

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Relação entre fatores subjetivos do trabalho precário e bem-estar

Carla Itzuri Guerrero Frausto

Brasília/ DF

Setembro de 2023

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Relação entre fatores subjetivos do trabalho precário e bem-estar

Carla Itzuri Guerrero Frausto

Orientadora: Katia Elizabeth Puente-Palacios

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações, como requisito parcial à
obtenção do título de Mestre em
Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações.

Brasília/ DF

Setembro de 2023

Relação entre fatores subjetivos do trabalho precário e bem-estar

Essa dissertação foi avaliada e aprovada pela seguinte Banca Examinadora:

Prof. Dr. Josemberg Moura Andrade (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília

Prof. Dr. Emilio Peres Facas (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília

Prof. Dr. Josep Maria Blanch (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Universidad Autónoma de Barcelona

Prof. Dr. Mário César Ferreira (Membro Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília

*“Life is the journey,
love is the reward”
Guillermo del Toro.*

Agradecimentos

O extenso tempo dedicado à materialização desta dissertação não é apenas um produto de um esforço pessoal, senão é um conjunto de todas as pessoas e lugares que foram parte desse caminho percorrido durante estes últimos dois anos tanto no Brasil como no México. Pessoas que participaram diretamente ou indiretamente neste processo de formação profissional e crescimento pessoal.

Porém, é preciso começar com meu agradecimento para o Brasil e para o povo brasileiro, que me acolheram e proporcionaram uma educação de qualidade. Assim também, agradeço à OEA por ter acreditado em mim e me dar essa oportunidade de cumprir o sonho de estudar um mestrado em outro país. Quero agradecer também, à Universidade de Brasília, que me proporcionou uma educação de qualidade e me deu a chance de aprender todos os dias, não apenas na questão acadêmica, se não também da vida. Nunca imaginei que aprenderia tanto da vida ao ser estudante.

Também agradeço a CAPES pela gestão da bolsa de estudos para que eu pudesse concluir esse mestrado, já que sem esse recurso nada de isto teria sido possível.

O agradecimento profundo para a professora Dra. Katia Elizabeth Puente- Palacios, por acreditar em mim, e em meu projeto, pelas orientações e conselhos, assim como sua valiosa ajuda para que eu pudesse concluir o mestrado. Também gostaria de agradecer a meus colegas do grupo de pesquisa DEQUI por todo o aprendizado e compartilhado, assim como por sua inestimável ajuda e boa disposição.

Agradeço a todos os professores do PSTO que foram parte desta jornada por todo o conhecimento compartilhado. Também agradeço à Professora Dra. Juliana Porto, que foi meu

primeiro contato no Brasil desde que eu estava no México, pelas orientações e apoio para que eu pudesse vir ao Brasil. Assim mesmo, agradeço aos professores Dr. Josep M. Blanch, Dr. Emílio Peres Facas e Dr. Mário César Ferreira, por aceitaram participar da banca examinadora.

Quero agradecer eternamente a meus pais por ter confiado em mim, e por me deixar voar para cumprir meus sonhos, ainda sem compreender o porquê das minhas decisões, obrigada por entender minha forma livre de ser. Agradeço por ser meu porto seguro, e aguardar por mim com todo o carinho e amor do mundo sempre. Assim, agradeço a meus irmãos pelo seu apoio e por me ajudar em todas as dificuldades apresentadas e me encorajar a continuar neste caminho, pelas mensagens engraçadas que sempre faziam meus dias mais leves.

Agradeço a meus amigos tanto do México como do Brasil, que são muitos e é impossível colocar o nome de todos aqui, mas que sempre seguraram minha mão durante os momentos mais difíceis e me incentivaram a seguir adiante com este e outros desafios da vida. Agradeço aos amigos que este período da minha vida me deu, pelos bons momentos em Brasília, as festas, as conversas nos cafés de Brasília, os dias na biblioteca e na UnB, assim como por estar presentes nos momentos de maior dificuldade. Sem eles este caminho teria sido muito difícil e quase impossível de recorrer, pois foram eles que deram leveza às dificuldades apresentadas durante este período.

Assim, agradeço a meus amigos que ficaram em México ou em outras partes do mundo, pelas constantes mensagens de apoio e encorajamento, por me escutar quando precisei, e por todas as manifestações de amor e até visitas, que me fizeram sentir acompanhada ainda na distância, e me lembraram em cada momento o valor da amizade. Também agradeço a meus amigos por todo o apoio na difusão da minha pesquisa tanto no Brasil como no México, pois sem eles a conclusão dessa pesquisa não teria sido possível.

Finalmente agradeço à vida e a Deus por me dar a oportunidade de viver este episódio maravilhoso e marcante na minha vida, pelos momentos bons e ruins que fizeram de mim uma nova pessoa.

Sumário

Agradecimentos	5
Resumo	9
Abstract	10
Antecedentes e Panorama Atual	11
Conceito e Definição: Bases Teóricas	15
Dimensões do Trabalho Precário	17
Preditores do Trabalho Precário.....	24
Consequentes do Trabalho Precário.....	32
Trabalho Precário e Trabalho Decente	44
Bem-Estar Subjetivo	51
Modelo Proposto no Estudo.....	58
Método	60
Procedimento	60
Participantes.....	61
Instrumentos.....	62
Resultados	63
Discussão	70
Referências.....	82

Resumo

No mundo contemporâneo, o trabalho precário é um fenômeno que continua manifestando-se em diferentes contextos e níveis. Na literatura da área ainda não existe uma definição clara e concreta que expresse a que se refere esse conceito. Pelo exposto anteriormente, o trabalho precário é descrito por meio de diversos aspectos estruturantes denominados dimensões que podem ser objetivas e subjetivas. Pela relevância deste tema, o presente estudo explora o nível de previsão que as dimensões subjetivas do trabalho precário têm em relação aos componentes do bem-estar subjetivo, bem como possíveis diferenças na percepção subjetiva do trabalho precário em relação ao gênero feminino e masculino. Neste caso, foram realizados dois estudos de campo quantitativos e de caráter exploratório utilizando três escalas: EPRES, PANAS, SWLS. O primeiro estudo realizado no Brasil, teve como principal objetivo levantar evidências da validade da escala de trabalho precário em uma amostra da população brasileira. O segundo estudo que foi executado no México, teve o intuito de responder às questões apresentadas nesta pesquisa. Assim, foi pertinente fazer análises fatorial, regressão linear e testes t para amostras independentes. Entre as principais conclusões desta pesquisa, mostrou-se que na amostra estudada no México existem certas dimensões que apresentam um importante nível de previsão nos componentes do bem-estar subjetivo, entre as quais se destacam o salário e a vulnerabilidade, que têm um alto nível de previsão em relação aos componentes do bem-estar subjetivo. Quanto às diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à percepção subjetiva do trabalho precário, foi demonstrado que apenas na amostra brasileira essas diferenças existiam em duas dimensões subjetivas do trabalho precário.

Palavras-chaves: Trabalho precário, bem-estar subjetivo, gênero.

Abstract

In the contemporary world, precarious work is a phenomenon that continues to manifest itself in different contexts and levels. In the literature of the area, there is still no clear and concrete definition that expresses what this concept refers to. For the above, precarious work is described through various structuring aspects called dimensions that can be objective and subjective. Due to the relevance of this topic, the present study explores the level of prediction that the subjective dimensions of precarious work have in relation to the components of subjective well-being, as well as possible differences in the subjective perception of precarious work in relation to the female and masculine gender. In this case, two studies were carried out, one in Brazil with the purpose of raising evidence of the validity of the precarious work scale in a sample of the Brazilian population, and the second which was the main study carried out in Mexico with the intention of answering the questions presented in this search. Among the main findings of this research, it was shown that in the sample studied in Mexico there are certain dimensions that present an important level of prediction in the components of subjective well-being, among which salary and vulnerability stand out, which have a high level of prediction in relation to the components of subjective well-being. Regarding the differences between males and females with regard to the subjective perception of precarious work, it was demonstrated that only in the Brazilian sample did these differences exist in two subjective dimensions of precarious work.

Key words: Precarious work, subjective well-being, gender.

Antecedentes e Panorama Atual

Ao longo do tempo têm acontecido diversos eventos relevantes em relação ao trabalho, uma série de transformações no mundo laboral que resultaram em um novo cenário no mercado do trabalho. Esse, por sua vez, reuniu aspectos positivos como a modernização, mas também negativos como a contínua degradação das condições laborais da classe trabalhadora (Vejar, 2014).

Antunes (2015) menciona que em essência o trabalho era percebido como um elemento fundamental na realização social do ser humano, mas após da crise do trabalho que o modelo de produção capitalista provocou, a visão do trabalho muda totalmente e se converte em uma questão mais superficial, onde os funcionários são vistos como meios de produção. Os trabalhadores se convertem em seres estranhos e alienados devido a que não se reconhecem com seu trabalho, pois esse é visto apenas como um meio para cobrir suas necessidades fundamentais.

Para avançar na discussão desse tópico, entretanto, é importante apontar os acontecimentos históricos e fenômenos que têm ocorrido nos últimos anos em relação à precariedade laboral no mundo, principalmente na América Latina. Um desses eventos foi o fortalecimento do modelo capitalista e conseqüentemente a relação capital-trabalho que favoreceu a exploração laboral e propiciou que fosse vista como uma forma de maximização do capital, como enfatizado por Vejar (2014).

O modelo capitalista deu lugar ao surgimento das diferentes formas de trabalho precarizado, pois fortaleceu as chamadas “relações flexíveis” de trabalho, nas quais existe abertura que beneficia ao empregador, mas repercute negativamente no trabalhador. Vários dos trabalhadores tiveram que aceitar essas condições de trabalho, e até agora continuam acatando essas formas de trabalho, por causa do desemprego que foi umas das conseqüências do modelo

capitalista. É importante mencionar que durante essa época (nos anos 1980) também aumentou significativamente o número de mulheres trabalhadoras, mas foi prioritariamente para ocupar os postos de trabalho mais precários (Antunes, 2009).

Como foi referido anteriormente, o modelo neoliberal teve influência na emergência do trabalho precário, pois deu passo a manifestações mais precárias e atípicas do trabalho, assim como a uma forma mais individualizada de trabalho, trazendo como consequência a perda de cooperação que facilitou a dominação dos trabalhadores (Dejours, 2017). Foi assim que a precariedade foi convertendo-se em um dos pilares mais importantes para a modernização e o aumento de capital (Vejar, 2014). Esse processo é chamado de processo de “desregulamentação” caracterizado pela abertura de políticas que facilitam a acumulação de capital (Cano, 1998).

É evidenciado na literatura que essas políticas neoliberais favoreceram o surgimento da flexibilidade no trabalho, fato que trouxe consequências positivas para as organizações, e desfavoráveis para os trabalhadores. A partir disso foram se fortalecendo as formas atípicas de trabalho que derivaram no trabalho precário. De maneira mais detalhada, também é mencionado que a flexibilidade surgiu a partir da competitividade e da pressão que existe nas organizações para obter lucros, o que impacta diretamente nas políticas laborais. Paralelamente, os altos níveis de desemprego favoreceram a evasão de regulamentações e leis laborais, o que provocou que as pessoas estivessem obrigadas a aceitar trabalhos que não cumpriam com as condições mínimas necessárias para exercer a atividade laboral dignamente. Nessa estela de alterações, foram intensificados os efeitos negativos na segurança social e os benefícios oferecidos aos trabalhadores (Rodgers, 1989).

As alterações ora descritas nos levam a concluir que o trabalho precário é um fenômeno existente há muito tempo, de fato é mencionado que esse fenômeno já era muito presente durante

a revolução industrial, mas que tem sofrido algumas alterações devido a flexibilização dos vínculos entre trabalhadores e empresários (Menendez et al., 2007). Cabe destacar que a flexibilização é um dos principais componentes da nova realidade do trabalho precário, que a sua vez tem origem na preponderância do neoliberalismo na sociedade, que tem como base a busca por acumulação de capital sem regulamentações, de maneira que os mais beneficiados são as instituições privadas e existe um constante debilitamento das instituições sociais, como os sindicatos e organizações de proteção social para os trabalhadores. Além de essa flexibilização também é visível o surgimento de novas formas de emprego como é o outsourcing, contratos temporários, entre outros. A realidade do cenário atual é que as pessoas estão sendo obrigadas a aceitar essas condições devido ao grande desemprego que existe no mundo (Melges et al., 2022).

Os fatores antes abordados tiveram uma grande influência na deterioração das condições laborais na América Latina e no mundo. O cenário para América Latina continua sendo desalentador, já que de acordo com dados da CEPAL (2022) a taxa de crescimento anual do PIB por pessoa empregada teve um decréscimo nos últimos anos. Por exemplo, no ano de 2022 apresentou um valor de -1,4%, ademais de que a taxa de desemprego vem aumentando consideravelmente nos últimos anos. Exemplificando, no ano de 2020 se teve uma taxa anual média de desemprego de 10,3%, o que dá indícios da situação atual na região. Assim mesmo, existem dados que revelam que no ano 2020 o 56% da população que encontrava-se laborando estava preocupada por perder seu emprego, o que demonstra a constante insegurança laboral que vivenciam os trabalhadores da América Latina (CEPAL, 2022). Cabe apontar que na atualidade continua sendo da mesma maneira, e de fato é um fenômeno ainda em expansão até nos países desenvolvidos, principalmente entre a população mais jovem, já que muitas das indústrias

utilizam a precarização do trabalho como uma ferramenta para diminuir seus custos e aumentar seus lucros (Cairano et al., 2010; Menéndez et al., 2007).

Discutindo sobre esses aspectos Toledo (2016) ainda destaca que existe uma diminuição dos estudos relacionados com o mundo do trabalho pois na atualidade a maioria dos pesquisadores estão focados em temas aderentes à economia ou que ajudam à inovação, deixando de lado temáticas relevantes de interesse social como a precariedade laboral. Entretanto, na área da psicologia podemos ver um aumento dos estudos relacionados ao trabalho precário, pois basta mencionar a revisão de literatura realizada por Kreshpaj et al. (2020) onde encontraram mais de 1.850 artigos relacionados com o tema do trabalho precário.

Na contemporaneidade existem outros fenômenos sociais que trazem como consequência a precarização do trabalho. São eles a individualidade e descoletivização, que se caracterizam por fomentar a precarização das relações de trabalho, devido à ausência de organização e diminuição do surgimento de sindicatos que ajudem na melhoria das condições laborais (Castel, 2006).

Os pontos ora mencionados sobre mundo de trabalho estiveram sustentados pelo contexto social pelo qual atravessava o mundo, foi assim que surgiram essas formas irregulares de trabalho que derivaram no trabalho precário e que continuam vigentes até agora. Na literatura da área é mencionado que o trabalho precário continuará aumentado devido às políticas neoliberais nas quais é promovida a competitividade e também a ausência de regularização do mercado laboral, o que favorece o surgimento das condições precárias de trabalho (Kim et al., 2012). Devido a prevalência deste fenômeno na atualidade é necessário identificar a sua prevalência, antecedentes e consequentes, de sorte a compreender melhor a sua presença na sociedade e possíveis derivações para o indivíduo. Por essa razão foram abordados nesta dissertação alguns

desses aspectos históricos que são considerados relevantes ao momento de estudar o trabalho precário.

Conceito e Definição: Bases Teóricas

A adequada compreensão do fenômeno conhecido sob a denominação de trabalho precário pode ser alcançada tanto a partir da melhor contextualização do construto, como também a partir da descrição teórica das suas especificidades. Assim, a seguir serão apresentadas algumas das definições e dimensões desse conceito que são de grande relevância para a correta apreensão das suas principais características.

Em primeiro lugar, a precariedade laboral é descrita como fenômeno emergente ao qual está vinculada a perda e debilitamento dos vínculos sociais de integração e da proteção social. Nessas condições os trabalhadores sofrem as imposições postas que repercutem no deterioro acentuado das condições de trabalho, no aumento da instabilidade laboral e na insegurança, pois o trabalhador encontra-se em uma situação de desproteção e inexistência de direitos, por exemplo o impedimento de afiliação sindical (Vejar, 2014).

Quanto ao conceito em si, cabe apontar que nasceu faz aproximadamente quatro décadas, no ano 1980, e estava fortemente relacionado com situações atípicas do trabalho (Diana, 2010). Constatou-se que não existe uma definição de trabalho precário universalmente aceita, conforme o manifestado por diversos autores da área (Bodin et al., 2019; Kreshpaj et al., 2020; Scottish Government Site, 2021) e, ainda, outros teóricos alertam quanto a ausência de uma definição clara do que seja trabalho precário (Rodgers, 1989; Kreshpaj et al., 2020). Assim, parece não haver universalidade nem clareza na definição do que seja o trabalho precário.

Tendo em vista os aspectos apontados relativos à ausência de um conceito universalmente aceito, estudiosos da área mencionam que frequentemente os pesquisadores que analisam o trabalho precário optam por desenvolver seus próprios conceitos e descrições a partir das contribuições feitas por autores deste campo (Bodin et al., 2019). Desse modo, é necessário revisar as definições e descrições existentes e buscar nelas os atributos centrais que o caracterizam. Autores como Cranford et al. (2003), descrevem trabalho precário como:

“Uma forma de emprego envolvendo contratos de trabalho atípicos, benefícios sociais e direitos estatutários limitados, insegurança no emprego, baixa estabilidade no emprego, baixos salários, condições e altos riscos de problemas de saúde” (p.455). Assim, observa-se que nesta descrição o termo “trabalho precário” enfatiza a qualidade do emprego.

Outra definição dada ao trabalho precário o descreve como um conjunto de dimensões que estão relacionadas com o mundo laboral e social. Enfatiza o fato que essas características também são possíveis de observar tanto em empregos temporários como estáveis, (Amable et al., 2001). De fato, autores afirmam que o fenômeno de trabalho precário continua manifestando-se em grupos de trabalhadores com empregos que contam com contrato indeterminado, o que revela que o trabalho precário não está presente apenas nos empregos temporários, já que envolve mais dimensões além da estabilidade (Benach et al., 2016). Da mesma maneira, é afirmado que o contrato temporal não necessariamente será precário pois a precariedade abrange outras questões além da duração do contrato (Benach et al., 2015). Também esse fenômeno está cada vez mais evidente entre profissionais e pessoas com alto nível de expertise e experiência, só que a maioria da literatura está focada em descrever e estudar o trabalho que surge a partir de contratos temporários e instáveis (Ferraro et al., 2017). Nessa estela de descrições, constata-se que a

precariedade laboral também é descrita como “incremento na vulnerabilidade dos trabalhadores, na falta de estabilidade e na baixa qualidade das condições de trabalho” (Diana, 2010, p.122).

Como já foi sinalizado, o trabalho precário continua sendo algo difícil de definir pois envolve muitos aspectos que podem chegar a ser diferentes dependendo da região, cultura ou estrutura econômica local, e isso tem dado lugar para que surjam diferentes conceitos de acordo com o entorno onde se estuda o fenômeno. Foi assim que surgiram termos como trabalho atípico ou trabalho não standardizado para referir-se ao trabalho precário. Ainda quando seja complexo ter uma definição plenamente aplicável para todos os entornos, existem certos atributos que as diversas definições compartilham. Assim, o trabalho precário pode ser compreendido como aquele que tem características objetivas e subjetivas de incerteza e insegurança em diferentes níveis e pode surgir no setor formal e informal (Fuller, 2009; OIT, 2012).

A partir das definições e descrições mencionadas anteriormente, o conceito que será adotado nesta dissertação, compreende o trabalho precário como um vínculo irregular de trabalho caracterizado pela ausência e/ou incapacidade para fazer uso de benefícios e direitos, instabilidade, insegurança salarial e contratual. É a combinação assim como o nível de presença dessas dimensões o que leva a categorizar um trabalho como precário (Cranford et al., 2003). Desta maneira, não é somente o fato de possuir um dos atributos ora referidos, mas a combinação deles, em certos níveis, o que define a precariedade laboral.

Dimensões do Trabalho Precário

Uma vez tendo caracterizado o trabalho precário cabe indagar a estrutura e dimensões do conceito. Na literatura da área é possível encontrar diversas propostas em relação aos elementos constitutivos do trabalho precário, mas, muitos desses compartilham aspectos em comum.

Estudiosos desta temática reiteradamente mencionam que para falar do conceito do trabalho precário é necessário descrevê-lo mediante aspectos estruturantes que estão presentes em todas as modalidades de trabalho (Cano, 1998). Esses aspectos estruturantes podem ser de caráter subjetivo ou objetivo, e a maioria dos autores descreve o conceito de trabalho precário mediante uma combinação desses dois tipos de dimensões (Campbell & Price, 2016; Seubert et al., 2021)

De acordo com as definições apresentadas previamente, o trabalho precário pode ser descrito mediante diversas dimensões e na literatura existem diversas propostas em relação aos elementos constitutivos deste fenômeno. A este respeito, cabe apontar às contribuições de Kreshpaj et al. (2020) que sugerem que o trabalho precário está composto das três dimensões apresentadas a continuação:

Insegurança no emprego: Abarca aspectos como incerteza na relação de trabalho, empregos temporários, subcontratação e os aspectos relacionados com a incerteza e informalidade laboral, onde é visível a ausência de contratos formais de trabalho que em algumas ocasiões trazem como consequência que as pessoas tenham diversos empregos para cobrir suas necessidades básicas.

Inadequação de renda: Refere-se à remuneração recebida pelos trabalhadores a qual usualmente é baixa, e que é definida de acordo com o país e o contexto específico. Apesar desta dimensão também depender da região geográfica, existem certas consequências comuns que um nível baixo de renda traz para os trabalhadores, como são os sentimentos de insegurança, instabilidade e inclusive impactos na qualidade de vida das pessoas, visto que elas podem não receber o suficiente para cobrir as suas necessidades básicas das suas famílias. Isso, por sua vez, afeta a saúde física e mental dos trabalhadores e seus entornos familiares.

Ausência de direitos e proteção para os trabalhadores: Engloba diferentes aspectos como a ausência de proteção sindical, seguridade social, suporte regulatório e direitos no lugar de trabalho. Pesquisadores da área mencionam que nos últimos anos, mundialmente tem ocorrido uma redução na criação de sindicatos, e que especificamente os sindicatos têm diminuído notavelmente. Outro aspecto importante é a ausência de benefícios como plano de saúde e assistência social, além de que muitas vezes não existem políticas governamentais que regulam e obrigam os empregadores a proporcionar benefícios adequados aos trabalhadores.

Estudiosos da área, cujo interesse específico são as dimensões do trabalho precário e suas manifestações, relatam investigações que evidenciam a impossibilidade dos trabalhadores para exercer seus direitos no seu trabalho. A importância desse dado está no fato de mostrar que em ocasiões os trabalhadores contam com os benefícios e direitos conforme a lei, mas há impossibilidade de fazer uso deles devido a que o empregador não permite a sua concretização. Isso demonstra que muitos trabalhadores têm que suportar condições inadequadas de trabalho por medo de perder o seu emprego. Também revela que eles não podem demandar melhores condições, pois não existe uma regulamentação e proteção. Cabe mencionar que é sinalizado que essa dimensão (ausência de direitos) depende do contexto estudado (Fuller, 2009; Kreshpaj et al., 2020)

Adicionalmente às dimensões já mencionadas, Kreshpaj et al. (2020) descrevem que existe outro elemento presente na literatura como é o ambiente de trabalho, mas não é considerado dimensão estruturante do trabalho precário, pois é argumentado que esse parâmetro está relacionado com o ambiente psicossocial do trabalho, logo, deve ser tratado como atributo do contexto ou cenário.

Ainda há autores que concordam com a proposta de que o trabalho precário está integrado por diversas dimensões que estão presentes em diferentes níveis, o que determinará se o trabalho pode categorizar-se como precário ou não. A este respeito está a proposição de Cano (1998) que guarda similitude com a antes mencionada, já que abrange dimensões como insegurança, inadequação de renda e ausência de direitos, porém acrescenta outra dimensão que se refere à redução de proteção social.

Insegurança na relação laboral: Similar a proposta de Kreshpaj, o autor Cano (1998) se refere a esta dimensão como a incerteza apresentada pelos trabalhadores no que diz respeito à relação laboral que pode estar presente em empregos temporários ou permanentes e na qual o trabalhador percebe que pode perder seu emprego a qualquer momento.

Vulnerabilidade do trabalhador e deterioro das condições de trabalho: Refere-se à ausência de controle por parte dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho, assim como à dificuldade para exercer e demandar o cumprimento de seus direitos e benefícios fundamentais, o que coloca ao trabalhador em um contexto de desproteção e vulnerabilidade.

Insegurança e insuficiência salarial: Aspecto caracterizado pela ausência de seguridade econômica para o trabalhador e sua família, devido a que o salário recebido é baixo e insuficiente para cobrir as necessidades básicas.

Redução da proteção social: Diz respeito à carência de direitos, condições e benefícios básicos para os trabalhadores, assim como a dificuldade para afiliar-se a uma organização sindical.

Como é possível observar diversos estudiosos da área coincidem que o conceito de trabalho precário composto por diversos elementos constitutivos e abrange múltiplos aspectos

comuns entre as diferentes descrições, como são a insegurança, relações individualizadas entre os trabalhadores, salários baixos que derivam em uma insuficiência econômica e limitados direitos laborais e de proteção social, o que dificulta que os trabalhadores exerçam seus direitos laborais (Benach et al., 2015).

Ainda a respeito das dimensões cabe mencionar que além das proposições feitas por os autores referidos anteriormente, entidades como a Organização Internacional do Trabalho, OIT (2012) concordam com o mencionado previamente e também descrevem ao trabalho precário baseados em quatro dimensões descritas a seguir:

Salário baixo: Refere-se à insuficiência na percepção salarial dos trabalhadores que faz com que eles não contem com os recursos necessários para ter uma boa qualidade de vida, pois em muitos países não existe uma regulamentação dos salários e também o desemprego obriga as pessoas a aceitar salários baixos.

Ausência de proteção para os trabalhadores: Descreve a inexistência de organismos internacionais e locais que assegurem a proteção e cumprimento dos direitos dos trabalhadores, além de que existe uma fragilidade na legislação laboral a nível mundial.

Impossibilidade para exercer seus direitos: Refere-se às dificuldades que enfrentam os trabalhadores para fazer cumprir seus direitos básicos, já que em ocasiões eles contam com os direitos e benefícios conforme a legislação, mas há certa dificuldade para que eles possam aproveitar esses benefícios.

Pouca acessibilidade para seguridade social e benefícios: Conforme mencionado pela OIT, há países onde a seguridade social e os benefícios laborais são uma questão de privilégio, e poucas são as pessoas que têm acesso a esses direitos fundamentais (ainda mais se não existe

uma relação formal de trabalho), já que a maioria dos empregadores não oferece essas condições básicas para seus empregados, o que faz que eles estejam desprotegidos perante diversas situações.

Como é possível constatar novamente a literatura da área volta a mencionar como fatores que caracterizam um trabalho precário: instabilidade, desproteção, insegurança e vulnerabilidade econômica e social e se faz ênfases em que a combinação desses elementos e o grau de presença é o que dá lugar a que um trabalho seja precário.

A identificação do trabalho precário pode ser difícil e um pouco confusa. Ainda trabalhos atípicos podem chegar a ser um pouco mais precários que os regulares, mas nem sempre é assim. Não basta com a presença desses atributos para categorizar um trabalho como precário, uma vez que estão envolvidas outras questões como a intensidade dessas condições (Rodgers, 1989). Tendo em vista essa falta de clareza na literatura, Rodgers (1989) propõe as seguintes dimensões como características do trabalho precário:

Incerteza e insegurança do trabalho, caracterizada pelo risco de perder o emprego.

Controle no processo de trabalho: Diz a respeito da ausência do controle de condições do de emprego, que envolve o manejo de questões como o salário até o como desempenhar as atividades do posto de trabalho. É sinalizado que ter pouco controle sobre as condições de trabalho coloca ao trabalhador em uma situação de insegurança.

Nível de proteção: Refere-se às deficiências em relação a assistência proporcionada a os trabalhadores e envolve diversas questões como a sindicalização, a proteção contra práticas inadequadas no trabalho, assim como a desatenção em garantir a integridade dos trabalhadores mediante o acesso a seguridade social e benefícios elementais.

Insuficiência de ingressos: Segundo o autor, trata-se de uma dimensão bastante ambígua pois pode prestar-se a subjetividade, mas que poderia ser refletida na capacidade financeira para cobrir as necessidades básicas e também na seguridade proporcionada pelo salário percebido.

Conforme a proposta deste autor é possível perceber que a maioria dos estudiosos deste campo concorda que o conceito do trabalho precário possui diversos elementos, o que significa que está constituído por vários componentes, mas nem sempre se teve essa visão. Foi a partir dos aportes do próprio autor Rodgers (1989) que o trabalho precário começou a ser visto como um conceito formado por um conjunto específico de dimensões, e desde então a maioria das propostas na literatura também seguem essa vertente e adotaram esta visão.

O conjunto de proposições revisadas nesta seção permite constatar que, de maneira geral, as dimensões mencionadas recorrentemente são insegurança e instabilidade no trabalho, ausência de proteção, insuficiência de recursos e/ou degradação dos salários e condições inadequadas de trabalho, ainda quando algumas delas sejam complexas e abarque subconjuntos de atributos.

Para esse trabalho, por tanto, será considerado o proposto por um dos autores pioneiros no tema da precariedade laboral, que é Rodgers (1989), que, como o descrito anteriormente, propõe quatro dimensões para descrever o trabalho precário. Neste caso serão consideradas essas dimensões para explicar ao trabalho precário pois é uma proposta bastante completa, além dele ser o pioneiro da multidimensionalidade no trabalho precário. Ainda assim, é importante ter em mente que o conceito em si envolve aspectos objetivos e subjetivos, fato que deve ser considerado no desenho do estudo empírico (Betti, 2016). Adicionalmente, deve ser esclarecido que as dimensões da proposta de Rodgers (1989) são compatíveis com as dimensões presentes na escala The Employment Precariousness Scale (EPRES), a mais utilizadas nos estudos de campo, no nível individual, realizados sobre esta temática: Incerteza e insegurança do trabalho

(temporalidade), controle no processo de trabalho (desempoderamento), nível de proteção (direitos e exercício de direitos), insuficiência de ingressos (salário). De fato, essa escala foi construída tendo como referência a fundamentação teórica de Rodgers (Vives et al., 2017). Na proposição dessa medida, devido à complexidade do fenômeno, consta uma avaliação subjetiva e um objetiva da dimensão salarial, e também inclui um aspecto adicional, muitas vezes tido como componente específico de uma das dimensões, e se refere à vulnerabilidade dos sujeitos. Nela se busca abordar a percepção subjetiva de ameaça e fragilidade que têm os trabalhadores perante as situações cotidianas do seu trabalho, por exemplo se eles percebem que podem ser demitidos, substituídos e a maneira em como eles são tratados no ambiente laboral.

Preditores do Trabalho Precário

Durante os últimos anos o tema do trabalho precário tem conquistado muita relevância nas ciências sociais e têm sido desenvolvidos diversos estudos em relação ao tópico. Basta mencionar que recentemente, especificamente, no ano 2020 foi realizada uma revisão de literatura onde foram encontrados mais de 1.850 artigos em duas bases de dados, relacionados com o trabalho precário, analisados desde diferentes enfoques, o que demonstra que o assunto está sendo estudado no mundo todo, majoritariamente na Europa e na Ásia (Kreshpaj et al., 2020).

Analisando a forma de como esses estudos foram realizados é possível constatar que existem duas formas de abordar o trabalho precário. Uma com ênfase em determinadas regiões geográficas visando analisar as características da população a nível macro. Essa classe de estudos permite fazer comparações entre diferentes contextos. Nesse tipo de pesquisas geralmente são utilizados dados secundários fornecidos por instituições governamentais que possuem dados estatísticos dos mercados de trabalho.

Por outro lado, constata-se a presença de estudos que analisam o trabalho precário no nível individual. A principal finalidade deste tipo de pesquisas é a compressão mais detalhada das variáveis antecedentes e consequentes do trabalho precário nos indivíduos. Ainda que esta categoria de análise esteja mais focada no nível individual, também permite agregar dados e interpretá-los coletivamente (Díaz, 2019).

A revisão realizada dos estudos a nível macro e micro revela que na atualidade existe uma menor quantidade de investigações com foco nos antecedentes do trabalho precário. Conforme os estudos empíricos revisados é possível resgatar que os aspectos que comumente antecedem ao trabalho precário são relativos ao gênero, raça e situação migratória, ainda quando existem alguns outros que também são mencionados esporadicamente pelos estudiosos da área como são a idade e o nível educacional (Branch & Hanley, 2018; Julià et al., 2017).

Quanto a esses aspectos é reiteradamente sinalizado que características como a raça, gênero e situação migratória irão impactar o grau de vulnerabilidade das pessoas no mercado laboral (Díaz, 2019). Dentro desses elementos, um dos constantemente apontados na literatura, diz respeito ao gênero do trabalhador. Em diversas ocasiões é mencionada a sua associação com a ocorrência do trabalho precário (Kim, 2018). De fato, é sinalizado por alguns autores que existem características principais e/ou preditores que fazem as pessoas mais propensas a obter um trabalho precário, e esses elementos são: o fato de ser mulher, a idade (pessoas mais jovens), nível de educação (baixo) e situação migratória, que a sua vez estão relacionados entre si, já que regularmente o conjunto dessas características irá colocar as pessoas em uma situação mais vulnerável. Cabe mencionar que existem outros aspectos descritos por outros autores, que são menos preponderantes, mas que também influenciam no nível de precariedade laboral, por exemplo o grau de especialização, o nível socioeconômico, entre outros (Rodgers, 1989).

Com relação a questão do gênero tem sido identificado que esse atributo tem grande influência no nível de precariedade das pessoas, pois em diversos estudos realizados é trazido como o principal antecedente da intensidade com que está presente a precariedade, sendo as mulheres as mais vulneráveis (Branch & Hanley, 2018; Cranford et al., 2003; Kim, 2018; Rodriguez, 2013). Basta mencionar que há diversos relatórios científicos e de mercado que evidenciam que as posições de trabalhos mais precárias são ocupadas por mulheres migrantes (Cranford et al., 2003).

Ainda a este respeito cabe apontar que de longa data as mulheres têm se desempenhado em trabalhos domésticos e como cuidadoras de outras pessoas, atividades que se caracterizam por serem desempenhadas prioritariamente em condições precárias. Esse fato se perpetua até a atualidade, pois tem se mantido a tendência de que as mulheres continuem ocupando os trabalhos com menores oportunidades, salários mais baixos e não qualificados, ou seja mais precários, o que revela que o gênero continua sendo um fator determinante na qualidade das condições de trabalho (Acker, 1992; Agarwala & Chun, 2019; Benach et al., 2015). Existe evidência científica que aponta que a partir do século XX as mulheres começaram a ser integradas de maneira mais intensa aos mercados de trabalho, mas isto aconteceu sob condições precárias e quase sempre em posições subordinadas (Grupo Krisis, 1999). Autores interessados nesta temática sinalizam que muitas delas têm que aceitar condições precárias de trabalho e contratos temporários para conseguirem cumprir com outras demandas do papel de gênero, como é o trabalho de casa e cuidado de pessoas (Precarias a la deriva, 2004). Dados empíricos apontam que as mulheres são as mais afetadas pelo trabalho precário em muitos países como Espanha, Coreia, México entre outros. Também é sinalizado que as mulheres se enfrentam a outros desafios como a dificuldade de filiar-se a um sindicato apenas pelo fato de serem mulheres, já que a maioria dos sindicatos se

encontram liderados por homens o que traz como consequência uma falta de espaço para negociação e toma decisões democráticas dentro do mercado laboral e dificulta ainda mais a proteção e cumprimento dos direitos trabalhistas da força laboral feminina (Antunes, 2009; Acker, 1992; OIT, 2012).

Ainda a este respeito podemos exemplificar mencionando que no Brasil existe uma taxa de participação 20% menor das mulheres em comparação com os homens no mercado laboral, e isso é devido a que elas dedicam pelo menos 21 horas semanais à realização de atividades domésticas e de cuidados de outros, o que dificulta sua inserção no mercado laboral (IBGE, 2021). Essa situação não é exclusiva de Brasil; de acordo com cifras da CEPAL (2022) na América Latina a taxa de participação laboral dos homens era de 73,7% enquanto para as mulheres era de 50,0 % no ano 2022, o que denota a marcada diferenciação que existe no mundo laboral atual por motivos de gênero.

De fato, existe um termo descrito na literatura denominado “gendering” que discute as diferenças sociais em função do gênero. Nessa discussão é sustentado que o gênero influencia nas relações de poder em instituições sociais, e evidentemente o gênero masculino se encontra em uma situação mais vantajosa. É destacado que um desses processos onde essa desigualdade é mais evidente é no mundo laboral, já que existem notórias diferenças em função do gênero. Por exemplo as mulheres experimentam maiores índices de desigualdade, discriminação, segregação e baixos salários em comparação com os homens, enquanto as posições de liderança são ocupadas prioritariamente por homens. O anterior decorre do fato da masculinidade sempre ter sido vista como um símbolo de supremacia, o que coloca os homens em uma condição privilegiada em diversos aspectos da vida (Acker, 1990).

Estudos deste campo demonstram que as mulheres vivenciam uma realidade diferente a da dos homens, pois como dito anteriormente, é usual que elas, além de cumprirem com as obrigações do emprego, tenham que desempenhar outros papéis socialmente associados a seu gênero, ademais do fato de que o trabalho feminino tende a ser uma atividade estigmatizada e menos valorizada. Os achados demonstram que ainda quando já houve um avanço na participação das mulheres no mercado laboral, todavia existem funções que são vistas como atividades que devem ser desempenhadas pelo gênero feminino e regularmente esses trabalhos são os mais precarizados e com maior nível de exploração. Também em diversas organizações o trabalho qualificado é sinônimo do trabalho desempenhado pelos homens e o trabalho não qualificado é aquele realizado pelas mulheres. Essa é uma das razões pelas quais a introdução de novas tecnologias dentro de diversas indústrias tem sido acompanhada majoritariamente pelo gênero masculino, descreditando o trabalho e a capacidade feminina (Acker, 1990; Antunes, 2009; Kim, 2018; Rodriguez, 2013).

A este respeito ainda cabe lembrar que as mulheres reiteradamente têm enfrentado dificuldades dentro do mundo laboral. A inserção delas no mercado demorou mais em comparação a dos homens e é fato a existência de uma brecha salarial por razões de gênero. Cabe destacar que esse aspecto (salário) constitui uma das dimensões estruturantes do conceito do trabalho precário (Precárias a la deriva, 2004).

Dados do Instituto Nacional de Estatística e Geografía do México INEGI (2019) mostram que nesse país o salário diário das mulheres é menor que o dos homens. Em uma análise realizada desde o ano 2000 até o 2018 é possível observar que essa diferença vai sendo mais evidente conforme o passar do tempo, o que nos diz que não há um panorama muito alentador para as mulheres, e que as condições de trabalho delas continuam se deteriorando.

Mantendo um panorama similar, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2020) demonstram que no Brasil as mulheres recebem uma remuneração que representa 3/4 do salário recebido pelos homens. De maneira mais geral, na região da América Latina existe uma brecha salarial evidente por razões de gênero, já que de acordo com dados da CEPAL (2022) no ano 2021 os homens tinham uma renda média de 4,4 e as mulheres de 3,6 salários. Esses dados exemplificam que o fenômeno está presente em muitos países, e a desigualdade de gênero continua vigente em diversos aspectos da vida laboral, como é o salário recebido.

Na atualidade ainda há maior participação dos homens no mercado de trabalho e muitos dos cargos desempenhados por mulheres não são vistos como produtivos, pois elas realizam as tarefas de casa, cuidado das crianças e questões domésticas. Esse tipo de atividade não é reconhecida e é percebida como um trabalho invisível o que aumenta o nível de precariedade (Rodriguez, 2013). Para exemplificar, basta referir que no ano 2021 uma média de 26,8 % das mulheres na América Latina tinha dedicação exclusiva às atividades domésticas (CEPAL, 2022).

Nos últimos anos, com a ocorrência da pandemia houve uma piora da situação das mulheres dentro dos mercados trabalhistas, fato que dificultou ainda mais o avanço na melhora das condições de trabalho, além de que houve um retrocesso no progresso alcançado até esse momento nas questões laborais das mulheres. Documentos e relatórios produzidos pela OIT mencionam que o desemprego afetou de maneira mais severa as mulheres, por diversas situações ocasionadas pela pandemia, entre as que destacam o cuidado dos filhos e realização das tarefas domésticas que ficaram sob responsabilidade do gênero feminino. Esses fatos contribuíram na redução das cifras de participação das mulheres no mercado laboral, o que piorou o grau de integração que já era desigual no ano 2019 (antes da pandemia), quando os homens contavam com taxa de presença no mercado laboral de 93,5% e as mulheres com um 62,1% (OIT, 2021).

Os estudos e dados anteriormente mencionados destacam que na atualidade ainda existe marcada desigualdade no mercado laboral por razões de gênero, o que ressalta a necessidade de abordar esse fenômeno, pois ainda quando tenham surgido diversos movimentos que estão tentando reduzir os efeitos do patriarcado nas questões laborais, essa é ainda uma realidade que as mulheres continuam vivenciado (Antunes, 2009; Agarwala & Chun, 2019). Por esse motivo nesta pesquisa será abordado o trabalho precário desde uma perspectiva de gênero, já que é evidente que é um tema que precisa de maior aprofundamento em virtude de que é uma problemática que continua vigente. De fato, diversos autores sinalizam que é um tema que precisa ser abordado junto com o trabalho precário, pois é um dos principais preditores desse fenômeno (Benach et al., 2016).

Outra das características que também tem um papel determinante no nível de precariedade do trabalho dos indivíduos é a raça. Diversos estudos apontam que esse atributo tem um papel importante no acesso ao emprego de qualidade. Em muitas situações o aspecto raça junto com o gênero jogam um papel crítico no posicionamento do indivíduo no mercado laboral, pois ainda na atualidade a raça dos sujeitos irá determinar a acessibilidade a um emprego decente. Há evidências científicas de que a cor da pele determina o posicionamento das pessoas no mercado laboral, sendo as pessoas brancas as que têm acesso a melhores oportunidades e as de pele escura as que geralmente ocupam os postos de trabalho mais degradados (Branch & Hanley, 2018; Cranford et al., 2003). Cabe mencionar que a raça não será analisada neste trabalho, mas ainda que não seja o objeto de estudo desta pesquisa foi considerado necessário mencionar esse aspecto já que é um dos preditores constantemente apontados na literatura.

Ainda focando nos antecedentes do trabalho precário, estudiosos da área destacam que a situação migratória é um terceiro atributo a considerar. Esse é comumente citado nas pesquisas

como antecedente, pois diversos estudos confirmam que o fato de ser migrante incrementa o nível de vulnerabilidade perante o trabalho. Isso ocorre porque as pessoas que migram a outro país são colocadas em diferente situação legal e social o que têm repercussões na maneira como são tratadas. Ainda quando elas cumpram com todas as obrigações migratórias e algumas até obtenham a nacionalidade do país de residência, não recebem o mesmo tratamento que as pessoas naturais do país. Esse fenômeno pode ser mais claramente identificado em países desenvolvidos como os Estados Unidos e Canadá, onde os índices de migração são muito elevados, mas na maioria dos casos o trabalhador migrante ocupa as posições de trabalho mais precárias do mercado (Friesen, 2017; Rodriguez, 2013). É importante referir que a situação migratória também não será estudada nesta pesquisa, mas do mesmo modo é um dos preditores continuamente descritos na literatura e por essa razão foi considerado importante citar esse preditor.

Cabe mencionar que existem outras variáveis que também antecedem ao trabalho precário, mas que não têm a mesma saliência como as três apontadas anteriormente. Esses antecedentes são mencionados esporadicamente em algumas pesquisas e podem considerar-se menos centrais.

O primeiro deles, é o nível de educação. Em uma das investigações é aludido que a educação tem um valor importante na qualidade do emprego a obter, mas está acompanhada de outras características como as anteriormente mencionadas: raça e gênero (Branch & Hanley, 2018).

Por outro lado, relatos mencionam que as pessoas mais jovens, com nível mais baixo de educação, migrantes, com pouca experiência laboral e também de classe social mais baixa, estão

mais propensos a ter condições precárias de trabalho, devido a que todas essas características as colocam em uma situação de maior vulnerabilidade (Julià et al., 2017).

Os antecedentes mencionados anteriormente são comumente apontados na literatura como aspectos importantes que estão associados ao trabalho precário. De acordo com esses estudos revisados a presença e/ou a combinação desses fatores é o que melhor prediz o trabalho precário. Apesar dessa constatação, onde foi possível identificar todas essas características como antecedentes do trabalho precário, a pesquisa objeto deste relato está focada apenas no gênero, pois busca-se entender a relevância das diferenças derivadas desse atributo em relação ao trabalho precário.

Consequentes do Trabalho Precário

Apesar da importância de compreender os antecedentes, diversos estudos também têm se focado em entender os consequentes do trabalho precário, pois eles permitem identificar os impactos na vida pessoal derivados dessas condições de trabalho e, por essa razão, esta seção aborda os consequentes reiteradamente reportados na literatura.

De acordo com a evidência científica existente são múltiplas as repercussões que o trabalho precário traz na vida das pessoas, e essas consequências são comparáveis com as que o desemprego tem na sociedade, além de que esses efeitos são considerados os riscos ocupacionais mais presentes na atualidade. Entre as que mais se destacam estão a relação que existe entre o trabalho precário e a saúde física e mental das pessoas, que por sua vez têm impactos na qualidade de vida. Diversas pesquisas existentes na área apontam que há uma ligação muito forte entre o trabalho precário e a saúde mental dos trabalhadores, mas, também pode afetar outros aspectos da vida a os quais se estará fazendo menção ao longo dessa revisão (Amable et al., 2001; Bartley, 1994; Bhattacharya, 2021; Llosa et al., 2018; Shanting et al., 2021).

Antes de começar com a revisão dos consequentes do trabalho precário e seus componentes, é importante mencionar que na literatura é continuamente remarcado que as decorrências do trabalho precário nas pessoas são inconstantes, e alguns autores até as categorizam como ambíguas. Por exemplo, os estudos revisados demonstram que para as pessoas mais velhas e com mais responsabilidades o fato de ter um trabalho flexível pode fazer com que desenvolvam problemas de saúde física e mental devido a que o perfil dessas pessoas tende a exigir um emprego estável que proporcione segurança e estabilidade financeira. Por outro lado, as pessoas mais jovens podem se mostrar mais confortáveis com empregos atípicos pois usualmente eles estão à procura de empregos flexíveis e informais que estejam de acordo com o seu estilo de vida, já que nesse momento da vida eles tendem a não ter interesse em empregos formais pois buscam vínculos informais de trabalho que lhes permita realizar paralelamente outro tipo de atividades (Clark et al., 1996). Também entram em cena outras questões como o fato de não ter dependentes econômicos, já que essa realidade faz que esses trabalhadores não precisem se preocupar por ter uma estabilidade econômica, conforme os aportes de Bardasi e Francesconi (2004). Pelo anterior, trabalhos instáveis e flexíveis não necessariamente trazem consequências à saúde física e mental das pessoas e, ao contrário, esse tipo de emprego pode estar associado a aspectos positivos, conforme evidenciado em diversos estudos científicos. Dessa forma é importante sinalizar que as consequências de ter um trabalho precário variam de pessoa em pessoa, pois têm um componente subjetivo, já que estão alinhadas a aspectos como os valores, crenças, cultura e outras características sociais da população (Bardasi & Francesconi, 2004).

Ainda a esse respeito, Amable et al. (2001) fazem uma revisão sobre as consequências do trabalho precário e as classificam de acordo com o gênero e idade, pois eles defendem que essas

características exercem influência na reação das pessoas perante o trabalho precário. Os autores também concordam que esses atributos influenciam na reação das pessoas face às condições precárias que o trabalho traz.

É preciso mencionar que existe um grande interesse por entender a relação do trabalho precário e seus consequentes. Isso explica a razão pela qual boa parte dos estudos que focam nos efeitos são desenvolvidos na área da saúde e estão interessados em abordar especificamente o impacto na saúde física e mental das pessoas. De fato, os efeitos negativos na saúde mental parecem ser apresentados tanto em trabalhadores temporários como permanentes (Benach et al., 2016; Julia et al., 2017).

O mencionado previamente decorre porque o contrato permanente não está isento de apresentar precariedade laboral, já que o trabalho por contrato indefinido apenas cobre uma das dimensões do trabalho precário que é a estabilidade, mas em relação a outros componentes diferentes a duração do contrato, pode apresentar condições inadequadas e reunir os requisitos para ser categorizado como precário. Por essa razão, o trabalho permanente está longe de ser aceito como um emprego padrão e com qualidades para chamá-lo decente (Scottish Government Site, 2021; Vives et al., 2013).

Outro dos motivos pelos quais os consequentes também podem ser apresentados em trabalhadores com contrato permanente, se deve ao fato de que inclusive eles podem vivenciar incerteza na sua relação laboral. Isso porque, a insegurança tem se convertido em uma característica natural do mercado do trabalho contemporâneo, devido a que no cenário atual o mundo atravessa diversas crises políticas, econômicas, sociais e, recentemente uma crise sanitária, as quais também afetam ao mundo do trabalho (Helbling & Kanji, 2018). E o estresse provocado por essa insegurança que experimentam os trabalhadores é o que traz consequências

na saúde, e está presente nos dois tipos de contratos: temporários e permanentes (Bardasi & Francesconi, 2004).

Ainda quando as consequências sobre saúde mental estejam presentes nos dois tipos de contratos, achados de estudos de campo demonstram que as repercussões mentais são ainda mais comuns nos trabalhadores que possuem contratos temporários, devido à constante insegurança na relação contratual e econômica que esse tipo de vínculo traz na vida das pessoas (Benach et al., 2000; Julià et al., 2017; Vives et al., 2013). Também cabe destacar que esse tipo de contrato genericamente descrito como “flexível” envolve ambientes diferentes de trabalho e na maioria dos casos os trabalhadores estão expostos a condições mais perigosas. Do mesmo modo, estudiosos da área destacam que sobre eles recai maior pressão por cumprir grandes demandas de trabalho, e têm pouco controle sobre os processos da atividade que desenvolvem, e essas condições estão diretamente associadas com consequências nocivas à saúde (Benach et al., 2000).

Todavia a esse respeito cabe esclarecer que a insegurança que traz consigo o trabalho precário é um aspecto central do conceito e um dos principais motivos de repercussões na saúde física e mental das pessoas. De fato, pesquisadores da área consideram o trabalho precário como um dos determinantes mais importantes da saúde laboral (Benach et al., 2014; Chan & Dale, 2015).

Focando especificamente nessa questão a meta-análise realizada por Benach et al. (2014) faz referência a os principais efeitos da insegurança associada com o trabalho precário, dentro dos que cabe mencionar: Riscos cardiovasculares, infartos, transtorno de ansiedade e depressão assim como acometimentos musculares.

A este respeito, outros autores sinalizam que o corpo humano tem diferentes maneiras de responder perante contínuas situações de estresse, o que causa problemas de saúde física e mental em longo prazo. Entre esses problemas se encontram mudanças no sistema endócrino, imunológico e nervoso, além de alterações crônicas como hipertensão, câmbios no estado de ânimo e redução da memória e da cognição e riscos de doenças do coração e câncer (Tompa et al., 2007).

Os mesmos autores ainda sinalizam que a alta demanda laboral e o pouco controle do trabalho têm outros impactos na saúde como é a elevação de uma proteína que provoca risco de infarto, mas é remarcado que existe a necessidade de mais estudos para compreender de maneira mais exata as repercussões que os elementos que compõem o trabalho precário trazem na saúde física das pessoas (Tompa et al., 2007).

Também é importante destacar que as repercussões que o indivíduo pode chegar a apresentar derivadas de trabalhar sob condições precárias variam dependendo do contexto e da região. De fato, é apontado que as condições precárias de trabalho não são as mesmas em lugares como América Latina ou Europa em razão de que são diferentes os atributos do contexto social e econômico dessas regiões (Pyoria et al., 2021; Santander et al., 2018).

Ainda a este respeito, estudiosos da área sinalizam que há diferenças no efeito do trabalho precário e da insegurança no trabalho sobre a saúde física e mental das pessoas em função do modelo de bem-estar social ao qual as pessoas têm acesso. Nesses estudos são mostrados diversos resultados nos quais foi possível encontrar tanto associações positivas como negativas do trabalho precário e suas repercussões na saúde. E, novamente se faz ênfases em que essas variações dependem dos modelos das políticas governamentais e programas sociais que

estão presentes nas regiões onde foram realizados esses estudos, visto que isso cria um panorama e realidade diferentes para os trabalhadores (Kim et al., 2012).

De igual maneira constata-se que essas consequências se tornam mais evidentes no nível macro, na decadência da saúde física e mental da população e que ao mesmo tempo identifica-se uma diminuição na qualidade de vida dos indivíduos (Bhattacharya, 2021). Pelo anterior, estudiosos da área destacam que é de suma importância que a relação entre trabalho precário e problemas de saúde continue sendo pesquisada, pois é um tema de muita relevância e que precisa ser aprofundado para que o fenômeno seja compreendido, de sorte a que as autoridades possam desenhar possíveis soluções e estabelecer estratégias concretas de intervenção para melhorar o quadro atual (Pyoria et al., 2021).

Todavia em relação aos consequentes, é demonstrado que tanto homens como mulheres são afetados pelo trabalho precário, contudo, indivíduos do sexo masculino têm uma maneira diferente de reagir, e são diferentes os problemas de saúde que apresentam devido ao trabalho precário. Assim, os homens parecem ter mais tendência a sofrer problemas mais sérios na saúde física como consequência do trabalho precário e alguns deles chegam até a morrer em decorrência dessas doenças (Donnelly, 2021; Kim et al., 2012).

A este respeito ainda os achados revelam que as mulheres poderiam ser mais afetadas pelo estresse que traz o trabalho precário, se este estivesse acompanhado de outras situações que geram angústia relacionadas com o gênero. Isso porque existem agentes estressores adicionais aos quais usualmente estão mais expostas às mulheres, como desigualdade, cuidado dos filhos, tarefas domésticas, violência, entre outros. Contudo, as pessoas de sexo masculino têm diferente maneira de reagir e também são diferentes os problemas de saúde que apresentam. De fato, é

demonstrado que podem chegar a ter consequências extremas derivadas dessas doenças (Menendez et al., 2007; Kim et al., 2012).

Especificamente focando nas decorrências para o sexo masculino, derivadas do trabalho, um estudo recente demonstrou que os homens são mais vulneráveis a sofrer abalos na saúde mental derivadas do trabalho precário se comparadas com as consequências sofridas pelas mulheres. Esse achado é explicado apontando que pelo fato dos trabalhadores do sexo masculino estarem mais acostumados a viver um ambiente de privilégio e a manterem certo status perante a sociedade, a precariedade laboral faz com que eles vivenciem maior sofrimento que as mulheres na posição de vulnerabilidade em que são colocados. As trabalhadoras do sexo feminino, por sua vez, em virtude de elas estarem mais acostumadas a experimentar dificuldades na vida em geral, acabam tendo de apresentar naturalmente maior resiliência, o que resulta em uma menor manifestação de sofrimento (Donelly, 2021).

É possível observar que as consequências que a insegurança e estresse derivados do trabalho precário trazem na vida das pessoas dependem de muitos outros fatores, como demonstrado nos diversos estudos mencionados. Entre os fatores sociodemográficos se encontram o sexo, a idade, o nível educacional, o status migratório e o perfil das pessoas. Cabe lembrar que as características anteriormente mencionadas vão influir no impacto que o trabalho tem, pois para alguns pode resultar menos nocivo ter esse tipo de emprego e para outros pode resultar em uma situação que afeta de grande maneira a sua vida, e que até chega a impactar na saúde física e mental (López et al., 2021; Vives et al., 2016).

Buscando destacar as consequências do trabalho precário, estudiosos da área cunharam uma expressão específica a qual é “insegurança reprodutiva” que faz referência ao fato da pessoa submetida ao trabalho precário adiar ou hesitar em ter filhos dadas as suas condições de trabalho.

Isso demonstra como a sensação de ameaça pode se alastrar a outros âmbitos da vida do trabalhador, o que a sua vez gera uma percepção permanente de deficiência e provoca alterações no comportamento dos indivíduos, pois como foi aludido anteriormente, a insegurança no trabalho pode trazer sequelas mais desfavoráveis que o próprio desemprego (Chan & Dale, 2015; Shanting et al., 2021).

Desse modo, a insegurança antes mencionada traz efeitos na tomada de decisões importantes na vida do indivíduo, e até pode impedir que eles consigam formar uma família. Trabalhadores que atuam em condições de precariedade postergam a resolução de constituir família devido à insegurança que vivenciam constantemente (Benach et al., 2014; Chan & Dale, 2015; OIT, 2012).

As consequências do trabalho precário, portanto, também atingem a família dos trabalhadores submetidos a essas condições. A qualidade de vida das suas famílias se vê comprometida em decorrência das carências que sofrem e limita o acesso a bens básicos como vivenda, educação de qualidade para os filhos, serviços de saúde e a possibilidade de realizar atividades recreativas já que não contam com um emprego que proporcione os meios para ter uma vida digna (Benach et al., 2014).

Ainda em relação aos consequentes, diversos estudos apontam que a satisfação laboral se vê afetada devido ao estresse apresentado no trabalho precário e, como resultado, a satisfação na vida também diminui, por causa da constante pressão e pouco controle das atividades laborais (Tompa et al., 2007). A satisfação com a vida se entende como “aceitação das circunstâncias da vida, avaliação subjetiva da qualidade de vida própria” (Lyubomirsky & Sousa, 2001, p.3). Cabe ressaltar que essa avaliação pode acontecer de diferentes maneiras, a depender da cultura e outros aspectos da personalidade, assim como outros fatores ambientais. Também é considerada

como um indicador de bem-estar psicológico (Lyubomirsky & Sousa, 2001; Vancea et al., 2019). Estudiosos da área revelam que existem certos preditores da satisfação na vida os quais podem estar relacionados a família, amigos, acesso a recursos sociais, trabalho, entre outros. É mencionado que esses preditores (sociais) funcionam mais para as mulheres que para os homens, o que significa que a maneira de reagir ante essas situações diferem de acordo com o gênero das pessoas.

Na literatura deste campo se faz ênfase ao fato de serem diversos os elementos que influem na satisfação das pessoas, a depender do seu gênero. Por exemplo atributos como o trabalho, autoridade e o ingresso econômico são muito importantes para os homens pois eles tendem a avaliar prioritariamente o sucesso a partir desses aspectos, a diferença das mulheres que julgam seu sucesso por outras cobranças sociais como o casamento, ter filhos, entre outras demandas socialmente dominantes (Diener & Fujita, 1995).

Assim, a satisfação com a vida é uma das questões que pode ser afetada pelo trabalho precário, além das antes mencionadas relativas à saúde. Pontualmente, há evidências científicas que demonstram que a satisfação é menor nos trabalhadores temporários (Bardasi & Francesconi, 2004; Tompa et al., 2007). Também se tem comprovado que a baixa qualidade das condições laborais afeta o bem-estar das pessoas (Friendlan & Price, 2003). Todavia, a este respeito cabe apontar que dados do campo sinalizam que os impactos que o trabalho precário traz na satisfação na vida das pessoas vai depender do “senso de coerência” que concerne a maneira de como as pessoas encaram as dificuldades que podem apresentar-se na vida, como é o trabalho precário (Ciairano et al., 2010).

Estudos empíricos também revelam que a insegurança subjetiva que pode provocar o vivenciar condições laborais precárias, afeta diretamente no nível de satisfação com a vida dos

indivíduos. Esse sentimento de insegurança pode estar presente tanto em trabalhadores temporários como permanentes, em razão de que se trata de um sentimento individual e subjetivo, que envolve o como os indivíduos concebem sua situação laboral e a experiência pessoal no trabalho, além de que é uma questão que forma parte do contexto atual do mercado de trabalho (Helbling & Kanji, 2018; Wagenaar et al., 2012). Em relação a satisfação laboral, é mencionado que é mais comum encontrar insatisfação nos trabalhadores com contrato permanente do que entre os que têm contrato temporário e nas pessoas mais jovens, tendo em vista que nos últimos anos têm ocorrido um deterioro das condições laborais dos trabalhadores permanentes e aumentado a flexibilização do mercado laboral (Helbling & Kanji, 2018; Vancea et al., 2019).

Entretanto, existem relatos de pesquisas que descrevem não ter encontrado associações relevantes entre satisfação laboral e trabalho precário. Nelas é argumentado que esse achado pode ser justificado pelo fato das pessoas serem muito adaptáveis e que em certos contextos elas conseguem aceitar as condições precárias sem perceber que são inadequadas. Pelo contrário, esses trabalhadores até relatam gratidão por ter um emprego (Polkowska & Filipek, 2020). Do mesmo modo também existem estudos que não encontram evidência da relação entre a precariedade laboral e a satisfação na vida em geral, e novamente neles é argumentado que esse achado é devido ao fato das pessoas serem muito adaptáveis e terminarem aceitando essas condições precárias sem perceber que não são adequadas, pois em ocasiões eles não nunca vivenciaram um emprego que não tenha sido precário (Cairano et al., 2010; Polkowska & Filipek, 2020).

Autores interessados em este tema (Scottish Government Site, 2021) mencionam que existem diversos fatores sociodemográficos que influenciam na associação entre o trabalho

precário e o nível de satisfação das pessoas. Por exemplo, idade e gênero, assim como as condições nas que se desempenha o trabalho, nas quais destacam o horário, a temporalidade, entre outros. Cabe ressaltar que no estudo referido foi evidenciado, novamente, que as mulheres são mais suscetíveis a experimentar satisfação no trabalho. Mas é sinalizado que além das características demográficas dos trabalhadores, o que mais influencia na experiência que se tem no trabalho são as condições do emprego, porém, é enfatizado que ainda existe uma grande necessidade de estudar com maior profundidade as consequências que o trabalho precário e irregular traz na satisfação e na vida das pessoas.

Da mesma maneira existe evidência científica que revela que há outros fatores do contexto social do país onde se encontre a pessoa que também interferem em como afeta o trabalho precário nos níveis de satisfação, pois os regimes de bem-estar social que sejam implementados também influem nessa relação, já que eles proporcionam certa segurança a os trabalhadores (Vancea et al., 2019).

No mesmo sentido, achados da área revelam que o trabalho precário provoca precariedade social dos trabalhadores e das suas famílias, afetando muitas esferas da vida deles, e que ocasiona que os membros da família também tenham empregos precários. Adicionalmente é mencionado que a família ajuda a suportar todas as consequências que o trabalho precário traz na vida dos trabalhadores e ajuda-os a lidar com os impactos que essa condição traz (Benach et al., 2016).

Por outro lado, um aspecto mencionado na literatura, ainda não reportado tão constantemente, é que as pessoas adquirem hábitos pouco saudáveis para enfrentar as situações de estresse que vivem frequentemente por causa do trabalho precário, e esses hábitos incluem consumo de tabaco e álcool e maus hábitos alimentícios (Tompa et al., 2007). Algumas pessoas

também buscam refúgio no uso de estupefacientes, já que o consumo de substâncias como o álcool e drogas, em diversas ocasiões está diretamente relacionado com o sofrimento no trabalho, e os sujeitos utilizam esses estimulantes para enfrentar as dificuldades vivenciadas em seu entorno laboral (Dejours, 2017).

Como é possível observar, são muitas as decorrências que o trabalho precário pode trazer na vida das pessoas. Para efeitos deste estudo será aprofundada a investigação da relação que existe entre o trabalho precário e o bem-estar subjetivo, pois como foi observado nos estudos empíricos revisados, há muitas divergências entre os resultados alcançados. Algumas pesquisas demonstram a existência de vínculos entre essas duas variáveis enquanto outros revelam a inexistência de relação direta entre trabalho precário e bem-estar subjetivo, o que faz necessário continuar com o estudo dessa associação.

Para lutar contra as consequências adversas do trabalho precário é necessário a criação de políticas que cuidem das condições dos trabalhadores e que favoreçam a manutenção de equilíbrio na vida dessas pessoas visto que na atualidade há uma grande necessidade da criação e implementação de normas de proteção. Embora existam iniciativas como da ONU, que estão trabalhando por alcançar o objetivo número oito da agenda de sustentabilidade 2030 que visa promover o trabalho decente para todos, se vislumbra como um objetivo difícil de alcançar, devido a diversas situações políticas e sociais que têm acontecido nos últimos anos no mundo, como foi a pandemia do Covid-19 que chegou para ocasionar um retrocesso nos poucos avanços que se tinham conseguido até agora nessa questão (Benach et al., 2016; OIT, 2021). Quanto a esse aspecto, cabe o questionamento relativo à relação entre trabalho decente e trabalho precário. Será que o fortalecimento do trabalho decente traz a redução do trabalho precário, ou se trata de

fenômenos com antecedentes diferentes que devem ser analisados sob perspectivas também diferentes? Esse é um questionamento relevante na área.

Ainda existe muito caminho por recorrer para melhorar as condições de trabalho no mundo atual, e uma das ações fundamentais é o aprofundamento na compreensão desses fenômenos, já que de essa maneira será possível criar propostas que contribuam ao aprimoramento de soluções perante essa problemática mundial; assim que uma das ações fundamentais é o estudo e análise desses atributos do trabalho para entender a situação atual. Pelo anterior na seguinte seção se fará uma exploração da relação entre trabalho precário e trabalho decente, já que comumente essa relação tem sido abordada de maneira superficial.

Trabalho Precário e Trabalho Decente

Em vista da relevância que os conceitos de trabalho precário e trabalho decente têm na atualidade, foi considerado imprescindível abordar a associação que guardam esses dois fenômenos, buscando estabelecer os limites teóricos dentro dos quais o presente estudo, que foca no trabalho precário, será desenvolvido. Deve-se iniciar esse percurso destacando que são dois conceitos significativos no estudo do contexto do mundo do trabalho, mas que ainda há necessidade de estudar a maneira de como esses se relacionam.

Em vista disso, nesta seção se fará uma descrição da interação que tem esses dois fenômenos do mundo trabalho de acordo com a evidência científica existente. Quanto a isso constata-se que publicações da área mostram que são diversas as concepções a respeito da relação entre trabalho precário e trabalho decente, pois alguns autores os descrevem como conceitos opostos, mas destacam que eles reúnem certas características que provocam interseção entre si. Assim, para começar, será abordado o conceito de trabalho decente.

Trata-se de um tópico constantemente mencionado nos últimos anos dentro de diversas áreas como são a sociologia e a psicologia, entre outras, e que tem cobrado relevância devido ao interesse da sociedade, governo e instituições como a OIT por criar ambientes que propiciem condições seguras e adequadas no âmbito laboral, com a finalidade de que o trabalho decente seja uma realidade mais próxima para a sociedade, ao mesmo tempo em que favorece o crescimento econômico e a igualdade social (Decent work agenda, 2022).

Cabe mencionar a origem do conceito de trabalho decente. O termo foi utilizado pela primeira vez pela OIT em 1999 quando foi descrito como um emprego no qual se cumprem as expectativas do trabalhador com relação a sua vida laboral, além de que atende outras questões importantes como oportunidades, seguridade social, liberdade e também equidade de gênero. Esses atributos deveriam permitir ao trabalhador desenvolver-se em um ambiente seguro de trabalho, razão pela qual é visto como um trabalho modelo, de acordo com o descrito pela OIT (2022). A mesma organização estabeleceu uma agenda específica de trabalho decente na qual foram apresentadas diversas propostas para o crescimento dessa condição de trabalho (decente) a nível mundial (Decent work agenda, 2022).

Do mesmo modo, interessados na melhor compreensão deste fenômeno definem o trabalho decente como um emprego que oferece um salário digno, segurança, oportunidades de comunicação e cooperação, proteção dos direitos dos trabalhadores, reconhecimento e significado do trabalho (Seubert et al., 2021). Assim, em termos gerais, as descrições feitas são utilizadas para apontar os atributos do trabalho decente, mas é importante ressaltar que a concepção de trabalho decente pode variar de acordo com a região geográfica e cultura da localidade (Dharam, 2003).

Ainda quando existem essas descrições do que seja o trabalho decente, é continuamente manifestado na literatura que há uma necessidade de aprofundar o seu estudo, principalmente desde a perspectiva da psicologia, pois é necessário entender as experiências e percepções do sujeito em relação ao trabalho decente, assim como ter outras visões do próprio indivíduo (Duffy et al., 2016; Pereira et al., 2019). Também há concordância quanto ao fato de a definição ainda precisa ser detalhada tendo em vista que o objetivo é que seja uma realidade para a maioria das pessoas no mundo, razão pela qual precisa ser um conceito que esteja claro e adaptado a diferentes contextos sociais (Ferraro et al., 2015).

Da mesma maneira, investigações fazem ênfase no fato de que no trabalho decente estão involucradas outras questões do contexto social como os sistemas de segurança social do país e as desigualdades a que estão expostos os sujeitos, e esses atributos são considerados como aspectos salientes do trabalho decente, pois têm o poder de ser determinantes das condições de trabalho das pessoas (Seubert et al., 2021). Estudos da área demonstram que fatores como a classe social podem facilitar o acesso a um trabalho decente, mas o objetivo da OIT é que mais pessoas, a nível mundial, possam ter ao seu alcance condições de trabalho adequadas que permita-lhes ter uma boa qualidade de vida (Duffy et al., 2016).

Na atualidade existem diferentes medidas de trabalho decente, entre as quais destacam os indicadores da OIT, escalas para avaliar o fenômeno no nível individual, entre outros. Porém, conforme alguns autores mencionam, no início da discussão deste fenômeno, ele era concebido de uma forma mais geral é abordado mediante parâmetros econômicos e de bem-estar a nível macroeconômico (Brill, 2021, citado por Blustein et al., 2022), fato que não cobre os interesses de pesquisa atuais que buscam fazer, também, análises no nível individual

Dando continuidade à descrição do fenômeno é importante citar as dimensões que estudiosos da área propõem e que são consideradas aspectos fundamentais que integram o trabalho decente. Esses autores fazem ênfases em que o trabalho decente vai além de ter um bom pagamento, pois ele deve atender a certos requisitos para ser considerado decente (Edralin et al., 2014). Assim, propõem os seguintes elementos, com os quais se pretende descrever de uma maneira mais precisa o trabalho decente.

O primeiro diz respeito aos atributos monetários, no qual está englobada a segurança econômica, salarial e material reprodutiva do indivíduo, mas que também depende da subjetividade do trabalhador, já que essa segurança pode ser vista no fato da remuneração recebida atender suas necessidades e lhes permitir ter uma boa qualidade de vida. O segundo atributo é o sociocomunicativo e refere-se à comunicação efetiva no trabalho que envolve outros aspectos sociais e condições dignas, de sorte que o trabalhador se sinta seguro e apoiado por seus supervisores. O terceiro aspecto é de natureza legal-institucional, e nele se destacam os direitos dos trabalhadores. Foca no fato das pessoas terem acesso a um sistema de segurança social e oportunidades de crescimento dentro da empresa. O quarto indicador descreve o reconhecimento que o trabalhador recebe em seu trabalho, pois será de grande relevância no desenvolvimento do trabalhador assim como nas relações que estabeleça. Por último, no quinto componente aludido é o significado do trabalho para as pessoas, que pode ser de caráter subjetivo, mas é mencionado que quando o trabalho cumpre com os requisitos para ser considerado decente terá um significado para a pessoa. O anterior acontece quando o trabalhador se sente reconhecido e valorizado, além de contar com oportunidades de crescimento profissional que vão propiciar o seu bem-estar. Essas cinco características são propostas desde uma perspectiva psicológica na

qual se enfatiza a experiência do indivíduo dentro da sua vida laboral e que são apontadas como as qualidades principais para considerar um trabalho como “decente” (Seubert et al., 2021).

Ainda quando existem essas dimensões é relevante remarcar que se encontram diferentes situações que podem afetar a percepção dos sujeitos. Entre esses aspectos se encontram o contexto social do indivíduo, a história, entre outras, já que o trabalho também pode estar sujeito a interpretação e vivências subjetivas do próprio trabalhador (Seubert et al., 2021).

Da mesma maneira, a OIT atribui quatro componentes globais, ou macro, que fazem referência à criação de políticas públicas que colaboram na criação de trabalhos decentes, à liberdade de filiação aos sindicatos, à faculdade para a livre expressão e à igualdade de gênero (OIT, 2012).

Buscando estabelecer as similaridades e diferenças entre o trabalho precário e o trabalho decente, cabe destacar que os cinco elementos anteriormente mencionados diferem das dimensões constitutivas do trabalho precário que por sua natureza, incluem condições inadequadas para os trabalhadores, vivências de vulnerabilidade e usufruto de direitos, só para destacar os mais salientes. Assim, é fundamental o conhecimento desses fatores para desta maneira entender a relação que guardam essas duas manifestações ocorridas no mundo do trabalho. Ainda quanto à relação que existe entre o trabalho precário e o trabalho decente, encontram-se pesquisas que apontam esses conceitos em conjunto, mas que os consideram como contrapostos. Desse modo, entendem que o trabalho precário está em um extremo (negativo) e o trabalho decente no outro (positivo). Entretanto, não são assumidos como fenômenos opostos do mesmo contínuo (Allan et al., 2021; Blustein et al., 2020). Disso deriva a defesa do uso de medidas diferenciadas para o diagnóstico do trabalho decente e do trabalho precário.

Continuando com essa discussão é preciso mencionar o posicionamento da OIT que qualifica o trabalho precário como um conceito oposto ao trabalho decente (Marin, 2013). Da mesma maneira outros autores como Seubert et al. (2021) concordam com essa ideia e descrevem os dois fenômenos como aspectos contrários e que devem ser estudados desde essa abordagem. Sendo assim, estudiosos da área referem que “o trabalho precário é a antítese do trabalho decente em todas suas formas” (Allan et al., 2021, p. 9). Defendem essa proposição a partir da própria natureza do trabalho precário que involucra condições de insegurança para os trabalhadores, salários baixos e outros atributos que vulnerabilizam a atividade do trabalhador, as quais são descritas como opostas ao trabalho decente caracterizado pela presença de condições laborais seguras e adequadas nas quais o indivíduo pode se desenvolver satisfatoriamente.

A defesa de que se trata fenômenos contrários é sustentada reiteradamente em perspectivas teóricas como Psychology of Working Theory (PWT) ou Psicologia do Trabalho, em que são integradas as diferentes características do trabalho precário e o trabalho decente, e é possível observar que são considerados fenômenos opostos, ainda que se entenda que um trabalho decente é um ideal que precisa mais do que simplesmente um trabalho não precário (Allan et al., 2021).

Para fins desta pesquisa ambos construtos serão considerados como fenômenos contrários que caminham em paralelo (e não opostos exatos) e assim serão abordados. Defende-se que devam ser diagnosticados mediante o uso de instrumentos específicos. Essa decisão se sustenta em evidências empíricas que demonstram que as dimensões do trabalho precário se interpõem para alcançar o objetivo de trabalho decente, pois de acordo com o relatado nesses estudos o trabalho precário debilita a coletividade dos trabalhadores e, por consequente, a sua faculdade de exercer seus direitos. Esse fato, por sua vez, incrementa a insegurança que é uma das principais

dimensões do trabalho precário, e que contribui para o incremento da pobreza e desigualdade (Edralin, 2014). Ainda a este respeito, em um dos trabalhos realizados por Blustein et al. (2020) foram encontrados diversos perfis de trabalho precário e trabalho decente, o que evidencia que se trata de dois fenômenos diferentes, razão pela qual defendem que não podem ser considerados apenas como duas formas contrapostas de trabalho, em função que existem diferentes níveis e tipos de perfis, dentro de cada um deles.

Pelos motivos expostos anteriormente, se torna necessário destacar a importância de avançar no estudo dos dois fenômenos (Edralin et al., 2014). Mas também é preciso mencionar que o trabalho decente é o “ideal” de um trabalho, mas apesar de ser caracterizado como um modelo exemplar do trabalho, deve ser visto como atributo que precisa estar ao alcance da população, já que de acordo como o proposto pela OIT (2023) o trabalho decente está composto de diversos elementos que deveriam ser características habituais ou comuns do trabalho. Desse modo, o trabalho decente teria que ser acessível para todos os trabalhadores, sendo responsabilidade dos governos assegurar que o emprego decente seja uma realidade para mais pessoas. Lamentavelmente, entretanto, é possível constatar que o trabalho precário continua dominando o mercado laboral, e ainda quando um trabalho não seja precário, pode estar longe de ser considerado decente, e vice-versa. Um trabalho que não é decente não necessariamente será precário, e não podem ser considerados opostos de um fenômeno contínuo, já que como foi possível observar possuem elementos constitutivos específicos que justificam a que sejam classificados desta maneira. (Ferraro et al.,2015).

Ainda que a discussão sobre as diferenças existentes entre trabalho precário e trabalho decente não estejam encerradas, mas tenhamos pontuado a forma como abordaremos o trabalho precário neste estudo, é inegável que ambos afetam a vida do trabalhador. Esses efeitos

extrapolam a esfera laboral e atingem os âmbitos familiar e social. Assim, a seção a seguir aborda um dos consequentes mais relevantes das condições de trabalho, qual seja o bem-estar subjetivo.

Bem-Estar Subjetivo

De acordo com o discutido ao longo desta dissertação são diversas as consequências que o trabalho precário pode trazer na vida das pessoas, em decorrência do fato do trabalho ser considerado um fator central para o ser humano e a humanidade. Além de permitir cobrir as necessidades do indivíduo, o trabalho é um meio de realização e superação da pessoa (Dejours, 2017; Jardim, 2008). No caso deste estudo se tem particular interesse em compreender as respostas emocionais que os indivíduos emitem perante esse fenômeno. Para tanto, a seguir revisamos um conceito relevante nas diferentes áreas de psicologia, qual seja o bem-estar.

O bem-estar tem sido estudado por diversas disciplinas como a psicologia e a filosofia durante anos, devido à grande relação que tem com a felicidade e as descobertas têm ajudado na compreensão do conceito e suas funcionalidades. O bem-estar tem sido definido de diversas maneiras pelos estudiosos da área, fato que deu origem ao surgimento de duas concepções que dividem o bem-estar em subjetivo e psicológico. A primeira delas se sustenta em uma visão hedonista, enquanto a segunda consiste em uma proposta eudaimônica (Paschoal, 2008). A continuação algumas das definições de ambas concepções existentes na literatura são organizadas por ordem cronológica visando favorecer a compreensão das suas especificidades.

O bem-estar subjetivo é definido como um critério externo e pessoal que concerne à espiritualidade das pessoas (Coan, 1977). Outras das propostas definem de maneira mais concreta o bem-estar subjetivo e mencionam que é “como as pessoas avaliam a sua vida em termos positivos” (Diener, 1984, p.2). De fato, é possível identificar que o termo bem-estar foi

considerado como um sinônimo da felicidade por diversos estudiosos da área (Bradrun, 1969; Pachooal, 2008; Veenhoven, 1984), o que resulta na sua concepção desde uma visão hedonista e diz respeito à percepção ou avaliação que temos os indivíduos em determinado momento. Cabe mencionar que essa avaliação pode estar em constante mudança pois depende das circunstâncias que o sujeito esteja experimentando no momento, além de que estão envolvidos diversos fatores sociais (Anguas, 1997).

Nesta concepção hedonista adotada por diversos psicólogos como Diener (1984), o bem-estar subjetivo é interpretado como uma série de reações emocionais das pessoas, assim como avaliações sobre sua satisfação com a vida, principalmente baseada no prazer. Com relação às reações emocionais, cabe apontar que são denominadas afetos e significam a maneira como os indivíduos confrontam os diversos eventos que acontecem diariamente na sua vida. Por outro lado, o critério de satisfação com a vida é visto como outra dimensão que está caracterizada por possuir um caráter mais cognitivo.

Diener (1984) faz ênfase em que o bem-estar subjetivo envolve uma maior ocorrência dos fatores positivos e menor presença dos fatores negativos, que concernem às emoções que as pessoas estão vivenciando em seu dia a dia, e também as emoções que os indivíduos estão predispostos a experimentar. Da mesma maneira é descrito como um modelo que está baseado na teoria psicológica e diz a respeito tanto às respostas emocionais que os sujeitos têm perante as diversas situações na vida, ou seja, a maneira de como eles reagem emocionalmente frente às dificuldades e conquistas deles, assim como também à própria percepção de satisfação com a vida (Machado & Bandeira, 2012).

Desse modo, constata-se que estudiosos da área defendem a existência de três elementos principais ou indicadores de bem-estar subjetivo, sendo esses a satisfação na vida, a prevalência de afetos positivos e a baixa ocorrência de afetos negativos (Bradbrun, 1969; Diener, 1984).

Em relação às dimensões descreveremos inicialmente as duas de caráter afetivo, que são os afetos positivos e negativos e que formam parte do conceito de bem-estar subjetivo. Esses aspectos surgiram a partir de um estudo empírico de Bradbrun e Caplovitz (1965), no qual foi realizado o seu descobrimento, assim como a identificação de que ambos são integrantes do bem-estar subjetivo. Apesar da relevância dessa descoberta, ainda é preciso avançar no estudo sobre da associação que guardam com outras dimensões, assim como estabelecer os antecedentes que podem provocar mudanças neles (Badbrun, 1969).

Com relação aos aspectos positivos, esses referem-se ao conjunto de emoções positivas e prazerosas expressadas mediante sentimentos como energia, alegria, motivação e coragem. Compõem um conjunto de sentimentos favoráveis, e evidências demonstram que as pessoas que têm altos níveis de afetos positivos tendem a ter uma personalidade mais otimista e resiliente (Badbrun, 1969). Por outro lado, existem os afetos negativos que estão associados com emoções prejudiciais como medo, ansiedade, hostilidade que levam as pessoas a experimentar fadiga e também estão relacionadas com consequências como a depressão e outros efeitos nocivos ao indivíduo (Watson et al., 1988).

Com relação ao componente cognitivo qual seja a satisfação com a vida, essa pode ser definida como uma avaliação (cognitiva) que as pessoas fazem em relação a diversos aspectos da sua vida em geral, e inclui a própria percepção em comparação com um modelo idealizado por si mesmo (Albuquerque & Troccoli, 2004; Diener & Diener, 1995; Pavot & Diener, 1993).

Existem diversos fatores que influenciam nesse julgamento, como a situação amorosa, o status

financeiro, o trabalho, as relações interpessoais e a aceitação de si mesmo. Todos esses fatores têm uma variação importante dependendo do ambiente no qual se encontra a pessoa e a situação do indivíduo, já que, de acordo com diversos estudos realizados, alguns aspectos podem ter maior relevância para certas pessoas em função do seu contexto. Por exemplo, nos países em desenvolvimento os indivíduos tendem a dar mais valor à situação econômica no momento de avaliar a sua vida, se comparado com a avaliação feita por cidadãos de países desenvolvidos, para os quais esse fator mostra-se menos relevante (Diener, 1984). Cabe apontar, ainda, que a satisfação com a vida é um fator um pouco mais constante em comparação com os afetos negativos e positivos que são mais flutuantes ou instáveis. Em razão disso também tem recebido menor atenção que os fatores afetivos, já que se trata de um aspecto de natureza cognitiva (Diener et al., 1999; Pavot & Diener, 1993).

Do mesmo modo que a satisfação, os afetos positivos e negativos são aspectos independentes entre si. Estudiosos da área descobriram que as pessoas que têm um elevado nível de afetos positivos não necessariamente terão baixos níveis de afetos negativos e vice-versa (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Por essa razão, são fenômenos cuja mensuração tem que ser realizada de maneira individual já que se trata de manifestações independentes, embora relacionados, que variam em cada indivíduo, além de que existem fatores externos que têm repercussão direta nos níveis de afetos negativos e positivos (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Bradburn, 1969; Diener & Diener, 1995). Alguns desses agentes externos são o caráter, a disposição, o humor e a realidade que esteja vivenciando a pessoa nesse momento da sua vida, pois o bem-estar subjetivo é uma avaliação de natureza individual e abstrata do ser humano (Diener et al., 1999).

Em relação aos instrumentos de avaliação dos afetos positivos e negativos, cabe apontar que têm sido desenvolvidas várias escalas. Uma delas é a Escala de afetos positivos e negativos (PANAS) que tem uma versão simplificada. Na atualidade essa versão é uma das mais utilizadas. Adicionalmente, há estudos científicos que apresentam evidências de validade da medida em amostras de participantes em países como México e Brasil (Nunes et al., 2019; Rubia, 2011; Zanon et al., 2014).

As pesquisas de campo evidenciam que o bem-estar subjetivo é um fenômeno que tem sido estudado por anos, e grande parte desses estudos abordam a descrição da estrutura do conceito que, como foi mencionado, está integrado pela preponderância de afetos positivos, baixo nível de afetos negativos e satisfação com a vida (Diener et al., 1999; Diener, 1984).

O outro tipo de bem-estar, denominado como “bem-estar psicológico” é estudado desde uma fundamentação teórica eudaimônica, a qual significa que o bem-estar tem uma forte relação com a realização pessoal, e conforme defendido por Ryff (1989), está construída pelas dimensões denominadas auto aceitação, relação positiva com os outros, autonomia, controle do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal.

A auto aceitação refere-se ao estado em que o indivíduo alcança certo nível de maturidade em relação a si mesmo e consegue se sentir confortável e aceitar as diferentes situações que acontecem na sua vida, sejam positivas ou negativas. A relação positiva com os outros, por sua vez, diz respeito à capacidade do indivíduo para manter relações de qualidade na vida diária, assim como à habilidade para expressar assertivamente seus sentimentos aos próximos. Nesta dimensão se faz ênfase em que as pessoas que contam com essa qualidade demonstram ter altos níveis de empatia, afeto e capacidade de amar e compreender as outras pessoas, o que também vai acompanhado por alto nível de maturidade. Com relação à dimensão

autonomia, cabe apontar que essa concerne à capacidade de auto regulação de emoções e sentimentos, ao mesmo tempo que é compreendida como uma condição de autossuficiência e independência diante as diversas situações da vida. Inclui adicionalmente a faculdade de autoavaliação, seguridade e autoestima perante as opiniões das pessoas, o que traz um sentimento de liberdade. O controle do ambiente refere-se à habilidade que tem o indivíduo de criar ambientes e situações apropriados na sua vida diária, o que se reflete também na destreza para a solução de problemas. O propósito na vida é a faculdade do indivíduo de estabelecer metas e propósitos que fazem que sua vida seja significativa, assim como um claro entendimento dos seus anseios, o que leva a que sua vida tenha um sentimento de direção e relevância. Por fim, o crescimento pessoal concerne à existência de abertura à evolução, progresso e desenvolvimento pessoal, já que um adequado funcionamento psicológico precisa de um contínuo desenvolvimento e aprendizagem do indivíduo, o que requer de uma disposição e abertura para a inovação que leva à realização pessoal.

Pelo conjunto de dimensões antes apresentadas, o bem-estar psicológico pode ser descrito resumidamente como um construto multidimensional que inclui diversos aspectos que representam um adequado funcionamento psicológico positivo dos indivíduos (Machado & Bandeira, 2012). Cabe apontar que estudos da área demonstram uma correlação entre algumas dessas dimensões do bem-estar psicológico e sugerem que é um fenômeno que ainda precisa ser melhor delimitado (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). Outro dos descobrimentos é que existem fatores, além da personalidade, que influenciam no bem-estar psicológico; entre esses fatores se encontram características como a idade e outros atributos pessoais (Machado & Bandeira, 2012).

Ainda cabe mencionar que o mesmo acontece com o bem-estar subjetivo, já que existem diversas situações e fatores que afetam e influenciam esse fenômeno, conforme diversos estudos

empíricos realizados, que vão desde variáveis demográficas, situacionais e econômicas, até a personalidade. Dentro desses preditores de bem-estar se encontra a situação laboral do indivíduo que é um dos agentes que mais peso tem na satisfação do indivíduo, já que o trabalho além de proporcionar recursos de subsistência na vida, possibilita o desenvolvimento do ser humano (Paschoal, 2008).

Quanto à satisfação laboral, essa é determinada pela experiência dos indivíduos no trabalho (Diener, 1984). Existe evidência científica que demonstra como as questões laborais estão relacionadas com a satisfação geral das pessoas. Por exemplo, um desses estudos revela como a realização profissional influencia diretamente no bem-estar subjetivo, e está composta por um conjunto de elementos que englobam as vivências diárias das pessoas, que vão desde o ambiente laboral, até outras questões como as promoções e incentivos. Do mesmo modo, o progresso na carreira tem uma forte relação e com a maneira como as pessoas se percebem na vida (Silva & Porto, 2021). Ainda existem atributos que influenciam na percepção das pessoas em relação à vida, os quais são mencionados na literatura e dizem respeito a componentes macro como o tipo de sociedade, governo e políticas públicas do entorno do indivíduo (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener 1995).

Ainda destacando a centralidade do trabalho na vida das pessoas vale apontar a fundamentação marxiana na qual o trabalho é visto como uma atividade que dignifica o ser humano e dá sentido à sua existência, já que mediante o desenvolvimento dessa atividade o indivíduo consegue prosperar em diversos aspectos da sua vida e alcançar a plenitude, ao ponto do trabalho ser considerado como “motor decisivo do processo de humanização do homem” (Antunes, 2015, p. 123). Com o passar do tempo, entretanto, essa visão tem mudado e as políticas neoliberais têm dado lugar a outra concepção do trabalho, na qual as pessoas são vistas

como entes de produção e, evidentemente, isso tem tido repercussão tanto nos níveis de satisfação pessoal, como em algumas outras esferas da vida dos indivíduos (Antunes, 2015; Seijo et al., 2017).

Levando em conta a centralidade do trabalho na vida das pessoas, nesta dissertação se estudará a associação que guarda a precariedade laboral com a satisfação na vida, assim como com os afetos positivos e negativos, entendendo serem esses três os componentes constitutivos do bem-estar subjetivo. Pelo anterior, será considerado o conceito de bem-estar subjetivo proporcionado por Diener (1984) já que, se tem particular interesse em conhecer as respostas emocionais e cognitivas das pessoas em relação às condições precárias de trabalho.

Nesta pesquisa se tem interesse em estudar separadamente os aspectos que integram o bem-estar subjetivo, os quais englobam, por sua vez, elementos afetivos (afetos positivos e negativos) e cognitivos (satisfação com a vida). E, desta maneira, busca-se entender particular e diferenciadamente as repercussões que o trabalho precário gera, tanto no aspecto afetivo como no cognitivo das pessoas. De acordo com o evidenciado na literatura, trata-se de dimensões distintas, razão pela qual os estudiosos da área recomendam que sejam mensuradas de maneira separada, pois desse modo é possível obter informações adicionais que ajudem a enriquecer a compreensão destes fenômenos (Albuquerque et al., 2013; Pavot & Diener 1993).

Modelo Proposto no Estudo

Iniciamos esta seção lembrando que, na atualidade, existe uma grande necessidade por compreender o mundo do trabalho contemporâneo, o que torna necessário estudar os diferentes fenômenos que ocorrem dentro desse contexto. Uma das manifestações mais relevantes dessa área é o trabalho precário, que é o objeto de estudo desta investigação.

Ainda destacamos que durante os últimos anos tem se desenvolvido diversas pesquisas sustentadas nos conhecimentos oriundos de diferentes disciplinas, já que o interesse no aprofundamento desse fenômeno é abrangente e tem chamado a atenção de muitos estudiosos, instituições e grupos sociais. Esse crescente interesse deriva, em parte, da visibilidade dada à agenda 2030 da ONU, que no seu objetivo número oito propõe criar diversas ações para diminuir a incidência da precariedade laboral no mundo atual, o que originou que seja um tema constantemente discutido na academia e em organizações interessadas neste tópico.

Estudiosos da área propõem uma agenda de investigação em relação ao trabalho precário, na qual se apresentam evidências científicas que ajudem na melhor compreensão do conceito assim como dos principais preditores e consequentes que tem esse fenômeno na sociedade, para que dessa maneira sejam criadas e propostas políticas que ajudem no decrescimento deste flagelo que impacta a sociedade em geral.

Cabe apontar que conforme o evidenciado pela ciência, existem certos grupos da população que são mais susceptíveis a ter um trabalho precário, e também são diversos os consequentes que esse fenômeno provoca nos sujeitos de maneira individual e nas sociedades como um todo. Apesar disso, ainda é grande a necessidade de aprofundar e comprovar as relações que aparecem reiteradamente defendidas na literatura.

Em razão de isso, o objetivo deste estudo é mensurar o poder de predição do trabalho precário desde uma visão subjetiva em relação ao bem-estar subjetivo individual, sendo essa relação moderada pelo sexo do trabalhador. De maneira adicional, pretende-se buscar evidências concretas relativas às diferenças que existem nas condições de trabalho em função ao gênero dos trabalhadores. Desta maneira, espera-se obter evidências científicas que mostrem parte da

realidade do trabalho precário no mundo atual e assim contribuir ao avanço do estudo deste fenômeno.

Por tanto as perguntas de pesquisa que norteiam esta dissertação são:

Existe relação entre o gênero e a maneira subjetiva em como percebem o trabalho precário os sujeitos?

A percepção das dimensões subjetivas do trabalho precário tem impacto diferenciado nos diversos fatores que compõem o bem-estar subjetivo das pessoas?

Método

Para a realização empírica deste estudo foram utilizados diferentes instrumentos e procedimentos que viabilizaram a obtenção dos dados, portanto, a efetiva realização da presente pesquisa a qual pode ser descrita como uma investigação de campo, de caráter exploratório e quantitativa. A seguir é apresentada a descrição de cada etapa do estudo organizada em quatro subseções.

Procedimento

Com relação a coleta de dados, ela aconteceu em duas etapas. A primeira foi realizada no Brasil com a finalidade de levantar evidências de validade da escala de trabalho precário adaptada para este estudo a partir de uma medida desenvolvida e utilizada em línguas estrangeiras (Espanhol e Inglês). A segunda coleta foi realizada no México, e nesse estudo a finalidade foi atingir o objetivo principal desta dissertação que foi buscar evidências científicas com as quais responder às perguntas de pesquisa levantadas.

Em ambas etapas, a coleta de dados foi realizada mediante a plataforma Survey Monkey e a distribuição dos questionários efetuou-se de maneira on-line, mediante um link divulgado em

diferentes redes sociais como LinkedIn, grupos de WhatsApp, Facebook, e por meio de contatos pessoais usando a estratégia de bola de neve. O convite mencionava os critérios e esclarecimentos necessários para a participação da pesquisa (escolaridade mínima, que estivesse laborando no momento de participar do estudo, participação anônima e voluntária, tratamento de dados com sigilo e de maneira agrupada, além do tempo estimado de resposta) e também se esclareceu a finalidade do estudo que era de caráter acadêmico e fazia parte de um projeto de pesquisa de mestrado. Adicionalmente, os participantes deveriam de contar com a capacidade para ler e compreender adequadamente as instruções e as perguntas que compreendiam o questionário, assim como contar com disposição para participar da pesquisa. Adotando esses procedimentos, os princípios éticos que regem as pesquisas com seres humanos foram respeitados, pois para ter acesso ao questionário as pessoas deveriam expressar a sua concordância com a participação do estudo e condições de realização (anônima, voluntária e isenta de consequências danosas)

Participantes

A população alvo para a realização do estudo de validade da escala de trabalho precário foram pessoas de todas as regiões do Brasil. Para a realização do estudo principal no México, foram pessoas de todas as regiões da república mexicana que atingiram os critérios de participação previamente mencionados.

A amostra de participantes do primeiro estudo, realizado no Brasil, esteve composta por 288 respondentes obtidos durante as 3 semanas em que o questionário foi disponibilizado. Algumas das respostas dessas pessoas foram excluídas por critérios como: responder que não concordava com participar deste estudo (1), não estar trabalhando (15), e por deixar o questionário em branco (29). Desse modo no primeiro estudo se contou com um total efetivo de

243 respostas utilizáveis, nas quais se teve uma idade média de 37 anos (Mediana 37,6 anos, Média aritmética = 37,0 DP = 9,96) e apenas o 14,6 % contava com estudos universitários concluídos.

A segunda amostra esteve composta por um total de 361 respondentes da população mexicana recolhidos durante as 4 semanas que o questionário esteve disponibilizado na plataforma Survey Monkey. Desse total de participantes foram eliminadas 37 respostas por ter deixado o questionário em branco, 18 por responder que não estavam trabalhando no momento de responder ao questionário, 2 por responder que não estavam dispostos a participar do estudo. Assim, as análises realizadas no segundo estudo foram executadas com um total de 304 respostas efetivas. Neste caso o grupo pode ser descrito como composto por pessoas jovens, pois em média os participantes tinham 29 anos de idade (Mediana 29 anos, Média aritmética = 30,7 DP = 6,9) e a maioria contava com estudos universitários concluídos (60,9%).

Instrumentos

Para a realização do presente estudo foram utilizados diversos instrumentos adotados com a finalidade de mensurar as variáveis selecionadas. A escala de trabalho precário “The Employment Precariousness Scale” (EPRES) desenvolvida por Vives et al. (2015), e utilizada posteriormente por Díaz (2019), foi utilizada como base para o desenvolvimento da medida de avaliação do trabalho precário, aderente ao conceito e dimensões teóricas em que esta pesquisa se sustenta. A versão efetivamente utilizada, adaptada dos instrumentos antes mencionados, está composta por 24 itens. Desse total 15 avaliam as dimensões subjetivas que também são chamadas de dimensões sociais do trabalho precário (5 referentes à vulnerabilidade, 4 relativos à remuneração e 6 refere-se ao exercício dos direitos) e são respondidos em uma grade numérica tipo Likert de quatro pontos correspondendo a 0 = nunca, 1 = raras vezes, 2 = algumas vezes, 3 =

quase sempre e 4 = sempre. Dentro desta escala, as questões relativas a vulnerabilidade estão relacionadas a percepção dos indivíduos de risco e/ou fragilidade dentro de seu ambiente laboral, assim as perguntas da dimensão remuneração estão focadas em avaliar o quanto eles percebem que seu salário é suficiente para cobrir os gastos regulares e imprevistos, por último na dimensão exercício dos direitos, se faz referência a se eles percebem que podem fazer uso dos direitos descritos no contrato de trabalho. Por outro lado, também possui 9 itens que avaliam o as dimensões objetivas e/ou contratuais do trabalho precário (temporalidade, salário, desempoeiramento e direitos) com uma escala de respostas nominal (Vives et al., 2010; Vives et al., 2015).

O bem-estar subjetivo foi avaliado mediante o uso de dois instrumentos sendo um deles o PANAS que consta de 20 itens mediante os quais se mede as emoções positivas e negativas experimentadas pelos indivíduos (o componente afetivo do bem-estar) e tem uma escala de respostas tipo Likert de 1 “Nada ou quase nada”; 2 “Um pouco”; 3 “Bastante”; 4 “Muito”; 5 “Bastante”. A versão utilizada foi a testada previamente em uma amostra da população mexicana por Rubia (2011). A satisfação com a vida, componente cognitivo do bem-estar, foi mensurado usando a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) de Zanon et al. (2013), e está composta por 5 itens respondidos em escala de respostas tipo Likert de 1 (totalmente em desacordo) a 7 (totalmente de acordo).

Resultados

Neste capítulo serão relatados os resultados da pesquisa empírica assim como as estratégias analíticas adotadas para responder às perguntas de pesquisa que compreendem o presente estudo. Após a coleta de dados, foram realizados diversos procedimentos estatísticos para as análises de dados nos quais foram utilizados os softwares SPSS e Jamovi. Inicialmente

foi realizada uma análise fatorial exploratória com os dados coletados na amostra brasileira, na qual a principal finalidade foi identificar as evidências de validade da nova versão da escala de trabalho precário, já que é uma adaptação da escala original de “The Employment Precariousness Scale” (EPRES), elaborada originalmente por Vives et al. (2015).

Os resultados das análises realizadas apresentaram evidências de validade da escala na amostra brasileira, já que os alfas de Cronbach tiveram os seguintes resultados para os fatores da escala de trabalho precário, os quais correspondem às dimensões subjetivas nas que está focado o presente estudo. Para o Fator 1, que se refere à dimensão Vulnerabilidade, se obteve um alfa de 0,83, no Fator 2, que concerne a dimensão Remuneração, se obteve um alfa de 0,90 e, por último, para o Fator 3 que diz respeito ao Exercício dos direitos, se identificou um alfa de 0,83. Dessa maneira os resultados obtidos foram satisfatórios já que permitiram trazer evidências de validade da escala na amostra brasileira.

Posteriormente, e antes de realizar os procedimentos de regressão linear para responder às perguntas desta pesquisa, foi necessário verificar os pressupostos desta análise, na amostra que será utilizada para identificar o poder preditivo dos antecedentes propostos. É importante esclarecer que essas análises foram executadas com o banco de dados da amostra mexicana, pois apenas nessa os dados tanto dos antecedentes como dos consequentes foram coletados e, desse modo, permitiram atingir o objetivo de estudo desta pesquisa. Cabe lembrar que a amostra do México esteve composta por um total de 304 respondentes efetivos e tratou-se de um grupo de participantes maioritariamente jovem, já que se teve uma média de idade de 29 anos (Mediana 29 anos, Média aritmética = 30,7 DP = 6,9).

Os pressupostos verificados foram a normalidade das variáveis, a existência de outliers e o grau de correlação entre os fatores, para em seguida dar continuidade com as análises de

regressão linear. Assim, foi verificada a normalidade da distribuição dos dados mediante um teste de normalidade conforme o indicado. Neste caso consideramos o critério nomeado Shapiro Wilk porque a amostra conta com mais de 100 participantes, tendo encontrado significância maior a 0,05. Posteriormente, foi realizada uma matriz de correlações na qual se identificaram relações significativas entre as variáveis, mas sem evidenciar superposição de construtos (r entre 0,16 e 0,56). Enquanto a assimetria, essa foi positiva, porém menor a 2. Assim, apesar da distribuição das variáveis de não ser perfeitamente normal, o valor identificado mostra que não extrapola o máximo permitido, de acordo com o referenciado por Miles e Shevlin (2001). Como seguinte passo foi analisada a existência de outliers multivariados, e foi confirmado que a massa de dados deste estudo cumpre com os requerimentos da distância Mahalanobis, razão pela qual não se identificaram casos extremos, já que não houve qualquer dado maior a 22,45 que é o parâmetro estabelecido para o número de variáveis analisadas.

Uma vez que os pressupostos foram verificados e se obtiveram resultados favoráveis, procedeu-se à realização das análises de regressão linear com a finalidade de responder às perguntas da pesquisa. Desta maneira iniciou-se com a verificação da relação e/ou nível de predição que guardam as dimensões subjetivas do trabalho precário (Remuneração, Exercício dos direitos e Vulnerabilidade) com as variáveis definidas como evidências de bem-estar subjetivo neste trabalho, constituídas de componentes cognitivos (Satisfação com a vida) e afetivos (Afetos positivos e negativos).

Para tal fim, foi construído o modelo de regressão linear e, como primeiro passo, foram inseridos os três fatores subjetivos do trabalho precário (Remuneração, Exercício dos direitos e Vulnerabilidade) em um único momento utilizando para tanto o método “Enter” de entrada. Esse procedimento foi adotado na análise do poder preditivo em relação a cada um dos consequentes

definidos neste estudo, quais sejam os fatores que compõem o bem-estar subjetivo (Satisfação com a vida, Afetos Positivos e Afetos Negativos). Inicialmente foram realizadas as análises para a consequente satisfação com a vida, para em seguida analisar os Afetos Positivos e os Negativos.

De acordo com os resultados obtidos nas análises realizadas, as dimensões subjetivas que compõem o trabalho precário, traduzidas em fatores da medida (Remuneração, Exercício dos Direitos e Vulnerabilidade) têm uma relação significativa com a Satisfação com a Vida (componente cognitivo do bem-estar subjetivo), já que na regressão linear simples se obteve uma predição relevante ($R^2 = 0,35$; $p < 0,001$). Analisando o poder explicativo de cada um, de maneira independente, constatou-se que os três fatores apresentaram significância estatística, já que os valores de p foram menores de 0,05 demonstrando que esses todos são preditores do componente cognitivo do bem-estar.

Também observou-se os seguintes valores das estimativas: Remuneração ($\beta = 0,51$), Exercício de direitos ($\beta = 0,19$), Vulnerabilidade ($\beta = -0,23$), os quais indicam que entre os fatores subjetivos do trabalho precário, a remuneração é o preditor mais forte da satisfação na vida. Isso evidencia que quanto mais o trabalhador percebe que o salário recebido é suficiente para permitir-lhe cobrir suas necessidades básicas e imprevistas dele e da sua família, assim como levar uma vida digna e com seguridade econômica, mais satisfeito com a vida ele estará, já que é o fator que demonstrou associação de maior intensidade com o componente cognitivo do bem-estar subjetivo.

A fim de analisar a intensidade da predição que guardam os fatores subjetivos do trabalho precário em relação aos componentes afetivos do bem-estar, foram executadas análises similares à relatada. Em primeiro lugar, em relação aos afetos positivos, os resultados encontrados

demonstram que, os fatores subjetivos do trabalho precário possuem um poder global significativo de predição ($R^2 = 0,17$; $p < 0,001$). Nesta análise também foram observados os valores das estimativas de cada um dos fatores da medida de trabalho precário, e foram identificados os seguintes achados: Remuneração ($\beta = 0,17$; $p = 0,001$), Exercício de direitos ($\beta = 0,05$; $p = 0,26$), Vulnerabilidade ($\beta = -0,19$; $p < 0,001$), o que demonstrou que a Vulnerabilidade é o fator que maior peso tem nos afetos positivos dos sujeitos, além de evidenciar que o fator Exercício de direitos não atinge individualmente significância estatística. Uma vez que o valor do beta de Vulnerabilidade é negativo, isso revela que a maior medida que o sujeito se percebe em uma situação de risco, desprotegido e frágil perante seu trabalho, menos afetos positivos (que se traduzem em emoções positivas e entusiastas), ele apresentará em seu dia a dia.

Em segundo lugar, e do mesmo modo, buscou-se explorar o poder de predição dos fatores subjetivos do trabalho precário na manifestação de afetos negativos, segundo componente afetivo do bem-estar. Neste caso também, se obteve um valor relevante e significativo ($R^2 = 0,16$; $p < 0,001$) o que confirma a associação que existe entre essas variáveis. Analisando o papel de predição que tem cada fator de maneira individual, em relação com os afetos negativos, se obtiveram os seguintes resultados: Remuneração ($\beta = 0,009$; $p = 0,83$), Exercício de direitos ($\beta = -0,01$; $p = 0,71$) e Vulnerabilidade ($\beta = 0,27$; $p < 0,001$), com os quais podemos identificar que o único fator que independentemente possui efeito na apresentação de afetos negativos é a Vulnerabilidade. Isso significa, que quanto mais o trabalhador se sente desprotegido e/ou em situação de risco, mais tenderá a apresentar emoções negativas como medo, ansiedade, tristeza, abatimento e hostilidade, entre outras.

Diante destes resultados, pode-se concluir que a percepção subjetiva do trabalhador em relação à remuneração é o fator que tem maior poder de predição na satisfação com a vida.

Porém, o fator Vulnerabilidade tem um maior efeito tanto para os afetos positivos como para os negativos. No caso dos afetos positivos, influencia negativamente pois a maior sensação de vulnerabilidade, a apresentação de afetos positivos diminuirá. No caso dos negativos, por sua vez, a relação é positiva. Assim, quanto maior a sensação de vulnerabilidade, maior a preponderância de afetos negativos e conseqüentemente a manifestação de emoções negativas. O anterior demonstra que são diferentes os fatores relacionados com a percepção subjetiva do trabalho precário que podem influir nos componentes do bem-estar subjetivo, a depender de ser do componente cognitivo (satisfação) ou afetivo (afetos).

Adicionalmente a essas análises e achados, no presente estudo também se buscou identificar as possíveis diferenças de gênero que existem em relação a percepção subjetiva do trabalho precário entre os indivíduos do gênero feminino e masculino em dois diferentes contextos, no caso foram México e Brasil. A este respeito cabe destacar que para estas análises a amostra de participantes brasileiros e mexicanos contavam com dados relativos tanto a trabalho precário como a gênero. Assim, a comparação entre esses dois grupos de respondentes pode ser realizada.

Com a finalidade de conhecer as prováveis dessemelhanças neste aspecto foram executados testes t para amostras independentes com os dados tanto da amostra mexicana como da brasileira, e se obtiveram os seguintes resultados que serão descritos a continuação. Para a amostra mexicana os valores de p não foram significativos para nenhum dos 3 fatores do trabalho precário, já que se apresentaram os seguintes valores: Exercício dos direitos, $p = 0,50$; Vulnerabilidade, $p = 0,94$ e Remuneração, $p = 0,99$. Esses achados evidenciam que nesse grupo de respondentes não existem diferenças de gênero em relação a percepção subjetiva do trabalho precário em nenhum dos três fatores.

Entretanto, essas mesmas análises foram realizadas com o grupo de respondentes da amostra brasileira. Nesse caso foi possível identificar diferenças da percepção subjetiva em dois dos fatores subjetivos do trabalho precário, já que os valores de p foram significativos: Vulnerabilidade ($p = 0,05$) e Remuneração ($p = 0,019$). Cabe mencionar que a percepção subjetiva de vulnerabilidade é mais alta para as mulheres, o que significa que elas tendem a se sentir mais inseguras, indefesas, e com medo no entorno laboral. Enquanto no fator remuneração, há preponderância por parte do gênero masculino. Considerando o teor das perguntas respondidas neste fator, constata-se que os trabalhadores que se declararam do sexo masculino tendem a se sentir mais seguros com o salário recebido, e eles percebem em maior medida, em comparação com as mulheres, que seu salário consegue cobrir as necessidades básicas assim como gastos imprevistos deles e suas famílias, de acordo com os valores das médias aritméticas obtidas que se mostram na tabela a seguir, e na qual constam apenas os fatores que apresentaram diferenças significativas. Os achados significativos ora relatados são apresentados na tabela que segue:

Tabela 1

Percepção dos fatores subjetivos de trabalho precário classificados por gênero na amostra brasileira.

Médias por grupo			
	Grupo	Média	DP
Fator Vulnerabilidade	Mulheres	1,63	0,97
	Homens	1,37	0,95
Fator Remuneração	Mulheres	2,32	1,11
	Homens	2,67	0,96

Nota. Elaboração própria a partir dos dados do SPSS e Jamovi.

Esse achado demonstra que na população estudada no Brasil, os participantes percebem diferentemente de acordo com seu gênero, disparidades no ambiente laboral em questões como Vulnerabilidade e Remuneração. Porém no fator Exercício de direitos ($p = 0,49$) essas diferenças não foram percebidas, o que demonstra que não existe uma percepção desigual entre homens e mulheres no fator exercício de direitos, o dito de outra maneira, na amostra brasileira, participantes de ambos gêneros percebem igualmente que podem exercer seus direitos no trabalho como tirar férias, fazer uso de licença médica, entre outras questões. Por fim, observou-se que as mulheres da amostra brasileira se percebem com maior precariedade em comparação com os homens, visto que elas sentem-se mais vulneráveis e percebem menos que o salário que recebem lhes permite cobrir suas necessidades cotidianas e as da sua família. Na seguinte seção serão discutidos os achados anteriormente mencionados e a relação que eles têm com as teorias e estudos existentes.

Discussão

O presente estudo teve como principal propósito trazer evidências do impacto que têm as dimensões subjetivas do trabalho precário no bem-estar subjetivo dos indivíduos, além de verificar as possíveis diferenças na percepção subjetiva do trabalho precário em relação ao gênero feminino e masculino.

Para iniciar esta seção cabe lembrar que durante esta pesquisa, um dos principais desafios, logo no começo da revisão de literatura, foi a inexistência de uma definição plenamente aceita do que seja o trabalho precário, já que como foi sinalizado, dentro da literatura da área é constantemente mencionado que não existe uma definição concreta de trabalho precário, e constam apenas descrições que ajudam na compreensão do fenômeno (Campbell & Price, 2016).

Esse desafio teórico consistiu em uma das primeiras barreiras a ser superada visando a compreensão do fenômeno focado nesta dissertação.

A existência dessa dificuldade levou à presente pesquisa a adotar uma das descrições existentes na literatura e a qual caracteriza o trabalho precário mediante dimensões subjetivas e objetivas. A partir disso se tomou a decisão de focar esta investigação na percepção subjetiva de trabalho precário, a qual abrange três dimensões (Vulnerabilidade, Salário e Exercício de Direitos) e, dessa maneira, contribuir ao avanço do estudo desse campo.

Mais uma das dificuldades apresentadas durante esta pesquisa foi a inexistência de um instrumento adequado que atendesse às necessidades da coleta de dados deste estudo, pelo qual se teve que fazer uma adaptação, assim como a devida tradução para os idiomas espanhol e português, da escala de trabalho precário “The Employment Precariousness Scale” (EPRES), elaborada originalmente por Vives et al. (2015). Posteriormente, se teve que realizar um estudo de evidências de validade da nova versão da escala, e só depois de obter esses indicadores na amostra brasileira foi possível dar andamento a coleta principal que daria respostas às perguntas desta pesquisa, a qual foi desenvolvida a partir de dados levantados de uma amostra de participantes do México.

Desse modo, e ainda não sendo um dos objetivos ou perguntas de pesquisa a ser respondida com este estudo, a realização empírica só seria viável mediante o uso de uma medida com evidências de validade. Assim, o estudo realizado com a amostra de participantes brasileiros foi um passo necessário a ser dado. Os resultados alcançados revelaram que as dimensões subjetivas que caracterizam o trabalho precário foram adequadamente captadas pela medida desenvolvida, composta por três fatores compatíveis com as dimensões subjetivas e com satisfatórios índices de confiabilidade (α entre 0,83 e 0,90). Assim, um dos resultados desta

dissertação é a disponibilização de um instrumento de diagnóstico das dimensões subjetivas do trabalho precário.

Por outro lado, é importante dar luz às descobertas obtidas a partir das análises realizadas na amostra do estudo principal desta dissertação, realizado com participantes do México. Nesse estudo, o foco central foi a busca por respostas à questão levantada quanto ao poder de predição do trabalho precário, especialmente nos seus aspectos subjetivos, nos componentes do bem-estar subjetivo. Com relação aos achados cabe destacar que as análises evidenciaram que o salário é a dimensão subjetiva do trabalho precário que tem maior poder de predição em relação à satisfação com a vida, a qual constitui o componente cognitivo do bem-estar psicológico. O anterior confirma que a percepção de insuficiência do salário recebido pode trazer consequências na satisfação das pessoas com a vida, já que a dimensão salarial tem um alto nível de predição em relação a esse componente cognitivo. Alinhado a esse achado, encontra-se o argumento da OIT (2022), que aponta que a dimensão salarial deve proporcionar segurança para o trabalhador e sua família, e só cumprindo este requisito pode se falar de um trabalho decente e com condições dignas. Do contrário, estará propiciando a precariedade laboral, que pode trazer consequências na satisfação na vida, assim como o evidenciado nesta pesquisa. Essa descoberta confirma o demonstrado em investigações anteriores nas quais é defendido é revelado que vivenciar condições precárias no campo laboral afeta a forma como os sujeitos avaliam sua vida em geral (Hussain et al., 2019), pois como é constantemente mencionado na literatura, o salário tem um papel importante na satisfação na vida das pessoas (Montero & Miranda, 2020).

Porém, de acordo com evidências científicas existentes, essa relevância vai mudando de acordo com a idade das pessoas (Cheung & Lucas, 2015). A importância da dimensão salarial também depende de outras questões culturais, já que estudos existentes relatam que nos países

em vias de desenvolvimento esse aspecto tem um valor mais importante para a população em comparação com os países mais desenvolvidos (Bardasi & Francesconi, 2004; Diener, 1984; Diener & Oishi, 2000; Kant et al., 2014).

Neste caso foram novamente confirmadas essas afirmações, já que México, é um país em vias de desenvolvimento, e esta pesquisa demonstrou que para a amostra mexicana estudada, a percepção de que seu salário é suficiente para cobrir suas necessidades tanto fundamentais como secundárias, dos trabalhadores e de suas famílias, resulta ser de grande relevância ao momento de avaliar a sua vida. Isto significa que a percepção subjetiva do salário está fortemente ligada com a satisfação na vida para os participantes do estudo.

Por outro lado, na parte afetiva do bem-estar subjetivo (afetos positivos e negativos), os dados evidenciaram que a Vulnerabilidade é a dimensão com maior nível de predição para a parte afetiva do bem-estar subjetivo, já que é a que apresentou maior poder de predição tanto dos afetos positivos como dos negativos. As análises revelaram que quando os trabalhadores se percebem vulneráveis em seu entorno laboral, eles tendem a diminuir a apresentação de afetos positivos, o que denota que manifestações como alegria, confiança, seguridade, diminuem. Da mesma maneira, foi evidenciado que a Vulnerabilidade é a única dimensão que predisse os afetos negativos, o que demonstra que quanto mais as pessoas se percebem vulneráveis no seu trabalho, maior será a presença de manifestações afetivas negativas como medo, angústia e insegurança.

O anterior revela que na amostra da população mexicana estudada, a percepção de vulnerabilidade no trabalho pode trazer diversas consequências na parte afetiva do bem-estar subjetivo, pois não apenas diminuíram as emoções positivas, senão que ao mesmo tempo houve uma maior presença de emoções negativas. Assim, trata-se de um preditor duplamente nocivo. A este respeito ainda cabe destacar as ponderações dadas à os afetos positivos e negativos, dentro

das quais se faz referência a que são aspectos independentes entre si, o que significa que os dois podem manifestar-se ao mesmo tempo, pois não dependem um de outro, e que seu comportamento irá decorrer de fatores externos, o que faz necessário que sua mensuração seja realizada de maneira individual (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Bradburn, 1969; Diener & Diener, 1995).

Os dados levantados neste estudo, na amostra mexicana composta principalmente por pessoas jovens, foi constatado que o salário afeta na satisfação com a vida, pois quanto mais eles percebem que seus ganhos salariais lhes permitem viver dignamente, mas eles tendem a ter uma melhor avaliação da sua vida. Porém na parte afetiva, que está composta de afetos positivos e negativos, os resultados demonstraram que a percepção de vulnerabilidade tem um papel crucial de predição, já que influi fortemente, pois não só diminui a apresentação de afetos positivos, como também aumenta a aparição de afetos negativos nos sujeitos. Isso devido a que a vulnerabilidade leva as pessoas a se sentirem em uma constante situação de desproteção, insegurança e fragilidade (Cano, 1998). De acordo com o evidenciado no presente estudo, esse sentimento de fragilidade e desproteção pode afetar em grande medida a parte afetiva do bem-estar subjetivo dos trabalhadores.

Todavia, é importante lembrar que os resultados apresentados foram obtidos a partir da realização de um estudo que contou com a participação de um grupo majoritariamente jovem e com certas características demográficas e sociais em comum, o qual pode ter influenciado na obtenção de ditos resultados. Pessoas com esse perfil têm certos interesses de acordo com a idade e condições pessoais, neste caso e tratando-se de pessoas com uma média de idade de 29 anos, são mais perceptíveis a vivenciar condições precárias de trabalho como algo habitual (Vancea et

al., 2019). Isso porque conforme o declarado pela OIT (2011) o trabalho precário é a nova normalidade das pessoas jovens.

Em relação a variável moderadora, que neste caso foi o gênero, no conjunto de participantes mexicanos não foram evidenciadas diferenças entre o gênero feminino e o masculino, especificamente no que diz respeito à percepção das dimensões subjetivas de trabalho precário. Por outro lado, na amostra brasileira foram apresentadas diferenças entre gêneros em duas das três dimensões analisadas.

As dimensões nas quais a amostra brasileira apresentou diferenças foram salário e vulnerabilidade. Neste caso, as mulheres brasileiras se sentem mais desprotegidas que os homens, e também percebem em menor medida que o salário recebido em seu trabalho é suficiente para arcar seus gastos assim como outras questões imprevistas. O anterior pode estar explicado pelo fato de um aspecto mencionado na literatura no qual se faz ênfases em que as mulheres podem chegar a se perceber mais afetadas quando experimentam condições precárias de trabalho, devido a que isso pode estar acompanhado por outros estressores de gênero como a violência doméstica, cuidado dos filhos, entre outras questões (Menendez et al., 2007; Kim et al., 2012), além do fato real das mulheres, no Brasil, receberem remunerações inferiores às dos homens, nas mesmas condições e cargos (TST, 2023).

Cabe mencionar que na dimensão exercício de direitos, a amostra brasileira não apresentou diferenças entre gênero, o que demonstra que ambos os grupos comparados sentem que podem solicitar permissões, tirar e/ou solicitar férias igualmente. O conjunto de achados ora abordados denota que na questão laboral continuam existindo desigualdades em função ao gênero das pessoas, da mesma forma como na maioria dos estudos existentes nos quais também é evidenciado que as mulheres estão em uma situação de desvantagem em comparação

com os homens (Branch & Hanley, 2018; Cranford et al., 2003; Kim, 2018; Rodriguez, 2013). Este caso não foi a exceção, pois foi demonstrado que na amostra brasileira estudada, nas questões de vulnerabilidade e percepção salarial, as mulheres tendem a se sentir mais desprotegidas e frágeis nos ambientes laborais se comparadas com as percepções dos homens.

Tais evidências permitem concluir que ainda existem diferenças nas condições laborais por questões de gênero, o que faz necessário que os atuais governos prestem atenção na regulação dessas desigualdades. Em relação a isso, cabe ressaltar que atualmente em Brasil se continua trabalhando nesse assunto, prova disso, recentemente foi implementada uma lei que fomenta a igualdade salarial entre homens e mulheres (Plenário do Senado Federal, 2023), e que deve sair do papel e se constituir em realidade para o conjunto de trabalhadoras

Por outro lado, para a amostra mexicana os dados revelaram que as pessoas do sexo masculino e feminino não percebem diferenças significativas na percepção subjetiva do trabalho precário. Esse achado exige uma análise cuidadosa que explique a sua ocorrência. Desse modo analisamos o perfil desses participantes e constatamos alguma especificidade que justifica pressupor que por tratar-se de uma população majoritariamente jovem, prioritariamente com estudos universitários concluídos, não são suscetíveis a perceber esse tipo de diferenças, já que as pessoas de menor idade tendem a ser mais adaptáveis perante este tipo de situações no trabalho, conforme o referido na literatura (Clark et al., 1996). Adicionalmente, e como já foi mencionado nesta pesquisa, a precariedade laboral é o novo cotidiano para muitos jovens (OIT, 2011).

Paralelamente, esses resultados levam a conjecturar que os achados podem estar influenciados pelas características demográficas das amostras estudadas, pois trata-se de duas amostras com perfis diferentes. Por um lado, está a amostra mexicana, um grupo com idade

média de 29 anos e a maioria conta com estudos superiores concluídos (60,9%). Por outro lado, a amostra brasileira esteve composta por um grupo com idade média de 37 anos e sem uma concentração tão elevada de pessoas com estudos superiores concluídos, já que apenas 14,6% dos participantes contava com estudos nesse nível.

Como foi possível perceber, esses aspectos podem ser determinantes ao momento de os sujeitos avaliarem sua vivência e suas condições no trabalho. Assim, o presente estudo reafirma o já evidenciado em pesquisas existentes, onde se relata que as características demográficas, e outros aspectos como a região e o nível educacional podem influir na percepção subjetiva dos indivíduos em relação ao trabalho precário, assim como nas consequências do mesmo (Amable et al., 2001; López et al., 2021; Vives et al., 2016). Adicionalmente, os achados são compatíveis com o relatado na literatura que diz a respeito de que as pessoas mais jovens podem chegar a se sentir mais confortáveis em empregos precários em comparação com as pessoas de mais idade (Clark et al., 1996). Outro aspecto a considerar é que o bem-estar subjetivo também pode estar influenciado por aspectos sociodemográficos, como os já mencionados, os quais também influenciam na avaliação da vida, assim como nos afetos positivos e negativos (Diener et al., 1997).

A presente pesquisa contribui de maneira significativa nos estudos em relação à percepção subjetiva do trabalho precário, pois existe um limitado número de investigações que estão focadas na percepção dos sujeitos. A maioria dos estudos existentes estão focados em trazer evidências objetivas da precariedade laboral, com dados e índices de precariedade, ao nível do país, estado ou região, mas deixando em segundo plano o sentimento e percepção dos trabalhadores.

Neste estudo o principal foco foi estudar a percepção subjetiva, assim como o nível de predição em relação ao estar subjetivo. Adicionalmente também se analisaram as diferenças na percepção subjetiva do trabalho precário entre o gênero feminino e o masculino. Na atualidade não existem muitos estudos focados nessa discussão pois a maioria são de caráter mais objetivo, assim esta pesquisa está estudando o trabalho precário desde uma perspectiva psicológica, que é necessária de ser mais explorada, para que no futuro essas evidências apresentadas possam ajudar a ampliar o conhecimento do tema e, desta maneira, possa se propor possíveis reformas, leis e transformações que ajudem a melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores no mundo.

Adicionalmente, e de acordo com o evidenciado nesta pesquisa, foi possível perceber o quanto as vivências subjetivas sobre vulnerabilidade e percepção salarial podem afetar o bem-estar subjetivo das pessoas e por conseguinte a vida dos trabalhadores. Em função de isso, se faz necessário repensar a centralidade das relações interpessoais no trabalho, especialmente entre chefes e subordinados, buscando compreender o porquê as pessoas tem medo de reclamar melhores condições de trabalho, se sentem indefesos, percebem receber um trato injusto, autoritário e violento, além da constante sensação de que podem perder o emprego facilmente. Este estudo revela como isso chega a ter consequências na vida dos trabalhadores e nas emoções que vivenciam em seu dia a dia (afetos positivos e negativos), os quais são parte fundamental do bem-estar subjetivo, seguido de uma boa saúde física e mental, assim como uma vida plena (Fredrickson et al., 2015).

Dessa maneira, se evidencia que é necessário que os gestores e contratantes se atentem em monitorar esse tipo de condutas que fazem sentir vulneráveis aos trabalhadores em seu entorno laboral, pois isto irá a determinar a parte cognitiva do bem-estar subjetivo dos trabalhadores, já que cabe lembrar que de acordo com Vejar (2014) essas condutas impositoras

por parte do empregador repercutem no deterioro das condições de trabalho e são das principais características do trabalho precário.

Por outro lado, se encontra a dimensão salarial subjetiva a qual apresentou considerável nível de predição com a parte cognitiva do bem-estar subjetivo que se refere à satisfação na vida. A percepção subjetiva dos trabalhadores nesta dimensão é um pouco mais complexa de avaliar e resolver porém, a sugestão é que os contratantes analisem se o salário proporcionado realmente cobre as necessidades básicas dos trabalhadores, mediante estudos de mercado que proporcionem informações se o salário atende essas questões fundamentais, pois ainda quando seja uma dimensão difícil de satisfazer totalmente, existem opções que aumentam as possibilidades de que os trabalhadores percebem-se satisfeitos com o salário recebido. De fato, a OIT mediante a declaração tripartida de princípios sobre as empresas multinacionais, incentiva a os contratantes a seguir um conjunto de regras que promovem que os salários oferecidos sejam justos e compatíveis com o custo de vida e condições econômicas e sociais do país (OIT, 2023). Contudo, este pode ser visto como um desafio colossal, pois o atual modelo econômico, sustentado na busca do incremento dos ganhos para os empresários e as empresas, deixam pouco espaço de negociação para os trabalhadores que ao serem submetidos às novas formas de contratação, chamadas flexíveis, possuem pouco espaço e poder para barganhar melhores condições (Antunes, 2015).

Também é recomendado que continue sendo pesquisada a percepção subjetiva das pessoas em relação ao trabalho precário, e suas possíveis consequências no bem-estar subjetivo, pois existe uma grande necessidade de entender o como se relacionam esses fenômenos em diferentes contextos e populações, prioritariamente desde essa visão subjetiva, já que a maioria dos estudos estão focados em trazer dados objetivos e ainda há uma necessidade de indagar no

estudo da parte subjetiva desses fenômenos. Adicionalmente, também se recomenda a continuidade do estudo das possíveis diferenças de gênero que existem em relação ao trabalho precário, pois é um tópico que precisa de maior aprofundamento, para assim seguir evidenciando a necessidade da criação de políticas públicas que contribuem para a igualdade de gênero nas condições laborais.

Embora os achados deste estudo tragam algumas contribuições ao campo, existem também algumas limitações. Uma delas diz respeito à abrangência do estudo, pois a pesquisa realizada em México esteve ao alcance apenas de um perfil específico da população, já que maioritariamente participaram pessoas com estudos superiores, jovens e com trabalhos estáveis. O anterior aconteceu devido a estratégia de divulgação da pesquisa utilizada, pois a coleta de dados foi realizada de maneira virtual em redes sociais como LinkedIn, com contatos pessoais e utilizando a estratégia bola de neve. Isso ocasionou que em sua grande maioria, trabalhadores com esse perfil foram os que tiveram acesso à participação deste estudo. Para futuras pesquisas é recomendado realizá-las com perfis mais diversificados, já que seria interessante abarcar mais entornos e estudar a realidade do trabalho em diferentes contextos, pois como é constantemente mencionado o trabalho precário existe em diferentes níveis e situações (Campbell & Price, 2016).

Assim mesmo, uma segunda limitação foi que devido a que o questionário precisou de algumas habilidades, como uma boa compreensão de leitura e utilização de algumas tecnologias para ser respondido, esta pesquisa provavelmente não chegou a trabalhadores que podem estar sometidos a condições ainda mais precárias, e que podem não contar com os meios para responder a uma pesquisa desta índole. Por tanto, essa população esteve fora do alcance deste estudo.

Ainda a este respeito, é importante sinalizar, que apesar de que este estudo já representou um avanço no estudo da área, há uma terceira limitação, a qual é que as amostras de cada país estudadas foram suficientes para responder às nossas perguntas de pesquisa, mas diminutas para tecer conclusões sobre comportamentos dos trabalhadores do México e do Brasil; assim é sugerido que se continuem estudando esses fenômenos para assim poder trazer mais conclusões em relação ao estudo do trabalho precário nesses dois países.

Por fim, cabe ressaltar que esta pesquisa é um projeto inicial, mas que como foi demonstrado, é imprescindível a continuidade do estudo das dimensões subjetivas do trabalho precário, assim como as repercussões no bem-estar subjetivo dos trabalhadores, e outros aspectos. À vista disso, destacamos a certeza de que são necessárias novas pesquisas para corroborar os achados deste estudo e identificar outros aspectos importantes que podem ter sido deixados desatendidos neste estudo.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158. <http://www.jstor.org/stable/189609?origin=JSTOR-pdf>
- Acker, J. (1992). Economic and Industrial Democracy. *SAGE*, 13(3), 291-294. <https://doi.org/10.1177/0143831X92133001>
- Agarwala, R., Chun, J. J. (2019). Gendering Struggles against Informal and Precarious Work. *Political Power and Social Theory*, 35, 1-28. <https://doi:10.1108/S0198-871920180000035001>.
- Albuquerque, A., Tróccoli, B. (2004). Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Albuquerque, I., Lima, M., Matos, M., Figueiredo, C. (2013). Subjective Well-Being Structure: Confirmatory Factor Analysis in a Teachers' Portuguese Sample. *Social Indicators Research*, 105 (3), 569–580. <https://doi: 10.1007/s11205-011-9789-6>
- Allan, B. A., Autin, K. L., Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Amable, M., Benach, J., González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 4(4), 169-184. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1281.

- Anguas, M. (1997). *El significado del bienestar subjetivo y su valoración en México*. [Tese de maestrado, Universidade Nacional Autónoma do México]. Repositório Institucional da UNAM. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000255857>
- Antúnes, R. (2003). ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo. *Nómadas*, (12), 28-37.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105115263004>
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho* (2da edição). Boitempo.
- Antunes, R. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, (123), 407-427.
<https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Bardasi, E., Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, (58), 1671–1688. [https://doi:10.1016/S0277-9536\(03\)00400-3](https://doi:10.1016/S0277-9536(03)00400-3)
- Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, (48), 333-337.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7964329/>
- Benach, J., Benavides F. G., Platt S., Diez-Roux A., Muntaner, C. (2000). The health-damaging potential of new types of flexible employment: A challenge for public health researchers. *American Journal of Public Health*, 90 (8), 1316-1317.
<https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.90.8.1316>

- Benach, J., Julia, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gac Sanit*, 29(5), 375-378. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>
- Benach, J., Vives, A., Amable, A., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health*, 35, 229-253. <https://doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. <https://doi: 10.1093/ije/dyv342>
- Bhattacharya, A. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, (64), 310-319. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33543533/>.
- Blustein, D., Allan, B., Davila, A., Smith, C., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., Whitson, N. (2022). Profiles of Decent Work and Precarious Work: Exploring Macro Level Predictors and Mental Health Outcomes. *Journal of Career Assessment*, 126, 1-18. <https://doi.org/10.1177/10690727221119473>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., Guichard, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>

- Blustein, D. L., Perera, H. N., Diamonti, A. J., Gutowsk, E., Meerkins, T., Davila, A., Erby, W., Konowitz, L. (2020). The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>
- Bodin, T., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., Vanroelen, C., Julià, M. (2019). Precarious employment in occupational health – an OMEGA-NET working group position paper. *Scand J Work Environ Health*, 46(3), 321-329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3860>.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. (1era edição). Aldine Publishing Company. <https://psycnet.apa.org/record/1970-19058-000>.
- Bradburn, N., Caplovitz, D. (1965). *Reports on Happiness*. (1era edição). ALDINE Publishing Company. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/224301>
- Branch, H. E., Hanley, C. (2018). A Racial-Gender Lens on Precarious Nonstandard Employment. *Research in the Sociology of Work*, 31, 183–213.
<https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031006>.
- Campbell, I., Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualization. *The Economic and Labour Relations Review*, 27 (3), 314-332.
<https://doi.org/10.1177/1035304616652074>.
- Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (13), 207-227.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A>.

- Castel, R. (2006, abril 01). “*La protección social en una sociedad de semejantes*” [Paper presentation]. Congreso de Protección Social, Cali, Colombia.
<https://doi.org/10.18046/recs.i1.400>
- CEPAL. (2022). *Ingreso medio de la población ocupada, por inserción laboral y sexo. Nacional*.
<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- CEPAL. (2022). *Mujeres con dedicación exclusiva a las labores del hogar, por grupos de edad según área geográfica*.
<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- CEPAL. (2022). *Ocupados preocupados por perder el empleo según tipo de ocupación*.
<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- CEPAL. (2022). *Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (en porcentajes)*.
<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- CEPAL. (2022). *Tasa de participación en la actividad económica, según sexo (estimaciones)*.
<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=1&lang=es>
- Chan, S., Dale, T., (2015). Precarious Work and Reproductive Insecurity. *Social Alternatives*, 34(4), 8-13. <https://www.researchgate.net/publication/319186625>
- Cheung, F., Lucas, R. E. (2015). When Does Money Matter Most? Examining the Association between Income and Life Satisfaction over the Life Course. *Psychol Aging*, 30(1), 120–135. <https://doi:10.1037/a0038682>.

- Ciairano, S., Rabaglietti, E., Roggero, A., Callari, C. T. (2010). Life Satisfaction, Sense of Coherence and Job Precariousness in Italian Young Adults. *Journal of Adult Development, 17*, 177–189. <https://doi:10.1007/s10804-010-9099-2>
- Clark, A., Oswald, A. J., Warr, P. (1996). Is Job Satisfaction shaped with age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (69), 57-81. <https://doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>.
- Coan, R. (1977). *Hero, artist, sage, or saint? A survey of views on what is variously called mental health, normality, maturity, self-actualization, and human fulfillment*. (1era edição). Columbia U Press.
- Cranford, C., Vosko, L., Zukewich, N. (2003). Precarious Jobs: A New Typology of Employment. *Perspectives on Labour and Income*, 4(10), 39-47. https://www.researchgate.net/publication/247221133_t
- Cranford, C., Vosko, L., Zukewich, N. (2003). The Gender of Precarious Employment in Canada. *Industrial Relations*, 58(3), 454–482. <https://doi.org/10.7202/007495ar>.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. (1 st edition). Editora Dublinense.
- Dharam, G. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 114-144. <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Diana, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 2 (3), 119-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15319334009>

- Díaz, I. (2019). *Medir el trabajo precario revisión de una escala de precariedad laboral*. [Tese de maestrado Universidad de Chile]. Repositorio Institucional da Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178949>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://ssrn.com/abstract=2162125>.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663. [https://doi: 10.1037//0022-3514.68.4.653](https://doi.org/10.1037//0022-3514.68.4.653).
- Diener, E., Fujita, F. (1995). Resources, Personal Strivings, and Subjective Weil-Being: A Nomothetic and Idiographic Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926-935. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926>
- Diener, E., Oishi, S., (2000). *Money and Happiness: Income and Subjective Well-Being Across Nations*. In E. Diener & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp.185–218). The MIT Press. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0_2
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., Smith, H. (1999). Subjective Weil-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. [https://doi 10.1037/0033-2909.125.2.276](https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276)
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1997). Recent findings of subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41. <https://psycnet.apa.org/record/1997-43193-002>

- Donnelly, R. (2021). Precarious Work in Midlife: Long-Term Implications for the Health and Mortality of Women and Men. *Journal of Health and Social Behavior*, 63(1), 142–158. <https://doi.org/10.1177/00221465211055090>
- Duffy, R., Blustein, D., Diemer, M., Autin, K. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Edralin, D. (2014). Precarious Work Undermines Decent Work: The Unionized Hotel Workers' Experience. *DLSU Business & Economics Review*, 24 (1), 13-26. <https://www.researchgate.net/publication/279479225e>
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J., Santos, N. (2018). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Research Quality Life*, 13, 501–523. <https://doi:10.1007/s11482-017-9539-2>
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J., Santos, N. (2017). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. *Applied Research Quality Life*, 13, 501–523. <https://doi:10.1007/s11482-017-9539-2>.
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. (2015). Decent work an aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 4 (3), 30-42. <https://doi:10.20472/SS2015.4.3.003>
- Fredrickson, B., Grewen, K., Algoe, S., Firestine, A., Arevalo, J., Ma, J., Cole, S. (2015). Psychological Well-Being and the Human Conserved Transcriptional Response to Adversity. *Plos One*, 10 (3), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121839>

- Friedland, D., Price, R. (2003). Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1), 33-45. [https://doi: 10.1023/A:1025638705649](https://doi.org/10.1023/A:1025638705649).
- Hira-Friesen, P. (2017). The Effect of Labour Market Characteristics on Canadian Immigrant Employment in Precarious Work, 2006-2012. *Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15. <https://www.jstor.org/stable/26204936>
- Fuller, S. (2009). *Investigating longitudinal dimensions of precarious employment: Conceptual and practical issues*. In L. F. Vosko, M. MacDonald, I. Campbell (Eds.), *Gender and the Contours of Precarious Employment* (pp. 1-27). Routledge.
- Giacomoni, C., (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X2004000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Grupo Krisis. (1999). *Manifesto contra o trabalho*. (1era ediçãoost edição). Conrad.
- Helbling, L., Kanji, S. (2018). Job Insecurity: Differential Effects of Subjective and Objective Measures on Life Satisfaction Trajectories of Workers Aged 27–30 in Germany. *Springer Science Business Media*, (137), 1145–1162. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1635-z>
- Hussain, B. A., Endut, N., Sultana, S. (2019). Precarious or Decent Work? Perceived Working Conditions and Life Satisfaction of Sme Workers in Bangladesh. *SSRN Electronic Journal*, 1, 1-24. [https://doi: 10.2139/ssrn.3576382](https://doi.org/10.2139/ssrn.3576382)

IBGE. (2020). *Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019*.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>

IBGE. (2021). *Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças*

de até três anos. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>

INEGI. (2019). *Las Mujeres y los Hombres en las Actividades Económicas*.

<https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/genero/>

Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo

XIX. *Gaceta Laboral*, 14 (1), 81-101.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004

Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., Benach, J. (2017). Precarious

Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in

Europe. *Int J Health Serv*, 47(3), 389-409. [https://doi: 10.1177/0020731417707491](https://doi.org/10.1177/0020731417707491)

Julia, M., Vives, A., Tarafa, G., Benach, G. (2017). Changing the way we understand precarious

employment and health: Precarisation affects the entire salaried population. *Safety*

Science, (100), 66-73. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.015>.

Kant, S., Vertinsky, I., Zheng, B., Smith, P. (2014). Multi-Domain Subjective Wellbeing of Two

Canadian First Nations Communities. *World Development*, 64, 140–157.

<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.05.023>

Kim, I., Muntaner, C., Shahidi, F., Vives, A., Vanroelen, C., Benach, J. (2012). Welfare states,

flexible employment, and health: A critical review. *Health Policy*, 104 (2), 99-127.

<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2011.11.002>.

- Kim, Y. (2018). Precarious employment among South Korean women: insights from a comparison to France. *Math Popul Stud*, 25(1), 41–61.
<https://doi.org/10.1080/08898480.2017.1408356>.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burstrom, B., Davis, L., Hemmingsson, L., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, DH., Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*, (3), 235-247. <https://www.sjweh.fi/>
- Llosa, J., Espina, S., Suárez, J., Tomás, E. (2018). Job insecurity a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *European Journal of Public Health*, 31(6), 1223–1230. <https://doi:10.1093/eurpub/ckab119>
- Llosa, J., Menéndez, S., Tomás, E., Rodriguez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical. *Anales de Psicología*, 34 (2), 211-223.
<http://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.34.2.281651>
- López, G., Kriebel, D., Cifuentes, M., Quinn, M. (2021). Effects of symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross sectional study. *BMC Public Health*, (21), 1-11. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10952-0>
- Lyubomirsky, S., Sousa, L. (2001). Life satisfaction. *Encyclopedia of women and gender*, 2, 667-676. <https://www.researchgate.net/publication/284318649>
- Machado, W., Bandeira, D. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29 (4), 587-595. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>

- Marin, E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of Labour Research*, 5(1), 1-21.
https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995074492702676/41ILO_INST:41ILO_V1.
- Melges, F., Costa, T., Benini, E., Castro, A. (2022). The New Precarization of Work: a Conceptual Map. *Organizações & Sociedade Journal*, 29(103), 638-666.
<https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0032EN>
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., O'Campo, P. (2007). Is Precarious Employment More Damaging to Women's Health than Men's?. *Social Science & Medicine*, 64(4), 776–81. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.035>
- Miles, J., Shevlin, M. (2001). *Applying Regression & Correlation* (1^{era} edição). Sage Publications.
- Montero, R., Miranda, A. (2020). Determinantes de la satisfacción con la vida entre los trabajadores chilenos. *Revista de la CEPAL*, (131), 186-205.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45959/1/RVE131_Montero.pdf
- Moral, J. (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *Ciencia Ergo Sum*, 18(2), 117-125.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10418753002>
- Nunes, L., Lemos, D., Júnior, R., Behar, C., Santos, P. (2019). Análise psicométrica da PANAS no Brasil. *Ciências Psicológicas*, 13 (1), 45-55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>

- OIT. (2011). *Youth and Precarious Work*. https://www.ilo.org/actrav/info/WCMS_162099/lang--en/index.htm
- OIT. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022*.
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
- OIT. (2023). *Advancing social justice, promoting decent work*. https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/international-labour-standards/WCMS_152405/lang--en/index.htm
- OIT. (2012). *Decent Work Indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente* (1st ed) OIT.
<https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
- OIT. (2021). *How women are being left behind in the quest for decent work for all*.
<https://ilostat.ilo.org/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>
- OIT. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022*.
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_853321.pdf
- OIT. (2022). *The ILO's Decent Work Agenda*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com Suporte Organizacional, Propriedades Axiológicas e Oportunidades de Alcance de Valores Pessoais no Trabalho*. [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da Universidade de Brasília. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5551/1/2008_TatianePaschoal.pdf
- Pasi, P., Satu O., Nätti, J. (2021). Precarious work increases depression-based disability among male employee. *The European Journal of Public Health*, 31(6), 1223–1230. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab119>.
- Pavot, W., Diener, E., (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pereira, S., Santos, N., Pais, L. (2019). Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational*, 4(1), 1-15. <https://sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.53>
- Plenário do Senado Federal. (2023). *Igualdade Salarial*. <https://n9.cl/734r91>
- Polkowska, D., Filipek, K. (2020). Grateful Precarious Worker? Ukrainian Migrants in Poland. *Review of Radical Political Economic*, 52(3), 564-581. <https://doi.org/10.1177/0486613419857295>
- Precarias a la deriva. (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. (1^{era} edição19). , Traficantes de sueños. <http://libros.metabiblioteca.org/handle/001/312>.
- Pyoria, P., Ojala, S., Natti, J. (2021). Precarious work increases depression-based disability among male employees. *The European Journal of Public Health*, 31(6), 1223–1230. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab119>.

- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. (1era edição). International Institute for Labour Studies. <https://digitallibrary.un.org/record/49699>
- Rodriguez, E. (2013). The Precarity of Feminisation on Domestic Work, Heteronormativity and the Coloniality of Labour. *Springer Science*, 21(27), 191–202.
<https://doi:10.1007/s10767-013-9154-7>.
- Rubia, J. (2011). La escala de afecto positivo y negativo (PANAS) en parejas casadas mexicanas. *CIENCIA ergo sum*, 18 (2), 117-125.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10418753002DB>
- Ryff, C. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., Keyes & Lee, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi:10.1037//0022-3514.69.4.719>.
- Santander, N., Moyano, C., Marrón, A., Bunch, K., Sanchez, J., Sanchez, J. (2018). Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis. *Journal of Public Health*, 41(2), 259–267. <https://doi:10.1093/pubmed/fdy114>
- Scottish Government Site. (2021). *Young people's experiences of precarious and flexible work - A report by Progressive Partnership for the Scottish Government - Evidence Review*.
<https://www.gov.scot/publications/young-peoples-experiences-precarious-flexible-work-evidence-review/>

- Seijo, S., Farias, L., Quarneti, N. (2017). Precarious work as situated occupation: exploratory study of workers' experiences in the context of the Spanish economic crisis. *Cad. Bras. Ter. Ocup*, 25(4), 671-685. <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO0931>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., Glaser, J. (2019). Beyond job insecurity – Concept, dimensions, and measurement of precarious employment. *Psychology of Everyday Activity*, 12(2), 33-45. http://www.allgemeine-psychologie.info/wp/wp-content/uploads/2021/10/04_Seubert.pdf
- Seubert, C., Hopfgartner, L., Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Shanting, Z., Tangli, D., Hao, C., Yunhong, W., and Wenjing, C. (2021). Precarious Job Makes Me Withdraw? The Role of Job Insecurity and Negative Affect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph182412999>
- Silva, L., Porto, J. (2021). Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: O impacto da realização profissional. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1–25. <https://doi:10.1590/1678-6971/eRAMG210117>
- Toledo, E. (2016). *Los estudios laborales en América Latina, orígenes, desarrollo y perspectivas*. (1st ed). Siglo veintiuno. <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/ELAL.pdf>
- Tompa, E., Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical

framework. *Work. Springer Science Business Media*, 28(3), 209-224. Doi:

<https://content.iospress.com/articles/work/wor00611>

Tribunal Superior do Trabalho. (2023). *Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho*. <https://n9.cl/6dd7q>

Vancea, M., Shore, J., Utzet, M. (2019). Role of employment-related inequalities in young adults' life satisfaction: A comparative study in five European welfare state regimes. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47 (347), 357–365.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30678524/>.

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. (1era edição). D. Reidel Publishing Company.

Vejar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695008>

Vives, A., González, F., Solar, O., Bernales, P., González, M., Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cad. Saúde Pública*, 33(3), 2-13. [https://doi: 10.1590/0102-311X00156215](https://doi:10.1590/0102-311X00156215)

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F.,

Benach, J. (2015). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med*, 67, 548-555. <https://doi:10.1136/oem.2009.048967>

- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntanes, C., Benavides, F. G., Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of Environmental and Public Health*, (1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1155/2013/978656>.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-55. [https://doi: 10.1136/oem.2009.048967](https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967)
- Vives, A., González, F., Benach, J. (2016). Employment conditions as determinants of psychological wellbeing among workers in Chile: association of temporary employment, job insecurity and employment precariousness with job satisfaction and mental health. *Occup Environ Med*, 73, 102-103. [https://doi:10.1136/oemed-2016-103951.277](https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103951.277)
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29 (5), 379-382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
- Wagenaar, A. Kompier, M., Housman, S., Bossche, V., Taris, T. (2012). Impact of Employment Contract Changes on Workers' Quality of Working Life, Job Insecurity, Health and Work-related Attitudes. *Journal of Occupational Health*, 54, 441- 451. [https://doi: 10.1539/joh.12-0098-oa](https://doi.org/10.1539/joh.12-0098-oa).

- Watson, D., Clark, A. L., Carey, G. (1988). Positive and Negative Affectivity and Their Relation to Anxiety and Depressive Disorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 97(3), 346-333. [https://doi: 10.1037//0021-843x.97.3.346](https://doi.org/10.1037//0021-843x.97.3.346).
- Zanon, C., Bardagi, M., Layous, K., Hutz, C. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of Measurement Noninvariance Across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119, 443–453. [https://doi:10.1007/s11205-013-0478-](https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-)
- Zanon, C., Bastianello, M., Pacico, J., Hutz, C. S. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 18 (2), 193-202. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>
- Betti, E. (2016). Gênero e trabalho precário em uma perspectiva histórica. *International Labor and Working Class History*, (89), 64-92. http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2017/11/03_Betti_2017.pdf

Apêndice – Questionário de Trabalho Precário utilizado na pesquisa

Trabajo precario (Evaluación subjetiva)

Ítems de la escala de trabajo precario
Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual, indique con qué frecuencia... Escala de respuestas de 5 puntos: 0 (nunca) a 4 (siempre)
1- ... tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo
2- ... se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores/jefes
3- ... tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden
4- ... considera que lo (a) tratan de forma autoritaria o violenta
5- ...lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)
6- ... su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas
7- ... su salario o ingresos le permite cubrir gastos imprevistos
8- ... con su salario o ingresos actuales puede cubrir sus gastos regulares
9- ... el salario o ingreso que recibe actualmente le permite ahorrar
10- ... puede tomarse los días feriados sin problema
11- ... puede ir al médico sin problemas cuando lo necesita
12- ... hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas
13- ... tomar las vacaciones sin problemas
14- ... pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita
15- ... usar, sin problemas, licencia maternidad/paternidad

Escala de respuestas

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Trabajo Precario dimensiones objetivas

Ahora tenemos un conjunto de preguntas que nos permiten caracterizar sus condiciones actuales de trabajo.

Responda las siguientes preguntas, seleccionando la opción que mejor represente sus condiciones laborales actuales.

¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?

Menos de 6 meses

Entre 6 meses y menos de 3 años

Entre 3 años y menos de 5 años

Entre 5 años y menos de 10 años

10 años o más

¿Qué duración tiene su actual contrato de trabajo?

- Indefinido, sin término establecido
- Más de 12 meses
- De 6 meses y menos de 12 meses
- De 3 meses y menos de 6 meses
- Más de 1 mes y menos de 3 meses
- 1 mes o menos

En el último año, ¿cuánto tiempo ha estado desempleado(a)?

- No ha estado desempleado
- Menos de 2 meses
- De 2 meses a menos de 3 meses
- De 3 meses a menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses

¿Cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?

- Menos de 1 salario mínimo
- Entre 1 y hasta 3 salarios mínimos
- Mas de 3 y hasta 5 salarios mínimos
- Mas de 5 y hasta 8 salarios mínimos
- Mas de 8 salarios mínimos

Estamos llegando al final. Aún pensando en su trabajo, marque la opción que mejor represente sus condiciones laborales actuales.

¿Cómo se deciden o resuelven habitualmente los siguientes temas en su trabajo?

- **Salarios**
- **Horario de trabajo**
- **Número de horas de trabajo**

- o Por negociación colectiva (sindicato)
- o Por parte de la empresa, con consulta a los trabajadores
- o Por presión directa de los trabajadores
- o Por parte de la empresa, sin consulta a los trabajadores
- o No sabe

Actualmente, ¿está cotizando (está afiliado al seguro social) o su empleador le tiene asegurado?

- Sí
- No
- No sabe

¿Ud. tiene seguro de Cesantía? (seguro para jubilación).

- Sí
- No
- No sabe

¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?

- Sí
- No
- No sabe

¿Existe un sindicato que represente su categoría de trabajo?

- Si
- No
- No sabe

Agradecemos por su participación y quedamos a disposición para cualquier duda o aclaración a través del correo electrónico: Pesquisaunbpsto@gmail.com.