

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**TRABALHO DECENTE E GÊNERO: UM ESTUDO NA COOPERATIVA
TRITÍCOLA SEPEENSE LTDA**

**DECENT WORK AND GENDER: A STUDY ON THE COOPERATIVA TRITÍCOLA
SEPEENSE LTDA**

Calusa Grendene Maculan, Lúcia Rejane Da Rosa Gama Madruga, Vera Maria De Souza Mazza,
Tatiane Lopes Duarte, Maria Carolina Martins Rodrigues e Meridiana Simonetti Dal Ross

RESUMO

A pesquisa aborda o trabalho e a igualdade de gênero na Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda - COTRISEL, sob a ótica dos critérios do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O objetivo do estudo é a análise do ambiente da cooperativa para os colaboradores, com base nos critérios do trabalho decente da OIT e questões de gênero. O estudo tem natureza quantitativa, realizado na sede da COTRISEL com uma amostra de 176 colaboradores. Partiu-se de questionários fechados, com escala do tipo *likert*. A situação encontrada durante o estudo na COTRISEL demonstra uma adequação aos termos gerais do trabalho decente, havendo, todavia, que evoluir em busca de condições mais ideais. Os principais pontos de fragilidade são o diálogo social e a conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar. Surgem ainda algumas evidências de limitação às oportunidades da mulher, verificados quando da análise dos setores através dos parâmetros do trabalho decente da OIT e gênero, temas centrais deste estudo, os quais primam pela liberdade, igualdade, equidade e dignidade nas relações trabalhistas e na sociedade como um todo.

Palavras-chave: trabalho decente, OIT, gênero.

ABSTRACT

The research discusses the work and gender equality in the Cooperative Tritícola Sepeense Ltda - COTRISEL, from the perspective of decent work criteria of the International Labor Organization - ILO. The purpose of the study is to analyze the cooperative's environment for employees, based on the criteria of decent work of the ILO and gender issues. The study has a quantitative nature, carried out at COTRISEL headquarters with a sample of 176 employees. Starting from closed questionnaires, with likert scale. The situation found during the study at COTRISEL demonstrates an adequacy to the general terms of decent work, but it must evolve in search of more ideal conditions. The main weaknesses are the social dialogue and the reconciliation of work, personal and family life. There is also some evidence of limitation on women's opportunities, verified when the sector analyzes the parameters of the decent work of the ILO and gender, which are central themes of this study, which focus on freedom, equality, equity and dignity in labor relations and society as a whole.

Keywords: decent work, ILO, gender.

1 INTRODUÇÃO

A humanidade não transitou com facilidade e sem traumas do sistema artesanal para o processo industrial. Pelo contrário, grandes transformações se revelaram necessárias, algumas aconteceram de maneira natural, outras foram introduzidas à força (PEREIRA et al., 2001).

“A organização social encontra seu núcleo central no trabalho, que traz sentido existencial e contribui para a estruturação da personalidade e identidade do indivíduo, de forma a propiciar subsistência e trazer riqueza social” (ARIGONY, 2016, p. 13).

O trabalho feminino passou a ocupar importante parcela na indústria a partir da Revolução Industrial, abrindo campo para as mulheres no processo produtivo, distinto do trabalho puramente doméstico, o que inclusive fomentou a criação de legislação protetiva do trabalho doméstico e da dupla jornada, próprios do gênero feminino. Assim, surgiram licença-maternidade, limitação de trabalho noturno e restrição de jornada semanal de trabalho (ALVESSON; BILLING, 1997).

A emancipação feminina é resultado de muita luta pela igualdade de oportunidades e direitos frente à perspectiva de gênero, pois a condição feminina historicamente sempre reservou à mulher um papel doméstico e reprodutor. As mulheres vêm, aos poucos, ocupando cada vez mais espaços culturais, políticos, sociais e profissionais. Esse cenário sugere uma mudança profunda na sociedade, notadamente a partir da metade do século XX (ARIGONY, 2016).

Falar de gênero é necessariamente falar de igualdade e dignidade. O princípio da igualdade emerge na Constituição de 1988, impondo considerar diferenças entre os indivíduos (ARIGONY, 2016; SARLET, 2001). Para Sarlet (2001) a dignidade é que faz o indivíduo merecedor de respeito e consideração, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais contra tratamento degradante e desumano, garantindo condições mínimas para uma vida saudável, participação ativa nos destinos da própria existência e na vida com os demais seres humanos.

A discriminação e a desigualdade de gênero ainda permanecem nas relações de trabalho e na sociedade, acarretando grandes heterogeneidades e discriminação no trabalho em função de gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual ou outra circunstância qualquer, próprias de qualquer definição mínima de decência e dignidade. Revela-se então a necessária preservação de condições justas e favoráveis a qualquer indivíduo nas relações de trabalho, sem qualquer distinção (ARIGONY, 2016; SARLET, 2001).

Além das normas nacionais, a Organização Internacional do Trabalho - OIT também traz importantes considerações a respeito do trabalho, sob a ótica do conceito de trabalho decente, promovendo oportunidades para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2016).

De acordo com Betiol (2000), a tomada de espaço pelas mulheres dá novos significados às relações de trabalho, à medida que homens e mulheres passam a dividir oportunidades, posições e cargos nas organizações e na sociedade.

Ainda não se encontra um amadurecimento conceitual na literatura sobre trabalho decente e igualdade de gênero, o que torna este um grande campo de pesquisa a ser explorado.

Procurando contribuir com essa discussão, este estudo concentra-se no seguinte objetivo: analisar o ambiente da COTRISEL para os seus colaboradores, com base nos critérios do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho e questões de gênero.

O presente estudo se divide em cinco seções, sendo esta introdução, a revisão de literatura, aspectos metodológicos, resultados e discussões, além das considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A seguir será apresentada a abordagem teórica e conceitual respectiva ao presente estudo, em duas partes. A primeira trata do contexto do trabalho decente segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT. A segunda aborda questões relativas a gênero.

2.1 TRABALHO DECENTE

Para a grande maioria dos pesquisadores, a origem do termo trabalho encontra-se no latim *tripalium* (ou *trepalium*), instrumento de tortura, de martirização (BASTOS et al., 1995). Bueno (1988) menciona que por muito tempo trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo.

Essa temática tem sido amplamente discutida, especialmente pelas transformações da sociedade, as quais desafiam as organizações a buscarem estratégias para a formação de novas relações, tentando fortalecer a significação do trabalho para os indivíduos (ANDRADE et al., 2012; COSTA et al., 2007).

Assim, o trabalho humano possui além de caráter econômico, um componente ético, meio de afirmação do trabalhador, proporcionando satisfação das necessidades do indivíduo e de sua família. Sob esse aspecto, o homem é sujeito de direitos e jamais objeto ou instrumento do sistema produtivo para obtenção de vantagens econômicas (BARZOTTO, 2007). O trabalho é então compreendido como contribuição ao bem geral, sendo o trabalho um meio de integração do indivíduo ao todo social e não somente um meio de suprir necessidades (ROSENFELD, 2011; ROSENFELD; PAULI, 2012).

A expressão trabalho decente surgiu pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, como uma maneira de provocar debates sobre as questões relacionadas ao trabalho e ao trabalhador (BARZOTTO, 2007; PICANÇO, 2015; ROSENFELD; PAULI, 2012). Dessa forma, o conceito de trabalho decente formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2016).

Segundo a OIT, o trabalho decente se operacionaliza em quatro objetivos estratégicos convergentes: o respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (ARIGONY, 2016; BRASIL, 2015; OIT, 2016; ROSENFELD; PAULI, 2012). “Então, o trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e capaz de garantir condições dignas de vida” (PICANÇO, 2015, p. 575).

No Brasil, num período recente, além da promoção permanente desses quatro objetivos, o trabalho decente têm se caracterizado pelo apoio ao esforço nacional de combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens (OIT, 2016).

A promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD começou a ser debatida no Brasil no início dos anos 2000. Ela foi oficializada em 2006 e define três prioridades a partir dos conceitos de trabalho decente da OIT: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (INSTITUTO OBERVATÓRIO SOCIAL, 2016; OIT, 2016; PICANÇO, 2015).

Conforme Arigony (2016), a concepção de trabalho decente ganhou também forte destaque internacional, concebido como prioritário no Fórum Econômico Mundial e Fórum Social em 2000, na Cúpula do Milênio das Nações Unidas, na Cúpula Mundial das Nações Unidas de 2005 e na Declaração do Conselho Econômico e Social da ONU de 2006. Em 2008, a OIT reafirmou a importância da política do trabalho decente com uma declaração sobre justiça social para uma globalização equitativa.

Portanto, o trabalho decente visto pela OIT contribui com importantes considerações para sua caracterização, exigindo adequação aos quatro eixos estratégicos já citados. Arigony (2016) afirma que é evidente a intenção da OIT de ver inter-relacionados seus objetivos e propósitos, a partir dos elementos que integram o conceito de trabalho decente.

Percebe-se que os pilares fundamentais do trabalho decente têm suas próprias características, estando claramente relacionados entre si, garantindo de forma nítida a dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador (ARIGONY, 2016; BARZOTTO, 2007; GOSDAL, 2007; OIT, 2016; PIOVESAN; IKAWA, 2004; SARLET, 2001).

A Organização Internacional do Trabalho no Brasil, em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, lançou em 2014 um sistema inédito de indicadores municipais de trabalho decente. Baseado no Censo Demográfico de 2010 e em outras fontes de informações, o sistema traz, em uma plataforma online, relatórios sobre cada uma das 5.565 cidades brasileiras existentes na época, com um conjunto de dados distribuídos em dez áreas temáticas (OIT, 2016; PORTAL BRASIL, 2014).

No Quadro 1 apresenta-se os indicadores ou áreas temáticas de trabalho decente lançados pela OIT em 2014:

Quadro 1 - Áreas temáticas do trabalho decente

Indicadores de trabalho decente
1. Oportunidades de emprego
2. Rendimentos adequados e trabalho produtivo
3. Jornada de trabalho decente
4. Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar
5. Trabalho a ser abolido
6. Estabilidade e segurança no trabalho
7. Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
8. Ambiente de trabalho seguro
9. Seguridade social
10. Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Fonte: OIT, 2016.

Existem outras variáveis importantes para avaliação do trabalho decente, relacionadas com saúde, segurança e condições gerais de trabalho, “tanto de trabalhadores terceirizados quanto dos colaboradores internos, impondo uma visão abrangente do trabalhador” (ARIGONY, 2016, p. 37). Na mesma linha, Picanço (2015) acredita que “o conceito de trabalho decente foi adotado pela OIT muito mais na condição de uma agenda para políticas públicas do que para a mensuração de indicadores no mercado de trabalho” (PICANÇO, 2015, p. 575). Assim, “o grau de ‘decência’ do trabalho não pertence à ocupação e sim à relação de trabalho do indivíduo com a empresa e, no caso dos autônomos e empregadores, as decisões tomadas em relação à contribuição ou não à previdência social” (PICANÇO, 2015, p. 576).

Dessa forma a OIT incentiva a criação de uma rede de proteção social, abrangendo não somente a relação de emprego formal, mas também aqueles trabalhadores que não estão vinculados diretamente a uma relação de emprego formalizada, como autônomos e trabalhadores domésticos (BARZOTTO, 2007), remetendo à noção de cidadania e direitos sociais (ROSENFELD; PAULI, 2012).

“Nessa perspectiva, a produtividade passa então a ser buscada de forma articulada com a qualidade de vida no trabalho, que reflete positiva ou negativamente na motivação, satisfação pessoal e compromisso do trabalhador” (ARIGONY, 2016, p. 35).

Destaca-se nesse contexto a *Social Accountability 8000 - SA8000*, como uma norma internacional de avaliação do trabalho decente e responsabilidade social, cujo principal objetivo é garantir os direitos dos trabalhadores. A norma é composta por requisitos que envolvem aspectos relativos ao trabalho infantil, ao trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação, discriminação, práticas disciplinares, horários de trabalho, remuneração justa e sistemas de gestão, na busca da melhoria contínua (SAI, 2016).

A ISO 26000 é outra norma internacional que fornece orientações sobre os princípios da responsabilidade social, os quais estão estritamente ligadas ao conceito de trabalho decente através do seu tema central ‘práticas trabalhistas’: emprego e relações de trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança no trabalho; desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho.

É possível perceber por esta breve explanação teórica que o trabalho decente está bastante atrelado aos conceitos de responsabilidade social e sustentabilidade social, incluindo os principais indicadores voltados para a melhoria das condições de trabalho, saúde, segurança e desenvolvimento humano. “O trabalho decente é condição para a dignidade humana na vida de relações, o que vai muito além da simples atividade laboral” (ARIGONY, 2016, p. 42).

2.2 GÊNERO

Vários são os estudos que tentam explicar a inserção da mulher na sociedade, partindo sempre da história de opressão que elas sofreram e ainda sofrem no que diz respeito ao trabalho, sexo, família, etc. De acordo com Louro (1997), a justificativa para a desigualdade social entre homens e mulheres se recorria à biologia, marcando a naturalidade da diferença entre homens e mulheres, os quais possuíam papéis diferentes a desempenhar.

O termo gênero passou a ser utilizado nos estudos a partir de 1975, os quais tinham como objetivo compreender as formas de distinção que as diferenças sexuais induzem em uma sociedade. Assim, gênero passou a constituir uma entidade moral, política e cultural, ou seja, uma construção ideológica, em contraposição a sexo, que se mantém como uma especificidade biológica (FARBER et al., 2012; OLIVEIRA; KNÖNER, 2005; PRAUN, 2011).

A importância de se falar em gênero atualmente se dá pelo significado de igualdade de direitos e liberdades, oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres

e de homens, no que diz respeito a direitos políticos, econômicos, sociais, familiares e trabalhistas (FARBER et al., 2012; GUEDES; ARAÚJO, 2011; MMA, 2013; PRAUN, 2011). “A não discriminação e a promoção da igualdade constituem princípios fundamentais em que se baseia o trabalho da OIT desde a sua criação em 1919” (OIT, 2007, p. 9).

Algumas transformações profundas foram observadas na construção de papéis de gênero em função do sexo, tradicionalmente baseadas numa concepção diferenciada de homens e mulheres, atribuindo aos homens papéis e responsabilidades, sustento, competitividade e força, e à mulher cuidado da casa e da família e características mais emocionais (ALVES, 2016; FREITAS, 2010). Novos modelos familiares foram surgindo, necessitando de um ajustamento na organização da vida familiar e nas relações sociais de gênero, fundamentados na igualdade de gênero em todas as esferas a sociedade (GUEDES; ARAÚJO, 2011; LAGO et al., 2008; MMA, 2013).

O fato de as tarefas domésticas ainda estarem muito concentradas sob a responsabilidade das mulheres faz com que as mesmas tenham jornadas menores no mercado de trabalho, mais dificuldades de progressão na carreira e trajetórias laborais mais descontinuadas ao longo da vida produtiva, sendo também muitas vezes vítimas de trabalho precário e informal em virtude de assumirem a dupla jornada (ALVES, 2016; FARBER et al., 2012; GUEDES; ARAÚJO, 2011; ONU MULHERES, 2016).

Falar em igualdade de gênero atualmente torna-se, assim, fundamental, ainda mais se nos detivermos no aspecto de que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por um crescimento correspondente da participação dos homens na vida familiar (MMA, 2013, p. 12).

Não há dúvida de que houve progresso nas últimas décadas, graças à luta incansável de ativistas e às leis específicas que foram criadas. No entanto, alguns dos problemas que têm perseguido as mulheres por séculos ainda permanecem (ALVES, 2016; BBC BRASIL, 2016; FARBER et al., 2012).

A conciliação entre vida familiar e atividade laboral constitui um dos maiores desafios atualmente. Buscar formas de combinar a atividade laboral e as tarefas de cuidado não é apenas assunto de negociação entre homens e mulheres, mas também entre o Estado, o mercado e a sociedade na sua totalidade. O fato de as mulheres ganharem muitas vezes menos do que os homens, mesmo trabalhando a mesma quantidade de horas ou mais, possuindo as mesmas ou melhores qualificações e muitas vezes tendo maiores níveis educacionais, reflete a desigualdade de gênero presente em nossa sociedade e a grande discriminação feminina. (ALVES, 2016; GUEDES; ARAÚJO, 2011; MMA, 2013; NOGUEIRA, 2001; PRAUN, 2011; SORJ, 2016).

É necessário assumir uma nova postura e um novo olhar para as perspectivas de gênero nas práticas sociais e nos programas e projetos de desenvolvimento [...], construindo consciência de cidadania, considerando a diversidade da população [...] (DALLER, 2010, p. 8).

Segundo o MMA (2013), para se chegar a um novo modelo de desenvolvimento, todos têm de ser contemplados e terem suas vozes ouvidas. É dentro dessa lógica que se torna importante dar atenção não só à incorporação das mulheres nas práticas existentes, mas também à utilização da perspectiva de gênero para a elaboração de políticas sociais mais justas e equitativas (ALVES, 2016; KABEER, 1988; LISBOA; LUSA, 2010), “[...] pleno emprego e trabalho decente e políticas macroeconômicas baseadas nos direitos humanos” (ALVES, 2016, p. 631).

Através dos debates sobre desenvolvimento desde os anos 1980, organismos internacionais como o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD, o Banco

Mundial e, mais recentemente, o Fórum Econômico Mundial têm buscado avaliar as desigualdades entre homens e mulheres no desenvolvimento, incorporando indicadores de equidade e de empoderamento de gênero, tais como o Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Gênero – IDG, a Medida de Empoderamento de Gênero - MEG e o Índice Global de Desigualdade de Gênero - IGDG. Além dos Relatórios Anuais de Desenvolvimento Humano que desde 1995 incluem o IDG e a MEG em suas tabelas estatísticas, é importante fazer referência ao relatório sobre gênero e desenvolvimento publicado pelo Banco Mundial em 1998, “*Engendering Development*”, que foi amplamente traduzido e disseminado (MMA, 2013).

No Brasil, a igualdade de gênero ganha destaque como um direito fundamental a partir da Constituição Federal de 1988. “Os princípios de dignidade, liberdade, privacidade e igualdade de tratamento perante a lei converteram-se, gradativamente, em legislação complementar e ordinária, contribuindo para reduzir as desigualdades e as discriminações entre homens e mulheres no País” (MMA, 2013, p. 51).

Obviamente, não há como pensar em desenvolvimento em seu sentido mais amplo sem que haja igualdade perante todos os cidadãos. Não há como promover tal desenvolvimento se a igualdade entre gêneros não for antes promovida pela sociedade (MMA, 2013).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A fim de alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa de natureza quantitativa, pois esta traduz em números opiniões e informações para assim classificá-las e analisá-las, envolvendo aplicação de testes estatísticos (COLLIS; HUSSEY, 2005; GIL, 2006).

Em relação aos objetivos, este estudo caracteriza-se como exploratório-descritivo. A pesquisa exploratória, segundo Collis e Hussey (2005) e Vergara (2000) é realizada quando há pouco conhecimento científico acumulado ou sistematizado. Esse tipo de pesquisa busca explorar conceitos, fatos ou ideias (DENCKER, 2000; GIL, 2006), usada nas fases de revisão da literatura e identificação e operacionalização das variáveis. Já a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno (VERGARA, 2000), buscando a observação e registro dos fatos que ocorrem espontaneamente, não havendo interferência do pesquisador (ANDRADE, 1998; YIN, 2011).

O presente estudo foi realizado com colaboradores (homens e mulheres) ativos da sede da COTRISEL em São Sepé/RS, Unidade 01 – Eugênio Simões Pires, totalizando 302 funcionários. A amostra necessária foi composta por 170 colaboradores, com nível de confiança de 95% e erro amostral de 5%, sendo que 176 colaboradores responderam os questionários.

Como procedimento de coleta de dados foi utilizado um levantamento *survey* (MALHOTRA, 2012). Este procedimento foi escolhido por se tratar de coleta de dados primários de indivíduos, envolvendo a interrogação direta de pessoas cujo comportamento é desejável conhecer acerca do problema estudado para, na sequência, mediante análise quantitativa, chegar às conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2006; HAIR et al., 2005).

O instrumento de coleta de dados foi um questionário fechado dividido em dois blocos: um sobre o perfil do respondente e outro com uma escala do tipo *likert*, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) e abrangendo as 10 áreas temáticas de trabalho decente da OIT (2014), subdivididas em 42 afirmativas compostas a partir de definições propostas pela própria OIT e por Arigony (2016).

O conteúdo do questionário teve sua validade pelo método da avaliação de especialistas. Foram utilizados como especialistas dois pesquisadores, um com pesquisas a respeito da temática e outro que pôde avaliar o tipo de escala utilizada. O instrumento de coleta de dados foi aplicado de maneira presencial, no período de 19 a 29 de setembro de 2016.

Os dados foram tabulados em planilha eletrônica e analisados por meio de métodos de estatística descritiva e análise fatorial (HAIR et al., 2005). As análises foram efetuadas com auxílio do *Software Excel 2007* e o *Software Stata 12.0*. Segundo Malhotra (2012), a análise fatorial é um tipo de procedimento destinado essencialmente à redução e ao resumo de dados a um nível mais gerenciável.

Como houve um número irrelevante de dados perdidos, em virtude de observações não assinaladas na escala, optou-se por aproximar os resultados não assinalados da média geral encontrada em cada afirmativa (CORMACK; RIZZO, 2011). Este procedimento foi realizado apenas no Bloco 2 do questionário, a fim de possibilitar a análise fatorial, pois o *Software Stata 12.0* não permite que hajam lacunas na base de dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa, partindo de uma caracterização da empresa estudada – a COTRISEL, na sequência, apresenta-se o perfil geral dos respondentes, além da análise fatorial e das análises e discussões do estudo relativo aos paradigmas de trabalho decente e gênero para os colaboradores da COTRISEL.

4.1 A COTRISEL

A Cooperativa Triticola Sepeense Ltda - COTRISEL foi fundada em 20 de setembro de 1957, nascendo da dificuldade de comercialização que a década de 50 impunha aos agricultores da região central do Rio Grande do Sul. Um pequeno grupo então se uniu buscando uma alternativa para a comercialização de seus produtos. Por se tratar de uma cooperativa de produção agrícola, a COTRISEL foi se adaptando às culturas da região e atua no recebimento, beneficiamento e comercialização de produtos e insumos agropecuários, sendo uma das maiores empresas contribuintes de tributos da região, tendo como principal produto o arroz irrigado.

O logotipo da COTRISEL pode ser visualizado abaixo, na Figura 1:

Figura 1 – Logotipo COTRISEL



Fonte: Site COTRISEL.

Além da produção primária recebida e industrializada nas unidades de São Sepé, São Gabriel, Vila Nova do Sul, Formigueiro, Restinga Sêca e São Pedro do Sul, a COTRISEL fornece a seus quase 5.000 associados (Quadro 2) e à comunidade um departamento de assistência técnica completo, assistência veterinária e financiamentos, além de supermercados, mercados agropecuários e posto de combustíveis. A empresa conta ainda com mais de 900 colaboradores, distribuídos entre as unidades.

Quadro 2 – Composição do quadro social

EXTRATIFICAÇÃO DO QUADRO SOCIAL 31/12/2015		
CLASSIFICAÇÃO	Nº ASSOCIADOS	PROCENTAGEM

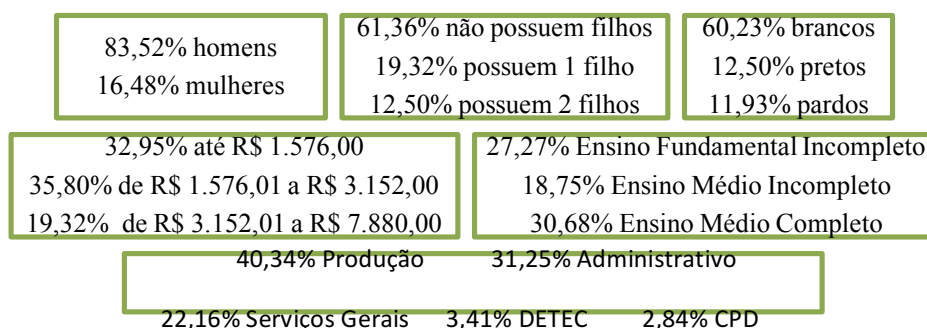
Mini	2.416	49,25%
Pequeno	1.816	37,02%
Médio	543	11,06%
Demais	131	2,67%
Total	4.906	100%

Fonte: Site COTRISEL.

4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES

Na Figura 2 a seguir é possível observar algumas questões relativas ao perfil dos respondentes, como gênero, número de filhos, cor, faixa de renda familiar, grau de escolaridade e setor a que pertencem dentro da Unidade 01 de São Sepé/RS.

Figura 2 – Perfil dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Figura 2 percebe-se a predominância de pessoas do gênero masculino na Unidade, além de baixos graus de instrução dos colaboradores em geral e rendas familiares menores, o que pode sugerir alguma desconformidade com os critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT em 2014. É visível a desigualdade entre os gêneros no que diz respeito às oportunidades de trabalho, exceto no setor administrativo, onde a proporção entre mulheres e homens é equivalente, os quais possuem maiores graus de instrução e faixas de renda familiar um pouco mais elevadas. Convém clarificar que este é um delineamento superficial e simples. Posteriormente as informações sobre gênero e sobre os setores serão analisadas com maior profundidade.

4.3 ANÁLISE FATORIAL

Nesta seção apresenta-se o modelo fatorial e seus diversos passos de análise, utilizado principalmente para reduzir e resumir os dados. A amostra é adequada para a realização da análise fatorial, pois seu valor no teste KMO é de 0,8969, sendo que o valor mínimo indicado é 0,7, indicando que a análise fatorial é apropriada (MALHOTRA, 2012).

O método de análise fatorial escolhido foi o de análise dos componentes principais, o qual leva em conta a variância total dos dados. Tal método é recomendado quando a preocupação maior é determinar o número mínimo de fatores que respondem pela máxima variância nos dados (MALHOTRA, 2012).

Realizada a análise fatorial, nove fatores foram considerados importantes para construir o modelo de trabalho decente para a COTRISEL, pois possuem *engevalue* (ou autovalor) superior a um, o que representa a variância total explicada por fator. Porém, o modelo ainda precisou ser rotacionado, a fim de facilitar a interpretação. A rotação não afeta a porcentagem

explicada da variância total, apenas redistribuí-as. Diferentes métodos de rotação podem resultar na identificação de diferentes fatores (MALHOTRA, 2012). Neste caso, utilizou-se o procedimento *varimax*.

Após a rotação dos fatores, cada variável X faz parte de um único fator (levando-se em conta as cargas fatoriais). Assim, cada fator foi renomeado, de acordo com suas características específicas e composição, o que pode ser observado de maneira mais sistematizada no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3 – Principais fatores e sua composição

(continua)

FATORES	VARIÁVEIS INCLUÍDAS NO FATOR	C. F.
1 Direitos fundamentais	X3.1 Minha jornada de trabalho diária/semanal é adequada;	0,5056
	X7.1 Não sou discriminado(a) dentro da minha empresa ou setor;	0,4898
	X7.3 As mulheres sempre são respeitadas na minha empresa;	0,6819
	X7.4 Acredito que na minha empresa as mulheres não tem nenhum prejuízo de oportunidades a partir do gozo da licença maternidade;	0,6728
	X8.2 Quando necessário, sempre tenho acesso aos devidos equipamentos de segurança que devo usar nos setores da minha empresa;	0,6247
	X8.3 Os trabalhadores da minha empresa sempre recebem treinamentos de diversos tipos para garantir sua segurança;	0,7359
	X9.1 Acredito que, quando necessário, terei acesso a todos os direitos garantidos pela previdência social;	0,6678
	X9.2 Acredito que a concessão de licenças maternidade ou paternidade não interferem nas condições de promoção dos trabalhadores dentro da minha empresa;	0,5067
	X9.3 Acredito que auxílios doença e acidentes sempre são concedidos quando necessário a todos os trabalhadores da empresa;	0,6322
	X9.4 Sei que, nos casos cabíveis, com certeza receberei auxílio desemprego.	0,7126
2 Incentivos adequados	X1.4 Percebo incentivos da minha empresa em prol da formação e desenvolvimento dos seus trabalhadores;	0,6702
	X2.1 Considero meu salário adequado e justo;	0,7071
	X2.2 Recebo corretamente minhas horas extras;	0,4869
	X2.3 Me sinto gratificado pelas atividades que realizo;	0,6599
	X2.4 Na empresa, sou reconhecido(a) e valorizado(a) pelas atividades que desempenho;	0,7149
	X3.2 Minha jornada de trabalho é devidamente remunerada;	0,4527
X8.4 Meu emprego não tem incidência de formas de trabalho precário e inseguro.	0,4860	
3 Segurança e cuidados	X1.2 Acredito que não há discriminação na seleção de trabalhadores na minha empresa;	0,4768
	X4.3 Há um cuidado da minha empresa com as necessidades peculiares da mulher;	0,5679
	X5.1 Nunca realizo atividades que deveriam ser abolidas;	0,5084
	X5.2 No meu setor, as atividades realizadas possuem riscos pequenos ou nulos, não havendo motivos para serem abolidas;	0,4173
	X5.3 Segurança e boas práticas estão em primeiro lugar na minha empresa, não sendo necessário abolir tarefas em função do risco;	0,6498
	X8.1 Considero ótima a situação predial do local onde trabalho.	0,6030

Quadro 3 – Principais fatores e sua composição

(conclusão)

FATORES	VARIÁVEIS INCLUÍDAS NO FATOR	C. F.
4 Trabalho, vida pessoal e familiar	X4.1 Considero fácil cumprir a dupla jornada;	0,4036
	X4.2 Acredito que a mulher nunca tem uma carga de responsabilidades maior que o homem e jamais é mais sacrificada para conciliar vida pessoal e familiar com trabalho;	0,8361
	X4.5 Nunca tenho prejuízo pessoal e familiar devido à jornada de trabalho excessiva;	0,5861
		0,4976

	X8.5 Acredito que os riscos do trabalho são sempre iguais para homens e mulheres.	
5 Estabilidade	X6.1 Me sinto estável trabalhando nesta empresa; X6.2 Não tenho medo de perder meu emprego; X6.3 Creio que a estabilidade no emprego é igual para homens e mulheres.	0,5316 0,7783 0,5649
6 Igualdade de oportunidades	X7.2 Percebo que tenho muitas oportunidades dentro da empresa ou setor que eu trabalho; X7.5 Acredito que as mulheres não possuem nenhuma limitação às práticas de algumas atividades no meu setor de atuação; X7.6 No meu setor de atuação as oportunidades de trabalho e promoções na carreira são iguais para homens e mulheres.	0,5419 0,4699 0,7956
7 Representação sindical	X10.1 Sou representado de forma adequada pelos sindicatos; X10.3 Tenho voz externa com as representações sindicais.	0,8620 0,7750
8 Jornada de trabalho	X3.3 As jornadas de trabalho para homens e mulheres são equivalentes no meu setor.	0,5912
9 Oportunidades de emprego	X1.1 Nos dias de hoje as oportunidades de emprego na minha empresa são maiores do que em épocas anteriores.	0,6169

Fonte: Baseado na saída do *Software Stata*.

Para análise de confiabilidade do modelo proposto foi utilizado o método da consistência interna, “o qual estabelece o grau no qual os itens da pesquisa estão referindo-se a um mesmo fator, ou seja, a confiabilidade para qual um grupo de itens do questionário está medindo a dimensão a que se propõe” (CORMACK; RIZZO, 2011, p. 5).

Os *Alfa de Cronbach* para os Fatores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 são, respectivamente: 0,9086; 0,8344; 0,7668; 0,7; 0,6675; 0,6782 e 0,7517. Não foi possível calcular o *Alfa de Cronbach* para os Fatores 8 e 9, pois estes possuem apenas uma variável em sua composição.

O *Alfa de Cronbach* pode variar de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 0 significa total ausência de consistência entre os itens, enquanto 1 demonstra presença de total de consistência interna. A grande maioria dos autores utiliza como limite de aceitação do *Alfa de Cronbach* o valor de 0,70, porém, recomenda-se um limite menor de 0,60, quando se utiliza instrumentos novos (CORMACK; RIZZO, 2011).

Em praticamente todos os fatores o *Alfa de Cronbach* é superior aos limites (0,7) para o fator ser considerado confiável e válido. Apenas nos Fatores 5 e 6 os valores ficam um pouco mais abaixo, porém, mesmo assim, alcançam um valor bem próximo do aceitável. Deve-se também levar em consideração o fato desta ser uma análise de um novo instrumento de pesquisa.

Conclui-se, com a análise fatorial, de uma maneira geral, que a amostra é adequada no teste KMO, o modelo é formado por 9 Fatores e, calculando os *Alfas de Cronbach*, todos os fatores parecem ser significativos para o modelo.

4.4 PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO

Como principais resultados do estudo, nota-se de maneira explícita a forte presença masculina na organização. A distribuição igualitária entre os gêneros só ocorre no setor administrativo, o qual também se destaca por ser o que apresenta colaboradores com maiores graus de instrução, desde ensino médio completo a pós-graduação completa, o que reflete claramente nas faixas de renda familiar superiores aos demais setores.

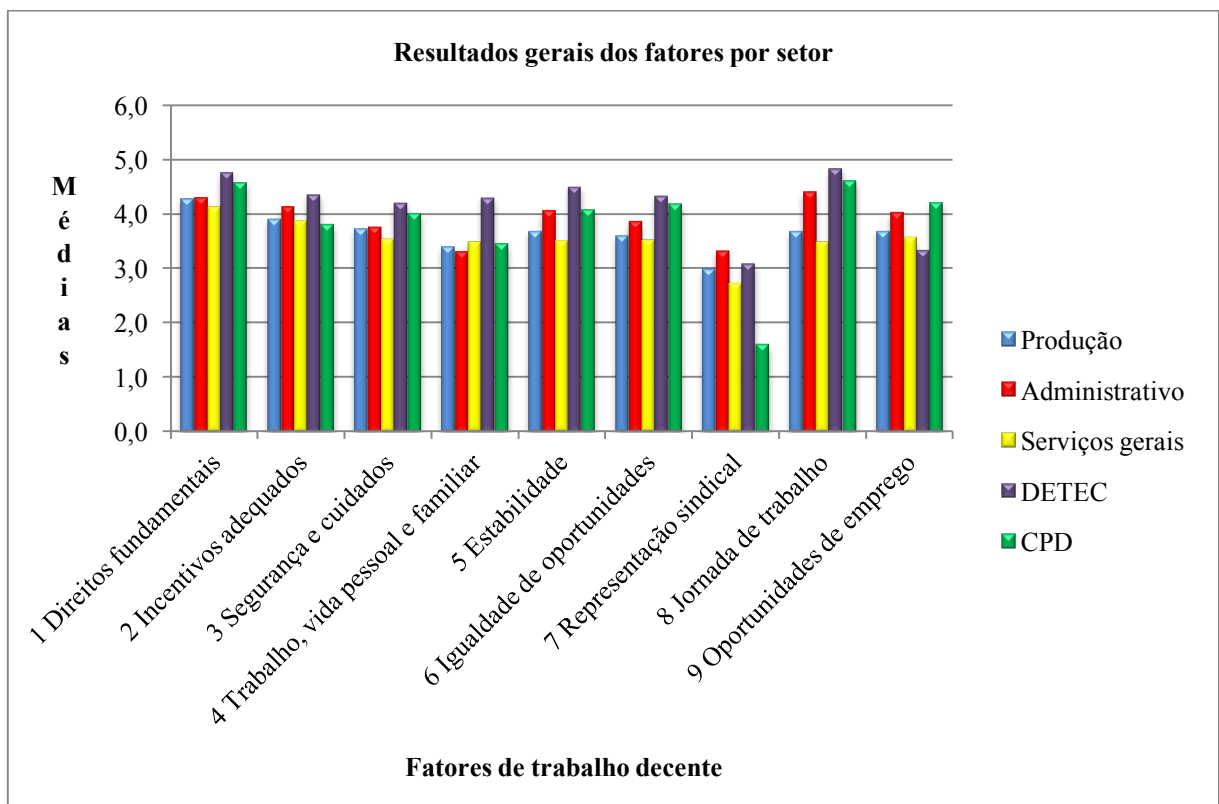
O significado de igualdade de direitos e liberdades, oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, no que diz respeito a direitos políticos, econômicos, sociais, familiares e trabalhistas são o que tornam importantes as discussões sobre gênero nos dias atuais (FARBER et al., 2012; GUEDES; ARAÚJO, 2011; MMA, 2013; PRAUN, 2011).

Também, a idade dos respondentes apresenta uma peculiaridade no setor administrativo, em virtude da grande presença de colaboradores em idade escolar, representados pelos aprendizes cooperativos. Desta forma, a COTRISEL consegue gerar sua responsabilidade social na comunidade na qual está inserida.

Os demais setores - produção, serviços gerais, DETEC e CPD - são marcados fortemente pela presença masculina, os quais se caracterizam por vezes como setores mais operacionais e que muitas vezes exigem um esforço físico maior por parte dos colaboradores, inclusive com trabalhos que possuem maiores riscos.

A síntese dos fatores de trabalho decente encontrados após a realização da análise fatorial podem ser observada a seguir, na Figura 3, onde apresentam-se as variações por setor em cada fator estudado.

Figura 3 – Síntese das médias dos fatores de trabalho decente



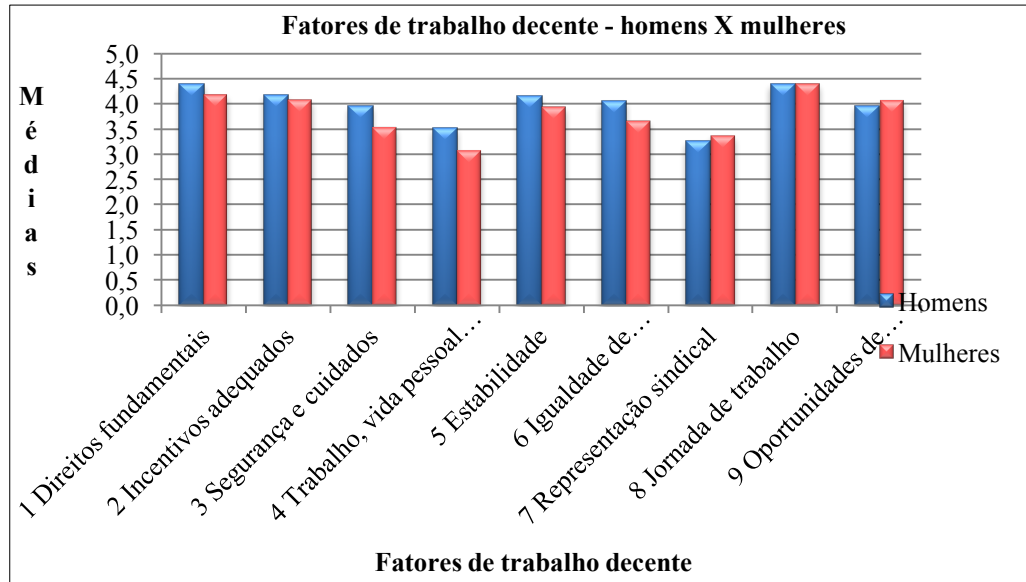
Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados demonstram que na maioria dos setores a COTRISEL atende os paradigmas de trabalho decente estabelecidos pela OIT, com algumas variações entre os setores. Com um esforço conjunto entre organização e colaboradores é possível avançar ainda mais no sentido de construir um trabalho mais próximo do decente, tanto para os homens como para as mulheres.

Deve-se olhar com mais atenção para o fator 7, representação sindical, pois é o fator que mais está longe de alcançar um valor adequado em todos os setores estudados. Além disso, o fortalecimento do diálogo social tripartite é um dos 4 objetivos básicos para alcançar o trabalho decente (OIT, 2016). O fator 4 também apresentou médias um pouco inferiores, necessitando de um olhar mais cuidadoso.

Como apenas o setor administrativo possui presença significativa feminina, cerca de 50% dos respondentes deste setor, foi possível comparar as respostas de homens e mulheres, como observado na Figura 4:

Figura 4 – Fatores de trabalho decente – setor administrativo



Fonte: Dados da pesquisa.

Um fato que pode ser claramente observado na Figura 4 é que em praticamente todos os fatores de trabalho decente as mulheres tem percepções quase iguais ou piores do que os homens no setor analisado. Tal resultado deve-se a diversos motivos, já observados na seção de revisão de literatura. Não há dúvidas de que as mulheres conquistaram muitos direitos, mas ainda estamos longe de chegar a um patamar de igualdade de gênero na sociedade. Existe um hiato que deve ser suprido para que se possa atender plenamente os critérios de trabalho decente definidos pela OIT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, mostra-se necessário retomar o objetivo inicialmente proposto, agora com as evidências e resultados colhidos por meio da pesquisa quantitativa realizada com colaboradores da sede da COTRISEL.

A Cooperativa Tríticola Sepeense Ltda é uma organização cinquentenária localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul, com sede em São Sepé. Trata-se de uma cooperativa de produção agrícola, que tem como carro chefe o arroz irrigado.

A empresa conta com unidades em 5 municípios além da sede: Vila Nova do Sul, Formigueiro, Restinga Sêca, São Pedro do Sul e São Gabriel. Ao todo são mais de 900 colaboradores e quase 5000 associados.

A situação encontrada durante o estudo na COTRISEL demonstra uma adequação aos termos gerais do trabalho decente, havendo, todavia, que evoluir em busca de melhores condições. Os principais pontos de fragilidade são o diálogo social (representação sindical) e a conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar.

A mulher ganha oportunidade marcante apenas no setor administrativo. Os demais setores são notoriamente masculinos, o que evidencia a perspectiva cultural alicerçada na condição física de maior fragilidade do sexo feminino. Assim, surgem algumas evidências de

limitação às oportunidades da mulher, verificados quando da análise dos setores através dos parâmetros do trabalho decente da OIT e gênero, temas centrais deste estudo, os quais primam pela liberdade, igualdade, equidade e dignidade nas relações trabalhistas e na sociedade como um todo.

Este estudo trouxe importantes resultados no sentido de transformar achados empíricos das realidades vivenciadas pelos colaboradores em evidências científicas aptas a auxiliar a compreensão do trabalho de homens e mulheres da sede da COTRISEL, revelando um ambiente com alguns obstáculos para o exercício de um trabalho considerado decente para mulheres e homens.

O estudo trouxe ainda evidências relevantes sobre um tema bastante atual e potencializando a possibilidade de serem realizados novos estudos com vistas a alargar a compreensão sobre a temática e contribuir para estratégias de gestão mais focadas na sustentabilidade pelo viés da responsabilidade social, visando o bem estar de todos os colaboradores.

O estudo pode subsidiar a COTRISEL no sentido de reavaliar e aprimorar seu ambiente de trabalho para o atendimento de critérios mais próximos do decente em alguns vetores para seus colaboradores, refletindo em práticas de responsabilidade social com ganhos internos e externos ao ambiente de trabalho da organização.

Pode-se sugerir para estudos futuros o alargamento da base de pesquisa, incluindo a dimensão qualitativa. Sugere-se também a realização da pesquisa nas demais unidades da empresa, além de comparativos, por exemplo, entre gestores e demais colaboradores ou, ainda, por diversas outras informações de perfil e suas relações com a percepção de trabalho decente e igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, mai./ago. 2016.
- ALVESSON, M.; BILLING, I. D. **Understanding gender in organizations**. London: Sage, 1997.
- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar./abr. 2012.
- ARIGONY, M. M. **Trabalho decente das mulheres na Polícia Civil do estado do Rio Grande do Sul**. 2016. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria – RS, 2016.
- BARZOTTO, L. C. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BBC BRASIL. **Direitos das mulheres: como alcançar a igualdade de gênero?** Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/03/160308_gch_dia_internacional_das_mulheres_direitos_lgb. Acesso em 11 de out. 2016.
- BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador?: In: XXIV ENCONTRO DA ANPAD, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Anpad, 2000.

- BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa Nacional de Trabalho Decente**. 2015. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/mais-informacoes/trabalho-decente/programa-nacional-de-trabalho-decente>. Acesso em 2 de set. 2016.
- BUENO, F. S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COOPERATIVA TRITÍCOLA SEPEENSE LTDA. Disponível em: <http://www.cotrisel.com/>. Acesso em 23 de set. 2016.
- CORMACK, A. M.; RIZZO, J. C. Construção e validação de um instrumento de pesquisa: um estudo de caso em uma rede de empresas da cadeia produtiva de petróleo e gás. In: XXI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2011, Belo Horizonte, **Anais...** Belo Horizonte/MG: ENEGEP 2011.
- COSTA, M. et al. Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 21, n. 4, p. 217-222. 2007.
- DALLER, V. L. O. **O empoderamento da mulher e a igualdade de gênero**: coopergênero uma política pública de cooperativismo. In: I ENCONTRO BRASILEIRO DE PESQUISADORES EM COOPERATIVISMO - EBPC. Brasília. 2010.
- DENCKER, A. F. M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- FARBER, S. G.; VERDINELLI, M. A.; RAMEZANALI, M. A universidade está contribuindo para a igualdade de gênero? Um olhar sobre a percepção dos docentes de pós-graduação. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**, v. 5, n. 4, p. 116-140, 2012.
- FREITAS, R. C. M. A construção de uma agenda para as questões de gênero, desastres socioambientais e desenvolvimento. **Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, p. 889-899, 2010.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr., 2007.
- GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de gênero, família e trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. **Revista Gênero**, v. 12, n. 1, p. 61-79, 2011.
- HAIR, J. F. Jr. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **ISO 26000**. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 27 de ago. 2016.
- INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Indicadores de trabalho decente**. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho_decente. Acesso em 21 de ago. 2016.
- KABEER, N. **Realidades trastocadas, las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo**. México: Paidós/UNAM. 1988.
- LAGO, M. C. S. et al. **Gênero e pesquisa em psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- LISBOA, T. K.; LUSA, M. G. Desenvolvimento sustentável com perspectiva de gênero – Brasil, México e Cuba: mulheres protagonistas no meio rural. **Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, p. 871-887. 2010.
- LOURO, G. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

- MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Igualdade de gênero e desenvolvimento sustentável.** Ambiente virtual de aprendizagem, 2013.
- NOGUEIRA, C. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero:** feminismo e perspectivas críticas na psicologia social. Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.
- OLIVEIRA, A. S.; KNÖNER, S. F. **A construção do conceito de gênero:** uma reflexão sob o prisma da psicologia. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia). Universidade Regional de Blumenau, Blumenau - SC, 2005.
- ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres.** Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf. Acesso em 11 de out. 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-no-brasil>. Acesso em 18 de ago. 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero.** 2 ed. Portugal: OIT, 2007.
- PEREIRA, A; FREIRE, L; LAGANA, L. **Cooperativas:** mudanças, oportunidades e desafios. 1 ed. Brasília: OIT, 2001.
- PICANÇO, F. S. Juventude e trabalho decente no Brasil – uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 569-590, set./dez. 2015.
- PIOVESAN, F; IKAWA, D. A violência doméstica contra a mulher e a proteção dos direitos humanos. Procuradoria Geral do Estado. Grupo de Trabalho de Direitos Humanos. **Direitos humanos no cotidiano jurídico.** São Paulo, 2004.
- PRAUN, A. G. Sexualidade, gênero e suas relações de poder. **Revista Húmus**, n. 1, p. 55-65, jan./fev./mar./abr. 2011.
- ROSENFELD, C. L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 247-268. 2011.
- ROSENFELD, C. L.; PAULI, J. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 319-329, mai./ago. 2012.
- SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/index.cfm>? Acesso em 1 de set. 2016.
- SORJ, B. Economia, direitos humanos e igualdade de gênero: uma nova agenda? **Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 587-588, mai./ago. 2016.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 2000.