar trabalho decente não se trata apenas de significância ou satisfação, mas sim de atender a um patamar que consiste em componentes básicos do local de trabalho, que devem ser esperados para todos os trabalhadores adultos (Dodd; Burke, 2021).

A Teoria da Psicologia do Trabalho também teoriza sobre os resultados do trabalho decente e sugere que sua função principal é satisfazer necessidades básicas, como sobrevivência, conexão social e autodeterminação, aspectos fundamentais para a realização no trabalho e na vida (Blustein; Duffy, 2020). Com base na literatura de autodeterminação (Ryan; Deci, 2000), a TPT propõe que a obtenção de trabalho decente ao longo do tempo permite que os indivíduos atendam às necessidades de sobrevivência, contribuição social e componentes de autodeterminação, como autonomia, competência e pertencimento. A realização no trabalho e na vida ocorre através da satisfação dessas necessidades. Assim como estudos anteriores sobre fatores estruturais em relação aos resultados do trabalho (Blustein; Duffy, 2020), há muitas pesquisas demonstrando que o trabalho é uma forma fundamental de atender às necessidades e, assim, aumentar o bem-estar (Deci *et al.*, 2017).

Pesquisas recentes, como as de Pereira *et al.* (2019), revelam um crescimento importante no estudo do trabalho decente em contextos específicos de indivíduos ou culturas, com foco em sua relação com fatores antecedentes e resultados, frequentemente utilizando a TPT como base para o conceito e as análises associadas. Parte dessa produção acadêmica concentrou-se na aplicabilidade e definição do trabalho decente em diferentes culturas, enquanto outra parte focou na compreensão dos fatores que influenciam e dos resultados do trabalho decente. Embora apenas quatro estudos tenham medido o trabalho decente quantitativamente, a literatura recente sobre a TPT abrange mais de 50 estudos que utilizam métodos qualitativos e quantitativos, envolvendo trabalhadores de mais de 25 países.

Por fim, estudos recentes ampliaram a definição do trabalho decente para incluir sete componentes, como princípios e valores fundamentais, tempo de trabalho

adequado e proteção social (Ferraro *et al.*, 2018a; 2018b; 2021). Essas novas perspectivas oferecem compreensões adicionais sobre a relação entre trabalho decente e engajamento no trabalho, motivação e bem-estar, alinhando-se com a PWT e expandindo o entendimento do trabalho decente.

3.2.3 Escala de Trabalho Decente

A Escala de Trabalho Decente (ETD) foi desenvolvida para avaliar a experiência do trabalho decente, considerando tanto características objetivas quanto valores organizacionais (Duffy *et al.*, 2017). A ETD foi aplicada para investigar em que medida um trabalhador está experimentando o trabalho decente, considerando tanto características objetivas de um determinado emprego, como condições de trabalho seguras e remuneração adequada, quanto valores organizacionais que complementam os valores familiares e sociais, que podem ser entendidos como uma medida de adequação ao trabalho (Duffy *et al.*, 2017).

Dodd *et al.* (2019) aplicaram a ETD no contexto do Reino Unido para testar se ela também poderia prever a satisfação no trabalho, o acesso ao trabalho significativo e se a pessoa pretende deixar o emprego, com base em análises estatísticas sofisticadas de dados de pesquisas psicológicas. Esses autores desenvolveram suas ideias em resposta a uma crítica à psicologia vocacional dominante, por seu viés percebido em favor de trabalhadores de classe média, e afirmaram que a Teoria da Psicologia do Trabalho é especialmente relevante para explicar a vida profissional daqueles que vivem com baixos rendimentos e enfrentam discriminação.

Estudos internacionais utilizando a ETD indicam que o trabalho decente está ligado a uma maior satisfação no trabalho e maior motivação (Dodd *et al.*, 2019; Pereira *et al.*, 2019). Essa escala está alinhada com as definições da TPT, fornecendo uma base para analisar o impacto do trabalho decente no bem-estar dos trabalhadores e no seu senso de realização (Dodd; Burke, 2021). O estudo de Pereira *et al.* (2019) identificou pesquisas semelhantes utilizando a ETD nos Estados Unidos (Duffy *et al.*, 2017), Portugal, Brasil (Ferraro *et al.*, 2018b) e África do Sul (Webster; Budlender; Orkin, 2015). Vale lembrar que esses estudos empíricos foram conduzidos em países que possuem, em maior ou menor grau, sistemas de proteção social em funcionamento (Pereira *et al.*, 2019). Dodd *et al.* (2019) também reconhecem que seus

métodos de pesquisa podem dar maior destaque às opiniões de trabalhadores de colarinho branco. Seria relevante investigar se estudos em países de baixa renda do Sul Global valorizam mais os ganhos objetivos de 'sobrevivência', em comparação com aspectos mais subjetivos como conexão social e autodeterminação de um emprego decente.

3.2.4 O modelo de trabalho de Ferraro

Diante da diversidade de definições, esta monografia adotou a concepção de trabalho decente apresentada por Ferraro *et al.* (2018a; 2018b). Seus estudos na área organizacional complementaram as pesquisas informadas pela PWT, contudo estudando o trabalho decente com uma conceituação ligeiramente diferente. Em contraste com o modelo de cinco componentes de Duffy *et al.* (2017), a definição proposta por Ferraro *et al.* (2018a; 2018b; 2021) abrange elementos substantivos que caracterizam o trabalho decente, sintetizando as aspirações das pessoas em suas trajetórias profissionais. Isso inclui oportunidades de emprego produtivo, remuneração justa, segurança no ambiente de trabalho, proteção social para as famílias e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social. Além disso, envolve a liberdade de expressar preocupações, organizar-se e participar das decisões que impactam suas vidas, promovendo igualdade de oportunidades e tratamento para todos (Ferraro *et al.*, 2018a; 2018b).

Baseando-se nos estudos de Ferraro *et al.* (2018a; 2018b), as sete dimensões que descrevem o trabalho decente são:

- i. Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho: Essa dimensão abrange fundamentos essenciais para a construção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Refere-se à equidade nas relações de trabalho, refletida pelo respeito mútuo, tratamento justo, não-discriminação e promoção da diversidade. Também inclui valores como liberdade de expressão, inclusão ativa dos trabalhadores, a existência de normas claras e o incentivo à colaboração.
- ii. Tempo de Trabalho e Carga de Trabalho Adequados: Refere-se à gestão equilibrada entre exigências profissionais e a vida pessoal dos trabalhadores, e envolve aspectos como a determinação de prazos

estabelecidos, jornadas que não comprometam a saúde, a convivência familiar ou o lazer, adequação do ritmo das atividades desempenhadas, além de uma regulação adequada do tempo de trabalho.

- iii. Trabalho Satisfatório e Produtivo: Refere-se à qualidade da experiência de trabalho, tanto no que diz respeito à realização pessoal quanto à contribuição social. Envolve o sentido atribuído ao trabalho, a percepção de que ele gera valor para o trabalhador e para a coletividade. Além disso, considera o papel do trabalho no desenvolvimento individual e na contribuição para o bem-estar das gerações futuras, fortalecendo o vínculo entre o indivíduo e a sociedade.
- iv. Retribuição Significativa para o Exercício da Cidadania: Diz respeito à percepção de justiça na remuneração recebida. A remuneração deve ser suficiente para garantir autonomia, dignidade e qualidade de vida ao trabalhador, bem como para atender às necessidades das pessoas sob sua responsabilidade.
- v. Proteção Social: Refere-se à existência de mecanismos que assegurem ao trabalhador uma rede de suporte diante de riscos sociais, como doenças, acidentes, desemprego ou envelhecimento. Essa dimensão reflete a expectativa de que o esforço dedicado ao trabalho será reconhecido com garantias como acesso a benefícios sociais e políticas de seguridade.
- vi. Oportunidades: Essa dimensão revela um olhar otimista sobre o futuro, pois relaciona-se à percepção do trabalhador sobre suas chances de inserção, permanência e crescimento no mercado de trabalho. Envolve tanto a expectativa de conquistar ou manter um emprego quanto a possibilidade de desenvolver iniciativas próprias. Também contempla chances de incremento de renda, desenvolvimento profissional e reconhecimento com base nas competências individuais.
- vii. Saúde e Segurança: Envolve a percepção sobre condições físicas e mentais que compõem o ambiente de trabalho. Essa dimensão abrange a garantia de um espaço de trabalho seguro, que disponha de todos os meios para impedir que o trabalhador seja exposto a riscos de acidentes e doenças, considerando fatores físicos e psicológicos.

Essas dimensões traçam uma visão ampla das condições de trabalho que devem ser atingidas com a finalidade de assegurar um ambiente de trabalho decente, de acordo com as diretrizes de Ferraro *et al.* (2018a; 2018b).

A próxima seção desta monografia apresentará os procedimentos metodológicos que guiaram a investigação. Serão detalhados os métodos de coleta e análise do corpus de pesquisa, além das estratégias para garantir a credibilidade e a confiabilidade das interpretações das entrevistas. Também será discutida a abordagem qualitativa adotada, os critérios de seleção dos participantes e as etapas do processo de pesquisa, visando proporcionar um entendimento claro e rigoroso sobre como a investigação foi conduzida.

4 METODOLOGIA

Esta monografia caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa básica (Merriam; Tisdell, 2016), de caráter descritivo-analítico (Creswell, 2010), adotando uma abordagem interpretativa para compreender o fenômeno do trabalho no contexto do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano. Essa perspectiva permitiu uma análise mais profunda das vivências das costureiras associadas ao Coletivo Mulheres do Polo, revelando as dinâmicas internas e implicações do trabalho decente para essas trabalhadoras.

O Coletivo Mulheres no Polo foi fundado em 2020, no início da pandemia de COVID-19, como uma forma de enfrentamento às dificuldades existentes no contexto de trabalho das costureiras, dificuldades essas relacionadas a aspectos como o alto grau de informalidade e de precarização nesse meio, que se tornaram ainda mais evidentes com a chegada da pandemia (Castro, 2023). Conforme apresentado por Castro (2023), antes mesmo da pandemia, já havia conversas por parte das fundadoras com o intuito de pensar em alternativas para auxiliar as costureiras na garantia de proteção social, tendo em vista as condições adversas de trabalho enfrentadas no Polo. No entanto, foi o agravamento da instabilidade econômica durante esse período que impulsionou a tomada efetiva dessa iniciativa.

A partir de então, o grupo passou a atuar como uma rede de apoio e colaboração entre as trabalhadoras, sendo também um espaço para reivindicação por condições dignas de trabalho, pela proteção dos direitos das mulheres e pela promoção do empoderamento econômico das costureiras do PCAP (Castro, 2023). Nesse sentido, ainda de acordo com Castro (2023), uma das primeiras iniciativas tomadas pelas fundadoras do Coletivo em prol das costureiras foi a busca por fornecedores que pagassem um valor mais justo pela produção das peças, o que representa uma tentativa de enfrentar diretamente a desvalorização do trabalho dessas mulheres. Além da preocupação com a remuneração, o Coletivo também busca promover ações voltadas para a proteção da saúde das trabalhadoras.

Um exemplo apresentado por Castro (2023) é a realização de um projeto que incluiu uma palestra com uma psicóloga, voltada para os aspectos de saúde mental, e um acompanhamento por meio de vídeos com um educador físico que ensinava exercícios voltados para a prevenção de problemas de saúde associados ao trabalho (Castro, 2023). Essas iniciativas refletem o compromisso do CMP na busca por

atender às necessidades dessas mulheres, tanto no que diz respeito a suas condições materiais quanto à promoção de seu bem-estar físico e psicológico, reforçando sua dedicação em garantir condições dignas de trabalho para as costureiras do Polo.

O corpus de pesquisa foi constituído por entrevistas em profundidade com quatro associadas do Coletivo Mulheres do Polo. A seleção foi feita com base em critérios de relevância das informações fornecidas e no uso do critério de "informantes-chave" (Cooper; Schindler, 2003), escolhendo aquelas que pudessem oferecer uma compreensão ampla e rica sobre as práticas e condições de trabalho decente.

As entrevistas foram realizadas entre abril e setembro de 2024, e as transcrições, auxiliadas por tecnologia de reconhecimento de voz speech-to-text da Inteligência Artificial AssemblyAI. Passaram por uma revisão cuidadosa para garantir precisão. A organização do corpus seguiu as diretrizes de Minayo (1998), Sardinha (2000) e Bauer e Aarts (2002), sendo estruturada em três etapas: pré-análise, exploração do material, e tratamento e interpretação dos resultados.

Na pré-análise, as entrevistas foram criteriosamente selecionadas para garantir diversidade nas narrativas e abordagens múltiplas das dimensões do trabalho decente. Foi dada atenção especial às ações do Coletivo Mulheres do Polo no contexto do Polo, buscando identificar práticas de trabalho decente nas atividades das costureiras. Para proteger o anonimato das participantes, os nomes foram substituídos por siglas como "COST1", "COST2", e assim por diante. Além disso, nomes de terceiros mencionados foram substituídos por termos fictícios, garantindo privacidade e confidencialidade.

A análise teve continuidade com a leitura flutuante das entrevistas (Minayo, 1998), permitindo a imersão no conteúdo para identificar unidades de significado que refletissem as dimensões do trabalho decente presentes no CMP.

A segunda etapa, denominada exploração do material, consistiu na aplicação da técnica de Análise de Conteúdo (AC) ao corpus. Segundo Bardin (2016), essa técnica transforma dados brutos em uma compreensão mais aprofundada do texto. Neste trabalho, a AC Clássica foi adotada, seguindo os métodos de codificação e interpretação dos significados dos conteúdos textuais (Bauer; Gaskell, 2002). De acordo com Bardin, a Análise de Conteúdo é um "conjunto de métodos de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens", buscando interpretar "conhecimentos relacionados às condições de produção dessas mensagens" (Bardin, 2016).

As categorias de análise foram delineadas a partir das dimensões de trabalho decente propostas nos estudos de Ferraro *et al.* (2018a; 2018b). Esses marcos teóricos forneceram a base para a organização e interpretação dos dados, permitindo uma análise profunda dos elementos de trabalho decente no contexto do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP). As categorias definidas foram: a) Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho; b) Trabalho Gratificante e Produtivo; c) Oportunidades; d) Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas; e) Proteção Social; f) Remuneração Significativa decorrente do Exercício da Cidadania; g) Saúde e Segurança.

A codificação dos dados foi organizada a partir de rotulagem com base nas iniciais de cada categoria, como, por exemplo, "OPO" para a categoria Oportunidades, conforme apresentado no Apêndice A desta monografia. Cada item dentro das categorias recebeu um número, como "OPO2" para "Um profissional como eu pode criar seu próprio trabalho/emprego". Esse processo de rotulagem facilitou a identificação dos trechos de interesse e garantiu uma análise sistemática dos relatos das costureiras. A codificação foi assistida pelo software MAXQDA, permitindo uma organização eficaz do conteúdo.

A análise dos textos envolveu a codificação de trechos representativos das dimensões do trabalho decente, sendo possível que uma mesma frase fosse associada a mais de um código. A reflexividade foi um componente-chave durante todo o processo, com a realização de uma autorreflexão contínua para evitar vieses interpretativos.

Na fase final de tratamento e interpretação dos resultados, foram formuladas interpretações sobre as vivências das costureiras, articulando o referencial teórico do trabalho decente com as práticas observadas no contexto do PCAP.

Finalmente, foi realizada uma análise de frequência dos códigos, resultando em 465 citações de 169 trechos que abordavam as dimensões do trabalho decente. Essas menções foram organizadas em tabelas de frequência, apresentadas na próxima seção, refletindo a ocorrência e relevância dos trechos codificados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na seção de resultados e discussão, será realizada uma análise geral da existência das dimensões psicológicas do trabalho decente nas iniciativas do Coletivo Mulheres do Polo. Logo após, o foco será compreender mais detalhadamente como cada uma dessas dimensões se manifesta no contexto do Coletivo.

5.1 Abordagem geral das dimensões psicológicas do Trabalho Decente no Coletivo Mulheres do Polo

Como é possível observar na Tabela 1, as dimensões psicológicas do Trabalho Decente são contempladas no funcionamento do Coletivo, com o objetivo de assegurar às trabalhadoras do Polo de Confecções padrões dignos tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Utilizando-se de ações que prezam pela garantia desses aspectos, o Coletivo representa uma forte contribuição diante das condições de precariedade existentes no contexto em que atua.

A preservação de valores na atuação do CMP é um fator que se apresenta na existência de fatores como liberdade, solidariedade e confiança entre as integrantes. Também é perceptível que a atuação do Coletivo proporciona oportunidades para essas trabalhadoras dentro de suas configurações de trabalho. Além disso, o trabalho de conscientização e apoio realizado pelo Coletivo auxilia as costureiras a buscarem reivindicar condições mais justas e adequadas de remuneração.

Tabela 1: Dimensões Psicológicas do Trabalho Decente

Dimensão Conceitual	Frequência	Porcentagem
Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho	69	39,7
Oportunidades	24	13,8
Remuneração Significativa Decorrente do Exercício da Cidadania	19	10,9
Trabalho Gratificante e Produtivo	18	10,4
Proteção Social	16	9,2
Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas	14	8,0
Saúde e Segurança	14	8,0
Total	174	100

Fonte: A autora (2025)

Observou-se também, através da conscientização e reconhecimento do valor do ofício das costureiras, aspectos trabalhados intensamente pelo CMP, a percepção que as trabalhadoras têm de que seu trabalho é gratificante. Ademais, nota-se uma atenção por parte do Coletivo em discutir entre as integrantes a importância de buscar benefícios que proporcionem a elas garantias de proteção social. Percebe-se, ainda, que as ações desenvolvidas geram resultados positivos no que diz respeito ao empenho dessas trabalhadoras em se posicionarem quanto à jornada e à carga de trabalho que desempenham, a fim de que sejam mais favoráveis. Também foi possível identificar que existe no Coletivo uma preocupação em zelar pela saúde e segurança das costureiras em seus ambientes de trabalho.

5.2 Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho

Destaca o fato de que o trabalho deve ser escolhido livremente e não imposto aos indivíduos, e que certas formas de trabalho não são aceitáveis (e.g., trabalho forçado, escravo ou infantil) no século XXI. Também significa que os trabalhadores são livres para se associar a organizações de trabalhadores. Relacionados à equidade no ambiente de trabalho, associados a sentimentos de dignidade, tratamento justo, aceitação (sem discriminação no ambiente e no acesso ao trabalho), clareza de normas, solidariedade, liberdade, participação e saúde.

Tabela 2: Dimensões de Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
Há solidariedade entre as pessoas na minha atividade profissional	17	24,64
Há igualdade de oportunidades no emprego no meu trabalho	15	21,74
Liberdade de associar-se a organizações	15	21,74
Sou livre para pensar e expressar minhas opiniões sobre meu trabalho	8	11,59
No meu trabalho, há confiança entre as pessoas.	8	11,59
No meu trabalho/emprego, sou tratado com dignidade (com respeito)	6	8,7
TOTAL	69	100

Fonte: A autora (2025)

Entre as integrantes do Coletivo, as atividades desenvolvidas refletem um elevado grau de solidariedade e apoio mútuo. Essa dinâmica pode ser observada na fala da COST1:

[...] Ela já chegou “venha simhora trabalhar aqui”, “Mas, meu menino?”, traga ele, deixe ele aqui...a gente ajuda tu cuidar dele. Ela já abriu as portas da casa dela para fornecer trabalho pra essa vizinha que tinha uma criança pequena e não tinha máquina e precisava trabalhar [...]

A solidariedade no Coletivo é evidenciada por ações coletivas, como o acompanhamento das trabalhadoras pelas lideranças e o compartilhamento de conhecimentos. Esse apoio também se manifesta em situações de necessidade, como a compra de medicamentos e alimentos. Além disso, há uma valorização mútua, reconhecendo que todas merecem tratamento digno, conforme aponta a COST4 “Eu preciso do trabalho delas, então eu tenho que valorizar elas”.

As relações de trabalho no Coletivo são caracterizadas pela igualdade de oportunidades para as costureiras. Essa equidade é evidenciada na declaração da COST1: “[...] Então, essa mulher trabalha em casa, mas ela só tem a reta. Então, COST4 diz assim: “faça o serviço de reta” [...]”. O tratamento justo e equitativo entre as associadas é evidenciado na compreensão mútua e na adaptação do trabalho aos recursos disponíveis (e.g., COST4 pega peças e as partilha com vizinhas, que trabalham com o maquinário que possuem). No contexto do Coletivo, há um compromisso em assegurar a igualdade na participação da força de trabalho entre gêneros, conforme evidenciado na fala da COST2: “[...] Tem essa escuta de entender que tem que existir igualdade ali”. As dinâmicas de trabalho no Coletivo Mulheres do Polo são orientadas para a luta contra práticas inaceitáveis, conforme evidenciado pela fala da COST3: “[...] As empresas locais estão pagando 14 centavos por máscara, não dá pra elas fazerem nem a feira [...]”. As associadas se apoiam mutuamente, assegurando que condições de trabalho adversas não sejam toleradas (e.g., uma costureira não desconta nas colegas um tratamento negativo recebido de um contratante).

O Coletivo promove um ambiente equitativo na tomada de decisões, incentivando a participação e a opinião de todas as trabalhadoras, como destacado na declaração da COST4: “[...] Eu achei que seria uma boa, né, se conseguisse pra gente. E ela disse que ia correr atrás pra ver se consegue [...]”. As integrantes do Coletivo demonstram preocupação em ouvir umas às outras durante a tomada de

decisões, valorizando suas opiniões e estabelecendo equidade no processo. Isso é evidenciado na fala da COST4: “eu só faço uma peça que eu vejo que dá pra mim tirar o meu e o das meninas.” As trabalhadoras do Coletivo colaboram para assegurar a igualdade no acesso a oportunidades, levando em conta e acolhendo com respeito às realidades de cada uma. Essa realidade se reflete na empatia entre as associadas, que buscam apoiar-se mutuamente para que as dificuldades pessoais não impeçam o desempenho de suas atividades.

Ademais, a construção de conhecimento proporcionada pelo Coletivo incentiva as associadas a utilizarem seu senso crítico para decidir sobre a aceitação de trabalhos, conforme observado na fala da COST4: “[...] Quantos minutos você gastou fazendo aquela peça? Pra ver se o preço vai dar, vai... é justo. Se não for, a gente não pega pra fazer.” Além disso, as mulheres vinculadas ao Coletivo são recrutadas com respeito à sua liberdade de associação, assegurando que essa dimensão do trabalho decente seja respeitada. As costureiras associadas ao Coletivo relatam que o trabalho domiciliar proporciona flexibilidade em horários e na escolha das tarefas. As costureiras reconhecem que o trabalho nas configurações atuais lhes proporciona maior liberdade na gestão do horário, como quando podem reorganizar a carga de trabalho em caso de problemas de saúde. Essa autonomia é evidenciada na fala da COST1: “[...] A autonomia de poder estudar, de poder sentar de frente... fazer o meu horário [...]”. As costureiras do Coletivo reconhecem que a influência do Movimento possibilita relações de trabalho que garantem autonomia, conforme afirmado pela COST1: “[...] De ir ao médico, de viajar, de poder ir para a academia se eu quiser e fazer as minhas coisas, de ser mulher [...]”.

As ações do Coletivo incentivam as costureiras a refletirem e expressarem suas opiniões sobre o trabalho e suas condições, como destaca a fala da COST3: “[...] elas precisavam ter um espaço que garantisse essa fala, ter um espaço que pudesse elas entenderem a realidade das outras mulheres [...]” As associadas do Coletivo discutem suas relações de trabalho, trocando ideias e experiências, como o desejo da COST2 de iniciar um movimento com aulas de costura. Além disso, o Coletivo se esforça em expandir essas discussões e expor opiniões das associadas. Ademais, as costureiras sentem que a forma como o Coletivo atua promove a elas a possibilidade de se expressarem em seu trabalho sem medo de retaliação, como explícito na fala da COST4: “[...] Foi quando eu peguei e disse, ó só faço tanto, se quiser. Se não quiser, pode levar suas peça [...]”.

As relações no Coletivo Mulheres do Polo refletem laços de confiança entre as associadas e lideranças, como evidenciado na fala da COST4: “[...] A gente vê que COST1 é uma pessoa muito boa. Gosta de ajudar o povo... Eu digo, não, coisa para derrubar nós não vai ser. Vai ser uma coisa boa para nós [...]”.

A atuação do Coletivo reforça que a ação coletiva e a compreensão das realidades alheias são fundamentais para preservar condições de trabalho dignas e respeitadas. Isso é evidenciado pela fala da COST4: “[...] Elas mexem no telefone ali, elas conversam. Às vezes vai e sai para resolver alguma coisa, tudo isso [...]”.

5.3 Oportunidades

Estão relacionadas à percepção de empregabilidade pessoal e empreendedorismo, perspectivas de aumento de renda, retribuição ou benefícios e expectativas de avanços profissionais, esperança e otimismo por um futuro melhor.

Tabela 3: Dimensões de Oportunidades

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
Outros	9	37,5
Um profissional como eu pode criar seu próprio trabalho/emprego	5	20,83
Através do meu trabalho, posso me aprimorar profissionalmente	4	16,67
Atualmente, acho que existem oportunidades de trabalho/emprego para um trabalhador como eu	4	16,67
Acho que posso progredir na minha carreira	2	8,33
TOTAL	24	100

Fonte: A autora (2025)

No contexto do Coletivo, as trabalhadoras possuem forte senso de colaboração, e esse fator as leva a buscar formas de oferecer oportunidades a outras costureiras, seja ensinando ou ofertando trabalho. Isso pode ser observado na fala da COST4, ao afirmar:

[...] Aí pronto, aí sempre aparecia alguém que não sabia trabalhar e queria aprender, aí eu digo venha que eu ensino. Aí eu sempre eu ia ensinando, graças a Deus faz 14 anos que eu tenho minha facção, e até hoje deu certo as pessoas trabalhou comigo umas eu ensinei outras já veio sabendo

trabalhar. Aí depois eu trabalhei junto com COST1 também, no fabrico. Ela me ensinou muita coisa também lá, graças a Deus.

Ademais, a ação do Coletivo auxilia as associadas na ampliação da percepção de que seu trabalho pode e deve ser valorizado, dando esperança e otimismo para o futuro, como pode ser percebido através do relato da COST2 “[...] É um abrir de portas, assim, pra eu entender que o meu trabalho, ele é um trabalho muito massa e eu posso valorizar isso [...]”.

As trabalhadoras do Coletivo Mulheres do Polo confiam em sua capacidade de criar seu próprio trabalho, como evidencia a fala da COST4: “[...] Aí uma colega minha que trabalhava comigo disse: bora montar uma facção nós duas, eu disse bora[...]”. As associadas estão convencidas de que sua experiência as capacita a criar seu próprio emprego, como exemplifica a fala da COST4 sobre iniciar sua própria facção: “[...] Muita gente disse que não ia dar certo, que eu ia voltar a trabalhar pros outros, E eu digo, vou não [...]”.

No Coletivo, as trabalhadoras percebem que seu trabalho proporciona oportunidades de aprimoramento profissional. O Coletivo Mulheres do Polo possibilita que as costureiras compreendam melhor seu trabalho e busquem aprimoramento, como indicado na fala da COST1: “[...] Aí elas vão tendo essa consciência e já estão fazendo o serviço dela. Outras já tão...buscando cursos para se formalizar modelista”.

Além disso, a consciência de coletividade entre as associadas permite que as trabalhadoras identifiquem oportunidades de trabalho que se adequem a seus perfis. As trabalhadoras reconhecem a existência de oportunidades e buscam aquelas que se alinham com suas formas de trabalho, como observado na fala da COST2: “Não é todo mundo que trabalha do jeito que eu quero trabalhar, sabe? Aí hoje em dia eu procuro escolher [...]”.

As atividades que o Coletivo realiza com as associadas, voltadas para orientação e aconselhamento, permitem que essas trabalhadoras sintam que possuem chances de progredir em suas carreiras profissionais. É o que se pode observar na fala da COST1: “[...] A gente conseguiu, é... que elas se qualificasse, entendesse que elas era costureira, que era qualificada [...]”.

5.4 Remuneração Significativa Decorrente do Exercício da Cidadania

É essencial para que os trabalhadores tenham meios de subsistência aceitáveis para si mesmos e suas famílias, além de garantir o desenvolvimento sustentável e a competitividade das empresas e dos países. Relacionada à percepção de que a retribuição recebida pelo trabalho realizado é justa e permite a ele viver com autonomia e dignidade, proporcionando bem-estar para si e aos seus dependentes.

Tabela 4: Dimensões de Remuneração Significativa Decorrente do Exercício da Cidadania

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
O que eu ganho com meu trabalho me permite viver com dignidade e autonomia	6	31,58
Acho que meu salário é justo em relação ao que faço no trabalho	5	26,32
Sou recompensado adequadamente pelo meu trabalho	3	15,79
Acho que tenho perspectivas de aumentar meu salário/benefícios	2	10,53
Ganho dinheiro suficiente para sustentar a mim e a outros (ex.: familiares, animais de estimação)	2	10,53
O que eu obtenho com meu trabalho me permite viver com uma sensação pessoal de bem-estar	1	5,26
TOTAL	19	100

Fonte: A autora (2025)

O Coletivo incentiva as associadas a buscarem garantir autonomia com os ganhos de seu trabalho, permitindo que se empoderem para discutir valores e não aceitem propostas inadequadas, e também que estudem sobre o assunto. Nesse cenário, os contratantes passam a aceitar as negociações realizadas, conforme evidenciado na fala da COST4: “[...]Aí no outro dia ele ligou, disse: Não, pode fazer as peças que eu vou pagar [...]”.

Esse movimento esforça-se em garantir que as trabalhadoras associadas sejam inseridas em dinâmicas de trabalho que promovam ganhos justos pelo seu serviço, como os editais durante a pandemia. Isso pode ser identificado pela fala da COST1:

[...] Então elas ficaram...quando eu comecei a pegar os dados bancários dela... que caiu, todo mês caía R\$ 200 na conta dela, até chegar R\$ 1.200. Elas ficaram assim... aí foi quando fortificou [...]

As costureiras têm o senso crítico de fazer distinção entre trabalhos que ofereçam remuneração justa ou não. Identifica-se esse fator também ao notar-se que as trabalhadoras apenas tentam negociar com aqueles contratantes que de fato não pagam o valor justo, sabendo reconhecer quando essa remuneração se dá em padrões justos.

As trabalhadoras associadas, também como consequência da ação do Coletivo Mulheres do Polo, identificam que por meio do seu trabalho, podem obter ganhos financeiros adequados. É o que se observa na fala da COST4:

Era, um salário mínimo. Parece... na primeira vez que eu fui fichada, era 300 e pouco o meu salário. Tá até ali a minha carteira. Só que lá eu ganhava bem, porque eu trabalhava por peça, eu dava muita produção. Eu cheguei a ganhar até 2 mil reais por mês lá. Era muito bom

Além disso, essas costureiras reconhecem que os esforços do Coletivo em ajudá-las na garantia de remuneração adequada geram resultados satisfatórios (e.g., a participação das mulheres se fortificou após a percepção da remuneração adequada pelo trabalho com editais).

Nas configurações em que o Coletivo atua, as trabalhadoras associadas visualizam oportunidades de aumento salarial ou benefícios, evidenciadas pela iniciativa delas em buscar esses incrementos. Isso é destacado na fala da COST2: “[...] Aí eu vou tentando negociar um valor maior [...]”.

Entre as associadas, existe a consciência do bem-estar proporcionado pelos ganhos de seu trabalho a quem depende delas. Como observado na ênfase dada pela COST4 à importância de assegurar que as costureiras recebam seu pagamento:

Eu não fazia conta de nada. Pra mim, por exemplo, eu podia trabalhar a semana todinha. Sobrasse R\$100, R\$200 para mim tava bom demais. Eu pagando as meninas que trabalhava comigo, pra mim estava bom demais [...]

As trabalhadoras associadas ao Coletivo sentem que os ganhos do seu trabalho proporcionam bem-estar pessoal, com o Coletivo auxiliando-as a reconhecer o valor de suas atividades, indo além da compensação econômica, englobando a satisfação pessoal que seu trabalho proporciona, conforme observado na fala da COST2:

O coletivo foi, pra mim, né, é um abrir de portas, assim, pra eu entender que o meu trabalho, ele é um trabalho muito massa e eu posso valorizar isso, assim, porque como eu nasci dentro da costura, às vezes as pessoas não

entendem que é uma profissão, e é uma profissão bonita, né, veste as pessoas, eu vou muito do lado da poesia, assim, porque eu acho, é lindo demais você vestir alguém [...].

5.5 Trabalho Gratificante e Produtivo

Refere-se à necessidade de que todas as pessoas (homens e mulheres) que desejam trabalhar possam encontrar emprego. Relacionado à percepção de realização pessoal e profissional através do trabalho realizado, da conexão entre o trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional, e da percepção da contribuição do trabalho para as futuras gerações, permitindo a visão do trabalho como uma verdadeira criação de valor para múltiplas partes interessadas e reconhecimento disso como algo valioso.

Tabela 5: Dimensões de Trabalho Gratificante e Produtivo

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
O trabalho que eu faço contribui para criar valor para minha empresa/organização/entidade/cliente/companhias/sociedade, etc	7	38,89
Considero o trabalho que faço como dignificante/decente/gratificante	3	16,67
Meu trabalho contribui para minha realização pessoal e profissional	3	16,67
Meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações	3	16,67
Considero que os valores organizacionais/do trabalho complementam os valores familiares e sociais	2	11,11
TOTAL	18	100

Fonte: A autora (2025)

A parceria entre as costureiras associadas ao Coletivo Mulheres do Polo é um fator que molda as relações de trabalho de forma a promover uma contribuição para a construção de valor para o trabalho realizado nesse contexto. Isso pode ser percebido através da fala da COST2:

[...] Aí hoje em dia eu já tô tentando me organizar melhor e saber como eu vou falar pra quem vem trabalhar comigo, saber que tá entregando, tá tendo um trabalho digno, tá me dando um trabalho digno, e eu tô entregando um trabalho com excelência, entendeu?

Ademais, identifica-se que as associadas trabalham para contribuir nas ações do Coletivo a fim de que a conscientização sobre ele se expanda para outras pessoas e tenha seu valor reconhecido, como menciona a COST2 ao expressar que busca oferecer o melhor de si naquilo em que se propõe a fazer, e faz o mesmo pelo Coletivo: “[...]Então apartir de lá, eu vou pra lá, eu acolho conhecimento, e tento assim, chegar emoutras pessoas [...]

O trabalho realizado entre as costureiras do Coletivo é considerado dignificante e gratificante, refletindo os ideais de coletividade das associadas. As trabalhadoras reconhecem as realidades das experiências de trabalho ao longo de suas trajetórias, identificando aquelas que se destacam como gratificantes, como evidenciado na fala da COST1: “[...]É uma das fábricas, uma das empresas que eu trabalhei que eu posso dizer que foi mais humanizada [...]

Além disso, o trabalho das costureiras no Coletivo promove realizações que vão além do âmbito profissional, contemplando também aspectos de suas vidas pessoais, conforme evidenciado no relato da COST3:

[...] É essa profissão que dá a casa própria ou a garantia do aluguel, a garantia dessa existência digna, dessa condição material para sobreviver em sociedade. Então pra elas é uma profissão que tem garantido criar seus filhos, tem garantido elas terem autonomia, elas inclusive saíram de situações de violência doméstica, saem de casamentos abusivos, de violação de direitos humanos da ordem da vida privada [...]

O sentimento de realização das costureiras também decorre da percepção de que seu trabalho oferece algo especial às pessoas, como observa a COST2: “[...]Eu tava fazendo a roupa, e pensei assim: a gente é capaz de fazer uma pessoa se sentir linda [...]

As oportunidades de trabalho proporcionadas pelo Coletivo Mulheres do Polo contribuem para garantir o futuro de novas gerações, uma vez que muitas associadas utilizam os frutos de seu trabalho para criar seus filhos.

No contexto do Coletivo, os valores promovidos pelo Grupo complementam os valores familiares, sendo levados pelas costureiras para suas casas, conforme evidenciado pela ação da COST2 em orientar pessoas da sua família a respeito da importância da busca por seguridade, com base nas discussões promovidas pelo Coletivo. Esse compartilhamento de valores se reflete nas decisões das profissionais

em prol de suas famílias, como no caso de uma costureira mãe solo que opta por trabalhar em casa por enxergar a responsabilidade que tem sobre seu filho.

5.6 Proteção Social

É composta pela proteção social, saúde e segurança. Leva em consideração a necessidade de ajudar a proteger a saúde, as aposentadorias e os meios de subsistência, além de fornecer proteção financeira e de outras formas adequadas em caso de problemas de saúde e outras contingências. Também reconhece a necessidade dos trabalhadores de limitar a insegurança associada à possível perda de trabalho e de sustento.

Tabela 6: Dimensões de Proteção Social

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
Tenho perspectivas de ter uma aposentadoria sem preocupações financeiras (sistema de pensão governamental ou privado)	6	37,5
Sinto que estou protegido se eu ficar desempregado (seguro-desemprego, benefícios governamentais/sociais, programas sociais, etc.).	5	31,25
Sinto que estou protegido se ficar doente (seguridade social ou equivalente, ajuda pública, seguro de saúde, etc.)	4	25
Sinto que minha família está protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado)	1	6,25
TOTAL	16	100

Fonte: A autora (2025)

As discussões de conscientização promovidas pelo Coletivo Mulheres do Polo possibilitam às trabalhadoras reconfigurar suas realidades de seguridade no trabalho, buscando garantias para uma aposentadoria sem maiores preocupações. Como pode ser percebido na fala da COST3:

[...] Quando começou o projeto, ela falou "eu já tenho porque eu me lembro que Fulana falou em uma palestra e tal e eu e meu marido pagamos" e ela agora vai se aposentar porque ela tem bico de papagaio na coluna e ela vai se aposentar por invalidez a partir dessa palestra que a gente deu [...]

Ademais, no contexto do Coletivo, existe uma preocupação quanto à proteção financeira dessas mulheres. Isso pode ser identificado no que diz a COST4: “[...] Porque se precisar, elas estão seguradas no período que tão trabalhando comigo.”

As trabalhadoras do Coletivo Mulheres do Polo, por meio das orientações recebidas, sentem-se mais protegidas em situações de desemprego, como evidenciado na fala de COST3: “[...]Então ela escutou aquilo e ela abriu, e começou a pagar a contribuir para o INSS autônomo [...].

A firme defesa do Coletivo em prol das garantias de seguridade e proteção social incentiva as associadas a garantirem benefícios que as protejam em caso de doença, demonstrando dedicação em apoiar as integrantes nesse sentido. Esse aspecto pode ser identificado através do que afirma a COST1:

[...] É...hoje, tem muitas mulheres que pagam seu INSS. Inclusive, tem uma que vai... que tem hérnia de disco, e que tá no coletivo desde o início, que é Sicrana, que ela não pôde vim, porque ela está em crise. Ela vai conseguir tirar o... Ela vai conseguir... A licença de saúde. Porque a gente incentivou há dois anos [...]

Essa fala reforça a atuação do CMP como contribuição para a conscientização e apoio na busca por garantias de saúde das associadas. Além disso, é através dessa conscientização que as integrantes podem se sentir mais asseguradas caso venham a se machucar de alguma forma, já que o incentivo do CMP levou algumas das associadas a começarem a correr atrás de medidas disponíveis, como o pagamento do INSS autônomo, a fim de garantir benefícios.

Além de todo o apoio prestado às integrantes, o Coletivo implementa ações que também beneficiam o bem-estar de suas famílias, como evidenciado pela fala da COST3:

[...] A gente conseguiu feiras, toda essa questão de assistência social, e a gente conseguiu também colocar elas em um projeto social que garantiu renda para elas... além do Auxílio Brasil, né? A gente conseguiu colocar elas no Auxílio Brasil porque muitas não recebiam Bolsa Família e passaram a receber a partir daí, a partir desse movimento nosso de conectar essas demandas com o poder público, ajudar elas a fazerem o cadastro, essa coisa toda, e conseguiu também colocar elas em um projeto em que elas receberam recursos financeiros [...]

5.7 Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas

Relacionados ao bom equilíbrio entre o tempo de trabalho, tempo para a família e vida pessoal, e uma gestão decente do tempo.

Tabela 7: Dimensões de Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
Meu horário de trabalho me permite ter tempo para atividades fora do trabalho	5	35,71
Tenho tempo livre durante a semana de trabalho	3	21,43
Meu horário de trabalho me permite ter tempo para descansar	3	21,43
O horário de trabalho por dia é adequado/apropriado	3	21,43
TOTAL	14	100

Fonte: A autora (2025)

As associadas ao Coletivo buscam garantir que seu trabalho possibilite tempo para atividades fora do trabalho, para suas vidas pessoais e com seus familiares, como exemplifica a fala da COST2:

[...] Aí eu também quero escolher o momento de viver, de existir sem estar só pensando em trabalho, ter um tempo de qualidade com a minha filha, parar pra ensinar uma atividade, porque também acontece isso, eu paro de costurar e levo em educação física, levo em balé, pra ela ter outra qualidade de vida que eu não tive, sabe? Então eu prefiro reduzir o meu trabalho e ter minha filha e eu ter um aumento de qualidade de vida [...]

Também com auxílio do Coletivo, as trabalhadoras entendem a necessidade de conseguirem reservar tempo livre, e isso pode ser percebido na fala da COST1, expressando o que gosta de fazer quando não está trabalhando: “[...] vou dormir, às vezes eu vou viajar, eu vou para um barzinho com uma amiga [...]”. As ações do Coletivo fortalecem o posicionamento das trabalhadoras na configuração de seus horários, permitindo-lhes garantir esse tempo livre, como ao optar por não trabalhar nos fins de semana. As integrantes, fundamentadas na dinâmica de horários de trabalho estabelecida, conseguem gerenciar diversos aspectos de suas vidas, como evidenciado na fala da COST1: “[...] Eu tive a autonomia. A autonomia de poder

estudar, de poder sentar de frente... fazer o meu horário, de ir ao médico, de viajar, de poder ir para a academia [...].

Nesse sentido, as trabalhadoras se organizam de forma que garanta que tenham horas de trabalho que as permitam usufruir de tempo livre e descanso. Isso pode ser observado na fala da COST1: “[...]Eu ligo para uma amiga “vamos fazer um piquenique”, vamos isso, eu vou dormir, no meu momento...eu adoro ficar no meu canto só [...]”.

Considerando as configurações de trabalho no Coletivo, é compreendido pelas trabalhadoras que o número médio de horas trabalhadas ao dia é adequado. Essa percepção é identificada através da fala da COST4: “[...] Aqui não tem isso. Só trabalha as 8 horas por dia mesmo. Aí pronto [...]”.

5.8 Saúde e Segurança

Condições de Trabalho Seguras Física e Interpessoalmente. Relacionada à percepção de trabalho em um ambiente seguro, estando protegido contra riscos à saúde física e mental.

O Coletivo Mulheres do Polo se preocupa em garantir que as trabalhadoras disponham de ambientes de trabalho com maior segurança, atuando para que, por meio da ação coletiva, elas sejam protegidas contra os riscos à saúde mental. É o que pode ser percebido através da fala da COST1:

[...] E é uma mulher que, além disso, ela precisa do acompanhamento psicológico, porque ela precisa se desprender desse trabalho que tanto oprime ela, porque ela tem medo de... “Eu sou mãe solo, sou mãe solteira, se isso eu deixar o meu trabalho, eu vou fazer o quê?”. E aí a gente precisa fortalecer ela [...].

Tabela 8: Dimensões de Saúde e Segurança

Dimensões Operacionais	Frequência	Porcentagem
No trabalho, sinto-me seguro contra abuso emocional ou verbal de qualquer tipo ao interagir com colegas, clientes, empregadores ou supervisores	8	57,14
Tenho tudo o que preciso no trabalho para manter minha integridade física	2	14,29
Meu trabalho satisfaz as minhas necessidades	2	14,29
Meu local de trabalho é hospitaleiro	1	7,14
No trabalho, tenho acesso às necessidades básicas, como comida, água e abrigo	1	7,14
TOTAL	14	100

Fonte: A autora (2025)

Além disso, as dinâmicas entre as integrantes do Coletivo priorizam o apoio às trabalhadoras que se encontram em situações de fragilidade e vulnerabilidade, com o objetivo de, por meio do trabalho, prevenir condições que possam expô-las a riscos para sua integridade mental (e.g., uma das associadas ajudou uma costureira em situação de dependência química, chamando-a para trabalhar com ela, tentando auxiliá-la a superar o vício). Esse exemplo reforça também a segurança que as ações do CMP promove nas interações no espaço de trabalho. As associadas ao Coletivo percebem o contexto de trabalho no como sendo seguro para sua saúde mental, facilitado por meio da paciência em compartilhar orientações e conhecimentos. Ademais, as costureiras associadas ao Coletivo expressam que o trabalho domiciliar proporciona condições seguras, livres de abusos psicológicos ou físicos, como evidenciado na afirmação de COST3:

Elas dizem, eu trabalho em casa, ninguém me desrespeita. Então, às vezes, o trabalho em casa, é o que tem garantido a elas, elas não serem assediadas, né, moralmente, sexualmente. Então, não tem... não vivenciar essas violações de direitos para elas é trabalho digno [...]

De maneira geral, o Coletivo mostra forte preocupação em ser para as trabalhadoras um amparo na garantia de direitos que as protejam de riscos à sua saúde, seja física ou mental. Esse cuidado pode ser identificado na fala da COST1:

[...] O nosso foco do coletivo é a mulher informal, é a trabalhadora informal, mas é a trabalhadora de modo geral. E chegou pra gente, a gente tá chegando, em trabalhadoras fichadas, que está sendo lesada e tá sofrendo assédios dentro do seu local de trabalho, no seu local de trabalho fichado. E

aí encaminhamos ela pra...o jurídico, a advogada trabalhista, que também está nos acompanhando, é nossa parceira nisso aí [...]

O Coletivo promove ainda ambientes de trabalho que garantem às costureiras condições para manter sua integridade física. Esse aspecto é percebido na dinâmica de trabalho entre as mulheres do Coletivo, que é orientada para proporcionar as melhores condições possíveis às trabalhadoras (e.g., preocupação em oferecer a janta).

Entre as integrantes, existe uma percepção de que suas necessidades são satisfeitas pelo trabalho que desempenham enquanto participantes do Coletivo. Essa ideia pode ser observada no que diz a COST4: “[...] E o coletivo tá sempre... elas tão buscando melhoria pra gente e o reconhecimento da gente.” Através dessa fala, torna-se perceptível que existe um esforço por parte do CMP em buscar formas de atender às demandas das costureiras em suas dinâmicas de trabalho.

Além disso, existe entre as integrantes do Coletivo uma preocupação para que haja hospitalidade nas dinâmicas de trabalho e convivência do local onde desempenham seus serviços. Esse fato fica evidente da fala da COST4: “Elas mexem no telefone ali, elas conversam. As vezes vai e sai para resolver alguma coisa, tudo isso.”

Nas configurações de trabalho no Coletivo, existe uma preocupação em promover às trabalhadoras o acesso às necessidades básicas. Entre essas necessidades atendidas, pode-se observar o exemplo da oferta de comida, como visto na fala da COST4: “Na janta eu me preocupo... Pode perguntar até a elas, se quiser eu chamo elas. Eu mesmo me preocupo. A janta. Eu quero dar o melhor [...]”. Essa fala evidencia a importância que as integrantes do Coletivo enxergam na promoção dessas condições básicas no ambiente de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre trabalho decente na realidade das costureiras no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano evidenciou de forma clara a importância de ações coletivas na luta por melhores condições laborais e pela efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Em um cenário marcado por altos níveis de informalidade e precarização, o papel de iniciativas como o Coletivo Mulheres do Polo mostra-se fundamental. O Coletivo configura-se como um espaço de escuta e acolhimento para as associadas, promovendo a conscientização acerca de seus direitos e fomentando práticas de solidariedade e apoio mútuo. Suas dinâmicas internas revelam um comprometimento contínuo com a construção de condições de trabalho seguras, que levem em consideração não apenas a integridade física mas também a saúde mental das trabalhadoras.

O Coletivo Mulheres do Polo, além de ser uma fonte de suporte para as associadas, exerce um impacto que vai além, alcançando suas famílias e também a comunidade local. Ao valorizar o trabalho como fonte de realização pessoal e fortalecimento coletivo, ele contribui no processo de fortalecimento de redes de apoio e da ampliação da consciência de classe das trabalhadoras. Dessa forma, o Coletivo consiste em um agente crucial na luta pela transformação da realidade das costureiras e de todo o contexto em que elas estão inseridas, buscando superar as adversidades desse meio.

Outro aspecto relevante é o papel do Coletivo na criação de um ambiente de solidariedade, confiança e cooperação, onde as associadas se sentem pertencentes e, assim, compartilham experiências e constroem, juntas, ações para fortalecer suas vozes na busca por melhores condições de trabalho e vida. Através da promoção de conversas, formações e ações, o Coletivo proporciona um fortalecimento da autonomia e da articulação das trabalhadoras nas suas relações de trabalho, encorajando-as a negociar melhores condições de trabalho e buscar a garantia de conciliação entre suas vidas profissionais e familiares, contribuindo para um futuro mais equilibrado e promissor para elas e suas famílias. Não se trata apenas de garantir oportunidades de acesso ao trabalho, mas de defender que esse trabalho respeite seus direitos, traga dignidade e bem-estar para essas mulheres.

A atuação do Coletivo, portanto, mostra-se fundamental como resposta às dificuldades existentes nas configurações de trabalho presentes no contexto do Polo

de Confeções, reforçando a importância da ação coletiva na luta contra a precarização. Suas práticas inspiram também reflexões importantes sobre a promoção de políticas públicas voltadas para o reconhecimento e para a proteção dos direitos das trabalhadoras.

Sendo assim, foi possível concluir que o Coletivo Mulheres do Polo não só responde às demandas das costureiras, mas também se consolida como um modelo de organização que promove dignidade e bem-estar em um contexto de precarização, incentivando a garantia de práticas inseridas nas dimensões compreendidas pelo trabalho decente. Dessa forma, observou-se que o Coletivo atua fomentando princípios e ações voltadas ao trabalho decente através de suas ações. Assim, prova-se como um exemplo de iniciativa essencial para a construção de condições de trabalho que sejam configuradas como dignas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas, SP: Cortez Editora, 11. ed., 2006.
- ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; RITTER, Joseph A. Measuring decent work with statistical indicators. **International Labour Review**, v. 142, p. 147, 2003.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BAUER, Martin W.; AARTS, Bas. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. 383 p.
- BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. New York, NY: W. W. Norton & Company, 2014.
- BURCHELL, Brendan; SEHNBRUCH, Kirsten; PIASNA, Agnieszka; AGLONI, Nurjk. The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, v. 38, n. 2, p. 459–477, 2014.
- BLUSTEIN, David L. **The psychology of working: a new perspective for career development, counseling and public policy**. New York, NY: Routledge, 2006.
- BLUSTEIN, David L. The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. **American Psychologist**, v. 63, n. 4, p. 228, 2008.
- BLUSTEIN, David L. A relational theory of working. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1, p. 1–17, 2011.
- BLUSTEIN, David L. (Ed.). **The Oxford handbook of the psychology of working**. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- BLUSTEIN, David L.; DUFFY, Ryan D. Psychology of working theory. In: BROWN, Steven; LENT, Robert W. (Ed.). **Career development and counseling, v. 3: putting theory and research to work**. New York: Wiley, 2020.
- BLUSTEIN, David L.; OLLE, Chad; CONNORS-KELLGREN, Alice; DIAMONTI, A. J. Decent work: a psychological perspective. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 407, 2016.
- BLUSTEIN, David L. **The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America**. Oxford, UK: Oxford University Press, 2019.

CACCIAMALI, Maria Cristina; CORTÉS, Diego León R. Cooperativas de trabalho associado, instrumentos de precarização ou de resgate de relações de trabalho justas? Um estudo de caso Brasil–Colômbia à luz do conceito de trabalho decente. **Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, v. 21, n. 2, 2010.

CASTRO, Karla Giselle Silva de. **O ordinário nos relacionamentos interorganizacionais: uma análise das práticas de gestão do Coletivo Mulheres no Polo em Santa Cruz do Capibaribe-PE**. Dissertação (Mestrado em Gestão, Inovação e Consumo) – Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2023.

COLCERNIANI, Claudia B.; D'ÁVILA NETO, Maria Inácia; 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.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Business research methods**. Boston: McGraw-Hill Irwin, 8. ed., 2003.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2010. 296 p.

CARR, Stuart C.; MACLACHLAN, Malcolm ; FURNHAM, Adrian. **Humanitarian work psychology**. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2012.

CHETTY, Raj; HENDREN, Nathaniel; JONES, Maggie R.; PORTER, Sonya R. Race and economic opportunity in the United States: an intergenerational perspective. **Quarterly Journal of Economics**, v. 135, n. 2, p. 711–783, 2020.

CHRISTIE, Fiona; ANTONIADOU, Marilena; ALBERTSON, Kevin; CROWDER, Mark (Org.). **Decent work: opportunities and challenges**. Bingley, UK: Emerald, 2021.

CORTINA, Lilia M.; AREGUIN, Maira A. Putting people down and pushing them out: sexual harassment in the workplace. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 8, p. 285–309, 2021.

CUBRICH, Marc; TENGEDAL, Joren. Precarious work during precarious times: addressing the compounding effects of race, gender, and immigration status. **Industrial and Organizational Psychology**, v. 14, n. 1-2, p. 133–138, 2021.

DECI, Edward L.; OLAFSEN, Anja H.; RYAN, Richard M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 4, p. 19–43, 2017.

DEJOURS, Christophe. Subjectivity, work and action. **Critical Horizons**, v. 7, n. 1, p. 45–62, 2006.

DERANTY, Jean-Philippe; MACMILLAN, Craig. The ILO's Decent Work initiative: suggestions for an extension of the notion of "decent work". **Journal of Social Philosophy**, v. 43, n. 4, 2012.

DESTIN, Mesmin; SVOBODA, Ryan C. Costs on the mind: the influence of the financial burden of college on academic performance and cognitive functioning. **Research in Higher Education**, v. 59, n. 3, p. 302–324, 2018.

DESTIN, Mesmin. A path to advance research on identity and socioeconomic opportunity. **American Psychologist**, v. 74, n. 9, p. 1071, 2019.

DI FABIO, Annamaria; BLUSTEIN, David L. From meaning of working to meaningful lives: the challenges of expanding decent work. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 1119, 2016.

DI RUGGIERO, Erica; COHEN, Joanna E.; COLE, Donald C.; FORMAN, Lisa. Competing conceptualizations of decent work at the intersection of health, social and economic discourses. **Social Science & Medicine**, v. 133, p. 120–127, 2015.

DIK, Bryan J.; BYRNE, Zinta S.; STEGER, Michael F. **Purpose and meaning in the workplace**. Washington, DC: American Psychological Association, 2013.

DODD, Vanessa; HOOLEY, Tristram; BURKE, Ciaran. Decent work in the UK: context, conceptualization, and assessment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 112, p. 270–281, 2019.

DODD, Vanessa; BURKE, Ciaran. The development of the decent work scale as a cross-cultural measure of decent work. In: CHRISTIE, Fiona; ANTONIADOU, Marilena; ALBERTSON, Kevin; CROWDER, Mark (Org.). **Decent work: opportunities and challenges**. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2021. p. 41–50.

DUFFY, Ryan D.; ALLAN, Blake A.; ENGLAND, Jessica W.; BLUSTEIN, David L.; AUTIN, Kelsey L.; DOUGLASS, Richard P.; FERREIRA, Joaquim; SANTOS, Eduardo J. R. The development and initial validation of the decent work scale. **Journal of Counseling Psychology**, v. 64, n. 2, p. 206–221, 2017.

DUFFY, Ryan D.; BLUSTEIN, David L.; DIEMER, Matthew A.; AUTIN, Kelsey L. The psychology of working theory. **Journal of Counseling Psychology**, v. 63, p. 127, 2016.

DOURADO, Débora C. P.; SOARES, Angélica P.; SILVA, Mariana L.; MELO, Newton C. Mundo do trabalho e Covid-19: um panorama sobre essa relação e a proposição de agenda para um grupo de pesquisa. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Petrópolis, v. 9, n. 25, 2022.

FERRARO, Tânia; DOS SANTOS, Nuno Rebelo; PAIS, Leonor; ZAPPALÀ, Salvatore; MOREIRA, João M. The Decent Work Questionnaire: psychometric properties of the Italian version. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 29, n.2, p. 293–302, 2021.

FERRARO, Tânia; MOREIRA, João M; DOS SANTOS, Nuno Rebelo; PAIS, Leonor; SEDMAK, Clemens. Decent work, work motivation and psychological capital: an empirical research. **Work**, v. 60, n. 2, p. 339–354, 2018a.

FERRARO, Tânia; PAIS, Leonor; DOS SANTOS, Nuno Rebelo; MOREIRA, João M. The Decent Work Questionnaire (DWQ): development and validation in two samples of knowledge workers. **International Labour Review**, v. 157, n. 2, p. 243–265, 2018b.

FLORES, Lisa. Race and working. In: BLUSTEIN, David L. (Ed.). **The Oxford handbook of the psychology of working**. Oxford University Press, p. 71, 2013.

FLUM, Hanoch. Relationships and career development: an integrative approach. In: HARTUNG, Paul J.; SAVICKAS, Mark L.; WALSH, Bruce W. (Ed.). **APA handbook of career intervention: foundations**. v. 1. Washington, DC: American Psychological Association, 2015. p. 145–158.

GHAJ, Dharam. Decent work: concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, p. 113, 2003.

GUICHARD, Jean. Self-constructing. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n.3, p. 251–258, 2009.

GUICHARD, Jean. Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. In: **Inaugural Conference of the UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counselling**, University of Wrocław, Poland, 2013.

HELENO, Edilane do Amaral. **Configurações do trabalho a domicílio nas confecções de roupas de jeans no município de Toritama-PE**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

HUGHES, Deirdre; WARHURST, Chris; DUARTE, Maria Eduarda. Decent work, inclusion and sustainability: A new era lies ahead. **British Journal of Guidance & Counselling**, v. 49, n. 2, p. 145-152, 2021.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, v. 74, n.1, p. 1–22, 2009.

KNIFFIN, Kevin M.; NARAYANAN, Jayanth; ANSEEL, Frederik; ANTONAKIS, John; ASHFORD, Susan P.; *et al.* COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, v. 76, n. 1, p. 63, 2021.

LANDY, Frank J.; CONTE, Jeffrey M. **Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology**. Hoboken, NJ: Wiley Blackwell, 3. ed., 2010.

LYSOVA, Evgenia I.; ALLAN, Blake A.; DIK, Bryan J.; DUFFY, Ryan D.; STEGER, Michael F. Fostering meaningful work in organizations: a multi-level review and integration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 374–389, 2019.

MACNAUGHTON, Gillian; FREY, Diane F. Decent work for all: a holistic human rights approach. **American University International Law Review**, v. 26, p. 441–483, 2011.

MCWHIRTER, Ellen Hawley; MCWHA-HERMANN, Ishbel. Social justice and career development: progress, problems, and possibilities. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103492, 2021.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta/Página Aberta, 1995. 210 p.

MERRIAM, Sharan B.; TISDELL, Elizabeth J. **Qualitative research: a guide to design and implementation**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 4. ed., 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 5. ed., 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente [Decent work]: relatório do Diretor-Geral apresentado à 87ª Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, junho 1999**. Genebra: OIT, 1999. viii, 80 p. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Reduzindo o déficit de trabalho decente: um desafio global. Relatório do Diretor-Geral à 89ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, junho de 2001**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2001. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006–2015. Relatório do Diretor-Geral apresentado à XVI Reunião Regional Americana, Brasília, abril de 2006**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2006. 160 p. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/trabalho-decente-nas-americas-uma-agenda-hemisferica-2006-2015>. Acesso em: 12 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decent work: some strategic challenges ahead. Report of the Director-General at 97th Session of International Labour Conference**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2008a. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_092642.pdf. Acesso em: 13 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2008b. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/ilodeclarationonsocialjusticeforafairglobalization2008.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Tendências mundiais de emprego 2014: risco de uma recuperação sem empregos?** Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_233953.pdf. Acesso em: 14 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perspectivas sociais e de emprego no mundo: tendências 2015**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf. Acesso em: 17 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World Employment and Social Outlook – Trends 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2021. viii, 161 p. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/4032970>. Acesso em: 19 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Missão e impacto da OIT**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas no Brasil. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 22 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948. Resolução 217 A (III). Disponível em: <http://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>. Acesso em: 22 jan. 2025.

PAUL, Karsten I.; MOSER, Klaus. Unemployment impairs mental health: meta analyses. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n.3, p. 264–282, 2009.

PEREIRA, Susana; DOS SANTOS, Nuno Rebelo; PAIS, Leonor. Empirical research on decent work: a literature review. **Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 4, n. 1, p. 1–15, 2019.

PIKETTY, Thomas. Capital in the twenty-first century: a multidimensional approach to the history of capital and social classes. **British Journal of Sociology**, v. 65, n. 4, p. 736–747, 2014.

PESSANHA, Vanessa Vieira. Análise da noção de trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39–57, 2016.

RICHARDSON, Mary S. Work in people's lives: a location for counseling psychologists. **Journal of Counseling Psychology**, v. 40, n. 4, p. 425, 1993.

RICHARDSON, Mary S. Counseling for work and relationship. **The Counseling Psychologist**, v. 40, n. 2, p. 190–242, 2012.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 68, 2000.

SARDINHA, Tony B. Lingüística de corpus: histórico e problemática. **Delta: documentação de estudos em lingüística teórica e aplicada**, v. 16, p. 323–367, 2000. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/delta/article/view/39903>.

SEBRAE. **Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do Agreste Pernambucano, 2012**. Relatório final Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco. Recife: SEBRAE/PE, 2013.

SAVICKAS, Mark L. **Career counseling**. Washington, DC: American Psychological Association, 2011.

SAVICKAS, Mark L.; BAKER, D. B. The history of vocational psychology: antecedents, origin, and early development. In: WALSH, W. B.; SAVICKAS, M. L. (eds.). **Handbook of vocational psychology: theory, research, and practice**. 3. ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005.

STANDING, Guy. The ILO: an agency for globalization? **Development and change**, v. 39, n. 3, p. 355–384, 2008.

STANDING, Guy. **A precariat charter: from denizens to citizens**. London: Bloomsbury Academic, 2014.

STIGLITZ, Joseph E. **The price of inequality: how today's divided society endangers our future**. New York, NY: W.W. Norton & Co., 2012.

STIGLITZ, Joseph E. **The great divide: unequal societies and what we can do about them**. New York, NY: W.W. Norton & Co., 2015.

SWANSON, Jane L. Work and psychological health. In: FOUAD, N. A.; CARTER, J. A.; SUBICH, L. M. (eds.). **APA handbook of counseling psychology, Vol. 2. Practice, interventions, and applications**. Washington, DC: American Psychological Association, 2012. p. 3–27.

TRIANA, María del Carmen; JAYASINGHE, Mevan; PIEPER, Jenna R. Perceived workplace racial discrimination and its correlates: a meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 36, n. 4, p. 491–513, 2015.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; BRAGA, Bruno Mota. Território comercial de Toritama: persistência e metamorfoses da informalidade. **Política & Trabalho**, n. 41, p. 193–225, 2014.

WEBSTER, Edward; BUDLENDER, Deborah; ORKIN, Mark. Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realization of decent work. **International Labour Review**, v. 154, n. 2, p. 123–145, 2015.

WILSON, William J. **When work disappears: the world of the new urban poor**. New York, NY: Knopf, 1996.

ZANATTA, Mariana. S. **Quando o fabrico se torna fábrica: desdobramentos do processo de formalização da indústria de confecções em Caruaru/PE**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016

ZU, Liangrong. Decent work. In: IDOWU, Samuel O.; CAPALDI, Nicholas; ZU, Liangrong; GUPTA, Ananda D. (eds.). **Encyclopedia of Corporate Social Responsibility**. Berlin; Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2013.

APÊNDICE A - MAPA DE CODIFICAÇÃO

Tabela 9 – Mapa de codificação de trabalho decente

TRABALHO DECENTE – PSICOLOGIA				
Cód.	Dimensão conceitual	Descrição	Cód.	Dimensão operacional
PVL	Princípios e Valores Fundamentais no trabalho	<p>Destaca o fato de que o trabalho deve ser escolhido livremente e não imposto aos indivíduos, e que certas formas de trabalho não são aceitáveis (e.g., trabalho forçado, escravo ou infantil) no século XXI. Também significa que os trabalhadores são livres para se associar a organizações de trabalhadores. Relacionados à equidade no ambiente de trabalho, associados a sentimentos de dignidade, tratamento justo, aceitação (sem discriminação no ambiente e no acesso ao trabalho), clareza de normas, solidariedade, liberdade, participação e saúde.</p>	PVL1	Sou livre para pensar e expressar minhas opiniões sobre meu trabalho.
			PVL6	No meu trabalho, sou aceito pelo que sou (independentemente de sexo, idade, etnia, religião, orientação política, etc.).
			PVL2	No meu trabalho, há confiança entre as pessoas.
			PVL7	Na minha atividade profissional, há a possibilidade de todos os envolvidos participarem de forma equitativa nas decisões
			PVL11	De maneira geral, os processos de tomada de decisão relacionados ao meu trabalho são justos.
			PVL3	No meu trabalho/emprego, sou tratado com dignidade (com respeito)
			PVL4	Liberdade de associar-se a organizações
			PVL9	Meu trabalho nem incentiva ou não aceita formas inaceitáveis de trabalho
			PVL8	Sou livre para decidir meu horário e tipo de trabalho
			PVL5	Há igualdade de oportunidades no emprego no meu trabalho
			PVL10	Há solidariedade entre as pessoas na minha atividade profissional
			PVL99	Outros

Fonte: inspirado nos trabalhos de Ferraro *et al.* (2018a;2018b)

Tabela 9 – Mapa de codificação de trabalho decente (Cont.)

TGP	Trabalho Gratificante e Produtivo	Refere-se à necessidade de que todas as pessoas (homens e mulheres) que desejam trabalhar possam encontrar emprego. Relacionado à percepção de realização pessoal e profissional através do trabalho realizado, da conexão entre o trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional, e da percepção da contribuição do trabalho para as futuras gerações, permitindo a visão do trabalho como uma verdadeira criação de valor para múltiplas partes interessadas e reconhecimento disso como algo valioso	TGP1	Meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações
			TGP2	Meu trabalho contribui para minha realização pessoal e profissional
			TGP3	O trabalho que eu faço contribui para criar valor para minha empresa/organização/entidade/cliente/companhias/sociedade, etc.
			TGP4	Considero o trabalho que faço como dignificante/decente/gratificante
			TGP5	Considero que os valores organizacionais/do trabalho complementam os valores familiares e sociais
			TGP99	Outros
OPO	Oportunidades	Estão relacionadas à percepção de empregabilidade pessoal e empreendedorismo, perspectivas de aumento de renda, retribuição ou benefícios e expectativas de avanços profissionais, esperança e otimismo por um futuro melhor.	OPO1	Atualmente, acho que existem oportunidades de trabalho/emprego para um trabalhador como eu
			OPO2	Um profissional como eu pode criar seu próprio trabalho/emprego
			OPO3	Através do meu trabalho, posso me aprimorar profissionalmente
			OPO4	Acho que posso progredir na minha carreira
			OPO99	Outros

Fonte: inspirado nos trabalhos de Ferraro *et al.* (2018a;2018b)

Tabela 9 – Mapa de codificação de trabalho decente

JTA	Jornada de Trabalho e Carga Laboral Adequadas	Relacionados ao bom equilíbrio entre o tempo de trabalho, tempo para a família e vida pessoal, e uma gestão decente do tempo.	JTA1	Tenho tempo livre durante a semana de trabalho
			JTA6	Recebo tempo adequado para pausas no trabalho
			JTA2	Meu horário de trabalho me permite ter tempo para atividades fora do trabalho
			JTA3	Meu horário de trabalho me permite ter tempo para descansar
			JTA4	O horário de trabalho por dia é adequado/apropriado
			JTA7	Possuo uma jornada de trabalho digna
			JTA99	Outros
PS	Proteção social	É composta pela proteção social, saúde e segurança. Leva em consideração a necessidade de ajudar a proteger a saúde, as aposentadorias e os meios de subsistência, além de fornecer proteção financeira e de outras formas adequadas em caso de problemas de saúde e outras contingências. Também reconhece a necessidade dos trabalhadores de limitar a insegurança associada à possível perda de trabalho e de sustento.	PS4	Sinto que estou protegido se ficar doente (seguridade social ou equivalente, ajuda pública, seguro de saúde, etc.)
			PS3	Sinto que minha família está protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado)
			PS1	Tenho perspectivas de ter uma aposentadoria sem preocupações financeiras (sistema de pensão governamental ou privado)
			PS2	Sinto que estou protegido se eu ficar desempregado (seguro-desemprego, benefícios governamentais/sociais, programas sociais, etc.)
			PS5	Sinto que tenho estabilidade no trabalho
			PS99	Outros

Fonte: inspirado nos trabalhos de Ferraro *et al.* (2018a;2018b)

Tabela 9 – Mapa de codificação de trabalho decente

REM	Remuneração Significativa Decorrente do Exercício da Cidadania	É essencial para que os trabalhadores tenham meios de subsistência aceitáveis para si mesmos e suas famílias, além de garantir o desenvolvimento sustentável e a competitividade das empresas e dos países. Relacionada à percepção de que a retribuição recebida pelo trabalho realizado é justa e permite a ele viver com autonomia e dignidade, proporcionando bem-estar para si e aos seus dependentes.	REM1	Sou recompensado adequadamente pelo meu trabalho
			REM8	Sinto que sou pago o suficiente com base nas minhas qualificações e experiência
			REM2	Acho que meu salário é justo em relação ao que faço no trabalho
			REM3	Ganho dinheiro suficiente para sustentar a mim e a outros (ex.: familiares, animais de estimação)
			REM4	Sinto que posso viver o tipo de vida que gostaria com o dinheiro que ganho no meu trabalho
			REM6	O que eu obtenho com meu trabalho me permite viver com uma sensação pessoal de bem-estar.
			REM5	Acho que tenho perspectivas de aumentar meu salário/benefícios
			REM7	O que eu ganho com meu trabalho me permite viver com dignidade e autonomia
			REM99	Outros
SS	Saúde e Segurança	Condições de Trabalho Seguras Física e Interpessoalmente. Relacionada à percepção de trabalho em um ambiente seguro, estando protegido contra riscos à saúde física e mental.	SS1	No trabalho, sinto-me seguro contra abuso emocional ou verbal de qualquer tipo ao interagir colegas, clientes, empregadores ou supervisores
			SS4	No trabalho, tenho acesso às necessidades básicas, como comida, água e abrigo
			SS5	Meu trabalho satisfaz as minhas necessidades
			SS2	Meu local de trabalho é hospitaleiro
			SS3	Tenho tudo o que preciso no trabalho para manter minha integridade física
			SS99	Outros

Fonte: inspirado nos trabalhos de Ferraro *et al.* (2018a;2018b)