

**TRABALHO DECENTE: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES JOVENS APRENDIZES DE MACAÉ**

Gabriel Messias Palão De Souza - UFF - Universidade Federal Fluminense

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

**Resumo**

O trabalho decente ou digno (TD) foi criado pela OIT e é o oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da ONU na sua agenda global de desenvolvimento sustentável para 2030/2050. Pode ser a soma das aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Esta pesquisa teve como objetivo descrever a representação de trabalho decente como também medir a percepção de “Trabalho Decente” daqueles que estão passando pela experiência do programa “Jovem Aprendiz” na cidade de Macaé. A relevância desse trabalho encontra-se na importância do programa jovem aprendiz para a formação profissional dos jovens trabalhadores que estão iniciando suas vivências no mercado de trabalho. No que tange o método, a pesquisa quanto aos fins é considerada, explicativa, descritiva e exploratória, já quanto aos meios, bibliográfica e de campo. Os resultados revelam que tais jovens representam TD como aquele que oferece um “ambiente seguro e saudável” e que “possuem sentido”. Da mesma forma, consideram “Carreira e reconhecimento” e “Compensação justa e adequada” como indicadores de TD. Em relação a percepção de TD, tais trabalhadores consideram que possuem TD no geral tendo algumas dimensões sido avaliadas negativamente.

**Palavras-chave:** Trabalho Decente, Programa Jovem Aprendiz, Qualidade de vida no trabalho

**Abstract**

Decent or decent work (DW) was created by the ILO and is the UN's eighth sustainable development goal in its global sustainable development agenda for 2030/2050. It can be the sum of people's aspirations in their professional lives. This research aimed to describe the representation of decent work as well as measure the perception of “Decent Work” of those who are going through the experience of the “Jovem Aprendiz” program in the city of Macaé. The relevance of this work lies in the importance of the young apprentice program for the professional training of young workers who are starting their experiences in the job market. Regarding the method, research in terms of ends is considered explanatory, descriptive and exploratory, while in terms of means, it is bibliographic and field. The results reveal that these young people represent DW as one that offers a “safe and healthy environment” and that “has meaning”. Likewise, “Career and recognition” and “Fair and adequate compensation” are considered as DW indicators. In relation to the perception of DW, such workers consider that they have DW in general, with some dimensions being evaluated in terms of qualities.

**Keywords:** Decent work, Young Apprentice Program, Quality Life at work

## **TRABALHO DECENTE: A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES JOVENS APRENDIZES DE MACAÉ**

### **Resumo**

Decent or decent work (DW) was created by the ILO and is the UN's eighth sustainable development goal in its global sustainable development agenda for 2030/2050. It can be the sum of people's aspirations in their professional lives. This research aimed to describe the representation of decent work as well as measure the perception of “Decent Work” of those who are going through the experience of the “Jovem Aprendiz” program in the city of Macaé. The relevance of this work lies in the importance of the young apprentice program for the professional training of young workers who are starting their experiences in the job market. Regarding the method, research in terms of ends is considered explanatory, descriptive and exploratory, while in terms of means, it is bibliographic and field. The results reveal that these young people represent DW as one that offers a “safe and healthy environment” and that “has meaning”. Likewise, “Career and recognition” and “Fair and adequate compensation” are considered as DW indicators. In relation to the perception of DW, such workers consider that they have DW in general, with some dimensions being evaluated in terms of qualities.

### **Abstract**

O trabalho decente ou digno (TD) foi criado pela OIT e é o oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da ONU na sua agenda global de desenvolvimento sustentável para 2030/2050. Pode ser a soma das aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Esta pesquisa teve como objetivo descrever a representação de trabalho decente como também medir a percepção de “Trabalho Decente” daqueles que estão passando pela experiência do programa “Jovem Aprendiz” na cidade de Macaé. A relevância desse trabalho encontra-se na importância do programa jovem aprendiz para a formação profissional dos jovens trabalhadores que estão iniciando suas vivências no mercado de trabalho. No que tange o método, a pesquisa quanto aos fins é considerada, explicativa, descritiva e exploratória, já quanto aos meios, bibliográfica e de campo. Os resultados revelam que tais jovens representam TD como aquele que oferece um “ambiente seguro e saudável” e que “possuem sentido”. Da mesma forma, consideram “Carreira e reconhecimento” e “Compensação justa e adequada” como indicadores de TD. Em relação a percepção de TD, tais trabalhadores consideram que possuem TD no geral tendo algumas dimensões sido avaliadas negativamente.

---

## **INTRODUÇÃO**

O conceito de Trabalho Decente (TD) ainda é muito recente e pouco conhecido pela massa da sociedade. Porém, desde 1999, ano em que o conceito foi definido, muitos estudos começaram a focar e pesquisar sobre o tema, de maneira a achar soluções para a precarização do trabalho. Abramo (2010) ressalta por exemplo que a aplicação do conceito de trabalho decente deve se voltar para o combate a remunerações insuficientes para o indivíduo e sua família, destacando a importância para com o combate à pobreza.

A autora ainda vai articular que aspectos como respeito e cumprimento dos direitos trabalhistas e proteção social são essenciais para um Trabalho ser considerado como decente. Corroborando com essas aplicações do conceito de Trabalho Decente, Abramo (2010) diz que a OIT, para concretizar os objetivos desta pauta, divide a aplicação do conceito em quatro dimensões: direitos do trabalho; emprego; proteção social e diálogo social.

Além do objetivo da OIT de preservar e proteger o indivíduo em seu ambiente de trabalho, evitando a precarização do ambiente e das atividades realizadas, a busca de melhores condições trabalhistas se dá também para a proteção dos jovens trabalhadores, que muitas das vezes estão empregados pelo programa jovem aprendiz. Programa esse que foi criado em 2000 e que tem como finalidade preparar o jovem para o mercado de trabalho, de maneira a não interferir nos estudos e na escolaridade do Jovem. Este programa que abrange jovens na faixa etária de 14 a 24 anos é uma ferramenta que contribui não só para a promoção de Trabalho Decente, como também visa combater o mal do Trabalho infantil.

Desta forma, através da definição do conceito de Trabalho Decente e de suas principais dimensões estabelecidas pela OIT, muitos pesquisadores passaram a se voltar para a análise e o estudo da percepção dos trabalhadores para com a qualidade e decência de seus trabalhos. O campo de estudo da Qualidade de Vida no trabalho passou a ser crucial para o conceito de Trabalho Decente, uma vez que ambos os conceitos estão diretamente relacionados. Sendo assim, Ferraro et. Al (2018) apresenta sete dimensões psicológicas que são abrangidas pelo Trabalho Decente, sendo elas: Princípios e valores fundamentais no trabalho; Tempo de trabalho e carga de trabalho adequados; Trabalho gratificante e produtivo; Remuneração significativa para o exercício da cidadania; Proteção Social; Oportunidades; Saúde e segurança. Estas dimensões servem como indicadores para o estudo da percepção do trabalho decente por parte dos indivíduos. Fazendo com que a ideia de decência no trabalho possa ser identificada e mensurada através de pesquisas.

O problema desta pesquisa está na realidade da precarização do ambiente de trabalho e das raras políticas publicadas voltadas para a inserção dos jovens no mercado de trabalho de modo digno. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa é descrever a representação de trabalho decente e analisar a percepção dos jovens aprendizes da cidade de Macaé sobre a dignidade do seu trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEORICA**

### **CONCEITUAÇÃO E FORMALIZAÇÃO DO TERMO TRABALHO DECENTE**

O conceito de trabalho decente surge para o mundo em junho de 1999, na cidade de Genebra na Suíça, onde a OIT realizou a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho tendo como um dos seus principais objetivos estabelecer medidas de combate a precarização do trabalho. Em meio a reunião o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, não só formalizou o conceito como também enfatizou sua importância para, de acordo com o objetivo 8 de desenvolvimento sustentável da ONU, promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

Desta forma a OIT estabelece o conceito de trabalho decente nos seguintes termos: Atualmente a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam

conseguir trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção de direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir sua tarefa internacional nos próximos anos. (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1999). Em acréscimo a conceituação da OIT sobre o termo, Abramo (2010) considera que:

A noção de Trabalho Decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

“Os indivíduos que se sujeitam as condições da precarização do trabalho, são frequentemente obrigados a adotar formas de multi-emprego, a desenvolver uma rede de contatos, para garantir a subsistência, dado que, em muitos casos a remuneração é insuficiente para suprir as necessidades básicas” (STANDING, 2011). Portanto, a formalização do conceito de trabalho decente realizado pela OIT, em consonância com os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, é de extrema importância para a segurança do trabalhador. E, além disso, essencial para a promoção de um ambiente de trabalho produtivo e economicamente sustentável.

## OBJETIVOS DO TRABALHO DECENTE

As metas concretas da Agenda do Trabalho decente, como levantado por Abramo (2010), dependerão dos valores, prioridades e possibilidades de cada sociedade e poderão ser modificadas com o tempo. Abramo (2010) ainda acrescenta que seus objetivos e pautas serão diferentes em cada sociedade e em cada momento histórico, mas o marco geral e os princípios que fundamentaram essa Agenda serão os mesmos. Dentro destes princípios, há de se destacar as quatro áreas estratégicas da agenda de trabalho decente composta por: direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.

A área de direitos do trabalho busca assegurar o bem-estar do trabalhador e do ambiente de trabalho através da legislação, onde as normas internacionais do trabalho são, de acordo com Abramo (2010), definidas de forma tripartite por governos, organizações de trabalhadores de seus estados membros, reunidos na Conferência Internacional do Trabalho. Outro aspecto que acrescenta a área de atuação deste ponto da agenda são as oito convenções e recomendações presentes na Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. De acordo com a OIT (1996-2010), citado por Laís Abramo (2010), fazem parte da Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho as seguintes convenções:

Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (n° 29) e a Recomendação sobre a imposição indireta do trabalho, 1930 (n° 35); Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (n° 87); Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (n° 98); Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (n° 100); Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (n° 105); Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (n° 100) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1951 (n° 90); Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 (n° 111) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1958 (n°111); Convenção sobre a idade mínima, 1973 (n° 138) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1973 (n° 146); Convenção sobre a proteção à maternidade, 2000 (n° 182) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 2000 (n° 191).

Ainda abordando as quatro áreas da agenda de trabalho vale ressaltar que a área do emprego

está relacionada não somente a questão de oferta de empregos, mas também a qualidade que esse emprego oferece ao trabalhador.

## AS DIMENSÕES DO TRABALHO DECENTE

O conceito de trabalho decente veio evoluindo muito desde que foi apresentado ao mundo na 87ª Conferência internacional do trabalho, em 1999 (UN; Ferraro et al.;2016). O conceito, de acordo com Ferraro et al. (2016) e citado por Pereira; Santos e Pais (2019; p.580), ficou marcado por se tratar de maneira geral sobre “alcançar as aspirações das pessoas para suas vidas profissionais, solidariedade com os outros e garantir a dignidade humana”. Pereira; Santos e Pais (2019; p.580) reforçam ainda, ao citarem Blustein et al. (2019), que “o trabalho decente tem o potencial para satisfazer as necessidades humanas, como conectividade, sobrevivência e autodeterminação”.

Ferraro et al. (2018) agrupa todas essas definições e conceitos do trabalho decente em sete dimensões ( Quadro 1). São elas: Princípios e valores fundamentais no trabalho; Tempo de trabalho e carga de trabalho adequados; Trabalho gratificante e produtivo; Remuneração significativa para o exercício da cidadania; Proteção Social; Oportunidades e, por fim, Saúde e segurança. Dos santos (2019) e Ferraro et al. (2016) trazem as seguintes definições para cada uma dessas dimensões:

**Quadro 1 – Dimensões e Definições do conceito de Trabalho Decente**

DIMENSÕES	DEFINIÇÃO
Princípios e valores fundamentais no trabalho	Medem até que ponto o contexto de trabalho apresenta valores como dignidade, participação, liberdade, não discriminação, confiança e justiça processual e interacional.
Tempo de trabalho e carga de trabalho adequados	Refere-se a um tempo de trabalho saudável e carga de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e ritmo de trabalho adequado.
Trabalho gratificante e produtivo. Sentido do trabalho	Define a percepção de que o trabalho contribui para o futuro das novas gerações, ao desenvolvimento e realização profissional (pessoal e profissional) e é visto como uma verdadeira criação de valor.
Remuneração significativa para o exercício da cidadania	Refere-se aos benefícios e ganhos percebidos como justos e suficientes para ser um cidadão pleno na sociedade, e a percepção de que a remuneração é fonte de liberdade para os trabalhadores e suas famílias através das quais podem desempenhar um papel como cidadãos.
Proteção social	Refere-se à percepção de estar socialmente protegido em caso de doença ou desemprego, tanto para o trabalhador como para a família, através de um sistema de segurança social e perspectivas de uma aposentadoria digna. Essa dimensão expressa a expectativa do trabalhador sobre o que a sociedade fará ou poderá fazer a longo prazo para reconhecer ou retribuir o trabalhador pelo esforço empenhado no trabalho.
Oportunidades	Concentra-se em empregos alternativos disponíveis, permitindo que um trabalhador tenha uma escolha, bem como o progresso pessoal e profissional. Este progresso significa tanto perspectivas de melhorar a remuneração e o desenvolvimento profissional (como funcionário ou empresário).
Saúde e segurança	Foca na proteção da saúde, segurança e conforto do trabalho contexto e ambiente

Fonte: Ferraro et al. (2016)

## O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO BRASIL

De acordo com Mendonça de Andrade (2016) “a Constituição Federal, após a Emenda nº 20/1998 passou a preceituar em seu art. 7º, inciso XXXIII a ‘proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. Dado essa conjuntura no final dos anos 90 e início dos anos 2000 as empresas e organizações, junto ao Governo Federal perceberam a necessidade da criação de mecanismos para a inclusão de jovens com mais 14 anos no mercado de trabalho. Desta forma é criado em 19 de dezembro de 2000, como política pública, o Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela Lei nº10.097/2000 e ampliado pelo Decreto Federal nº5.598/2005, com o objetivo promover a entrada de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho de forma a não comprometer e prejudicar o a vivência estudantil e a formação educacional destes jovens (Júnio, et.al; 2016). Coelho (2001, p.212) argumenta que:

A aprendizagem foi definida como o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Mendonça de Andrade ainda destaca que “todo aprendiz contratado deve conciliar a carga horária do trabalho com carga horária destinada aos estudos, fazendo com que haja interatividades entre ambas funções”. Oliveira (2011), ao ser citado por Júnio (2016), a aprendizagem é capaz de proporcionar ao jovem uma ocupação de parte do tempo ‘livre’, levando-o a atividades cujo objetivo é a preparação para a entrada mundo do trabalho. Quando conclui o curso, este menor tem qualificação profissional e é certificado por isso. Oliveira (2011) acrescenta que “o Curso de Aprendizagem propicia a qualificação profissional de uma pessoa em desenvolvimento, gerando no futuro um profissional qualificado para o mercado de trabalho”.

Além do intuito de promover qualificação profissional ao jovem, o programa jovem aprendiz no Brasil também aparece como alternativa para auxiliar os jovens em situações mais humildes a se manterem em condições de ajudarem financeiramente suas famílias (Zylberstajn et al; 1984). De acordo com Zylberstajn et al. (1984, p.01) :

As demandas por trabalho do jovem constituem desesperadoras estratégias de sobrevivência das quais as famílias têm de lançar mão, sem titubeio, para garantir a continuidade da própria vida de cada membro da unidade familiar. Trata-se de uma situação sem escolha, onde a opção é imposta pela brutalidade da pobreza a que as famílias são submetidas. Em casos extremos desse tipo inexistente para o menor a dicotomia entre trabalhar e não trabalhar. A verdadeira dicotomia que eles enfrentam é a de sobreviver ou não sobreviver.

Sendo assim, de acordo com Ribeiro (2018), no ano de 2003 surgem as primeiras políticas destinadas para o ingresso do jovem ao primeiro emprego (PNPE), criadas para reforçar a qualificação profissional e garantir a inserção destes jovens no mercado de trabalho. O autor acrescenta que o PNPE, originado através da Lei 10.748/2003, foi uma política de importância significativa para a inserção do jovem no mercado de trabalho e para o cenário de oportunidades de emprego no Brasil, uma vez que aplicou diversas medidas para dar suporte ao jovem a ao mercado de trabalho em si. Cabe destacar que o processo de aprendizagem profissional é uma ferramenta crucial ao combate contra o trabalho infantil.

Do ponto de vista do acesso as oportunidades e da prevenção ao trabalho infantil, deve-se dar destaque à aprendizagem profissional como um elemento estratégico do processo de transição escola-trabalho de acordo com a legislação vigente, a favorecer grupos etários de adolescentes e jovens com maiores dificuldades de inserção socioproductiva (SMARTLAB, 2022)

Em levantamento feito pelo MTP – IDEB/SIT, RAIS e Novo CAGED foram trazidos os seguintes dados sobre a estimativa de aprendizes com vínculo ativo no Brasil para dezembro 2021:

**Tabela 1 - Aprendizes com Vínculo Ativo**

<b>UF</b>	<b>Data</b>	<b>Total de Aprendizes</b>	<b>Aprendizes de 14 a 15 anos</b>	<b>Aprendizes de 16 a 17 anos</b>
<b>Acre</b>	dez/21	978	207	443
<b>Alagoas</b>	dez/21	4.573	365	1.231
<b>Amapá</b>	dez/21	766	107	248
<b>Amazonas</b>	dez/21	8.330	885	3.394
<b>Bahia</b>	dez/21	22.181	1.193	5.180
<b>Ceará</b>	dez/21	17.249	371	1.856
<b>Distrito Federal</b>	dez/21	12.520	2.808	5.188
<b>Espírito Santo</b>	dez/21	11.342	3.613	7.729
<b>Goiás</b>	dez/21	17.397	5.145	7.058
<b>Maranhão</b>	dez/21	4.976	218	1.194
<b>Mato Grosso</b>	dez/21	8.533	2.322	4.623
<b>Mato Grosso do Sul</b>	dez/21	5.468	880	2.829
<b>Minas Gerais</b>	dez/21	46.166	6.676	22.472
<b>Paraná</b>	dez/21	31.907	5.223	14.289
<b>Paraíba</b>	dez/21	5.535	179	841
<b>Pará</b>	dez/21	10.826	917	3.459
<b>Pernambu co</b>	dez/21	13.378	632	2.520
<b>Piauí</b>	dez/21	3.593	378	2.062
<b>Rio de Janeiro</b>	dez/21	39.273	2.714	9.935
<b>Rio Grande do Norte</b>	dez/21	6.192	305	1.540
<b>Rio Grande do Sul</b>	dez/21	38.820	1.167	20.159
<b>Rondônia</b>	dez/21	2.633	382	1.002
<b>Roraima</b>	dez/21	871	226	425
<b>Santa Catarina</b>	dez/21	21.294	8.930	11.292
<b>Sergipe</b>	dez/21	4.418	350	1.173
<b>São Paulo</b>	dez/21	120.115	11.440	51.131

<b>Tocantins</b>	dez/21	2.077	237	680
------------------	--------	-------	-----	-----

**Fonte:** SMARTLAB, 2022. Dados adaptados pelos pesquisadores.

Ao todo verifica-se uma estimativa de 461,1 Mil aprendizes com vínculo ativo no Brasil em dezembro de 2021, o que caracteriza apenas 50,3% da estimativa percentual total do cumprimento de cotas para aprendizes no país em dezembro de 2021. De acordo com o levantamento feito pelo SmartLab (2022) verificasse a seguinte distribuição percentual pelos estados brasileiros a respeito do cumprimento de cotas para aprendizes no Brasil em dezembro de 2021:

**Tabela 2 – Percentual de cumprimento das cotas para aprendizes no Brasil**

UF	Percentual para o Cumprimento de Cotas para Aprendizes	Potencial de Contratação de Aprendizes	Aprendizes com Vínculo Ativo
Acre	59%	1.658	978
Alagoas	54,7%	8.367	4.537
Amapá	61,3%	1.250	766
Amazonas	71,0%	11.515	8.330
Bahia	56,3%	39.410	22.181
Ceará	62,2%	27.744	17.249
Distrito Federal	66,6%	18.799	12.520
Espírito Santo	67,2%	16.880	11.342
Goiás	69,7%	24.976	17.397
Maranhão	43,9%	11.336	4.976
Mato Grosso	54,7%	15.612	8.533
Mato Grosso do Sul	47,3%	11.559	5.468
Minas Gerais	49,6%	93.039	46.166
Paraná	51,9%	61.469	31.907
Paraíba	58,4%	9.479	5.535
Pará	57,1%	18.957	10.826
Pernambuco	45,5%	29.429	13.378
Piauí	56,9%	6.317	3.593
Rio de Janeiro	54,7%	71.765	39.273
Rio Grande do Norte	63,8%	9.702	6.192
Rio Grande do Sul	65,3%	59.433	38.820
Rondônia	54,5%	4.832	2.633
Roraima	64,2%	1.356	871
Santa	39,7%	53.652	21.294

Catarina			
Sergipe	68,6%	6.437	4.418
São Paulo	40,3%	298.156	120.115
Tocantins	65,1%	3.190	2.077

**Fonte:** SMARTLAB, 2022. Dados adaptados pelos pesquisadores.

Portanto, baseado nesses dados, nota-se a carência da ocupação de jovens aprendizes nas empresas e nas organizações de todos os estados do Brasil. Ainda assim, o número de jovens aprendizes com vínculo ativo em 2021 representa uma recuperação em relação aos números apresentados em 2020 pelo Ministério da economia.

Segundo dados do IBGE e do Ministério da economia, o índice de jovens aprendizes com vínculo ativo em 2020 era de 372 mil jovens. Esse número em 2020 apresentou queda, se comparado ao período pré-pandemia que era de 476 mil jovens (segundo dados do Ministério da Economia), devido ao período pandêmico vivido neste mesmo ano. O índice só retornou a crescer em 2021 com a quebra das restrições pandêmicas no ambiente de trabalho (SmartLab, 2020).

## METODOLOGIA

Esta pesquisa utilizou como abordagem teórica a perspectiva de Vergara (2014). Quanto aos fins, essa pesquisa se enquadra como exploratória, descritiva e explicativa. Exploratória por se tratar de um tema discutido mais amplamente desde o final da década passada, que é a questão da decência e da qualidade de vida no trabalho dos jovens trabalhadores. Descritiva porque busca descrever a realidade do jovem trabalhador no cenário brasileiro. Explicativa, pois procura-se medir e explicar a decência no trabalho dos jovens trabalhadores, principalmente aqueles na condição de aprendiz, através da exploração e descrição sobre o tema pesquisado.

Quanto aos meios essa pesquisa busca bibliográfica para a estruturação da base teórica através de textos, dissertações, livros e artigos científicos. E de campo por meio da aplicação de um questionário online nas redes sociais da cidade universitária de Macaé.

Os dados dessa pesquisa foram coletados por meio do questionário do Trabalho decente criado por Ferraro et al (2018) que tem o intuito de analisar a percepção de trabalho decente. O questionário foca na percepção do indivíduo e foi sintetizado em 7 dimensões, apresentadas por Ferraro em 2016, e usa como base os 11 indicadores de Trabalho Decente, propostos pela OIT em 2008 (IOS, 2024).

De acordo com Ferraro (2018) este modelo de questionário com 31 afirmações faz com que a pesquisa se torne fácil de administrar, além de ser bem aplicável em diversos tipos de situações e contextos de pesquisa, políticos ou sociais. Os autores e criadores falam que este questionário já foi colocado em prática e que teve bom funcionamento tanto no Brasil como em Portugal, apesar das culturas terem bastante diferença. Os autores ainda se comprometem a fazer do questionário mais universal, podendo ser aplicado em diferentes países e atendendo uma quantidade maior de pessoas. Para isso, os autores veem como necessário a criação deste mesmo questionário em outras línguas.

Também foi utilizada a técnica de evocação livre, que de acordo com Vergara (2005) consiste nos respondentes receberem estímulos para mencionarem frases ou palavras relacionadas a uma expressão indutora, que no caso dessa pesquisa foi: “Trabalho Decente é”. Através dessa expressão indutora, os respondentes puderam escrever 5 frases, conceitos e/ou palavras associadas ao que se espera de Trabalho Decente em suas percepções.

Os dados quantitativos e qualitativos obtidos pela técnica de evocação livre foram submetidos as análises propostas por Vergara (2005), onde as palavras evocadas pelos sujeitos da pesquisa foram reunidas em cinco categorias de acordo com seu significado. Foi criado também um dicionário de evocações contendo as palavras e expressões evocadas pelos sujeitos da pesquisa. Nesse dicionário os termos foram divididos em cinco categorias para agrupar em conjuntos as expressões e palavras

que detém significados similares. As cinco categorias foram algumas das próprias dimensões do trabalho decente pressupostas pela OIT, são elas: compensação justa e adequada; carreira e reconhecimento; direitos trabalhistas garantidos; trabalho que tenha sentido; carga horária adequada e saúde e segurança no trabalho. Após a alocação das evocações em cada uma das categorias, foram aplicadas as técnicas de análises dados propostas por Vergara (2005). Desta forma foi possível verificar a frequência das evocações em cada categoria proposta, proporcionando a quantificação de cada dimensão do Trabalho Decente.

## RESULTADOS

### REPRESENTAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Com o objetivo de analisar e compreender o que os respondentes encaram como trabalho decente, foi utilizada a técnica de evocação livre. Técnica essa que possibilitou que os participantes da pesquisa pudessem escrever as cinco primeiras palavras ou expressões que entendessem como intrínsecas ao conceito de trabalho decente. No questionário não foi solicitado que os respondentes ordenassem tais palavras e expressões de acordo com grau de importância e, por isso, foram consideradas na ordem que cada respondente mencionou no questionário. Foram evocadas 82 palavras/expressões que de acordo com seus sentidos foram enquadradas em 5 categorias para agrupar as palavras e expressões de sentidos iguais e/ou semelhantes. Desta maneira foi criado um dicionário de evocações, visto na tabela a seguir:

**Quadro 2 – Dicionário de Evocações sobre Trabalho Decente**

<b>Categorias</b>	<b>Palavras/Expressões evocadas</b>
<b>Compensação Justa e Adequada</b>	Valorização em questões financeiras; Remuneração; Benefícios; Boa remuneração; Remuneração Justa; Bom salário; adequadamente remunerado; Remuneração adequada; salário justo; Remuneração justa; Remuneração pelo menos justa.
<b>Carreira e Reconhecimento</b>	Aprendizado eficiente; Valorização; Expansão profissional; Crescimento profissional; Reconhecimento; Mão de obra valorizada; Evolutivo; Carteira assinada; Aprendizado.
<b>Respeito a leis, direitos e ao indivíduo</b>	Garantia dos direitos do trabalho; Garantia do direito de trabalho; Direito; CLT; De acordo com a lei.
<b>Trabalho como sentido de vida</b>	Trabalho digno; Dignidade; Emprego bom; Estabilidade; Trabalho produtivo; Pertencimento; Promoção de emprego produtivo e de qualidade; Família; Criatividade; Trabalho com excelência; Participação; Qualidade de vida; Qualidade de vida no trabalho; Satisfação pessoal; Qualidade; Empresa boa; Dedicação; Garantia de vida digna; Satisfatório; Conquista; Sonhos.
<b>Carga Horária Adequada</b>	Carga de trabalho ideal; Tempo para lazer; Carga de horário bem distribuída; Carga de horário justa.
<b>Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicologicamente)</b>	Ambiente laboral saudável; Organizado; Organização; Salubridade; Trabalho Saudável; Respeito; Ambiente adequado; Liberdade e segurança; Recursos de trabalho em boas condições; Ótimas condições de trabalho; boas condições de trabalho; Fortalecimento do diálogo social; Empatia; cooperação; Segurança; Respeito entre os funcionários; Segurança no local de trabalho; saúde no trabalho; Ambiente agradável; Local de trabalho/clima leve; Trabalho em equipe; Boas condições; Igualdade e oportunidades entre os gêneros; Organização no local de trabalho; Boa liderança; Liderança; Diversidade; Responsabilidade das empresas; Responsabilidade; Equidade; Superiores bem qualificados; Inclusão/ igualdade/ flexibilidade; Colaboração.

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores.

Após o ordenamento das palavras e expressões no dicionário, de acordo com seus sentidos em comum, foram realizados os cálculos de frequência e da ordem média de cada categoria. Após, foram calculados a frequência média de evocação e a média das ordens médias de evocação. Assim, os resultados foram exemplificados em um diagrama de quatro quadrantes como sugerido por Vergara (2005).

**Tabela 3 – Cálculos das evocações**

CATEGORIA	FREQUÊNCIA DA EVOCAÇÃO EM:					SOMATÓRIO DAS FREQUENCI AS DE EVOCAÇÃO	ORDEM MÉDIA DA EVOCAÇÃO
	1º	2º	3º	4º	5º		
<b>Compensação Justa e Adequada</b>	2	6	1	0	3	12	0,30
<b>Carreira e Reconhecimento</b>	4	5	3	4	1	17	0,42
<b>Respeito a leis, direitos e ao indivíduo</b>	2	2	0	1	0	5	0,10
<b>Trabalho como sentido de vida</b>	9	6	8	0	2	25	0,52
<b>Carga Horária Adequada</b>	0	1	2	0	2	5	0,17
<b>Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicologicamente)</b>	8	5	1	11	6	41	1,19
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>105</b>	<b>1,51</b>
<b>FREQUÊNCIA MÉDIA DA EVOCAÇÃO</b>	21						
<b>MÉDIAS DAS ORDENS</b>	0,3						
<b>MÉDIAS DE EVOCAÇÃO</b>	0						

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Na tabela 3 acima podemos ver os números absolutos de evocações em cada categoria. “Compensação Justa e Adequada” com um total de 12 evocações, “Carreira e Reconhecimento” com 17 evocações, “Respeito a leis, direitos e ao indivíduo” com 5 evocações, “Trabalho como sentido de vida” com um total de 25 evocações, “Carga Horária Adequada” com 5 evocações e “Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicologicamente)” com um total de 41 evocações.

Através desta contagem de evocações e seguindo a proposta de Vergara (2005) foi possível verificar a frequência média de evocações que é igual a 21. Foi possível verificar também a média das ordens médias das evocações que foi de 0,30. Feito estes cálculos as evocações foram categorizadas de acordo com o número de vezes que foram evocadas e elencá-las de acordo com a posição em que os respondentes as evocaram, estabelecendo assim uma relação de relevância e associação das categorias ao termo Trabalho Decente.

**Quadro 3 – Quadrante da representação de Trabalho Decente**

	<b>Frequência da Evocação - eixo vertical (valores maiores que a frequência média de evocação devem se alocados na parte superior)</b>	
<b>Ordem Média da Evocação</b> o - eixo horizontal (valores menores que a média deve ser alocada do lado esquerdo)	<b>Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicologicamente)</b> (f= 40; ome=1,17) <b>Trabalho como sentido de vida</b> (f= 26; ome=0,53)	<b>Carreira e Reconhecimento</b> (f= 17; ome=0,42) <b>Compensação Justa e Adequada</b> (f= 12; ome=0,31)
	<b>Carga Horária Adequada</b> (f= 5; ome=0,17)	<b>Respeito a leis, direitos e ao indivíduo</b> (f= 5; ome=0,10)

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

Percebe-se que as evocações estão distribuídas pelos 4 quadrantes na tabela acima, assim como instrui a metodologia de Vergara (2005). No quadrante superior esquerdo, devem ser alocadas as categorias de maior frequência. Naquilo que se refere ao conceito de Trabalho Decente, podemos verificar duas categorias neste quadrante, são elas: “Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicologicamente)” e “Trabalho como sentido de Vida”. Portanto, este quadrante representa os elementos centrais da maioria dos respondentes com relação ao que mais valorizam para a que a vivência no trabalho seja considerada decente.

No quadrante localizado na parte superior a direita se encontra as categorias mais evocadas, porém que foram mais tardiamente evocadas. Estão nesses quadrantes as categorias “Carreira e Reconhecimento” e “Compensação Justa e Adequada”. Estas duas categorias presentes no quadrante superior direito podem ser vistas como base para as categorias que se encontram vistas como mais importantes, presentes no quadrante superior esquerdo. Uma vez que é possível perceber destes respondentes que carreira e reconhecimento assim como compensação justa e adequada são elementos importantes para que possam ter um trabalho que esteja vinculado ao sentido de suas vidas e um trabalho onde se sentem seguros psicologicamente e fisicamente.

Os dois quadrantes superiores representam 90% das respostas obtidas na técnica de evocação livre. Com esses dados podemos evidenciar que para os respondentes o conceito de Trabalho Decente está intimamente ligado a segurança, sentido de vida, carreira e remuneração. O que leva a estabelecer uma relação com alguns dos 12 indicadores de Trabalho Decente propostos pela ONU, são eles:

- Indicador 3 – Rendimentos adequados e trabalho produtivo;
- Indicador 7 – Estabilidade e segurança no trabalho;
- Indicador 9 – Ambiente de trabalho seguro;

Portanto, é possível perceber que os respondentes, apesar de não terem o embasamento acadêmico e teórico sobre o assunto, o senso comum sobre aquilo que é visto como parte do conceito de Trabalho Decente vai de encontro a aquilo que a ONU e outras organizações como a OIT definem como sendo necessárias para que haja Trabalho Digno.

No quadrante inferior esquerdo está a categoria que teve menor frequência, mas que foi mencionada com maior prontidão pelos respondentes. A categoria que se encontra neste quadrante é “Carga Horária Adequada”. Categoria essa que exemplifica a preocupação dos respondentes para

com o tempo de trabalho e o tempo de lazer que podem obter em seus respectivos trabalhos. Essa categoria corresponde aos indicadores 4 (jornada de trabalho decente) e 5 (conciliação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar) da ONU sobre Trabalho Decente (OIT, 2009).

Já no quadrante inferior direito está a categoria que teve menor frequência e que foram evocadas de maneira mais tardia. A categoria presente neste quadrante é a “Respeito as leis, direitos e ao indivíduo”. Essa categoria dialoga diretamente com o décimo indicador da ONU sobre Trabalho Decente, que trata sobre seguridade social.

Portanto, percebe-se que os Jovens Aprendizes que responderam ao questionário têm percepções muito bem definidas sobre o conceito de trabalho decente. O perfil das pessoas pesquisadas envolve jovens muito preocupados com a segurança e o bem-estar físico e psicológico no trabalho, o que faz muito sentido se analisarmos que estão na sua primeira ou em uma de suas primeiras experiências dentro do mercado de trabalho. Vale ressaltar também a vontade de estarem em programas que tragam sentido as suas vidas e que os alavanquem no mercado de trabalho, visto que é um perfil que se importa muito com o sentido que as atividades dos programas têm para suas vidas e para seus inícios de carreira profissional. Podemos analisar também que a baixa frequência nas categorias de carga horária e respeito a leis, direitos e ao indivíduo, se deve a baixa carga horária que esses programas oferecem, uma vez que o foco é conciliar o início de suas vidas no mercado de trabalho junto aos estudos, além de terem pouca experiência para discernir sobre seus direitos e benefícios, que acabam também não sendo dos mais extensos nesses modelos de trabalho.

## **ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO TRABALHO DECENTE NOS PROGRAMAS DE JOVENS APRENDIZES**

Conforme abordado previamente, esta fase da pesquisa teve como propósito compreender a percepção do trabalhador vinculado o programa de jovem aprendiz de sua respectiva organização. Para atingir esse objetivo, adotou-se o Questionário de Trabalho Decente, desenvolvido por Ferraro et al. (2018). Este questionário consiste em trinta afirmações relacionadas ao trabalho decente, solicitando que os participantes avaliem cada afirmação atribuindo notas de 1 a 5. O valor 1 indica discordância completa com o conteúdo mencionado, enquanto o valor 5 representa concordância total.

Os autores do questionário sugerem que as trinta afirmações sejam categorizadas em sete dimensões intrínsecas ao conceito de trabalho decente. Após essa categorização das respostas, é possível calcular médias e avaliar a percepção de dignidade do trabalhador em relação ao seu emprego. Abaixo, são apresentadas as sete dimensões propostas por Ferraro et al. (2018), juntamente com a média calculada para cada uma delas.

**Quadro 4 – Nota das dimensões de Trabalho Decente**

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>Avaliação</b>
Princípios e valores fundamentais no trabalho	3,48	Concordo moderadamente
Trabalho e carga de trabalho adequados	3,93	Concordo moderadamente
Trabalho realizante e produtivo	3,75	Concordo moderadamente
Remuneração significativa para o Exercício da Cidadania	2,85	Concordo pouco
Proteção Social	3,45	Concordo moderadamente
Oportunidade	3,28	Concordo moderadamente
Saúde e Segurança	3,60	Concordo moderadamente

Fonte: Dados processados pelos pesquisadores

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou trazer o cenário dos jovens trabalhadores da cidade de Macaé que estão iniciando suas carreiras profissionais através do programa Jovem Aprendiz. Teve como objetivo medir a percepção desses jovens sobre as dimensões do trabalho decente. Da mesma forma, descrever a representação de Trabalho Decente desses jovens. Os resultados da pesquisa revelaram que os respondentes consideram, de maneira geral, seus trabalhos como decentes, uma vez que não ocorreu uma discordância total em nenhuma das dimensões propostas pelo questionário.

Analisando os resultados do questionário em conjunto com a evocação livre pode-se perceber que algumas categorias da evocação livre consideradas como mais importantes pelos respondentes se entrelaçam diretamente com algumas das dimensões de maior média no questionário. Um exemplo disso se dá ao observar a categoria “Trabalho como sentido de vida” que foi a segunda categoria mais evocada. Fica perceptível que os respondentes tem essa categoria da evocação livre como uma das prioridades atendidas dentro de seus ambientes de trabalho, pois a terceira dimensão (trabalho realizante e produtivo) é a segunda dimensão mais bem avaliada pelos participantes desta pesquisa.

A categoria “ambiente de trabalho seguro e saudável (físico e psicologicamente)” se mostrou ser a mais importante para os respondentes na sua representação de TD. Entretanto, dentre as sete dimensões do trabalho decente, foi apenas a terceira dimensão mais bem avaliada. O que gera uma certa incongruência, visto que apesar dos respondentes considerarem que seus ambientes de trabalho proporcionam condições para se manterem seguros e saudáveis, essas condições não se traduzem em uma boa avaliação da percepção de saúde e segurança dos mesmos. Então como já analisado, houve uma contradição interna.

Outra questão que chama a atenção é a insatisfação dos participantes da pesquisa sobre a remuneração. É notório que os respondentes consideram suas remunerações insuficientes para levarem uma vida confortável e que lhes proporcionem autonomia pessoal. É importante destacar que a legislação que regula o regime de trabalho do programa jovem aprendiz se limita a basear a remuneração a partir do salário-mínimo. Esse contexto nos permite entender que não necessariamente os respondentes estão insatisfeitos com os seus salários, uma vez que o programa de jovem aprendiz não é conhecido por oferecer uma remuneração satisfatória, mas que sim tem o objetivo de gerar oportunidades de jovens iniciarem suas jornadas no mercado de trabalho, além de prepará-los para o mercado de trabalho. Porém, é necessário levantar um questionamento sobre essa questão destinada ao governo e suas políticas públicas, uma vez que a questão da remuneração influencia diretamente na qualidade de vida dos indivíduos e permite o sustento individual e coletivo, principalmente para com as necessidades básicas.

Desta forma, entendendo que o programa jovem aprendiz tem como objetivo oportunizar aqueles jovens que estão iniciando suas carreiras profissionais, se destaca na pesquisa que a sexta dimensão tenha tido a segunda pior avaliação pelos respondentes. Mesmo que a dimensão tenha ficado na faixa de uma concordância moderada, fica perceptível que dentre todas as dimensões esta é a que os participantes da pesquisa menos percebem em suas organizações e no mercado de trabalho como um todo. Ou seja, faltam boas oportunidades de trabalho no mercado de trabalho e de crescimento e promoção profissional dentro das empresas que trabalham.

Portanto, esta pesquisa alcançou seu objetivo de descrever a representação de TD e de analisar a percepção de TD dos jovens da cidade de Macaé sobre os programas de jovens aprendizes que participam. Esse recorte foi crucial para delimitar a ótica que esta pesquisa se propunha a observar. Apesar das limitações da amostra tais resultados podem estimular novos estudos aprofundados sobre esta realidade que venham a contribuir para o desenho de políticas públicas municipais que favoreçam de modo mais personalizado a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, LAÍS. Trabalho Decente: O Itinerário de uma Proposta; Bahia anál. dados, Salvador, v. 20, n. 2/3, p.151-171, jul./set. 2010.

ABRAMO, LAÍS. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Um estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, Brasília- BR, 2015.

COELHO, BERNARDO LEÔNICIO MOURA; As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei nº 10.097/2000; 2001

FERRARO, T., Dos Santos, N.R., Pais, L. and Monico, L. “Historical landmarks of decent work”, European Journal of Applied Business and Management, Vol. 2 No. 1, pp. 77-96. 2016.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2019, havia 1,8 milhão de crianças em situação de trabalho infantil no país, com queda de 16,8% frente a 2016. Agência IBGE de notícias, editorial Estatísticas sociais. Publicado em 17/12/2020. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29737-em-2019-havia-1-8-milhao-de-criancas-em-situacao-de-trabalho-infantil-no-pais-com-queda-de-16-8-frente-a-2016> Acesso em 20 jun 2024

IOS, Instituto Observatório Social. Indicadores de Trabalho Decente. Portal do IOS, 2024. Disponível em <https://observatoriosocial.org.br/conteudo/indicadores-de-trabalho-decente> Acesso em 26 jun 2024.

MENDONÇA DE ANDRADE, Júnio; SANTANA DE JESUS, Gustavo; KLEITON DOS SANTOS, Karlos; O Programa Jovem Aprendiz e Sua Importância para Os Jovens Trabalhadores; Revista Interfaces Científicas – Direito, Aracaju, V 4, N 2, p.45 – 54, FEV. 2016

SMARTLAB, Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil. Ações de Enfrentamento do Trabalho Infantil. 2019. Disponível em <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0?dimensao=enfrentaTrabalhoInfantil> Acesso em 18 jun 2024

SMARTLAB, Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil. Oportunidades para a Aprendizagem Profissional. 2022. Disponível em <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0> acesso em 19 jun 2024

OLIVEIRA, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. Âmbito Jurídico, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. 2021 Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil. Suíça, 2021. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/trabalho-infantil/2021-ano-internacional-para-eliminacao-do-trabalho-infantil> acesso em 19 jun 2024

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009. Relatório de oficina. Disponível em <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/pu>

blication/wcm\_041775.pdf Acesso em 20 jun 2024

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Infantil. 20 de novembro de 2018, Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-infantil> acesso em 19 jun 2024

ONU, Organização das Nações Unidas. TRABALHO INFANTIL: Uma agenda rumo ao cumprimento das metas de erradicação. Brasília, março de 2015. Disponível em [https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/Trabalho-infantil\\_final.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/Trabalho-infantil_final.pdf) Acesso em 19 jun 2024

PEREIRA, Susana Alves; DOS SANTOS, Nuno Rebelo; PAIS, Leonor; Decent Work's contribution to the economy for the common good; 2019.

RIBEIRO, Luana Silva; Políticas Públicas Para Juventude No Brasil: Um Estudo Do Programa Jovem Aprendiz (2005-2018); Revista Iniciativa Econômica, Araraquara, v. 4 n. 2, Julho/Dezembro; 2018.

STANDING, Guy. *The Precariat – The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Versão traduzida *O Precariado – A Nova Classa Perigosa*. São Paulo: Autêntica, 2011.

UNESCO, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Políticas públicas de/para/com as juventudes. – Brasília: Ed. UNESCO, 2004.

TIROLE, Jean. Economia do bem comum/Jean Tirole; tradução André Telles; revisão técnica Renato Gomes, Alípio Ferreira Cantisani. – 1.ed. – Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 104 p.

