

## ODS 8 – Trabalho Decente e Sustentabilidade: o caso de uma autarquia no RS

**MARCELO MENDES ARIGONY**

UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

**LUCIA REJANE DA ROSA GAMA MADRUGA**

**LUCAS VEIGA ÁVILA**

**MARCELI ADRIANE SCHVARTZ**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

### **Introdução**

O reconhecimento da importância do trabalho e do trabalhador, em contexto moderno e ampliado de sustentabilidade e responsabilidade social por parte das mais diversas organizações, levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a construir o conceito central deste estudo, que pretende fomentar a prática laborativa em condições de dignidade para o trabalhador e seu núcleo familiar. Ainda, considerada a relevância da temática na contemporaneidade, o trabalho decente da OIT foi incluído entre os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Este estudo tem como objetivo, estudar o ambiente de trabalho nas organizações policiais, pela ótica da OIT, a partir da visão dos trabalhadores e gestores, analisando a percepção de trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul (RS) quanto aos indicadores do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Definindo-se como problema central: existe convergência entre a percepção do contexto do trabalho policial, pelos policiais civis do RS, Brasil, e os indicadores que perfazem o conceito de trabalho decente da OIT?

### **Fundamentação Teórica**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) firmou-se como agência multilateral afiliada à ONU, especializada em questões sobre trabalho, tendo por missão promover oportunidades com vista ao trabalho digno e produtivo, encerrando conceitualmente um paradigma laboral criado em 1999 sob a denominação trabalho decente, hoje perfeitamente alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. O trabalho decente da OIT encontra-se subjacente, no âmbito dos ODM, mais especificamente nos indicadores de número 1, 3, 7 e 8.

### **Metodologia**

O estudo partiu de uma Revisão teórica (bibliográfica e bibliométrica) sobre o Trabalho Decente, Sustentabilidade e Polícia Civil, com objetivo de dar suporte as discussões e o desenvolvimento do instrumento quantitativo para aplicação da pesquisa. Para classificar cada uma das temáticas do estudo, foi utilizada uma técnica de padronização de escalas propostas por Lopes (2018, p. 18). Essa padronização transforma os dados dispostos em escala ordinal em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta).

### **Análise dos Resultados**

A pesquisa quantitativa, aplicada online, obteve 706 participantes e buscou investigar as circunstâncias do trabalho policial e seus reflexos na vida do trabalhador, partindo-se da visão de gestores na temática. A análise dos resultados foi aplicada uma análise descritiva simples e multivariada. As discussões, centraram-se a partir dos dez indicadores do Trabalho Decente da OIT, bem como por questões referentes ao contexto histórico e de desenvolvimento da organização, dentro das áreas temáticas da OIT.

### **Conclusão**

Quanto aos indicadores que perfazem o construto decent work, pode-se concluir com a percepção de que há adequação do trabalho policial, com atendimento na maioria dos critérios pesquisados. Como destaque positivo, pode-se apontar à análise quantitativa, que demonstra oportunidades de emprego e rendimentos adequados e trabalho produtivo, os quais foram avaliados na grande maioria de forma positiva pelos policiais civis.

### **Referências Bibliográficas**

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE. Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. Brasília. 2006. OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang-pt/index.htm>. Acesso em 20/10/2021. ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Sobre a Rio+20. 2015. Disponível em [http://www.rio20.gov.br/sobre\\_a\\_rio\\_mais\\_20.html#:~:text=O%20objetivo%20da%20Confer%C3%Aancia%20](http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html#:~:text=O%20objetivo%20da%20Confer%C3%Aancia%20)

### **Palavras Chave**

Organização Internacional do Trabalho, Trabalho Decente, Atividade de Polícia

### **Agradecimento a órgão de fomento**

Agradecimento à CAPES, CNPq e à Fapergs.

## ODS 8 – Trabalho Decente e Sustentabilidade: o caso de uma autarquia no RS

### 1. INTRODUÇÃO

O reconhecimento da importância do trabalho e do trabalhador, em contexto moderno e ampliado de sustentabilidade e responsabilidade social por parte das mais diversas organizações, levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a construir o conceito central deste estudo, que pretende fomentar a prática laborativa em condições de dignidade para o trabalhador e seu núcleo familiar, adequadas ao atual estágio civilizatório.

Atenta à sua missão essencial, e preocupada com essas questões, a OIT vem há muito discutindo e elaborando a temática deste estudo, e passou a uma postura mais ativa em 1998 e 1999, quando estabeleceu o conceito *decent work*, que, em tradução livre, significa um trabalho decente, o qual reúne diversos indicadores a serem considerados para se garantir um patamar mínimo de dignidade no trabalho, com repercussão na vida pessoal e familiar do trabalhador.

A OIT vem assim protagonizando ações estratégicas com vista ao progresso social sustentável. Nesse ponto, definiu critérios que traduzem um paradigma de trabalho que deve ser observado e promovido pelos países-membros da Organização, como estratégia para garantia de um piso de direitos fundamentais: igualdade de oportunidades, erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática e geração de mais e melhores empregos (ONU, 2015).

Ainda, considerada a relevância da temática na contemporaneidade, o trabalho decente da OIT foi incluído entre os oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que foram estipulados pelos países-membros da ONU no ano 2000, e entre os 17 (dezessete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos no ano de 2015, os quais traduzem a tônica da prioridade nas políticas públicas internacionais pretendidas até 2030 (ONU, 2015).

Em nítido avanço, os ODS consagram um espectro ampliado da pretensão dos ODM, englobando outras necessidades básicas e complementares, e visando não só erradicar a pobreza, mas proteger o planeta e garantir que as pessoas alcancem paz e prosperidade. Dentre essas ambições mundiais está inserido o trabalho decente – elencado como ODS número 8 – que pretende "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos" (ONU, 2015).

Quanto ao trabalho dos servidores e das organizações policiais, deve-se destacar que as polícias fazem parte de um grande sistema de segurança pública, o qual, por sua vez, situa-se no âmbito de políticas públicas de segurança que vêm delineadas a partir da Ordem Constitucional até as leis ordinárias, decretos e regulamentos. O atual contexto em que os policiais estão inseridos, quanto à sua atividade laborativa e aos reflexos em suas vidas pessoais, desperta especial interesse na contemporaneidade, quando a sociedade vem sendo afetada por grandes mudanças, inclusive decorrentes das novas relações advindas da sociedade da informação, que praticamente redefinem o paradigma de relações sociais.

Deve-se destacar que o trabalho humano foi muito impactado em todas as fases do desenvolvimento, podendo ser traçado um panorama histórico em que se observam alguns marcos temporais na evolução do seu conteúdo e do seu conceito. A dignidade ganhou alto relevo no Brasil após a Constituição Federal (CF) de 1988, que colocou o indivíduo como centro, razão e fim, a partir de princípios constitucionais com grande densidade normativa, entre os quais despontam a igualdade e a cidadania, ao lado do valor social do trabalho, da livre iniciativa e da erradicação da pobreza, tudo para garantir desenvolvimento e construir uma sociedade justa, livre e solidária, com vista à paz e ao bem comum (BRASIL, 1988).

O amadurecido conceito de sustentabilidade, por seu turno, enaltece a vida e o meio ambiente, consideradas todas as suas relações – sejam políticas, econômicas, jurídicas, sociais,

entre outras dimensões – que precisam ser necessariamente articuladas de acordo com as peculiaridades do caso que se pretende analisar. Nesse passo, o trabalho e o trabalhador encontram-se abrangidos por esse moderno conceito de sustentabilidade, mais especificamente na vertente social, que trata da responsabilidade das organizações com os seus colaboradores.

## **2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

Definindo-se como problema central: existe convergência entre a percepção do contexto do trabalho policial, pelos policiais civis do RS, Brasil, e os indicadores que perfazem o conceito de trabalho decente da OIT?

Este estudo tem como objetivo, estudar o ambiente de trabalho nas organizações policiais, pela ótica da OIT, a partir da visão dos trabalhadores e gestores, analisando a percepção de trabalho dos policiais civis do Estado do Rio Grande do Sul (RS) quanto aos indicadores do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

## **3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **3.1 Organização Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve origem como afiliada à Organização das Nações Unidas ao final da Segunda Grande Guerra, no corpo do Tratado de Versalhes (BELTRAMELLI NETO; VOLTANI, 2019), derivado da conferência de Paz que selou o armistício em 1919, vindo em seguida a se tornar a pioneira dentre as Agências Especializadas da ONU, no ano de 1946. Observa-se que, não obstante a origem comum, a OIT tem atualmente personalidade jurídica própria, distinta da Sociedade das Nações, o que lhe garante parcela de autonomia.

A OIT é uma agência com estrutura tripartite formada por representação de trabalhadores, empregadores e Governos, que reúne 187 Estados-Membros, em torno da consagração de estratégias e ações voltada à promoção de trabalho digno para homens e mulheres, com vista ao desenvolvimento sustentável, considerado em sua acepção ampliada.

A Organização foi criada por haver reconhecimento da necessidade de se proteger o trabalho e o trabalhador, visando promover justiça social. Nesse mesmo contexto de promoção de direitos e oportunidades aos homens e mulheres, merece destacar que a OIT nasceu também sob o amparo da Liga das Nações ou Sociedade das Nações (1919), criada no seio do Tratado de Versalhes, possuindo organização bastante semelhante à da atual ONU, contando com um Secretariado, uma Assembleia Geral e um Conselho Executivo.

Para Beltramelli Neto e Voltani (2019), a Conferência Internacional do Trabalho funciona como parlamento mundial do Trabalho, com representantes de organizações patronais, obreiras e governos dos Estados-membros que se reúnem pelo menos uma vez por ano em Genebra para tratar de assuntos pertinentes ao âmbito do trabalho a nível nacional e global.

Destaca-se que o cenário que antecedeu a criação de tal Organização era de grande exploração de trabalhadores assalariados e de alienação da mão de obra com relação aos seus meios de produção, tudo em virtude da Revolução Industrial. Isso porque, conforme sustentado por Alvarenga (2008), a revolução industrial aumentou o poder e a riqueza dos burgueses, porém para os operários, aumentou as desigualdades, o desemprego e a alienação aos meios de produção. Além disso, Süssekind (2000, p. 85) destaca eventos anteriores à Constituição da OIT de 1919, que denotam o movimento da comunidade internacional com vista ao trabalhador e ao trabalho digno:

Quadro 1 – Principais eventos internacionais sobre trabalho

Ano	Evento
1890	Primeira Conferência Internacional do Trabalho – Berlim
1897	Organização Cristã do Trabalho – Zurique
1897	Criação da Comissão para Organizar um Organismo Internacional do Trabalho – Bruxelas
1900	Congresso de Paris – Fundação Internacional para Proteção dos Trabalhadores
1901	Criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores – Brasileira
1915	Congresso da Filadélfia
1916	Recomendação para criação do Tratado de Paz – Inglaterra
1918	Requerimento para participação dos trabalhadores na Conferência da Paz – abril de 1919

Fonte: elaborado pelos autores (2022).

A Constituição da OIT reuniu ideais que já embasavam a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores (OIT, 2007), a qual havia sido fundada em Basiléia no ano de 1901. Ademais, a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), publicada pelo Papa Leão XIII, expôs quais os princípios e fundamentos que deveriam ser aplicados em relação ao Estado, aos trabalhadores, às classes e à propriedade, fazendo expressa referência às obrigações de patrões e empregados e à dignidade no trabalho, que é o núcleo do *decent work*.

A OIT firmou-se como agência multilateral afiliada à ONU, especializada em questões sobre trabalho, tendo por missão promover oportunidades com vista ao trabalho digno e produtivo, encerrando conceitualmente um paradigma laboral criado em 1999 sob a denominação trabalho decente, hoje perfeitamente alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Em âmbito brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho assumiu seus contornos a partir de 1950. A partir dessa integração, todas as convenções internacionais e tratados ratificados pelo Brasil integraram a legislação interna, com status de lei federal, a exceção das normas que tratam de direitos humanos, que possuem status de emenda constitucional.

### 3.2 Decent Work

Azevedo Neto (2015) destaca que, não obstante as diversas concepções e interpretações possíveis para a palavra trabalho, frente às peculiaridades das mais diversas línguas e culturas, não pode ser negada uma evolução universal do conceito que, na contemporaneidade, não representa mais fardo, castigo e encargo, sendo agora visto como fonte de libertação, fator de cultura e dignidade humana.

Progredindo ao conceito de trabalho decente, reitera-se, que a OIT reúne sob esse conceito critérios do direito fundamental no trabalho, procurando sintetizar a missão histórica da Organização, no sentido de proporcionar um patamar de trabalho digno, com oportunidade para o desempenho de labor produtivo e de qualidade, com liberdade, equidade e segurança, adequado ao atual estágio civilizatório.

Dessa forma, o conceito *decente work* revela os quatro objetivos estratégicos da OIT:

- 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);

- Promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- Ampliação da proteção social;
- Fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021c).

A seguir são apresentadas áreas temáticas dos indicadores de trabalho decente da OIT.

Quadro 2 – Áreas Temáticas dos indicadores de trabalho decente

Oportunidades de emprego
Rendimentos adequados e trabalho produtivo
Jornada de Trabalho Decente
Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar
Trabalho a ser abolido
Estabilidade e segurança no trabalho
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
Ambiente de trabalho seguro
Seguridade social
Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Fonte: OIT (2008).

Deve-se destacar que a OIT define o trabalho decente como "aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada, e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana" (OIT, 2021). Observa-se que os elementos desse conceito estão ligados ao vetor que o encerra e reforça: a dignidade humana.

É necessário reforçar que o direito fundamental ao trabalho é base do modelo *decent work*, paradigma em torno do qual gravitam e se entremeiam seus principais elementos, quais sejam a proteção, diálogo social e o emprego de qualidade para todos. E tudo visa à garantia de um patamar mínimo de dignidade laboral, como instrumento para erradicação da pobreza, progresso econômico e desenvolvimento social.

Verifica-se de plano que o conceito de trabalho da OIT encontra-se alinhado com a visão ampla e moderna de sustentabilidade, quando preconiza que o atendimento aos critérios do trabalho decente são condição fundamental para a redução das desigualdades sociais, a superação da pobreza, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2020).

### 3.3 Agenda Nacional do Trabalho Decente

A Agenda do Trabalho Decente da OIT objetiva conquistar melhores condições econômicas e de trabalho a todos os trabalhadores, empregadores e governos, sob uma perspectiva de paz, prosperidade e progresso. Essa agenda possui quatro objetivos estratégicos: definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; e fortalecer o tripartismo e o diálogo social (OIT, 2021a).

O Brasil deu início ao processo de construção da Agenda Nacional, em junho de 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento entre a Presidência da República e o diretor-geral da OIT, prevendo um programa de cooperação para o desenvolvimento da Agenda do Trabalho Decente no Brasil, com base em quatro pontos, em consonância com os princípios que regem a OIT: geração de empregos, micro finanças e capacitação de recursos humanos; viabilização do sistema de seguridade social; fortalecimento da coparticipação e do diálogo social; e combate ao trabalho infantil e à exploração sexual e comercial de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006).

Observa-se que o Brasil passou a considerar a temática constante da Agenda como prioridade política no âmbito do trabalho, seguindo-se com a formulação de agendas subnacionais e um Plano Nacional de Trabalho Decente (MTE, 2010).

Retomando o trabalho na visão da OIT, verifica-se que o reconhecimento da necessidade de um patamar mínimo de dignidade laboral levou o trabalho decente a figurar como Objetivo de Desenvolvimento do Milênio, firmado no documento final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável – Rio+20. (BRASIL, 2012).

A Rio 92, Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, reuniu mais de 100 chefes de Estado, para discutir o desenvolvimento por uma perspectiva baseada no Relatório Brundtland – direito ao desenvolvimento presente sem comprometer as futuras gerações. Da conferência, surgiu a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e a adoção da Agenda 21, que é vista como “primeira carta de intenções para promover, em escala planetária, um novo padrão de desenvolvimento para o século XXI” (Movimento ODS, 2020).

Após a denominada Década de Conferências e Encontros da ONU (FUNAG, 2018), com realização de diversas cúpulas multilaterais, as lideranças mundiais vinculadas à Organização reuniram-se na cidade de Nova Iorque em setembro do ano 2000, no evento denominado Cúpula Milênio, e firmaram a Declaração do Milênio, consistente em um compromisso de encetar uma parceria global para redução da pobreza extrema como instrumento de desenvolvimento (ONU, 2000).

Por ocasião da Cúpula, os 191 Estados membros então integrantes da ONU e cerca de 22 organizações internacionais comprometeram-se a trabalhar pelos 8 Objetivos – com suas 22 metas e 48 indicadores – de desenvolvimento do milênio abaixo referidos, que pretendiam ser atingidos até o ano de 2015:

Figura 1 - Objetivos do Milênio.



Fonte: ONU (2015).

Os ODM estabeleceram as bases de uma nova política global para o desenvolvimento, dos níveis internacionais o local, por quinze anos, contemplando não mais a visão econômica estrita, mas sim diversas circunstâncias que consideram a dignidade humana e a capacidade dos recursos do planeta, articulando diferentes dimensões da sustentabilidade. O trabalho decente da OIT encontra-se subjacente, no âmbito dos ODM, mais especificamente nos indicadores de número 1, 3, 7 e 8.

Nesse caminho, 20 anos após o estabelecimento dos ODM, reconhecendo-se avanços e obstáculos, representantes de 193 Estados-membros da ONU reuniram-se novamente em Nova York para renovar a agenda global do desenvolvimento sustentável. Firmaram assim um

compromisso ousado visando promover o desenvolvimento nos quinze anos que seguiriam: “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, cujo preâmbulo já deixa clara a tônica pretendida de ser um plano de ação para as pessoas, o Planeta e a prosperidade com vista à paz universal, erradicação da pobreza e desenvolvimento sustentável, e que todos os interessados devem trabalhar para a proteção do Planeta por meio de um caminho sustentável e resiliente (ONU, 2015).

Após ter constado entre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o *decent work* encontra-se agora entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, meta da Agenda 2030 (ONU, 2015). Esses 17 Objetivos são tratados pela Agenda mencionada como indivisíveis e integrados, para equilibrar as três dimensões de sustentabilidade: econômica, social e ambiental. Para isso, dentre as previsões de proteção estão o emprego pleno e produtivo e trabalho decente, conforme discorrido no Objetivo 8 da Agenda: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. (ONU, 2015).

Em apoio a isso, visando à construção da ideia de trabalho digno conforme a OIT, na busca pelos ODS, em especial ao ODS 8, o tema do trabalho decente foi incluído em várias metas da Agenda 2030. Essa Agenda amplia consideravelmente o espectro dos objetivos da Cúpula do Milênio, definindo agora 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas claras, procurando garantir a dignidade de todos em processo de desenvolvimento que não comprometa a capacidade dos recursos ambientais do Planeta, respeitadas as prioridades e peculiaridades de cada país. Segundo Guterres, Secretário Geral da ONU: "A Agenda 2030 é a nossa Declaração Global de Interdependência" (MOVIMENTO NACIONAL, 2015).

### **3.4 Segurança Pública e Atividade de Polícia**

Falar em Segurança Pública, é referir em atividades que vão desde a atividade legislativa que cria legislação para a política de segurança estrita, até o sistema prisional que funciona como derradeiro instrumento repressivo no sistema de segurança. Além das atividades de polícia e judicial estrita, diversas outras que tem reflexos na segurança, como todas as políticas públicas ligadas ao combate à vulnerabilidade social.

No provérbio latino *securus* encontra-se uma origem etimológica da palavra segurança, que sugere ficar fora de perigo e sem preocupação, exprimindo uma ideia de ausência de risco, certeza sobre o futuro. Em se tratando de uma pretensão de segurança para uma coletividade, agrega-se o termo público, ou pública, que no entendimento de Schimidt (2014) origina-se de povo – *populus, populicus, publicus*.

Os conceitos de ordem pública e segurança pública são próximos e muitas vezes confundidos pelos leigos, pelo legislador e até pelos doutrinadores, que tomam por vezes os instrumentos, os atores sociais ou o próprio estado de bem-estar pretendido, na construção das definições e conteúdo. Bengochea (2004, p. 120) retrata que a segurança pública é um processo dinâmico e sistêmico constituído por ações públicas e comunitárias que buscam proteger as pessoas e a coletividade e aplicar a justiça nas punições e recuperar quem viola a lei, promovendo os direitos e a cidadania

O Estado é o principal responsável pela segurança, como garantidor maior dos direitos e deveres que são o conteúdo da cidadania. Todavia, a participação da sociedade é exigida, seja individual por cada um dos seus membros, ou coletiva por parte de conselhos e organizações.

A Lei 13.675, sancionada em 11 de junho de 2018, instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), sendo a seguir criado um Plano e Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social previsto para o decênio 2018 – 2028 (MJSP, 2018). É de compromisso da União a criação de diretrizes para todo o país, e aos estados e municípios compete a

segurança pública (MJSP, 2021c). Também subordinada ao MJSP encontra-se a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), a quem compete assessorar o Ministro de Estado (MJSP, 2021d).

A partir da previsão constitucional, as polícias, e especialmente a Polícia Civil do RS e seus colaboradores são parte essencial do sistema de segurança pública. Assim, passa-se a uma breve análise da atividade de polícia em sentido amplo.

O Poder de Polícia é inerente à própria ideia de Estado, e evoluiu *pari passu* com o crescimento das cidades, pela necessidade de regulação do convívio coletivo nesses grandes aglomerados urbanos, bem como decorrência da expansão dos direitos individuais e sociais, visando preservar a estrutura social dos povos e a existência do Estado (MEIRELLES, 2017).

Sampaio (2019) destaca que o poder de polícia é a capacidade do Estado em confrontar direitos dos cidadãos e interesse público, sendo um poder da administração pública para aplicar a lei, restringindo e/ou condicionando os direitos individuais para garantir a melhor convivência em sociedade e os direitos dos demais cidadãos.

Embora as atividades de escrivães e inspetores sejam um pouco distintas e definidas em lei, na prática ambos os cargos desempenham quaisquer das funções, a depender da demanda e necessidades do órgão policial. Essa realidade é muito encontrada em delegacia com menor número de servidores, e especialmente em diversas delegacias que tem lotado apenas um servidor policial, em delegacias do interior do nosso Estado.

Além dos cargos e funções acima referidos, deve ser mencionado que a Polícia Civil do RS conta com diversos Departamentos e Divisões Administrativas em sua estrutura. Nesses setores há servidores policiais alocados em inúmeras funções atípicas, distantes da atividade policial estrita.

O efetivo da Polícia Civil do RS, constante do site oficial da instituição, conta atualmente com 5.242 Policiais Civis, entre Agentes e Delegados, o que corresponde a 53,32% do efetivo previsto pelo Departamento de Administração Policial (DAP), que é de 9.828 policiais. Há 469 Delegados de Polícia, 554 Comissários de Polícia, 2.032 Escrivães de Polícia, 2.187 Inspetores de Polícia, sendo: 3.222 Policiais Homens e 2.020 Policiais Mulheres (ANUÁRIO PC/RS, 2020).

#### 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos utilizados durante a pesquisa, quanto ao tipo, fases, evidências extraídas da coleta de dados, bem assim seu tratamento e análise, a partir do delineamento deste trabalho, que encontra a sustentabilidade e suas relações com a vida como tema transversal, trazendo conexões com a área das Ciências Sociais, em especial a administração. As atividades realizadas durante a pesquisa encontram-se detalhadas no quadro 3, possibilitando uma visão panorâmica do estudo.

Quadro 3 – Atividades da pesquisa

FASE	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES
1ª	Estudo sobre o Trabalho Decente, Sustentabilidade e Polícia Civil, por meio de uma revisão bibliográfica;
2ª	Desenvolvimento do instrumento quantitativo, com objetivo de obter um panorama geral sobre o tema;
3ª	Pré-teste do instrumento quantitativo com especialistas;
4ª	Aplicação e operacionalização da pesquisa quantitativa;
5ª	Análise dos resultados e conclusão do estudo.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).



A pesquisa teve por objetivo investigar as circunstâncias do trabalho policial e seus reflexos na vida do trabalhador, partindo-se da visão de gestores na temática. Nesta fase, a coleta de dados, foi instrumentalizada por análise de um roteiro semiestruturado a partir dos dez indicadores do Trabalho Decente da OIT, bem como por questões referentes ao contexto histórico e de desenvolvimento da organização, dentro das áreas temáticas da OIT como, Oportunidade de emprego, rendimentos adequados, jornada de trabalho decente, conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, trabalho a ser abolido, estabilidade e segurança no trabalho, Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, ambiente de trabalho seguro, seguridade social, dialogo social e representação de trabalhadores e empregados.

A pesquisa foi aplicada por meio de um questionário, o qual foi enviado via tecnologias sociais e *Internet*, via formulário no *Google Forms*® e pré-testado com 10 especialistas (docentes e pesquisadores da área). O instrumento apresentou duas partes, sendo a primeira com 15 perguntas relacionadas a dados referentes ao respondente e a segunda com 30 perguntas derivadas dos indicadores de trabalho decente, solicitando resposta mediante apontamento em escala de *Likert* de 5 pontos (MALHOTRA, 2006).

A população investigada totalizou 5.280 participantes, conforme contabilização interna da Polícia Civil do RS no período da pesquisa (janeiro 2020), para a qual se obteve um retorno de 706 questionários respondidos, acima do tamanho estipulado pelo método de estimação de amostra utilizado. A fórmula adotada para determinar o tamanho da amostra foi extraída de Rea e Parker (2000).

Para classificar cada uma das temáticas do estudo, foi utilizada uma técnica de padronização de escalas propostas por Lopes (2018, p. 18). Essa padronização transforma os dados dispostos em escala ordinal em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados nas três categorias (Baixa, Moderada e Alta). Logo, a padronização ocorreu da seguinte forma: Alta, para os valores de 66,67% a 100%; média, para os valores entre 33,33% e 66,67% e Baixa para os valores de 0 a 33,33%, de acordo com a seguinte fórmula:

$$E_{p_i} = 100 \cdot \left( \frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2, \dots, n. \quad (X.1)$$

Onde:

$E_{p_i}$  = Escore padronizado;

i = número das dimensões;

SOMA = Somatório das respostas válidas;

MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas;

MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Para testar a significância da amostra, levou-se em conta o nível de confiança desejado e a margem de erro admitida. O intervalo de confiança desejável foi de 96,58% e a margem de erro máxima admitida de  $\pm 3,42\%$ , resolvendo a equação (1) para  $C = 3,42\%$ ,  $Z = 1,95$ ,  $P = 50\%$  (percentual conservador que resulta na maior taxa de respostas possível) e  $N = 5.280$ . O resultado para n foi 704,45 ou, arredondando, 704 respondentes.

## 5 RESULTADOS E ANÁLISES

Os dados quantitativos foram analisados com apoio de procedimentos estatísticos começando pela análise descritiva dos dados de perfil e dos dados específicos. Inicialmente foi aplicada uma técnica multivariada, *cluster analysis*, que tem por finalidade classificar em grupos as áreas temáticas (HAIR et al., 2009). Nas análises estatísticas inferenciais foram utilizadas as técnicas de análise de confiabilidade via alfa de Cronbach (HAIR et al., 2014).

### 5.1 Análise das dimensões temáticas do perfil dos policiais

Os resultados das análises por área temática, os policiais civis responderam as questões a seguir em uma escala Likert de 5 pontos variando de 1 = “Concordo totalmente”; 2 = “Concordo moderadamente; 3 = Não concordo e nem discordo”; 4 = “Discordo moderadamente” e 5 = “Discordo totalmente”. Para analisar o *alfa de Cronbach* foi utilizada a Tabela 16 com suas respectivas fiabilidades (LOPES, 2018):

Tabela 1 – Fiabilidade dos valores do *alfa de Cronbach*

Valor de $\alpha$	Fiabilidade
< 0,60	Inaceitável
> 0,61	Aceitável
0,61 a 0,79	Fraco
0,80 a 0,90	Moderado
0,91 a 0,95	Forte

Fonte: Lopes (2018, p. 225).

Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “Oportunidades de emprego – OE”

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{X}$	S
O meu trabalho proporciona oportunidades de crescimento e progressão na carreira	121 (17,14)	<b>340</b> <b>(48,16)</b>	69 (9,77)	102 (10,48)	74 (10,48)	2,53	1,23
As oportunidades de crescimento na minha carreira estão ligadas ao mérito do servidor(a) policial	48 (6,80)	<b>251</b> <b>(35,55)</b>	49 (6,94)	200 (28,22)	158 (22,38)	3,24	1,32
<b>Oportunidades de emprego</b>						<b>2,88</b>	<b>1,32</b>
						<b><math>\alpha</math></b>	<b>0,740</b>

$\bar{X}$  = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 2 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,740$ ), mas um valor aceitável, a maior intensidade positiva “concordo moderadamente” para ambos os indicadores, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que o trabalho proporciona oportunidades de crescimento (48,16%), bem como esse crescimento esteja relacionado ao mérito do servidor policial (35,55%).

Tabela 3 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “**Rendimentos adequados e trabalho produtivo – RA**”

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
O meu salário é justo/adequado ao tipo de trabalho que realizo atualmente	158 (22,38)	<b>332</b> <b>(47,03)</b>	45 (6,37)	109 (15,44)	62 (8,78)	2,41	1,24
O meu salário atende (é suficiente para) minhas despesas pessoais e familiares	195 (27,62)	<b>321</b> <b>(45,47)</b>	42 (5,95)	107 (15,16)	41 (5,81)	2,26	1,18
O meu trabalho é valorizado pela sociedade	29 (4,11)	260 (36,83)	74 (10,48)	<b>241</b> <b>(34,14)</b>	102 (14,45)	3,18	1,19
<b>Rendimentos adequados e trabalho produtivo</b>						<b>2,62</b> <b><math>\alpha</math></b>	<b>1,27</b> <b>0,712</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão  
Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 3 observa-se também confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,712$ ), a maior intensidade positiva “concordo moderadamente” para os dois primeiros indicadores, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que o salário é justo/adequado (47,03%) e que seja suficiente para as despesas pessoais e familiares (45,47%), mas apresentam um indicador negativo, “discordam moderadamente” que a sociedade valoriza o trabalho do policial civil (34,14%).

Tabela 4 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “**Jornada de trabalho decente – JTD**”

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
A minha jornada de trabalho é adequada para as tarefas que tenho que realizar	121 (17,14)	<b>225</b> <b>(31,87)</b>	63 (8,92)	165 (23,37)	132 (18,70)	2,95	1,41
A minha jornada de trabalho é exaustiva/desgastante	225 (31,87)	<b>286</b> <b>(40,51)</b>	71 (10,06)	98 (13,88)	26 (3,68)	2,17	1,13
<b>Jornada de trabalho decente</b>						<b>2,56</b> <b><math>\alpha</math></b>	<b>1,33</b> <b>0,777</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão. Fonte: (OIT, 2008).

Observa-se uma moderada confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,777$ ) e que ambos os indicadores apresentaram intensidade positiva, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que a jornada de trabalho é adequada para suas tarefas (31,87%) e que a jornada de trabalho não é exaustiva e desgastante (40,51%).

Tabela 5 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “**Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar – CTV**”

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
A minha jornada de trabalho permite conciliação com as atividades da minha vida pessoal	111 (15,72)	<b>290</b> <b>(41,08)</b>	42 (5,95)	183 (25,92)	80 (11,13)	2,76	1,30
As mulheres tem grau maior de dificuldade para conciliar o trabalho policial com a vida pessoal e familiar	134 (18,98)	<b>239</b> <b>(33,85)</b>	153 (21,67)	101 (14,31)	79 (11,19)	2,65	1,25
<b>Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar</b>						<b>2,70</b> <b><math>\alpha</math></b>	<b>1,28</b> <b>0,706</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão  
Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 5 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,706$ ) e que os indicadores apresentaram intensidade positiva, ou seja, a maioria dos respondentes

concorda que a jornada de trabalho permite conciliação com as atividades pessoais (41,08%) e que as mulheres não tem grau maior de dificuldade para conciliar o trabalho policial com a vida pessoal (33,85%).

Tabela 6 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “**Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego – IOT**”

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, tanto para mulheres como para homens	<b>219</b> <b>(31,02)</b>	216 (30,59)	45 (6,37)	154 (21,81)	72 (10,20)	2,50	1,38
Mulheres e homens podem desempenhar qualquer atividade em igualdade de condições na Polícia Civil	209 (29,60)	<b>258</b> <b>(36,54)</b>	23 (3,26)	153 (21,67)	63 (8,92)	2,44	1,34
No meu trabalho existe igualdade de oportunidades, independentemente da cor da pele (raça, etnia) do servidor(a) policial	<b>476</b> <b>(67,42)</b>	133 (18,84)	43 (6,09)	39 (5,52)	15 (2,12)	1,56	0,98
O trabalho na Polícia Civil é mais difícil para as mulheres	82 (11,61)	<b>292</b> <b>(41,36)</b>	110 (15,58)	128 (18,13)	94 (13,31)	2,80	1,25
Considero que o contingente da Polícia Civil deveria ser composto na maioria por integrantes do sexo masculino	87 (12,32)	168 (23,80)	82 (11,61)	123 (17,42)	<b>246</b> <b>(34,84)</b>	3,39	1,47
<b>Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego</b>						<b>2,54</b>	<b>1,42</b>
						<b><math>\alpha</math></b>	<b>0,640</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

A Tabela 6 demonstra uma fraca confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,640$ ) e que quatro indicadores apresentaram intensidade positiva, ou seja, 31,02% dos policiais afirmam concordar que no trabalho existe igualdade de oportunidade e 67,42 afirmam que isso é independentemente da cor da pele (raça, etnia) do policial e dois indicadores “concordo moderadamente” que as mulheres e homens podem desempenhar qualquer atividade em igualdade de condições (36,54%) e que o trabalho policial é mais difícil para as mulheres (41,36%) e por fim nesta temática temos o destaque do indicador “que a polícia civil deveria ser composta na maioria por integrantes do sexo masculino” apresentou uma intensidade negativa “discordo totalmente” (34,84%) dos pesquisados.

Tabela 7 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “**Ambiente de trabalho seguro – ATS**”

(continua)

Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
Eu considero as minhas condições de trabalho adequadas	36 (5,10)	<b>245</b> <b>(34,70)</b>	39 (5,52)	<b>245</b> <b>(34,70)</b>	141 (19,97)	3,30	1,27
O meu ambiente de trabalho permite desempenhar minhas atividades com segurança (prédio, celas, viaturas, armas, coletes, outros equipamentos)	49 (6,94)	216 (30,59)	37 (5,24)	<b>227</b> <b>(32,15)</b>	177 (25,07)	3,38	1,17
O número de policiais disponíveis para cada tipo de atividade proporciona execução em condições de segurança	19 (2,69)	135 (19,12)	34 (4,82)	<b>280</b> <b>(39,66)</b>	238 (22,66)	3,83	1,17
A maneira geral como as ações policiais de rua é desenvolvida, prima pela segurança dos servidores(as) policiais	17 (2,41)	199 (28,19)	58 (8,22)	272 (38,53)	160 (22,66)	3,51	1,19

Tabela 7 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “Ambiente de trabalho seguro – ATS”

Questões	1	2	3	4	5	(conclusão)	
						$\bar{x}$	S
A Polícia Civil oferece treinamento adequado e periódico para eu poder realizar as minhas tarefas de forma técnica e segura	6 (0,85)	77 (10,91)	28 (3,97)	230 (32,58)	<b>365</b> <b>(51,70)</b>	4,23	1,01
Eu já sofri assédio sexual no meu trabalho	48 (6,80)	36 (5,10)	54 (7,65)	38 (5,38)	<b>530</b> <b>(75,07)</b>	4,37	1,23
Eu já sofri assédio moral no meu trabalho	162 (22,95)	146 (20,68)	65 (9,21)	87 (12,32)	<b>246</b> <b>(34,84)</b>	3,15	1,62
A Polícia Civil demonstra cuidado com a saúde e bem-estar dos servidores(as) policiais	16 (2,27)	124 (17,56)	63 (8,92)	233 (33,00)	<b>270</b> <b>(38,24)</b>	3,87	1,17
A Polícia Civil demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores(as)	12 (1,70)	163 (23,09)	69 (9,77)	<b>252</b> <b>(35,69)</b>	210 (29,75)	3,69	1,17
<b>Ambiente de trabalho seguro</b>						<b>3,66</b>	<b>1,30</b>
						<b><math>\alpha</math></b>	<b>0,770</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

A Tabela 7 demonstra uma fraca confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,770$ ). Apenas um indicador apresentou intensidade positiva, ou seja, 34,70%, dos policiais consideram que as condições de trabalho não são adequadas. Dos que discordam moderadamente 32,15% afirmam que o ambiente de trabalho não permite desempenhar as atividades com segurança, 39,66% afirmam que o número de policiais disponíveis para cada tipo de atividade não proporciona execução em condições de segurança, 35,13% dizem que o trabalho é inseguro, mesmo considerados os riscos inerentes à profissão policial e 35,69% dizem que a polícia civil não demonstra cuidado com a promoção de educação, capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores. E dos que discordam totalmente, 51,70% afirmam que não recebem treinamento adequado e periódico para poder realizar as tarefas de forma técnica e segura, 34,84% que a instituição não demonstra cuidado com a saúde e bem-estar dos colaboradores, e o destaque dessa temática é que 75,07% referem nunca ter sofrido assédio sexual no trabalho.

Tabela 8 – Estatísticas descritivas dos indicadores do trabalho decente – “Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados – DSRT”

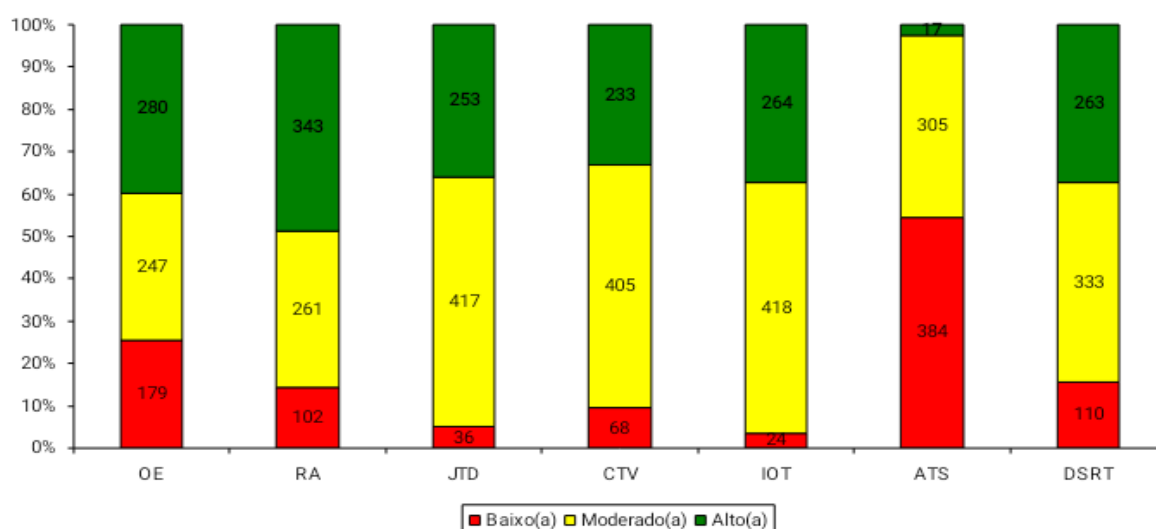
Questões	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	S
No meu trabalho eu posso falar o que penso sem medo de ser repreendido(a)	55 (7,79)	<b>227</b> <b>(32,15)</b>	59 (8,36)	217 (30,74)	148 (20,96)	3,25	1,31
Eu percebo que as minhas manifestações no trabalho são levadas em consideração (efetivamente tenho voz)	95 (13,46)	<b>329</b> <b>(46,60)</b>	79 (11,19)	141 (19,97)	62 (8,78)	2,64	1,19
O meu sindicato representa adequadamente os meus interesses como servidor(a) policial	128 (18,13)	<b>263</b> <b>(37,25)</b>	107 (15,16)	128 (18,13)	80 (11,33)	2,67	1,28
<b>Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados</b>						<b>2,85</b>	<b>1,29</b>
						<b><math>\alpha</math></b>	<b>0,726</b>

$\bar{x}$  = média; S = desvio padrão

Fonte: (OIT, 2008).

Analisando a Tabela 8 observa-se uma fraca confiabilidade nas respostas ( $\alpha = 0,726$ ) e que os 3 indicadores apresentaram intensidade positiva, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que no trabalho podem falar o que pensam sem medo de ser repreendido (32,15%), percebe que as suas manifestações no trabalho são levadas em consideração (46,60%). A figura 2 mostra a intensidade de classificação da dimensão “Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados”.

Figura 2 - Síntese das temáticas pesquisadas junto aos policiais civis.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

No que refere-se a Oportunidades de Emprego - OE, os servidores classificaram na sua grande maioria como baixa (39,66%) a oportunidade de emprego e 25,35% como alta a oportunidade de emprego na carreira policial. Referente a temática de Rendimentos adequados e trabalho produtivo - RA, os servidores classificaram, na sua grande maioria, como alto (48,58%) os rendimentos adequados e trabalho produtivo.

Sobre a Jornada de trabalho decente - JTD, classificaram na sua grande maioria como moderada (48,58%) a jornada de trabalho decente, e apenas 5,10% classificaram como alta a jornada de trabalho decente. O resultado da classificação da Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar - CTV, não vai ao encontro do que foi destacado na Tabela 5, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (33,00%) a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, e que apenas 9,63% classificaram como baixa. Os servidores classificaram na sua grande maioria como moderada (59,21%) a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no emprego - IOT e os resultados referentes ao Ambiente de Trabalho Seguro - ATS, está de acordo com o que foi destacado na Tabela 7, ou seja, os servidores classificaram na sua grande maioria como baixo (59,39%), que o ambiente de trabalho é inseguro, e pouquíssimos 2,41%, classificaram como alto o ambiente de trabalho, sendo seguro.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apresentaram a intensidade e classificação das áreas temáticas, destacando que a oportunidades de emprego (OE) e os rendimentos adequados e trabalho produtivo (RA) foram avaliados na grande maioria de forma positiva pelos policiais civis, ou seja, de alta para

moderada. As temáticas: jornada de trabalho decente (JTD), conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar (CTV), igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (IOT) e diálogo social e representação de trabalhadores e empregados (DSRT) tiveram uma avaliação positiva, ou seja, de um cenário moderado para alto enquanto o ambiente de trabalho seguro (ATS) foi a temática avaliada negativamente, com uma intensidade de moderada para alta.

Quanto aos indicadores que perfazem o construto *decent work*, questão central da pesquisa, pode-se concluir com a percepção de que há adequação do trabalho policial, com atendimento na maioria dos critérios pesquisados. Como destaque positivo, pode-se apontar à análise quantitativa, que demonstra oportunidades de emprego e rendimentos adequados e trabalho produtivo, os quais foram avaliados na grande maioria de forma positiva pelos policiais civis. Da mesma forma, na pesquisa qualitativa foi evidenciada grande evolução nessas áreas.

Ainda, deve-se observar que na etapa quantitativa houve avaliação positiva quanto às temáticas: jornada de trabalho decente, conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e diálogo social e representação de trabalhadores e empregados. O destaque negativo foi em ambiente de trabalho seguro, temática avaliada muito negativamente, ainda circunstanciada pela falta de preocupação da instituição com os colaboradores.

## REFERÊNCIAS

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE. **Agenda nacional de trabalho decente para a juventude**. 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_302678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf), acesso em: 04/09/2021.

ALVARENGA, R. Z. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. Tese de Doutorado. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS Programa de Pós-Graduação em Direito. 2008. [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_AlvarengaRZa\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AlvarengaRZa_1.pdf),

AZEVEDO NETO, P. T. de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BELTRAMELLI NETO, S., VOLTANI, J. C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**. V. 16, n. 1. 2019.

BENGOCHEA, J. L. P. et al. A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 119-131. 2004

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE. **Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília. 2006.

HAIR, Jr. J. F.; BLACK, M.C.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55. 2014.

HAIR Jr.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: Sagepublications. 2017

LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos Aplicados ao Comportamento Organizacional**. 1. ed. Santa Maria: Editora Voix. 2018.

MALHOTRA, Naresh. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 4. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MEIRELLES, H. L. **Direito Municipal Brasileiro**. 18a. Ed., Malheiros Editores, São Paulo. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília. 2010. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf)> Acesso em: 04/09/2021.

MS, MOVIMENTO NACIONAL. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em <https://movimentoods.org.br/agenda-2030/>, acesso em 20/11/2021.

OIT, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang-pt/index.htm>. Acesso em 20/10/2021.

\_\_\_\_\_. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. 2011. Disponível em <https://www.ilo.org/Search5/search.do>

\_\_\_\_\_. **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT)**. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_551769/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_551769/lang-pt/index.htm). Acesso em 20/10/2021.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**. 2008. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf)> Acesso em: 04/09/2021.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 1998.

\_\_\_\_\_. **Conferência Internacional del Trabajo**. 87ª reunião. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 04/09/2021.

\_\_\_\_\_. **Documentos fundamentais da OIT**. 2007. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_666234.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf)>. Acesso em: 04/09/2021.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre a Rio+20**. 2015. Disponível em [http://www.rio20.gov.br/sobre\\_a\\_rio\\_mais\\_20.html#:~:text=O%20objetivo%20da%20Confer%C3%Aancia%20](http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html#:~:text=O%20objetivo%20da%20Confer%C3%Aancia%20)

\_\_\_\_\_. **Cúpula do Milênio**. 2000. <https://www.oas.org/dil/port/2000%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20do%20Milenio.pdf>  
Lindgren-Alves, José Augusto. A década das conferências: 1990- 1999 / José Augusto Lindgren-Alves. – 2. ed. Brasília: FUNAG, 2018.



\_\_\_\_\_. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Traduzido pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), última edição em 13 de outubro de 2015. 2015.

REA, Louis M.; PARKER, Richard A. Metodologia de pesquisa: do planejamento à execução. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2000.

SAMPAIO, P. R. P. **Nome da disciplina.** FGV. Notas de aula. 2019.

SCHMIDT, J. P.. Público, comunitário e privado: direitos e bem-estar na perspectiva do paradigma comunitarista. **Revista Espaço Jurídico**, v. 16, p. 333-360, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/4586>

SUSSEKIND, A. **Direito Internacional do Trabalho.** 3a. Edição. São Paulo: Saraiva. 2000.

XIII, León Papa. **La Encíclica.** Rerum Novarum. 1938. Disponível em [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html).