

TRABALHO DECENTE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA EXPERIENCIA DE UM PROJETO DE EXTENSÃO UNIVERSITARIO SOBRE A PROMOÇÃO DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Viviane Silva Da Paz - UFF - Universidade Federal Fluminense

Izabela Maria Rezende Taveira - UFF - Universidade Federal Fluminense

Resumo

The present paper aims to show the relevance of a university extension project in promoting the sixth dimension of decent work (SDG 8 – Sustainable development goal) which refers to the creation of decent employment opportunities in accordance with the assumptions of the International Labor Organization (ILO) and the United Nations (UN). For this, descriptive, explanatory and exploratory research was used through a bibliographic review and document analysis in dieese, ibge and smartlab databases. Thus, statistical data on unemployment in Brazil was sought in the pre- and post-Covid-19 pandemic periods. There was an increase in precarious work and the difficulty in finding equity in the labor market and decent employment opportunities. Likewise, the growth of informality among Brazilian workers, the difficulty in inserting young people into the job market, as well as the difficulty in re-entering those 50+ who are looking for a new job. In this sense, the results reveal the relevance of the project studied in seeking to raise awareness among different actors, whether workers, businesspeople and governments, about their interdependence and responsibility in promoting decent work, especially in creating decent job opportunities.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Qualidade de vida no trabalho; Extensão universitária

Abstract

The present work aims to show the relevance of a university extension project in promoting the sixth dimension of decent work (SDG 8 – Sustainable development goal) which refers to the creation of decent employment opportunities in accordance with the assumptions of the International Labor Organization (ILO) and the United Nations (UN). For this, descriptive, explanatory and exploratory research was used through a bibliographic review and document analysis in dieese, ibge and smartlab databases. Thus, statistical data on unemployment in Brazil was sought in the pre- and post-Covid-19 pandemic periods. There was an increase in precarious work and the difficulty in finding equity in the labor market and decent employment opportunities. Likewise, the growth of informality among Brazilian workers, the difficulty in inserting young people into the job market, as well as the difficulty in re-entering those 50+ who are looking for a new job. In this sense, the results reveal the relevance of the project studied in seeking to raise awareness among different actors, whether workers, businesspeople and governments, about their interdependence and responsibility in promoting decent work, especially in creating decent job opportunities.

Keywords: Decent Work; Quality of life at work; University Extension

TRABALHO DECENTE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA EXPERIÊNCIA DE UM PROJETO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIO SOBRE A PROMOÇÃO DE OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Resumo

O presente trabalho objetiva mostrar a relevância de um projeto de extensão universitário na promoção da sexta dimensão do trabalho decente (ODS 8 – Objetivo de desenvolvimento sustentável) que se refere a criação de oportunidades de emprego decente conforme pressupostos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) . Para isto foi utilizada uma pesquisa descritiva, explicativa e exploratória por meio de uma revisão bibliográfica e análise documental em bases de dados do dieese, ibge e smartlab. Assim, foram buscados dados estatísticos de desemprego no Brasil nos períodos pré e pós pandemia do Covid-19. Foi verificado o aumento da precarização do trabalho e a dificuldade de se encontrar equidade no mercado laboral e oportunidades decentes de emprego. Da mesma forma, o crescimento da informalidade de trabalhadores brasileiros, a dificuldade da inserção dos jovens no mercado de trabalho, bem como a dificuldade de reentrada dos 50+ que buscam recolocação. Nesse sentido, os resultados revelam a relevância do projeto estudado ao buscar conscientizar diferentes atores sejam os trabalhadores, empresários e governos sobre sua interdependência e responsabilidade na promoção do trabalho decente, especialmente na criação de oportunidades de empregos dignos.

Introdução

A população da cidade de Macaé cresceu de forma desordenada devido à instalação da Petrobrás em 1970 e suas respectivas prestadoras de serviços. Entretanto, a crise econômica e política na área de Petróleo e Gás, a automatização acelerada pela indústria 4.0, geraram várias demissões em massa e alarmante desemprego. O desemprego estrutural, a informalidade, e consequente precariedade no trabalho marcam o cenário da qualidade de vida da maioria da população da cidade. As atividades operacionais no segmento de Petróleo e Gás são identificadas pelo alto grau de insalubridade e periculosidade. O trabalho confinado nas plataformas também é uma das características que marcam a vida dentro e fora do trabalho pelo fator penosidade. Tal realidade gera reflexos negativos na saúde, na vida social, familiar e na previdência social brasileira. Neste contexto, apesar de haver uma ampla resistência, torna-se fundamental ações integradas, que propiciem um diálogo entre políticas públicas e privadas visando a promoção do DW e a indústria 5.0 que vem valorizando cada vez mais o capital intelectual que são as pessoas.

O projeto de extensão estudado neste cenário surge visando intervir nesta realidade por meio da promoção da qualidade de vida no trabalho e o trabalho decente por meio de mesas redondas e rodas de conversas presenciais e virtuais, campanhas educativas, acordos cooperativos técnico científicos, publicação de livros e divulgação de vagas de empregos no LinkedIn para ajudar na recolocação profissional dos trabalhadores entre outras atividades.

De acordo com Ferraro, Pais e Santos (2022), existem aspectos que são fundamentais para a promoção do Trabalho Decente (TD), que é o compartilhamento do TD entre agentes econômicos e sociais; existência de diferenças culturais na divulgação e promoção do TD; a relação do TD com o grau de desenvolvimento da sociedade e a interdependência global. Assim

sendo, o trabalho decente visa promover remuneração adequada, proteção social e acesso a direitos para os trabalhadores, com isso, deve proporcionar uma vida digna através de uma melhor distribuição de renda e desenvolvimento econômico, contribuindo com a diminuição da pobreza e da fome.

A promoção do trabalho decente é o oitavo objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU na sua agenda para 2030. A Dimensão Seis do Trabalho Decente da OIT diz sobre “*Oportunidade de emprego*” e concentra-se na disponibilidade de empregos alternativos, o que permite que os trabalhadores tenham alternativas de trabalho, bem como progresso pessoal e profissional (tanto como empregado quanto empresário/empreendedor). Isso diz sobre o impacto dos empregos informais na vida das pessoas, sobre a venda e propagação do empreendedorismo como solução social para a falta de empregos, a questão da falta de auxílio para os novos empreendedores, bem como a geração de novos empregos que possam evitar a precarização das formas de trabalho.

Problema de pesquisa e objetivo

O problema deste trabalho foi entender como um projeto de extensão universitário pode contribuir para a promoção do trabalho decente em especial no que se refere a promoção da sexta dimensão do TD que é a criação de oportunidades de empregos dignos em especial na área de Petróleo e Gás em Macaé. Assim o objetivo deste trabalho é verificar como um projeto de extensão universitário pode contribuir para a promoção do trabalho digno especialmente no que se refere a sexta dimensão do TD que esta relacionada a oportunidades de trabalho.

Histórico do Trabalho Decente no Brasil

Segundo documento da Agência Nacional de Trabalho Decente, organizado pela International Labour Organization, (OIT), o conceito de Trabalho Decente foi formalizado em 1999, com vistas a promover oportunidades de trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas para homens e mulheres.

Em face desse cenário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera que a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável são condições fundamentais para a superação da pobreza, e para se atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) que busca “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”. Desse modo, o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, vê-se:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social. (Agenda Nacional de Trabalho Decente.indd, 2006, p.5)

De acordo com Abramo (2015), a parceria que se emprega para promover o trabalho decente deve compor governos, organizações de trabalhadores e empregadores. Tal gestão necessita compor instituições federais, estaduais e municipais; também sindicatos e organizações de empregadores e da sociedade civil; instituições acadêmicas e órgãos do sistema

de Justiça. Em suma, visando gerar melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento, foi criada a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em 2006, resultado de um ‘Memorando de Entendimento assinado em 2003 pelo Presidente brasileiro, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia’. A criação da ANTD acaba por fortalecer o diálogo entre os atores sociais responsáveis por uma governabilidade democrática. Este diálogo foi impulsionado em 2007 com o objetivo de monitoramento dos avanços alcançados pela prática das dimensões do trabalho decente nas esferas estaduais e intermunicipais.

Assim, também de acordo com Abramo (2015), a construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), em 2008, fomentou “o funcionamento efetivo de Grupo Técnico Tripartite (GTT) de consulta e monitoramento, que havia sido criado no final de 2007”, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e com a assistência técnica da OIT. Em seguida, já em 2009, um Decreto Presidencial criou o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do (PNETD). O mesmo decreto compôs o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), sendo organizado e realizado no ano de 2010 possuindo quatro prioridades: “1. mais e melhor educação; 2. conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; 3. inserção digna e ativa no mundo do trabalho; 4. diálogo social.” (ABRAMO, 2015)

Definitivamente, toda transição e implantação de projetos e propostas que estimulam o crescimento em políticas públicas teve um marco importante que direcionou o Brasil para maior atenção para áreas como seguridade social, saúde, assistência social e educação, criança e adolescente, políticas urbanas e meio ambiente, que foi a criação da Carta Magna de 1988, conhecida como a ‘Constituição Cidadã’, evidenciando a “participação social como forma de afirmação da democracia, contendo uma série de dispositivos que ampliam os direitos políticos e sociais” (ABRAMO, 2015). O propósito foi democratizar as administrações políticas, ainda autoritárias, e redemocratizar o país nos anos 70 e 80 do século passado e “consagrou o princípio da participação social como forma de afirmação da democracia” (ABRAMO, 2015).

Por analogia, no reforço à constituição de 1988, o aquecimento de políticas voltadas para o exercício da dignidade e cidadania, foi provocado pelas conferências realizadas há décadas e que a partir de 2003 ganharam “expressão pela diversificação temática e amplitude de mobilização” (ABRAMO, 2015). Após o ano de 2003, os temas das conferências se ampliaram para áreas como “políticas para as mulheres, promoção da igualdade racial, segurança alimentar, economia solidária, trabalho decente, direitos humanos, meio ambiente, orientação sexual, pessoas com deficiência, entre outros” (ABRAMO, 2015).

Em síntese, a temática exposta evidencia o crescimento da elaboração social e política brasileira que resulta da evolução ou criação de ferramentas e sistemas que promovam aos cidadãos brasileiros oportunidades de diálogo e participação, influenciando na geração de dignidade para todos.

O mercado de trabalho brasileiro sob a Influência das consequências do COVID-19

Conforme o site da FGV IBRE (2021), entre os anos de 1981 e 1994, a taxa de desemprego no Brasil era baixa, com uma média de 5%. O indicador subiu para uma média de 9,3% entre 1995 e 2014. Com a crise econômica que se seguiu, a taxa de desemprego média entre 2014 e 2019 atingiu 11,4%. Neste contexto, irrompeu a pandemia da Covid-19, afetando, principalmente, os trabalhadores informais e de baixa escolaridade, com destaque para o setor de serviços. A população ocupada (PO) caiu quase 15% entre fevereiro e julho de 2020, com recuperação bastante gradual em seguida.

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que estava em curso a pandemia COVID-19. O vírus rapidamente se expandiu pelo mundo, com impactos profundos na saúde pública, nas economias e nos mercados de trabalho. Conforme o Painel da OMS sobre o coronavírus, até 6 de setembro de 2023, 770.437.327 pessoas contraíram o vírus e 6.956.900 pessoas vieram a óbito no mundo. No caso do Brasil, as estatísticas do Ministério da Saúde (MS) contabilizam que, até o dia 08 de setembro de 2023, o país contava com 37.783.855 casos confirmados, sendo que 705.172 pessoas haviam ido a óbito.

Tratando sobre o assunto, o site da FGV IBRE (2021), mostra outra consequência da pandemia, que foi a queda sem precedentes da população economicamente ativa (PEA), pelos efeitos do isolamento social e das políticas de manutenção de renda. Entre fevereiro e julho de 2020, ocorreu um recuo de quase 12% da força de trabalho. De forma congruente, a taxa de participação caiu de 62% em fevereiro de 2020 para um mínimo de 54% em junho do referido ano, recuperando-se apenas parcialmente, para próximo de 58%, em julho de 2021. A queda do emprego em 2020 foi bem mais intensa entre os trabalhadores informais, atingindo 12,6%, do que entre os formais, com recuo de 4,2%. A pandemia puniu de forma mais dura os trabalhadores com pouca instrução, com redução de postos de trabalho, em 2020, de 17,1% para pessoas sem instrução e com o ensino fundamental incompleto, e de 14,8% para o grupo com fundamental completo e ensino médio incompleto. A queda foi menor, de 6,4%, entre aqueles com médio completo e superior incompleto. Entre os brasileiros com superior completo, por outro lado, houve avanço de 5,5% nos empregos em 2020.

Em continuidade, exhibe a FGV IBRE (2021), outro resultado particularmente preocupante da pandemia é o aumento dos desempregados de longa duração, isto é, que procuram emprego por dois ou mais anos. Esse contingente já havia dado um grande salto de tamanho em função da recessão de 2014-16 e da lenta retomada que se seguiu, saindo de pouco mais de 1 milhão no último trimestre de 2014 para um nível de 3,3 milhões no primeiro semestre de 2019.

A precarização do trabalho no Brasil

As sequelas produzidas pelo período pandêmico expuseram uma problemática nacional que já vinha tendo seus pontos de choques, a saber os dados exibidos até o ano de 2019. O termo precarização do trabalho descreve a situação de emprego pouco ou não padronizado, assim como temporário que, geralmente, é mal remunerado, inseguro, desprotegido e gera renda salarial incapaz de sustentar um indivíduo ou uma família, resultando no enfraquecimento do vínculo empregatício padrão.

Ou seja, no período da pandemia, as empresas, buscando formas de manter suas atividades e produtividade, investiram na evolução tecnológica, que possibilitou a passagem da fase de mecanização e automação rígida (característica do modelo fordista/taylorista de produção) para a fase de automação flexível – especialização flexível, para Piore e Sabel (1984), própria do modelo pós-fordista.

Em outras palavras, tal evolução cobrou dos trabalhadores, conhecimentos na área tecnológica para a execução de suas atividades, fosse na empresa, com maior automação, fosse no home office, atividade em que o trabalhador executa suas atividades a partir de sua residência, sem a presença física na empresa. Essa incompatibilidade entre a escolaridade dos trabalhadores e a educação requerida para o exercício das funções ou ocupações nas quais estes estejam empregados é chamada pelos economistas de *mismatch*.

Todavia, de acordo com o site Gestrado da UFMG, é importante observar que, em paralelo à precarização de postos de trabalho, o Brasil tem vivenciado a expansão do nível superior. O resultado desta equação é claro: cada vez mais ocupações de nível médio têm sido ocupadas por profissionais de nível superior (MACHADO; HERMETO, 2004, apud Gestrado

UFMG). O maior exemplo disso ocorre entre os operadores de telemarketing. Nesse sentido, Venco (2006, apud Gestrado UFMG), a partir da análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, identificou que a maior parte dos operadores de telemarketing declarou frequentar um curso universitário.

Um típico exemplo de precarização por sobrequalificação, onde o trabalhador possui uma qualificação bem superior à exigida para executar as tarefas requeridas na ocupação em que se encontra, tendo a principal consequência na disfunção salarial em relação à produtividade do trabalhador. Embora se tenha presenciado um alto nível de desemprego no período da pandemia de Covid-19, os setores da economia e do trabalho relacionados à tecnologia e inovação enfrentam dificuldades em preencher as vagas de emprego e, como vimos acima, tal situação não será resolvida com a abertura de vagas em faculdades. O ensino fundamental abrangente e o ensino técnico especializado acabam se tornando fundamentais para a qualificação do jovem trabalhador, pois este acessa rapidamente o mercado de trabalho e ocupa vagas que estão deficitárias de atividade qualificada.

Conforme Brandão, Taveira, Viana in Taveira e et. al (2022), a era digital, apesar de trazer evolução tecnológica para descobertas e fontes de opções para ganhos de capital, reforça a precarização do trabalho pelo fato de compreender os trabalhadores que se sujeitam à perda de direitos sociais pela própria sobrevivência e de suas famílias. A tendência que se segue pelo reforço da mesma dinâmica é de mais desemprego, desigualdades e exploração do trabalho, que foram agravados pelo processo pandêmico, logo, uma lacuna de competências sendo formada que se refletirá no mercado de trabalho. Segue-se, então que:

Este cenário demandará uma transformação nas estratégias de formação profissional e nos investimentos educacionais, a fim de que se atendam às novas demandas de competências do mercado por meio da reconversão, requalificação e reinserção dos trabalhadores que perderem seus empregos e suas rendas, cenário que constitui grande desafio para as políticas públicas e para o futuro do trabalho. (BRANDÃO, TAVEIRA e VIANA in TAVEIRA e ET. AL, 2022, p.150)

Justamente em paralelo ao momento pandêmico, como apresentado por Amaro (2015), a precarização e a escassez de trabalhos se multiplicou por contribuição do avanço tecnológico e da globalização que promoveram um abismo entre a capacitação profissional dos cidadãos e sua busca por vagas de emprego e a exigência para a captação do mercado de trabalho de mão de obra especializada, específica e flexibilizada. Haja visto a diminuição ou o desaparecimento da forma de trabalho dito formal, protegido, estável e regulado, já estava em processo evidente frente aos caminhos tomados pelo mercado laboral. Como inferência, forma-se o desemprego estrutural.

Nesse ínterim, indicam Estudo de Ernst & Young Brasil e Maturi (2022), que arquiteta-se outro problema crescente, que é a formação profissional que deixa de fora uma parcela de cidadãos que mais cresce no Brasil, trabalhadores com idade maior de 45 anos, outra questão a ser tratada com relação a precarização do trabalho. Atualmente, 26% da população brasileira tem mais de 50 anos e, até 2040, 60% da força de trabalho terá mais de 45 anos de idade.

Dados do Caged, de fevereiro de 2022, mostram que mais de 700 mil profissionais acima de 50 anos perderam seus empregos durante a pandemia, sendo a única faixa etária que continua perdendo espaço, mesmo com a reabertura de novos negócios. Ainda assim, a inserção ou manutenção destes profissionais, é cada vez mais observada no mercado de trabalho brasileiro. Entre 2012 e 2019, a participação dos 50+ na população avançou de 23,5% para 28,0%, segundo a Pnad Contínua do IBGE. Conforme:

...indicam que o etarismo, ou idadismo, é definido pela ONU como: “estereótipos (como pensamos); preconceito (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) em relação às pessoas com base em sua idade”. Ele se apresenta de diversas maneiras

no mercado de trabalho: não inclusão de pessoas mais velhas nos processos seletivos; políticas de aposentadoria compulsória; não inclusão de pessoas com 50 anos de idade ou mais em processos de aceleração de carreira ou desenvolvimento; desvalorização do profissional que envelhece na organização; tirando responsabilidade ou infantilizando a velhice, entre outros. (Estudo de Ernst & Young Brasil e Maturi , 2022, p.4)

Segundo estudo da Ernst & Young Brasil e Maturi (2022), os processos seletivos para 80% das empresas pesquisadas não estão voltadas para o combate a discriminação em seus processos seletivos. “Para 42% das empresas pesquisadas, diversidade, equidade e inclusão (DEI), não é tema prioritário na estratégia do negócio” (Ernst & Young Brasil e Maturi, 2022, p.7). No entanto, essas empresas consideram que o envelhecimento da força de trabalho tem impacto positivo sobre os negócios.

Os principais aspectos ressaltados são o ganho de conhecimento; melhoria nas relações interpessoais; complementaridade de times e melhoria no clima organizacional. “Porém, para aproveitar estas vantagens é necessário mudar as práticas etaristas atualmente presentes em grande parte das organizações” (Ernst & Young Brasil e Maturi, 2022, p.9). O caminho para a mudança está na gestão de conhecimento, conjunto de processos e tecnologias que visam identificar, capturar, avaliar, recuperar e compartilhar todos os ativos de informações de uma empresa.

METODOLOGIA

Este trabalho possui proposta descritiva, explicativa e exploratória. Descritiva, pois descreve dados de diferentes bases de dados sobre emprego no Brasil às atividades realizadas pelo projeto de extensão em análise. Explicativa pois busca explicar como tal projeto tem atuado tentando contribuir para a promoção do trabalho decente especialmente em Macaé e região. Quanto aos meios, foi utilizado como técnica de pesquisa uma análise documental por meio de análise de dados sobre a sexta dimensão do trabalho decente em Macaé. Foram usados dados recentes de trabalhadores desligados e admitidos na cidade através da plataforma do Smartlab - <https://smartlabbr.org/trabalhodecente>, como também pesquisa de artigos, livros e sites que contribuem com pesquisas e discussões sobre este assunto.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Com a perda dos vínculos com emprego formal, principalmente em fortes períodos de crise econômica nacional, a alternativa direta é a informalidade. Os excluídos dos trabalhos formais (CLT) perdem direitos trabalhistas e previdenciários. Logo, este trabalhador autônomo pode migrar para o empreendedorismo como Pessoa Jurídica (CNPJ) e Microempreendedor Individual (MEI). Por sobrevivência, as iniciativas são a busca por pequenos serviços. Segundo a 17ª CIET (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, as modalidades são:

“trabalhadores por conta própria e empregadores proprietários de unidades produtivas no setor informal; trabalhadores em ajuda a membro do domicílio e assalariados; membros de cooperativas de produtores informais e trabalhadores que produzem bens prioritariamente para o próprio uso”.

Ainda mais, segundo o Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil (MTIB - 2022), modalidades aprovadas pela reforma trabalhista permitem que empresas remunerem seus trabalhadores de formas proporcionais, apenas por horas trabalhadas, por exemplo. Com argumento de geração de novos empregos para quem está iniciando no mercado de trabalho ou

para quem busca por recolocação, a absorção de novos trabalhadores pelas empresas pode passar pela defraudação das leis trabalhistas, a exemplo da contratação de funcionários que são MEI (Microempreendedores Individuais). A flexibilização das leis trabalhistas e atitudes como essa, acabam por eximir o empregador de seus deveres e estimular a informalidade, pois a imprevisibilidade de alguns contratos trabalhistas são capazes de gerar incerteza e forte impacto nas contribuições previdenciárias e direitos dos trabalhadores. Sendo assim, modalidades que se formam com este propósito, forçam o trabalhador a buscar outros meios para complementar a renda.

A informalidade é a consequência mais óbvia a ser percebida, pois a necessidade de sustento leva desempregados a se lançarem neste mercado. Sendo assim, já que a informalidade é consequência cada vez mais evidente do processo de crise econômica nacional, é fundamental a criação de políticas públicas que tornem robustas as condições para a realização empreendedora, que ajudem no início das atividades, que fomentem condições para a manifestação do empreendedorismo pós crises e, logo, a criação de empregos. Conforme o Índice de Cidades Empreendedoras de 2023 (ICE, 2023), é esperado que este ano seja de reorganização da economia, afim de proporcionar condições melhores para que o empreendedorismo se realize com concretude e boas oportunidades.

Definitivamente, o mercado brasileiro tem como característica histórica o trabalho informal, fruto da incapacidade de geração de estrutura necessária para geração de empregos formalizados crescentes o suficiente para atender a demanda dos cidadãos trabalhadores. Ainda de acordo com o Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil, “a presença da informalidade reflete a desestruturação do mercado brasileiro e a interlocução dessas ocupações com a dinâmica de acumulação capitalista, na maior parte são atividades econômicas informais e instáveis” (MTIB, 2022, p. 21). Em síntese, a causa do crescimento da informalidade tem três motivos: 1. Baixo dinamismo econômico; 2. Reduzida oferta de emprego; 3. A impunidade de quem oferta empregos sem carteira assinada.

Analisando tais motivos, entende-se que o sistema trabalhista é invadido por práticas ilegais que burlam as leis através de máscaras de oportunidade, com isso, a relação trabalho/empreendedorismo atrela-se ao desamparo, o que desafia os meios de fiscalização, distanciando a dinâmica desumana de trabalho da fiscalização e produção de justiça. Opositores da reforma trabalhista citam problemas como: “a ilegalidade das contratações sem registro, sonegação de impostos, a liberação da terceirização, e a grande rotatividade como valências que enfraquecem as remunerações e reforçam a expansão das modalidades informais e ilegais”. (Viana, 2007). Assim:

Do total de pessoas ocupadas no Brasil no 1º Trimestre de 2022 (95.275,256), de acordo com o conceito do IBGE, 40,1% se encontravam na informalidade. Já pela outra medição que considera todos os que trabalham por conta própria e os empregados no setor público sem carteira, o percentual era de 50,4%. (MTIB, 2022, p. 22)

Assim também, concordante com o Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil de 2022 (MTIB, 2022), ao longo dos dez anos de abismo criado entre trabalho formal e informal, se projetou o cenário do trabalho precário que faz com que empresas contratem oficinas que são até legalizadas, porém com trabalho realizado no próprio domicílio ou contratação de trabalho em formato degradante e análogo a escravidão. Em muitos casos, boa parte destes trabalhadores são imigrantes e os rendimentos médios mensais de ocupação da informalidade são de R\$1.124,80, que equivale a 8,3% dos rendimentos daquelas pessoas que estão inseridas no emprego formal.

Ainda mais, outra resultante da informalidade é a absorção dessa mão de obra informal pelas plataformas digitais, que ganhou destaque após a pandemia do Covid-19, e desperta

preocupação de pesquisadores, poder público e sociedade. Sendo assim, “o(a) trabalhador(a) é contratado sem carteira de trabalho assinada, submetido a extensas jornadas de trabalho, não goza de férias remuneradas e, via de regra, não possui amparo da Previdência Social.” (MTIB, 2022, p. 62)

Juntamente com o discurso enfeitado e disfarçado de oportunidade de trabalho, o acesso a empregos informais nomeiam estes trabalhadores como empreendedores, argumentam ser uma forma de motivação para a prática de trabalho de microempreendedores e autônomos, porém, é fato que a desoneração de todas as responsabilidades trabalhistas expõem tais pessoas ao risco de danos a saúde física e mental. Tais modalidades de tecnologia firmam-se no mercado pelo fato de denominarem-se a interlocução entre consumidores e a possibilidade de produção de demanda de trabalho, tudo gerado pela escassez de serviços e trabalhos dignos.

Afinal, isso diz muito da informalidade crescente da força trabalhadora brasileira, e explica o quanto é perigoso o chamado empreendedorismo que não é assistido e acompanhado pelo setor público, também a falta de políticas públicas para abarcar essa massa de trabalhadores que se expande por conta da falta de empregos formais e apoio às empresas brasileiras.

De acordo com o Plano Municipal de Assistência Social em Macaé (PMASM) 2022-2025, o registro das oscilações econômicas no período entre o censo mais recente e o início da pandemia do covid-19, ano de 2020, ampliou o número de trabalhadores macaenses lançados na informalidade. Segundo SmartLab, o segundo trimestre de 2020 foi o mais crítico com taxas maiores de trabalhadores desligados do que admitidos, saldo que vem se recuperando até o 1º Trimestre de 2023. Dados exibidos pelo SmartLab para a cidade de Macaé - Rio de Janeiro, dados do ME - NOVO CAGED, mostram que, no 1º Trimestre 2023, de uma quantidade de 226,1 mil habitantes, 14,7 mil possuem contratos CLT; 11,1 mil tiveram os contratos de trabalho encerrados; um saldo de 3,6 mil de empregados celetistas. Em face a este cenário, mesmo com o tímido aquecimento do mercado de trabalho Macaense, “o desemprego estrutural, a informalidade, e consequente precariedade no trabalho marcam o cenário da qualidade de vida na maioria da população da cidade.” (TAVEIRA, 2022, p. 14)

Evidenciando o processo enfrentado pelos cidadãos de Macaé durante a pandemia, o “lockdown”, iniciativa para conter o avanço do vírus Covid-19, foi o principal influenciador da diminuição de empregos formais e informais na cidade, um impacto enorme na disponibilidade de postos de trabalho. Prosseguindo na recuperação dos empregos em Macaé, assim como em outros municípios, os governos devem ser capazes de planejar e executar políticas públicas para a geração de novos empregos, para assistência direta aos cidadãos com políticas de assistência social e, com isso, incentivar a recuperação da economia com as oportunidades para fazer a conexão entre empresas e capital humano. “Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Macaé gerou em março novos 1.524 postos de trabalho, acumulando no ano o total de 3.546. Desde 2021, o município soma mais de 24 mil novos empregos criados.” (Prefeitura Macaé, Site, 2023).

Com isso, verifica-se que os governos municipais precisam mobilizar-se para executar e planejar processos para recuperação econômica que se refletirá nas vagas de emprego eletivos decentes, também buscar condições técnicas suficientes para oferecer capacitação aos seus trabalhadores, tanto para atender as demandas das empresas quanto para satisfazer a demanda de pessoas que se encontram na informalidade. Destarte, todo resultado que beneficia o trabalhador se dará através da desburocratização de processos, avaliação de licenciamentos, capacitação de trabalhadores e informatização de setores e força de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto de extensão estudado busca intervir sob esta realidade conscientizando aos diversos atores sociais sobre o conceito e dimensões do trabalho digno através de mesas

redondas e rodas de conversas virtuais, publicação de livros, campanhas educativas nas redes sociais e busca e divulgação de vagas de empregos no linkedin visando auxiliar aos trabalhadores desempregados de Macaé e região na sua recolocação profissional . O projeto possui cerca de 27,000 seguidores e cerca de 40 a 50 vagas de empregos divulgadas semanalmente. O projeto recebe relatos e agradecimentos diários de trabalhadores recolocados no mercado de trabalho.

Também revela-se relevante para a comunidade atingida por promover visibilidade à ciência por meio da tradução do discurso científico para o saber prático por meio de uma linguagem mais simples para que pessoas de diferentes níveis de escolaridade possam ter um olhar mais crítico e reflexivo sobre o conceito de Trabalho Decente, Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. O Projeto ganha cada vez mais seguidores no empenho por recolocação de profissionais que estão fora do mercado de trabalho ou tentam sua primeira vaga de emprego.

No caso dos Jovens que tentam inserção no mercado, políticas públicas voltadas para um ensino básico igualitário e abrangente a partir do ensino médio poderiam contribuir para facilitar futuras contratações de acordo com seus desejos de desenvolvimento pessoal e profissional, adquirindo competências estratégicas para adequar-se às exigências do mercado de trabalho. Entretanto, a questão crucial não está engessada nos problemas educacionais, a estrutura organizada pelo Estado para gerar empregos e dar sustentabilidade aos trabalhadores é deficiente. A precarização, a terceirização, a vulnerabilidade dos trabalhadores e as perdas de direitos trabalhistas mostram a ausência de proteção social aos mais vulneráveis, cenário que se mostrou cruel e evidente no período pós-pandemia.

Por todos estes aspectos, o problema está estruturalmente na falta de empregos. A dificuldade de conseguir empregos dignos é experienciada pelos trabalhadores frente às novas tecnologias, as crises econômicas, e as consequências financeiras da crise sanitária que ainda causa implicações importantes na economia Brasileira. Dessa forma, cada vez menos empregos são gerados e os que existem acabam por exigir qualificação superior às já conquistadas pelos candidatos às vagas de emprego.

Frente ao sistema que foi agravado pela desestruturação de processos econômicos e fragilizou o mercado em geral, tanto formal quanto informal, algumas literaturas se debruçam para contribuir e ampliar as reflexões sobre os novos fenômenos que se seguem no pós-pandemia de Covid-19. Há de se pensar sobre vantagens e desvantagens no novo cenário, o que divide opiniões no que diz respeito à criação e mudanças de ambientes de trabalho e seus impactos psicossociais e fatores como na saúde mental e financeira dos trabalhadores.

Levando-se em consideração esses aspectos, a resolução para a produção de vagas de emprego dignos está nas mãos dos atores sociais que lidam com a economia e estão diretamente influenciando as mudanças do mercado com atitudes que podem beirar a desumanidade ou podem ajudar a criar estratégias de admissão e recolocação para cidadãos que têm direito à liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. As Empresas podem tanto destruir a carreira ou desejos profissionais de um trabalhador como podem usar de sua responsabilidade social e dar qualificação para seus funcionários, ao invés de jogá-los para fora do mercado em troca de capital humano mais barato.

O avanço da tecnologia, como a inteligência artificial (IA), os sistemas de produção que estão sendo robotizados estão deixando em pauta temas sobre mudanças radicais no mundo do trabalho. A crise do desemprego é resultado do descompasso entre demandas de qualificação e nível de capacitação da força de trabalho e, ainda, neste contexto surgem categorias como trabalho em home office formais ou informais, o que é considerado trabalho flexível, termo este que está sendo usado como forma de acolher as demandas de trabalhadores carentes de trabalho.

Outro fator a se pensar que seria uma alternativa para o futuro do trabalho e tornaria uma sociedade que trabalha e se sustenta mais justa, é a renda básica universal. A reformulação

nas políticas econômicas indica que a renda básica universal seria um meio de assegurar minimamente o bem estar e manutenção da vida das pessoas frente ao desemprego estrutural gerado pela automatização e digitalização do trabalho. O auxílio emergencial, uma ideia tímida de distribuição de riqueza que veio com a pandemia, possuiu o fim de ajustar essa diferença pela falta de sustento que a crise sanitária trouxe. Novas oportunidades de trabalho como as criadas nas plataformas digitais como iFood apenas aumentam a precarização do trabalho por meio do discurso romantizado que estimula de modo infeliz o empreendedorismo precário através da informalidade e subemprego que vai contra a promoção do trabalho digno. Torna-se necessário estudados mais aprofundados que possam dar mais solidez na implantação destas medidas para reajustar a economia visando equalizar fontes de renda digna que possam promover mais qualidade de vida dentro e fora do trabalho para todos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social / Organização Internacional do Trabalho* - Genebra: OIT, 2015.

Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), Brasília 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf, acesso: 13/09/2023

Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude – Brasília : MTE,SE, 2011. Trabalho Decente, Brasil. 2. Mercado Trabalho Juvenil, Brasil. 3. Agenda Trabalho Decente, Brasil. I. Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego.

As Nações Unidas no Brasil, Site. *Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br>, acesso: 13/09/2023

COSTA, Simone da Silva. *Pandemia e Desemprego no Brasil*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte / Departamento de Arquitetura e Urbanismo, Natal / RN – Brasil

Escola Nacional de Administração Pública; apoio de Endeavor. ICE, 2023- *Índice de cidades empreendedoras: Brasil 2023* / - Brasília: Enap, 2023. 152 p.: il.

Estudo Ernst & Young Brasil e Maturi: *Por que pessoas 50+ não são consideradas como força de trabalho em um país que envelhece?* - Julho, 2022

FERNANDES, D.C. *Precarização do trabalho*. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: *trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

FERRARO, T.; DOS SANTOS, N. R.; PAIS, L. *Decent work: Na aim for all made by all International Journal of Social Sciences* v. 4, n. 3, p. 30-42, 2015.

FGV IBRE. Desemprego alto é desafio para governo em 2022, e pode persistir até 2026. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura-economica/carta-da-conjuntura/desemprego-alto-e-desafio-para-governo-em-2022-e>, acesso: 14/09/2023

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). (2013, september). Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators - Draft. ILO Manual. 2nd Version. Disponível em: [wcms_223121.pdf](https://www.ilo.org/wcms_223121.pdf) (ilo.org). Acesso em: 1 maio 2022.

MACHADO, A. F.; HERMETO, A. M.; CARVALHO, N. F. *Tipologia de qualificação da força de trabalho: uma proposta a partir da noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade*. Nova Economia, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 11-34, 2004.

Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil. São Paulo, Julho 2022. Fundo Brasil [fundobrasil.org.br](https://www.fundobrasil.org.br) Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/01/mapeamento-trabalho-informal-corte1-1.pdf>, acesso: 12/09/2023

Painel da OMS sobre o coronavírus: WHO Coronavírus (COVID-19) Dashboard | WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard With Vaccination Data

PIORE, M.; SABEL, C. *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books, 1984.

Pnad/IBGE: Trabalho | IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>, acesso: 13/09/2023

BRANDÃO, Letícia de Araújo, SARAIVA, Ernani Viana, TAVEIRA, Izabela Maria Rezende (organizadora) in TAVEIRA. *Qualidade de vida no trabalho decente em Macaé: práticas de pesquisa e extensão na pandemia* - Curitiba: CRV, 2022. 168p

MOURA, Wilson e MOREIRA, Leonard Barreto in TAVEIRA, Izabela Maria Rezende (organizadora) in TAVEIRA. *Qualidade de vida no trabalho decente em Macaé: práticas de pesquisa e extensão na pandemia* - Curitiba: CRV, 2022. 168p

Trabalho Decente (OIT): Trabalho Decente (OIT Brasília) (ilo.org) - Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>, acesso: 15/09/2023

Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Região Regional Americana de Brasília, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226226.pdf, acesso: 16/09/2023

VENCO, S. *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. 2006. Tese (Doutorado), Universidade de Campinas, Campinas.

VIANNA, Maria Lucia Teixeira Werneck. Reforma da Previdência: contexto atual, pós-verdade e catástrofe. Futuros do Brasil: Textos para debate, Rio de Janeiro, n. 4, p. 1-19, maio. 2017.

World Health Organization. *Painel Coronavírus do Ministério da Saúde*. Coronavírus Brasil (saude.gov.br). Disponível em: <https://covid19.who.int>, acesso: 13/09/2023

