



Organização  
Internacional  
do Trabalho  
Escritório no Brasil



# Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:

uma estratégia de ação  
baseada no diálogo social.



LAÍS ABRAMO



Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:  
uma estratégia de ação baseada no diálogo social

Laís Abramo

Brasília

2015

Primeira edição: 2015

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org)

#### Dados de Catalogação da OIT

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

ISBN: 978-92-2-829683-9 (print);

978-92-2-829684-6 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil

Trabalho decente/ promoção do emprego / política de emprego / emprego de jovens / Brasil

13.01.1

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias e em redes de distribuição digital, enviando pedidos para: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para mais informações, visite o nosso site [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) ou entre em contato pelo email [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org). Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: [biblioteca\\_brasilia@ilo.org](mailto:biblioteca_brasilia@ilo.org).

**Impresso no Brasil**

## *Agradecimentos*

Este livro é uma modesta contribuição para o registro e a reflexão sobre um período extraordinário da minha vida pessoal e profissional, no qual tive a oportunidade de desempenhar a função de Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil.

Não poderia deixar de agradecer a todos aqueles e aquelas que são parte dessa história e desse processo e, em grande parte, responsáveis pelos seus resultados positivos.

Agradecer, em primeiro lugar, aos parceiros da OIT no Brasil pela confiança e pelas inúmeras oportunidades de cooperação: autoridades governamentais das três instâncias da Federação, representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores, de outras instâncias do Estado e de organizações da sociedade civil dedicadas aos temas do trabalho no país.

Aos Diretores Gerais da OIT, Juan Somavia e Guy Rider, e aos Diretores Regionais da OIT para a América Latina, Daniel Martínez, Jean Maninat e Elizabeth Tinoco, pelo apoio e confiança.

Aos meus colegas do Sistema ONU no Brasil, da Equipe Diretiva da OIT da América Latina e Caribe e de outras áreas e escritórios da OIT, especialmente em Genebra e na América Latina, pela parceria e pelas inúmeras contribuições ao trabalho realizado. Aos consultores e consultoras, que, durante minha gestão, fortaleceram a missão do Escritório com seus aportes técnicos, acadêmicos e políticos.

Muito especialmente, a toda a equipe do Escritório da OIT no Brasil que, com seu compromisso, seu elevado nível de exigência, profissionalismo e dedicação, sua amizade e companheirismo, tornaram possível enfrentar, a cada dia, esse grande desafio, e obter importantes resultados.

A todos e todas que contribuíram para a elaboração dessa publicação, com comentários, sugestões, observações e críticas: Ana Lúcia Monteiro, Antonio Carlos Mello, Camila Almeida, Fernanda Barreto, Helena Wendel Abramo, José Ribeiro Guimarães, Luiz

Machado, Márcia Soares, Maria Carolina Aragão, Maria Claudia Falcão, Nilton Vasconcelos, Patrícia Lacerda Lima, Paulo Sergio Muçouçah, Renato Mendes, Silvana Abramo Ariano, Thais Dumet e Welma Batista.

Ao Alvaro, meu marido, à Laura, minha filha, ao Gabriel, meu filho, à minha mãe, Zilah Abramo, meu irmão Mario e minhas irmãs Helena, Bia e Marta, pela presença, companhia, carinho, paciência e estímulo constantes.

Ao meu pai, Perseu Abramo, *in memoriam*.

*Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o  
trabalho decente se refere à dignidade humana.*

*Gerry Rodgers, 2002*







## SUMÁRIO

PREFÁCIO.....	13
1   INTRODUÇÃO.....	17
2   ANTECEDENTES.....	19
2.1 O momento fundacional: a justiça social é condição para a paz universal.....	21
2.2 A Grande Depressão, a Segunda Guerra Mundial e a Declaração de Filadélfia: o trabalho não é uma mercadoria.....	23
2.3 A Declaração de 1998: reafirmando os direitos e princípios fundamentais no trabalho no contexto da globalização.....	24
3   DO CONCEITO À AGENDA DE TRABALHO DECENTE: UMA ESTRATÉGIA DE AÇÃO.....	27
3.1 O conceito de Trabalho Decente.....	27
3.2 A Agenda Global de Trabalho Decente como resposta à crise mundial do emprego.....	31
3.3 O itinerário inicial da Agenda de Trabalho Decente nas Américas: da Bahia à Brasília.....	36
4   CARACTERIZANDO A NOÇÃO DE AGENDA DE TRABALHO DECENTE.....	45
4.1 As quatro áreas da Agenda de Trabalho Decente.....	46
4.2 Os déficits de trabalho decente.....	48
4.3 A noção de equidade na Agenda do Trabalho Decente.....	51
5   A AGENDA DE TRABALHO DECENTE COMO RESPOSTA À CRISE ECONÔMICA INTERNACIONAL.....	55
5.1 A proteção do emprego e da renda no centro da resposta à crise econômica internacional.....	55
5.2 O Pacto Mundial pelo Emprego.....	58

6   O COMPROMISSO NACIONAL COM A AGENDA DE TRABALHO DECENTE NO BRASIL: UMA PACTUAÇÃO PROGRESSIVA.....	61
6.1 A promoção do Trabalho Decente como prioridade política do governo brasileiro.....	61
6.2 O processo de construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.....	64
7   AGENDAS SUBNACIONAIS DE TRABALHO DECENTE.....	71
7.1 A experiência inovadora das agendas subnacionais de Trabalho Decente e o pioneirismo do Estado da Bahia.....	71
7.2 A disseminação da experiência.....	77
7.3 A Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente.....	82
8   A AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE.....	85
8.1 O processo de construção da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude através do diálogo social.....	86
8.2 A ANTDJ como referência para o debate na II Conferência Nacional da Juventude e na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.....	91
8.3 A continuidade do debate tripartite: construindo o Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.....	93
8.4 A proposta de construção da Agenda Estadual de Trabalho Decente para a Juventude no Rio Grande do Sul.....	99
9   OUTROS TEMAS E SUBCOMITÊS: GÊNERO, RAÇA E PESSOAS LGBT.....	103
9.1 A promoção da igualdade de gênero e raça na Agenda do Trabalho Decente.....	103
9.2 Trabalho Decente e pessoas LGBT.....	108
10   UMA ABORDAGEM SETORIAL.....	113
10.1 Agenda de Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde.....	113
10.2 Promoção do Trabalho Decente no setor farmacêutico: a	

importância da negociação coletiva.....	116
11   A CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE.....	119
11.1 As conferências nacionais de políticas públicas no Brasil.....	122
11.2 As particularidades da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.....	124
11.3 Resultados e significado da I CNETD.....	128
11.4 Potencialidades e desafios da convergência entre o diálogo social tripartite e processos mais amplos de participação social.....	133
11.5 Monitorando as metas do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.....	137
12   CONSTRUÇÃO, ANÁLISE E APLICAÇÃO DE INDICADORES DE TRABALHO DECENTE: O PIONEIRISMO DA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA.....	141
12.1 A necessidade de medir o progresso do Trabalho Decente...	141
12.2 Visibilizando avanços, desafios e a heterogeneidade das situações de trabalho através dos indicadores de trabalho decente.....	143
12.3 Os indicadores municipais de trabalho decente.....	147
13   A COOPERAÇÃO SUL-SUL COMO INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE.....	153
13.1 Antecedentes.....	153
13.2 A parceria entre a OIT e Brasil para a promoção da Cooperação Sul-Sul.....	155
13.3 A assinatura do Ajuste Complementar.....	157
13.4 O Programa de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil...	159
13.5 O Programa de Seguridade Social.....	161
13.6 Outras áreas de cooperação.....	163
14   TRABALHO DECENTE E GRANDES EVENTOS.....	165
14.1 A promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014.....	165
14.2 Compromissos pela promoção do Trabalho Decente na Copa	

do Mundo.....	167
14.3 Algumas iniciativas de destaque desenvolvidas durante a preparação e realização da Copa do Mundo.....	169
14.4 Principais lições aprendidas.....	173
14.5 Promoção do Trabalho Decente em megaventos: continuidade e outras possibilidades.....	175
15   CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	179
BIBLIOGRAFIA.....	185



## PREFÁCIO

A Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, vem, nos seus quase cem anos de história, atuando no âmbito internacional e se adequando às mudanças sociais e históricas para melhor promover sua missão. Seus valores originários permanecem extremamente atuais: a paz duradoura e universal só pode ser estabelecida com base na justiça social; a pobreza, em qualquer contexto, é uma ameaça à prosperidade de todos e todas; e, sobretudo, o trabalho não é uma mercadoria, mas sim uma das mais poderosas vias de inclusão social, autonomia, dignidade e distribuição dos frutos do crescimento econômico.

Porém, não é qualquer trabalho que encerra essas possibilidades. Por isso, em 1999, a OIT formalizou o conceito de Trabalho Decente como uma síntese de sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas.

Os Escritórios da OIT nos países têm o papel fundamental de promover o diálogo social entre seus mandantes tripartites (governo, organização de trabalhadores e organização de empregadores), com a participação de outras instâncias do poder público e organizações da sociedade civil, e de contribuir para que estes encontrem os meios e estratégias adequadas e cada vez mais eficientes para a promoção do trabalho decente. O apoio técnico, programático e estratégico dos Escritórios Regionais e da sede da OIT em Genebra são fundamentais para que isso ocorra da forma mais eficaz possível. Mas é sobretudo nos países em que os desafios se expressam e as mudanças têm possibilidades de se concretizar. Por isso, toda a Organização aprende muito com as inovações propostas pelos Escritórios locais, e necessita essas boas práticas para que novas estratégias sejam aplicadas e disseminadas em outros contextos.

Reviver a década de promoção do trabalho decente no Brasil, através da leitura desse livro, é atestar, em primeiro lugar, o compromisso do país com a Agenda de Trabalho Decente da OIT. Foram anos extraordinários, em que o país deu passos muito expressivos na redução da pobreza e da desigualdade social, na diminuição do desemprego e no aumento da formalização do trabalho, na atenção ao tema do acesso da juventude ao mercado de trabalho, na prevenção e erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, na promoção de políticas de promoção da igualdade e combate à discriminação em suas diversas dimensões, e na instituição de importantes mecanismos e processos de diálogo social. Foram anos de formulação e implementação de políticas e programas que, sem dúvida, muito avançaram no rumo de um país socialmente mais justo, mais democrático e inclusivo, com cidadãos e cidadãs em pleno gozo de seus direitos e em poder da sua dignidade.

Em segundo lugar, é atestar também o compromisso dos nossos colegas no país e os resultados de uma gestão inovadora que procurou estar à altura desse processo e com ele contribuir.

Em 2003, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, assinaram um Memorando de Entendimento que visava estabelecer um programa de cooperação técnica para a estruturação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil. Com esse ato, iniciou-se uma cadeia de eventos positivos que teve como resultado, ousaria dizer, a incorporação do objetivo de promoção do trabalho decente como prioridade nas políticas nacionais, não apenas no âmbito federal como também nos âmbitos estadual e municipal. A Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), lançada em 2006, tem por objetivo combater a pobreza, as desigualdades sociais e fortalecer a governabilidade democrática. Ela foi estruturada em torno de três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Em 2007, o Estado da Bahia inaugurou o processo de construção de agendas subnacionais de trabalho decente. Essa iniciativa pioneira serviu de referência para experiências similares em vários estados e municípios brasileiros e também para outros países, em virtude dos bons resultados alcançados, inspirando a constituição da Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente do Cone Sul da América Latina.

Em 2010, o país lançou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente como instrumento de operacionalização da ANTD, com indicadores importantes para verificar o progresso das políticas. Respondendo à especificidade da questão do trabalho para os e as jovens, em 2011 foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, ano em que o Brasil iniciou a preparação da sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012. A Conferência, que em suas diversas etapas envolveu mais de 20 mil participantes, foi outra experiência inédita no âmbito nacional e internacional e pode ser considerada o mais amplo processo de diálogo social em torno do tema ocorrido até o presente momento.

Essas agendas e planos são fruto de um intenso processo de diálogo social tripartite, que em muitos momentos tem incorporado também outras instâncias do poder público e organizações da sociedade civil. Seus resultados são muitos e variados, mas apontam, todos eles, para a incorporação do trabalho decente, em suas diversas dimensões, em políticas e estratégias nacionais de grande relevância, contribuindo para a afirmação da centralidade do trabalho produtivo e de qualidade nas estratégias de combate à pobreza e de promoção do desenvolvimento sustentável.

Outro marco importante desse período foi a estruturação do Programa de Parceria entre a OIT e o Governo Brasileiro para a Promoção da Cooperação Sul Sul. Baseada nos princípios da solidariedade entre os povos e da não condicionalidade, esse programa vem se desenvolvendo em áreas tão importantes como a prevenção e erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, a extensão da proteção social, o combate à pobreza e a inclusão produtiva através

do trabalho decente, empregos verdes e desenvolvimento sustentável e migrações para o trabalho, beneficiando, até o momento, mais de uma dezena de países da América Latina, África e Ásia, e dois blocos regionais (MERCOSUL e PALOP).

Sem dúvida nos orgulhamos da trajetória do Escritório da OIT no Brasil e reconhecemos o compromisso dos nossos mandantes nacionais em unir esforços na direção de uma vida mais justa e digna para todas as pessoas.

Consideramos essa publicação de vital importância, porque ela marca uma época, analisa estratégias, disponibiliza as boas práticas para que sejam discutidas, aplicadas e adequadas e evidencia os desafios que persistem. Mais ainda porque, fundamentalmente, ela registra um momento histórico, nos dá instrumentos e renova nossas esperanças para seguir trabalhando em favor da justiça social em todo o mundo.

**Elizabeth Tinoco**

Diretora Regional da OIT para as Américas

Março de 2015





## 1 | INTRODUÇÃO

O conceito de trabalho decente expressa a síntese do mandato histórico e dos objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) fundada em 1919: a promoção das normas internacionais do trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do tripartismo e do diálogo social.

Essa noção foi formalizada pela primeira vez na Memória apresentada pelo Diretor Geral da OIT na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, em junho de 1999, nos seguintes termos:

Atualmente, a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. [...] O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir sua tarefa internacional nos próximos anos (OIT, 1999).

A noção de Trabalho Decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza, ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes e, por esse motivo, contribuem à reprodução da desigualdade e de situações de exclusão social. Afirma

a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

Em outras palavras, o conceito de trabalho decente acrescenta, à noção anteriormente já consolidada na economia e na sociologia do trabalho de um emprego de qualidade, as noções de *direitos* (todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direito e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado da economia), *proteção social*, *voz e representação*. Afirma que existem formas de emprego e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante. Afirma a necessidade imperiosa de reduzir os déficits de trabalho decente na economia informal e de avançar no sentido de uma progressiva formalização. Define a equidade de gênero como um eixo transversal. Trata-se, portanto, de um conceito multidimensional.

O objetivo desse texto é apresentar o contexto histórico de surgimento da noção de trabalho decente, de que forma ele se transforma em uma estratégia de ação da OIT e seus constituintes no plano internacional e a sua trajetória no Brasil na última década, destacando alguns dos principais marcos desse processo.



## 2 | ANTECEDENTES

A ideia de que o trabalho deve ser a via de acesso a uma vida digna, que está no centro da noção de trabalho decente, é, sem dúvida, muito anterior à formalização dessa noção pela OIT em 1999. Com efeito, ela está no centro da agenda civilizatória do final do século XIX e começo do século XX, que caracterizou a conformação do movimento sindical no âmbito internacional, assim como o surgimento das legislações trabalhistas de muitos países, e a própria criação da OIT<sup>1</sup>.

No Brasil, a ideia da possibilidade de *obter uma vida digna a partir e mediante o trabalho* esteve no centro do processo de ressurgimento do movimento sindical no final dos anos 70 e começo dos anos 80 do século passado, após um prolongado processo de desarticulação e silêncio, no contexto da ditadura militar inaugurada em 1964. Esse movimento marcou a reentrada dos trabalhadores e suas organizações como sujeitos coletivos na cena trabalhista e política no contexto da luta pela redemocratização do país. Além disso, contribuiu substancialmente para a ampliação dos estreitos limites dos processos de “distensão” e “abertura” controladas que até então predominavam no cenário político, neles introduzindo a questão social, que, a partir desse momento, não pode mais deixar de ser, de uma forma ou de outra, considerada.<sup>2</sup>

As greves de 1978, iniciadas entre os trabalhadores metalúrgicos da região do ABC paulista, e que se irradiaram nos anos seguintes

---

1 De acordo com Delgado (2010), a relação de emprego se constitui como forma hegemônica das relações de trabalho ao longo do século XIX na Europa e nos EUA, e o Direito do Trabalho pode ser considerado, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

2 Ver discussão detalhada a esse respeito em Sader (1988) e Abramo (2000).

(1979 e 1980), em um expressivo ciclo grevista que se espalhou pelas mais diversas categorias e regiões do país, tiveram um extraordinário significado e projeção na sociedade brasileira justamente porque o que estava na sua base era muito mais do que uma reivindicação por reajuste salarial, ou inclusive por respeito aos direitos de organização sindical e negociação coletiva. O que moveu os trabalhadores e trabalhadoras naquele momento foi, além disso, e mais essencialmente, uma reivindicação de *recuperação da dignidade* que havia sido profundamente violentada durante o regime autoritário. Essa reivindicação se expressava de diversas formas. Entre elas, através de um dos principais símbolos criados pelo movimento, que era a ideia, verbalizada por muitos trabalhadores naqueles dias, assim como pelo Sindicato da categoria, de que: “*Agora podemos voltar a andar de cabeça erguida*”.

Essa demanda por dignidade expressava uma reação condensada a uma situação de sistemático desrespeito aos direitos trabalhistas, profissionais e humanos experimentada no cotidiano das relações e condições de trabalho. O que se reivindicava, portanto, era exatamente a possibilidade de que o trabalho exercido constituísse a via de acesso a uma vida digna. Um trabalho que – se sabia – estava na base das altas cifras de crescimento da economia como um todo e, em particular, da indústria automobilística registradas no período. Com efeito, havia uma forte consciência – entre os dirigentes sindicais e uma parcela significativa de trabalhadores – dessa relação, e do que esses números representavam em termos do esforço cotidiano desenvolvido pelos trabalhadores e trabalhadoras no interior das fábricas. E pelo qual eles e elas sentiam que não estavam sendo reconhecidos, não estavam sendo devidamente recompensados.

A reivindicação de uma vida digna que pudesse ser obtida por meio do trabalho significava, naquele momento, entre outros elementos, ter um salário justo ou adequado, que correspondesse ao esforço dispendido no cotidiano das fábricas, assim como às altas taxas de crescimento

econômico que caracterizaram o período; não ser submetido a um ritmo tão intenso de trabalho e à obrigatoriedade de realização das horas extras, que dificultavam ou impediam o adequado descanso e a recuperação das energias físicas e psicológicas, fazendo com que aumentassem os acidentes de trabalho e dificultando a convivência familiar e as possibilidades de lazer; ter sua voz e possibilidade de organização sindical e negociação coletiva respeitadas, no interior das fábricas e na categoria; significava enfim, sentir-se devidamente recompensado e reconhecido pelo esforço dispendido.

A recorrência dessas situações, inclusive no setor mais moderno da indústria automobilística, foi fortemente documentada no jornal do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (A Tribuna Metalúrgica) e em inúmeras pesquisas acadêmicas realizadas na época<sup>3</sup>, e veio à luz do dia a partir da eclosão do ciclo grevista de final dos anos 70 do século passado. Como será discutido nesta publicação, é notável a correspondência entre esses diversos elementos das condições e relações de trabalho e o que, no final da primeira década do presente século, será definido pela OIT como as dimensões do trabalho decente.

## **2.1 O momento fundacional: a justiça social é condição para a paz universal**

A OIT foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, e que esta pressupõe a existência de oportunidades de emprego e respeito aos direitos no trabalho.

Segundo Ramos (2009), o nascimento da OIT foi produto de diversas correntes e ações do pensamento humanitário, reformista e socialista do século XIX e começo do século XX na Europa,

---

3 Ver, entre outros, Maroni (1982), Frederico (1979), Humphey (1979) e Abramo (2000).

onde a competição comercial entre as nações se incrementou drasticamente, fruto das novas técnicas de produção da Revolução Industrial. Foi uma resposta ao extraordinário desenvolvimento econômico propiciado pela Revolução Industrial, que, no entanto, não foi acompanhado pela melhoria das condições de trabalho. Ao contrário, ao desestruturar o modo de produção anterior, esse processo significou a desestruturação também das formas e modo de vida de grandes contingentes da população, agravando sua pobreza e miséria e criando uma situação de forte insegurança social.

A OIT nasce em abril de 1919, em meio a uma crescente comoção social, e a um movimento operário cada vez mais organizado, que exigia que o acordo de paz que colocaria fim ao primeiro conflito bélico de dimensão mundial contemplasse as reivindicações dos trabalhadores, já organizados em vários países, através da adoção de regras internacionais de proteção a seus direitos. O seu surgimento responde também à posição de industrialistas visionários que consideravam que o progresso social era condição para a sobrevivência e desenvolvimento das empresas e países. Expressava assim, desde o seu nascimento, a necessidade de que o desenvolvimento econômico fosse acompanhado pelo desenvolvimento social (RAMOS, 2009).

Na primeira Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, foram adotadas seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e 48 horas semanais. As demais convenções adotadas nessa ocasião se referem a outros temas centrais das condições de trabalho e das lutas operárias e sindicais da época, a maioria das quais continua atual nos dias de hoje: a defesa contra o desemprego, a proteção à maternidade, a limitação da utilização do trabalho infantil na indústria e a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

Na mesma ocasião foram definidos, no preâmbulo da Constituição da OIT, uma série de outros temas que, segundo os representantes de governos, empregadores e trabalhadores reunidos nessa ocasião,

requeriam uma ação imediata por parte dos Estados. Entre eles estavam a garantia de um salário mínimo vital adequado, a regulamentação das condições de contratação da mão de obra, a proteção dos trabalhadores contra os acidentes de trabalho e as enfermidades – profissionais ou não –, as aposentadorias, o reconhecimento do princípio de salário igual para trabalho de igual valor e da liberdade sindical e a organização do ensino profissional e técnico. Esses temas foram objeto de discussão e do estabelecimento de uma série de convenções e recomendações nos anos posteriores. Com efeito, entre 1919 e 1939 foram adotadas pela OIT 67 convenções e 66 recomendações, relativas a uma série de aspectos das condições e relações de trabalho. A eclosão da Segunda Guerra Mundial interrompeu temporariamente esse processo (OIT, 2009a; RAMOS, 2009).

## **2.2 A Grande Depressão, a Segunda Guerra Mundial e a Declaração de Filadélfia: o trabalho não é uma mercadoria**

Dez anos depois de sua criação, em 1929, a OIT enfrenta a maior crise do capitalismo moderno ocorrida até então, a Grande Depressão dos anos 30 do século passado. Nessa situação, as suas convenções ofereciam um mínimo de proteção à grande massa de desempregados.

Durante a Segunda Guerra Mundial, a sede da OIT foi transferida de Genebra, na Suíça, para Montreal, no Canadá. Em 1944, em meio ao segundo conflito bélico de escala mundial, os delegados à Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia que, como anexo à sua Constituição, passou a constituir, desde então, a carta de princípios e objetivos da Organização.

A Declaração de Filadélfia antecipava em dois anos a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e em quatro anos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), para as quais serviu de referência. Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode existir se houver justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma

mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. Além disso, proclamava que todo o planejamento econômico deve ter um fim social, reiterando a necessidade de compatibilizar os objetivos econômicos e os sociais no processo de desenvolvimento dos países.

No final da guerra, nasce a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de manter a paz através do diálogo entre as nações. A OIT, em 1946, se transforma em sua primeira agência especializada.

### **2.3 A Declaração de 1998: reafirmando os direitos e princípios fundamentais no trabalho no contexto da globalização**

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Declaração associa a esses quatro direitos e princípios oito convenções, que passam a ser definidas como fundamentais.<sup>4</sup> Estabelece que todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de sê-lo, e de terem aderido

---

4 Essas convenções são as seguintes: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (nº 29) e a Recomendação sobre a imposição indireta do trabalho, 1930 (nº 35); Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (nº 87); Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (nº 98); Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100); Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (nº 105); Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1951 (nº 90); Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1958 (nº 111); Convenção sobre a idade mínima, 1973 (nº 138) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 1973 (nº 146); Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 2000 (nº 182) e a Recomendação sobre o mesmo tema, 2000 (nº 191).



à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes. A Conferência define também a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, estabelece as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados.<sup>5</sup>

É importante notar que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho foi adotada em um momento caracterizado pelo auge do Consenso de Washington e em que predominavam as ideias relacionadas ao fim do trabalho, à desidratação dos sujeitos coletivos associados ao mundo do trabalho e à própria noção de que este pudesse ser um *locus* significativo de constituição de identidades e sujeitos coletivos. Um momento em que era visto como quase inevitável a diminuição ou a desapareição progressiva do trabalho formal, protegido, estável, regulado, devido tanto ao processo de desenvolvimento tecnológico, que produzia um desemprego estrutural, como ao processo de globalização que, ao acirrar a competitividade entre as empresas e os países, tornaria necessário e inevitável reduzir os custos do trabalho como parte dos custos da produção.

Por outro lado, esse foi também um momento posterior à realização da Cúpula Social de Copenhague (1995), que recolocou a discussão sobre o emprego em um lugar de importância na agenda internacional.

---

5 A elaboração de relatórios globais, em um ciclo de quatro anos foi definida como parte desse mecanismo de monitoramento, com o objetivo de analisar o estado de cumprimento das convenções associadas a cada um desses direitos e princípios e definir as prioridades da cooperação técnica para o período seguinte. Os relatórios globais produzidos a partir de 2001 compõem um acervo muito importante de análise desses temas no âmbito mundial. São eles: *Su voz en el trabajo* (OIT, 2000), *Não ao trabalho forçado* (OIT, 2001), *Un futuro sin trabajo infantil* (OIT, 2002), *La hora de la igualdad en el trabajo* (OIT, 2003), *Organizarse en pos de la justicia social* (OIT, 2004), *Uma aliança global contra o trabalho forçado* (OIT, 2005a), *O fim do trabajo infantil: um objetivo ao nosso alcance* (OIT, 2006b), *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios* (OIT, 2007a), *Liberdade sindical na prática: lições a retirar* (OIT, 2008), *O custo da coerção* (OIT, 2009), *Acelerar a acção contra o trabalho infantil* (OIT, 2010a), *Igualdade no trabalho: um desafio contínuo* (OIT, 2011).

A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho contém alguns postulados extremamente importantes:

- a) Em primeiro lugar, que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, contrapondo-se, portanto, a uma ideia com forte vigência na época, de que o crescimento econômico por si só poderia levar ao bem estar social.
- b) Em segundo lugar, estabelece a necessidade urgente de reafirmar, em uma situação de crescente interdependência econômica (ou seja, crescente competitividade no âmbito internacional), *a natureza imutável dos princípios e direitos fundamentais contidos na Constituição da OIT* e, portanto, dos direitos do trabalho.
- c) Em terceiro lugar, estabelece um patamar mínimo a ser respeitado por todos os Estados Membros, em quaisquer circunstâncias, e não negociável em nome da necessidade de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, setores ou países ou de reduzir os custos de produção.

Além de ser um instrumento importante para a valorização do trabalho e dos direitos a ele associados, no contexto de uma forte “batalha de ideias”, a consequência prática da Declaração de 1998 foi um expressivo fortalecimento da cooperação técnica da OIT em áreas tão importantes como o combate ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e à não discriminação em várias regiões do mundo nos anos que se seguiram à sua adoção.<sup>6</sup>

A formalização do conceito de trabalho decente e a formulação da proposta de uma Agenda Global de Trabalho Decente surgem assim como parte de um processo – e expressão de um compromisso - de revalorização e afirmação do trabalho – e dos sujeitos coletivos e direitos a ele associados – na agenda pública e política no contexto da globalização.

---

<sup>6</sup> Para uma análise mais detalhada a respeito, ver os relatórios globais produzidos pela OIT desde 2001 como parte do mecanismo de monitoramento da Declaração citados na nota de rodapé n. 5.

### 3 | DO CONCEITO À AGENDA DE TRABALHO DECENTE: UMA ESTRATÉGIA DE AÇÃO



#### 3.1 O conceito de Trabalho Decente

O conceito de trabalho decente foi formulado pela primeira vez oficialmente pela OIT em 1999, e constituiu o eixo da comunicação do Diretor Geral da OIT à 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em junho desse ano em Genebra (OIT, 1999). Ele sintetiza a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres possam obter um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

O trabalho decente passa a ser conceitualizado, assim, como o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (OIT, 1999).

É um trabalho no qual as relações entre cada trabalhador ou trabalhadora e seus empregadores ou empregadoras estão devidamente regulamentadas por lei, especialmente no que se refere aos direitos fundamentais no trabalho<sup>7</sup>, e autorreguladas através de

---

<sup>7</sup> Tal como definidos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotada pela OIT em 1998 e já descritos na seção anterior: respeito

acordos negociados em um processo de diálogo social em diversos níveis, o que implica o pleno exercício do direito da liberdade sindical, assim como o fortalecimento das diferentes instituições da administração do trabalho e das formas de representação e organização dos atores sociais (MARTÍNEZ, 2005).

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

Ainda segundo Martínez (2005), a noção de trabalho decente é uma tentativa de expressar, numa linguagem cotidiana, a integração de objetivos sociais e econômicos, reunindo as dimensões do emprego, dos direitos no trabalho, da segurança e da representação, em uma unidade com coerência interna e que adquire sentido quando considerada na sua totalidade.

Qual seria, então, a diferença entre o conceito de *trabalho decente* e conceitos mais tradicionais, como os de *emprego de qualidade*? A principal novidade do conceito de trabalho decente é ser multidimensional, ou seja, acrescentar, à dimensão econômica representada pelo conceito de um emprego de qualidade, novas dimensões de caráter normativo, de segurança e de participação/representação (MARTÍNEZ, 2005).

É importante assinalar que essa diferença conceitual determina diferentes políticas, ou melhor, uma diferente articulação de políticas em termos de emprego e mercado de trabalho e destas com

---

efetivo à liberdade de associação e organização sindical e à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou escravo, eliminação do trabalho infantil e de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação (OIT, 2007).

as políticas econômicas e sociais. A integração e a coerência entre a política sócio-laboral e a política econômica é essencial para a geração de trabalho decente. Enquanto a política econômica cria as condições para o crescimento e a geração de empregos, a política sócio-laboral, integrada com a política econômica, cria as condições para que o emprego gerado incorpore as distintas dimensões do conceito de trabalho decente (LEVAGGI, 2006).

Ao definir a promoção do Trabalho Decente como o aspecto central e integrador de toda a sua estratégia, a OIT reafirma o seu compromisso com *o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras*, e não apenas com aqueles/as que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do trabalho decente (ou a redução dos déficits de trabalho decente) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas - homens, mulheres, jovens e idosos - que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado: assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, trabalhadores a domicílio, etc. *Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados*. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia de cuidado (RODGERS, 2002).

É necessário também assinalar, como já apontado na seção anterior deste texto, a forte relação que existe entre o conceito de *trabalho decente* e a noção da *dignidade humana*. Com efeito, tal como discutido por Rodgers (2002), o trabalho é o âmbito para o qual confluem os objetivos econômicos e sociais das pessoas. O trabalho supõe produção e rendimentos. Mas significa também integração social, identidade e dignidade pessoal. Segundo o autor, o vocábulo *decente* expressa algo que é ao mesmo tempo suficiente e desejável. Um trabalho decente significa um trabalho no qual o seu rendimento e as condições em que este se exerce estão de acordo com as expectativas da comunidade. Por sua vez,

a falta de trabalho decente tem algo em comum com os conceitos de privação e exclusão, que se referem às situações econômicas e sociais que não satisfazem às normas sociais (RODGERS, 2002).

Trata-se do trabalho exercido atualmente e de suas expectativas de futuro; das condições em que este se exerce; do equilíbrio entre a vida doméstica e a vida familiar; de um trabalho que permita manter os filhos na escola e evitar que eles sejam levados ao trabalho infantil. Trata-se da igualdade de gênero e raça/etnia, de igualdade de reconhecimento e da possibilidade de que as mulheres, os negros, indígenas e outros grupos discriminados possam optar e assumir o controle sobre as suas próprias vidas. Trata-se das capacidades pessoais para competir no mercado, manter-se em dia com as novas tecnologias e preservar a sua saúde, física e mental. Trata-se de desenvolver as qualificações empresariais e receber uma parte equitativa da riqueza que se ajuda a criar e de não ser objeto de discriminação. Trata-se de poder expressar-se e ser ouvido, no lugar de trabalho e na comunidade.

Ao falar em trabalho decente para os e as jovens, a OIT propõe uma reflexão não apenas sobre as suas oportunidades de obter uma ocupação de qualidade, como também sobre as suas possibilidades de transição no mercado de trabalho, ou seja de construção de percursos diferentes para trajetórias ocupacionais futuras.

O trabalho decente pode significar também não ter que esforçar-se excessivamente e a possibilidade de ter uma aposentadoria razoável. O conceito se refere também a uma noção mais ampla do lugar que deve ter o trabalho na vida humana: estar livre do trabalho excessivo também é uma meta. Para muitos/as, é a via principal de superação da pobreza. Para outros/as, trata-se de poder realizar aspirações pessoais de sua vida cotidiana e de solidariedade com os outros. O autor conclui afirmando: “em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente se refere à dignidade humana.” (RODGERS, 2002).

### 3.2 A Agenda Global de Trabalho Decente como resposta à crise mundial do emprego

Os quinze anos transcorridos desde o momento em que a noção de trabalho decente foi formalizada pela OIT evidenciam, no âmbito internacional, regional e nacional, que, *mais que um conceito, trata-se de um paradigma que orienta uma estratégia de ação*. Por essa razão, o conceito de trabalho decente está estreitamente vinculado à ideia de uma *agenda de trabalho decente*, que, por sua vez, diz respeito às formas pelas quais essa noção, necessariamente ampla e abrangente, pode ser aplicada a níveis e processos de desenvolvimento distintos, tanto em termos de referência para o desenvolvimento do conhecimento sobre o mundo do trabalho, quanto em termos de uma bandeira mobilizadora da vontade e da ação dos sujeitos coletivos e de orientação para a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas e estratégias sindicais e empresariais.

Com efeito, logo após a formalização da noção de Trabalho Decente, a OIT lançou a proposta de uma *Agenda Global de Trabalho Decente*, como uma resposta ao que passou a caracterizar como uma *crise mundial do emprego*.

Essa crise mundial do emprego se expressava não apenas na magnitude do contingente de pessoas desempregadas no mundo, mas também no fato de que uma grande porcentagem delas, apesar de estar ocupada, auferia rendimentos insuficientes para superar a situação de pobreza ou extrema pobreza. Além disso, manifestava-se na grande proporção da população ocupada no mundo que trabalhava em condições precárias, inseguras, degradantes e sem proteção social.

O Relatório Anual da OIT sobre as tendências mundiais do emprego de 2007 caracterizava a *crise global do emprego* como “uma das expressões mais claras dos resultados negativos produzidos pelo processo de globalização.” (OIT, 2007b). Segundo o relatório, essa crise se manifestava em um aumento da ordem de 25% na taxa de desemprego aberto global entre 1995 e 2005, e na existência de aproximadamente 195 milhões de pessoas desempregadas no

mundo, o que equivalia a 6,3% de toda a força de trabalho. Destes, 86,3 milhões (ou 44% do volume total de desempregados) eram jovens entre 15 e 24 anos. Em todas as regiões do mundo, as taxas de desemprego das mulheres eram sistematicamente superiores às dos homens.

O Relatório assinalava também que cerca de 1,4 bilhão de trabalhadores e trabalhadoras do mundo (a metade de todas as pessoas ocupadas no mercado de trabalho) vivia em uma situação de pobreza, ou seja, auferia, por seu trabalho, rendimentos inferiores a US\$ 2 diários. Entre estes, 550 milhões – que equivaliam a 19,7% dos/as ocupados/as - viviam em situação de extrema pobreza, ou seja, com menos de US\$ 1 por dia (OIT, 2007b)<sup>8</sup>.

Essas cifras foram interpretadas pela OIT como uma expressão eloquente do fato de que, apesar das taxas de crescimento econômico relativamente elevadas registradas nesse período (1995-2005, anterior, portanto, à eclosão da crise econômica financeira internacional de 2008), a economia mundial não havia respondido de forma adequada à demanda pela criação de novos empregos para os que ingressavam no mercado de trabalho. Não apenas a intensidade do processo de criação de empregos havia sido baixa, como a qualidade desses empregos, e as condições em que eles se exerciam, eram insuficiente e inadequadas para a garantia de uma vida digna. A OIT calculava que seria necessário criar algo em torno de 40 milhões de novos empregos a cada ano da década seguinte apenas para satisfazer o número crescente de pessoas que entravam no mercado de trabalho.

Os questionamentos da OIT ao processo de globalização motivaram a criação pela Organização, em 2001, da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, presidida pelo/a Chefe/a de Estado da Tanzânia e da Finlândia, e que reuniu personalidades de diversos

---

<sup>8</sup> Essa definição da linha da extrema pobreza como “um dólar diário” foi desenvolvida pelo Banco Mundial em 1991, com o objetivo de definir uma medida de pobreza absoluta comparável entre as diferentes regiões e países em desenvolvimento. Esse valor corresponde à média das linhas nacionais de pobreza adotadas pelos países com os menores níveis de renda per capita no mundo. Esse valor foi atualizado algumas vezes e, a partir de 2005 passou a ter o valor de US\$ 1,25.



países do mundo. O Relatório com as conclusões das discussões levadas a cabo no seio dessa Comissão, publicado em 2005, era claro ao afirmar que “o atual processo de globalização está produzindo resultados muito desiguais entre países e no interior de cada um deles”, e que “essas desigualdades globais são inaceitáveis do ponto de vista moral e insustentáveis do ponto de vista político.” (OIT, 2005). Com efeito, o relatório apontava uma série de consequências negativas do processo de globalização, entre elas: o crescimento da desigualdade entre países e a intensificação dos processos de exclusão social; o aumento da distância entre a *economia global formal* e a *economia local informal*; a predominância das medidas de abertura dos mercados e das regras econômico-financeiras sobre as regras e instituições sociais; o enfraquecimento da maioria dos Estados nacionais e da sua autonomia em termos de formulação de políticas econômicas e de desenvolvimento e o fato da maioria das pessoas que trabalhavam, especialmente aqueles e aquelas que o faziam na economia informal, continuar sem acesso aos benefícios da globalização.

Segundo a análise da Comissão, esses fenômenos não eram consequência da globalização em si mesma, mas sim dos problemas relacionados à sua “governança”. Sobre a base de profundas desigualdades já existentes, os mercados globais haviam crescido rapidamente e esse crescimento não havia sido acompanhado por um desenvolvimento paralelo das instituições econômicas e sociais necessárias para que o seu funcionamento tivesse um caráter mais justo. As regras globais chave em matéria de comércio e finanças eram muito pouco equitativas e a suas repercussões muito desiguais para os países ricos e os países pobres. Isso acontecia porque essas regras e políticas tinham sua origem em um sistema de governança global configurado, em grande medida, por alguns poucos países e atores poderosos. A grande maioria dos países em desenvolvimento continuava tendo muito pouca influência nas negociações globais sobre essas regras e na determinação das políticas das instituições econômicas e financeiras chave. Da mesma forma, os trabalhadores e trabalhadoras e a cidadania em geral, especialmente os/as mais pobres, não tinham qualquer possibilidade de participação nesse processo de governança. Constatava-se, portanto, um *grave déficit*

*democrático* nos próprios fundamentos do sistema (OIT, 2005).

Frente a essa situação, o que fazer? O Relatório apontava o desafio de promover “uma globalização justa, que crie oportunidade para todos” (OIT, 2005). Alguns aspectos chave dessa proposta seriam: uma “boa” governança política, baseada em um sistema político democrático; o respeito aos direitos humanos, ao império da lei e à justiça social; estados eficazes e fortalecidos, que garantissem o crescimento econômico significativo e estável, proporcionassem bens públicos, proteção social e o respeito à legislação trabalhista e potencializassem as capacidades das pessoas através do acesso universal à educação de qualidade e a outros serviços sociais, assim como à igualdade de gênero; sociedades civis dinâmicas, com liberdade de associação e de expressão, e que refletissem e expressassem a diversidade de interesses e opiniões; sólidas organizações representativas de trabalhadores e empregadores, assim como das pessoas em situação de pobreza e outros grupos desfavorecidos e discriminados, como condição para um diálogo social frutífero e uma governança participativa e socialmente justa. O Relatório acrescentava ainda que “deve-se aceitar sem reservas a necessidade de que exista um mínimo de proteção social para os indivíduos e as famílias como parte do fundamento socioeconômico da economia global.” (OIT, 2005).

A *crise global de emprego* foi também caracterizada como um grande obstáculo para a redução da pobreza, e, portanto, para o cumprimento das Metas do Milênio. Além disso, ao ameaçar as condições mínimas para o exercício da cidadania de grandes contingentes da população, ameaçava a credibilidade das democracias no mundo. Nas palavras de Juan Somavía, então Diretor Geral da OIT, “a falta contínua de oportunidades de trabalho decente, o investimento insuficiente e um nível de consumo excessivamente baixo provocam a erosão do contrato social básico sobre o qual repousa a sociedade democrática, a saber, que todos devem participar do progresso.” (SOMAVÍA, 2006).

A Agenda Global de Trabalho Decente, como resposta a esse processo de globalização inequitativa, e à crise global de emprego por ele provocada, fundamentava-se em três pressupostos:

- a) O primeiro deles é que *o trabalho é a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social*. Essa afirmação não significa desconhecer a importância fundamental das políticas e equipamentos sociais básicos, reconhecidos como direitos da população (saúde, educação, moradia, água potável, saneamento básico, etc) e das redes de proteção social e políticas redistributivas (como a previdência e assistência social e as políticas de transferência de renda condicionada) no esforço de redução da pobreza e das desigualdades sociais. Mas significa considerar que a pobreza só será reduzida de maneira permanente se os grandes desequilíbrios existentes nos mercados de trabalho forem enfrentados e resolvidos, já que é a renda gerada pelo trabalho que permite que os trabalhadores e suas famílias obtenham os bens e serviços necessários para satisfazer as suas necessidades básicas.<sup>9</sup>
- b) O segundo deles é que *o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas*. Uma distribuição mais justa dos benefícios gerados pela globalização e pelo desenvolvimento em geral, requer que os países, as empresas e a população sejam capazes de converter as oportunidades abertas por esses processos em maior geração de empregos e elevação da renda. Além disso, o Trabalho Decente é um mecanismo que estimula a produtividade das empresas e o dinamismo da economia e, portanto, o desenvolvimento econômico e social.
- c) E o terceiro é que *o trabalho é a via fundamental de inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício da cidadania e o fortalecimento da democracia*.

---

<sup>9</sup> A Memória do Diretor Geral da OIT à Conferência Internacional do Trabalho no ano de 2001, trata em detalhe desse tema (OIT, 2001a). No Brasil, segundo a PNAD 2013, os rendimentos do trabalho equivaliam a 77% da renda das famílias e a 58,5% da renda das famílias em situação de pobreza, onde o peso das outras rendas (como as transferências oriunda de programas sociais) é mais elevado (IBGE, 2013).

Nesse sentido, o Trabalho Decente é também um objetivo político.

Mas a OIT também afirmava que não é qualquer tipo de trabalho que tem esses atributos e essa capacidade. Como evidenciado nos dados já citados, determinadas formas, condições e relações de trabalho também podem reproduzir – e em alguns casos até mesmo perpetuar – a pobreza, a miséria, a discriminação e a exclusão social. Daí a importância da noção de Trabalho Decente.

### **3.3 O itinerário inicial da Agenda de Trabalho Decente nas Américas: da Bahia à Brasília**

Nos anos que se seguiram à formalização do conceito de trabalho decente pela OIT e, em especial a partir de 2003, essa proposta foi discutida e assumida por um conjunto cada vez maior de atores políticos e sociais. Em torno a ela foram estabelecidos compromissos ao mais alto nível em uma série de reuniões e conferências internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e julho de 2007.

O ponto de partida desse “itinerário” foi a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT) da Organização dos Estados Americanos (OEA), realizada em Salvador, Bahia, em setembro de 2003 quando, pela primeira vez, os ministros do trabalho da região americana discutiram em conjunto e oficialmente o tema. A proposta da Agenda de Trabalho Decente foi definida como um compromisso dos governos “que buscam superar um período no qual se produziu um enorme déficit de trabalho decente, com desemprego, precarização das condições de trabalho e ausência de um diálogo social construtivo e respeitoso” (BRASIL, 2006a). Nessa ocasião, o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil apresentou à Conferência uma proposta de criação de um “Mecanismo Interamericano de Promoção do Trabalho Decente” (BRASIL, 2006a).

A essa reunião se seguiram a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a Conferência Regional

Andina de Emprego (Lima, novembro de 2004), o Forum Tripartite Sub-regional para o Emprego da América Central (Tegucigalpa, Honduras, junho de 2005) a XIV e XV CIMTs (Cidade do México, setembro de 2005 e Porto Espanha, setembro de 2007), a Assembleia Geral das Nações Unidas – ONU (Nova York, setembro de 2005), a IV Cúpula das Américas (Mar del Plata, novembro de 2005), a reunião do Conselho Econômico e Social da ONU (Nova Iorque, abril de 2006) e a XVI Reunião Regional Americana (Brasília, maio de 2006).<sup>10</sup>

Na Resolução final da Assembleia Geral da ONU, adotada em setembro de 2005, 150 Chefes de Estado e de Governo definiram o trabalho decente como um objetivo nacional e internacional, nos seguintes termos:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. (OEA, 2005, Parágrafo 47).

A partir desse momento, a ONU assume o Trabalho Decente como um elemento central das estratégias de diminuição da pobreza e, portanto, da consecução dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs). É importante notar que essa relação não estava claramente estabelecida na Declaração do Milênio que deu origem aos ODMs e à definição de seus indicadores, adotada na Cúpula do Milênio em 2000. Como resultado de uma discussão realizada nos anos posteriores, e na qual a OIT teve um papel preponderante, foi incorporada, em 2008, uma nova meta, no Objetivo 1 dos ODMs (relativo à erradicação da extrema pobreza e da fome). Essa nova meta (Meta 1 B, “Atingir emprego pleno e produtivo e trabalho

---

<sup>10</sup> Para uma discussão mais aprofundada sobre o tema ver Levaggi (2006).

decente para todos, incluindo mulheres e jovens”) expressa o reconhecimento internacional do fato de que a existência de mais e melhores empregos é um fator essencial para a erradicação da pobreza.<sup>11</sup>

Da mesma forma, como resultado da Cúpula das Américas de 2005, 34 Chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, nos quais reafirmaram:

[...] nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos. (OEA, 2005, Parágrafo 1º).

A Declaração reconhecia ainda “[...] o valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, como um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade, objetivo primordial de nossa ação governamental para as Américas.” (OEA, 2005, Parágrafo 76).

Nesta Declaração, os Chefes de Estado e de Governo comprometem-se a: “[...] implementar políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia.” (OEA, 2005, Parágrafo 21).

Como pode ser visto na citação acima, os Chefes de Estado reunidos em Mar del Plata assumiram o conceito de trabalho decente da OIT,

---

11 A Meta 1B é medida por quatro indicadores: taxa de crescimento do PIB por ocupado; relação emprego-população; proporção da população ocupada com renda inferior a 1 dólar/ dia; e proporção da população ocupada que trabalha por conta própria ou em uma empresa familiar.

com seus quatro componentes básicos, quais sejam, a geração de emprego de qualidade, o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, a necessidade de garantir e ampliar a proteção social e de promover o diálogo social. Afirmaram também que *o crescimento econômico é uma condição necessária, mas não suficiente, para atingir esse objetivo* e que os governos da região deveriam *definir estratégias e implementar políticas ativas e dinâmicas para a consecução desse objetivo*. Entre essas estratégias, e vinculadas ao objetivo de erradicar a pobreza e a exclusão social e contribuir para a garantia da governabilidade democrática, estavam a adoção de políticas direcionadas à geração de mais e melhores empregos tanto na área rural como na urbana, a promoção do investimento em infraestrutura básica com alto impacto positivo em termos de promoção do crescimento econômico e geração de emprego e o aumento da comunicação entre os ministros responsáveis pelas políticas econômicas, sociais e trabalhistas em cada país, com o objetivo de coordenar políticas orientadas à criação de emprego e à redução da pobreza<sup>12</sup>.

A IV Cúpula das Américas conferiu à OIT um mandato: propor políticas que pudessem contribuir para o cumprimento dos compromissos definidos na Declaração e no Plano de Ação de

---

12 O Plano de Ação de Mar del Plata contém também propostas em diversas outras áreas de política, entre as quais se destacam as seguintes: promover serviços de assistência técnica, produtiva e creditícia à pequena empresa, visando melhorar o clima de investimento, facilitar acesso a mercados, etc....; favorecer a pesquisa, o desenvolvimento e a adoção de fontes renováveis e eficientes de energia (incluindo a energia mais limpa) e, entre elas, as que fomentem o uso intensivo de mão de obra; estimular políticas que melhorem a distribuição de renda; promover o diálogo social tripartite; eliminar o trabalho forçado; erradicar o trabalho infantil; combater o tráfico de pessoas; reduzir o desemprego juvenil e a porcentagem de jovens que não estuda nem trabalha; eliminar a discriminação de gênero e raça no trabalho; eliminar a discriminação por motivos de idade e de deficiências; reduzir a informalidade (promover metas para a formalização gradual dos trabalhadores assalariados sem proteção social, em particular as trabalhadoras domésticas); fortalecer e ampliar as políticas de formação profissional; melhorar a saúde e segurança no trabalho; promover o exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores (incluindo os migrantes) e a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT (BRASIL, 2006a).

Mar del Plata. No cumprimento desse mandato, o Diretor Geral da OIT apresentou aos seus constituintes tripartites da região americana (governos, empregadores e trabalhadores), em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Brasília, uma Agenda Hemisférica para a Promoção do Trabalho Decente (AHTD).

A Agenda Hemisférica para a Promoção do Trabalho Decente iniciava-se com uma análise dos principais desafios existentes na região para a promoção do trabalho decente. Esses desafios foram definidos como: a) assegurar que o crescimento econômico promova o trabalho decente; b) assegurar a aplicação efetiva dos direitos e princípios fundamentais no trabalho; c) gerar maior confiança na democracia e no diálogo social; d) ampliar e fortalecer os esquemas de prevenção e proteção social dos trabalhadores e e) ampliar a inclusão social e no mercado de trabalho para reduzir a desigualdade (OIT, 2006a).

Para enfrentar esses desafios, a OIT propunha aos Estados-membros da região americana um conjunto integrado de políticas nos âmbitos econômico, legal, institucional e do mercado do trabalho, orientadas ao crescimento econômico articulado com a geração de empregos de qualidade, sustentável no tempo, de modo a promover maior inclusão e equidade social, contribuindo assim ao fortalecimento da democracia e à redução das desigualdades sociais. Essas políticas foram divididas em um conjunto de *políticas gerais* (crescimento econômico promotor de maiores oportunidades de emprego; efetivo respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; maior eficiência e abrangência da proteção social; desenvolvimento de um diálogo social efetivo), que deveriam ser acompanhadas por políticas em áreas específicas de intervenção. As *políticas específicas* incluíam as seguintes áreas: normas internacionais do trabalho; igualdade de gênero; emprego juvenil; micro e pequenas empresas; economia informal; formação profissional; setor rural e desenvolvimento local; serviços de emprego; segurança e saúde no trabalho; salários e remunerações; trabalhadores migrantes.<sup>13</sup>

Como resultado das discussões realizadas na XVI Reunião Regional

---

13 Para uma apresentação e análise mais detalhada desse diagnóstico e conjunto de políticas e propostas e seus fundamentos, ver OIT (2006a).



Americana da OIT decidiu-se inaugurar “*uma década de promoção do trabalho decente*”. Representantes de governos, organizações sindicais e de empregadores reunidos nessa ocasião propuseram que, com o objetivo de promover o trabalho decente e contribuir à redução da pobreza até 2015, as políticas contidas na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente guiassem as estratégias de desenvolvimento dos países da região, e que cada país determinasse que metas teria condições de atingir conforme as suas respectivas realidades e prioridades nacionais, elaborando Programas Nacionais de Trabalho Decente que incorporassem, na medida do possível, mecanismos tripartites de acompanhamento (OIT, 2006).

Nesse mesmo ano, o trabalho decente passou a ser um compromisso assumido pelo conjunto da ONU. Com efeito, em abril de 2006, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), reunido em Nova York, elegeu a “criação de um ambiente no âmbito nacional e internacional que propicie a geração de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, e suas consequências sobre o desenvolvimento sustentável” como tema central da agenda de sua sessão de alto nível. A Declaração emitida pelo ECOSOC nessa ocasião afirma esse entendimento, e desencadeia um esforço do Sistema das Nações Unidas para integrar o trabalho decente às políticas e programas de desenvolvimento no âmbito internacional (BRASIL, 2011).

Em síntese, é interessante observar que o que passou a ser assumido nesses fóruns não foi apenas o conceito genérico de trabalho decente, mas também a ideia de que este é uma via fundamental para a redução da pobreza e das desigualdades sociais e, nesse sentido, fundamental para o cumprimento dos ODMs. Além disso, que o objetivo de promoção do trabalho decente deveria ser um eixo central das estratégias de desenvolvimento dos países e das políticas nacionais e internacionais, devido à sua capacidade de impulsionar uma distribuição mais equitativa dos benefícios do crescimento econômico, favorecendo a inclusão social e, dessa forma, a própria sustentabilidade do desenvolvimento. Esse, aliás, foi um dos pontos centrais das conclusões da XVI Reunião Regional Americana da OIT (Brasília, 2006).

Também se reconheceu que os governos da região deveriam definir estratégias e implementar políticas ativas e dinâmicas para a consecução desse objetivo, o que supunha a existência de Estados e atores sociais fortes, assim como a consolidação de processos e instâncias de participação e diálogo social. Para que isso acontecesse, seria necessário que os Governos se comprometessem com a formulação e implementação de estratégias ativas de promoção do emprego e do trabalho decente. Entre elas, e vinculadas ao objetivo de erradicar a pobreza e a exclusão social e contribuir para a garantia da governabilidade democrática, estavam as políticas direcionadas à geração de mais e melhores empregos, tanto na área rural como na urbana, a promoção do investimento em infraestrutura básica com alto impacto positivo em termos de promoção do crescimento econômico e geração de emprego e o aumento da comunicação entre os ministros responsáveis pelas políticas econômicas, sociais e trabalhistas em cada país, com o objetivo de coordenar políticas orientadas à criação de emprego e à redução da pobreza.

A atualidade da Agenda de Trabalho Decente, fortalecida pela Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, e pelo Pacto Mundial pelo Emprego, aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho, instância máxima de decisão da OIT, respectivamente em 2008 e 2009, renovou-se frente à crise financeira internacional que eclodiu em setembro de 2008. Esses dois documentos expressam um consenso tripartite em relação à necessidade de proteger o emprego e as empresas sustentáveis, fortalecer os mecanismos de proteção social e garantir o respeito aos direitos no trabalho no contexto da crise econômica internacional.

O conceito de empresas sustentáveis foi definido na Resolução sobre a Promoção de Empresas Sustentáveis, adotada na 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2007 em Genebra. Ele se baseia no conceito de desenvolvimento sustentável, em seus três pilares (econômico, social e ambiental), e se relaciona intrinsecamente ao conceito de trabalho decente. A ideia básica, definida na ocasião através do diálogo tripartite, é que, por um lado, a existência de *empresas sustentáveis* é uma condição para a promoção do trabalho decente e que, por outro, o trabalho decente é uma condição necessária para a sustentabilidade das empresas.

A Resolução enumera 17 condições básicas para a criação de um ambiente propício para a promoção e desenvolvimento das empresas sustentáveis: a) paz e estabilidade política; b) boa governança; c) diálogo social; d) respeito aos direitos humanos universais e às normas internacionais do trabalho; e) cultura empresarial; f) política macroeconômica adequada e estável e boa gestão da economia; g) comércio e integração econômica sustentável; h) ambiente jurídico e normativo propício; i) estado de direito e garantia dos direitos de propriedade; j) competição leal; k) acesso a serviços financeiros; l) infraestrutura física; m) tecnologias de informação e comunicação; n) educação, formação e aprendizagem permanente; o) justiça social e inclusão social; p) proteção social adequada; q) gestão responsável do meio ambiente. A Resolução também enfatiza o papel estratégico do diálogo social para a promoção das empresas sustentáveis, destacando a contribuição de trabalhadores, empregadores e suas organizações no apoio aos governos para a formulação e implementação de políticas de promoção de empresas sustentáveis.

Por sua vez, a noção de que o trabalho decente deve ser um eixo central das estratégias de desenvolvimento dos países, devido à sua capacidade de impulsionar uma distribuição mais equitativa dos benefícios do crescimento econômico, favorecendo a inclusão social e a própria sustentabilidade do desenvolvimento, foi desenvolvida na Memória do Diretor Geral da OIT para a 96ª Reunião da CIT em 2007 (OIT, 2007c)<sup>14</sup> e reiterada durante a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (a Rio+20). O documento final da Rio + 20 reafirma:

a importância de apoiar os países em desenvolvimento nos seus esforços para erradicar a pobreza e promover o empoderamento dos pobres e das pessoas em situação de vulnerabilidade [...] promovendo o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos,

---

14 Esse documento propõe a incorporação do “programa de Trabalho Decente da OIT nos esforços da ONU para promover o desenvolvimento sustentável” e introduz o conceito de “empregos verdes”. Em junho de 2013 a 102ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho aprovou uma Resolução propondo a transversalização da perspectiva do desenvolvimento sustentável em todos os programas da OIT (OIT, 2013).

complementado por políticas sociais eficazes, incluindo pisos de proteção social, com vista a alcançar as metas de desenvolvimento acordadas internacionalmente, especialmente os ODM. (ONU, 2012, p. 6)

As discussões que tiveram lugar na Rio +20 culminaram com a adoção, pela Assembleia Geral da ONU, em setembro de 2015, da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a nova agenda internacional de desenvolvimento para os próximos quinze anos, que reafirma o trabalho decente enquanto instrumento indispensável para a promoção do desenvolvimento sustentável.

A Agenda 2030 amplia os objetivos que estavam contemplados nos ODMs, e o alcance de suas metas. Tem um caráter universal, ou seja, diz respeito a todos os países e não apenas àqueles em desenvolvimento. É muito mais ambiciosa em relação aos objetivos de superação da pobreza, ao definir como metas, até 2030, a erradicação da extrema pobreza “para todas as pessoas e em todo o mundo” e a redução pela metade da proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades que vivem em situação de pobreza em todas as suas dimensões (ODS n. 1); além disso, introduz de forma clara o objetivo de reduzir a desigualdade nos países e entre eles (ODS n. 10) e, explicitamente, como parte do ODS n. 8, a promoção de “*um crescimento econômico sustentável, inclusivo e continuado*” e do “*emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos*”. O ODS n. 8 inclui, entre as suas metas, fomentar políticas de desenvolvimento que promovam atividades produtivas e o aumento da produtividade; gerar emprego produtivo e trabalho decente para todos, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência; garantir remuneração igual para trabalho de igual valor; reduzir a quantidade de jovens que não estão empregados e nem estudando ou recebendo formação; eliminar o trabalho infantil, o trabalho forçado e o tráfico de pessoas; promover os direitos dos trabalhadores e um entorno de trabalho seguro para todos os trabalhadores, incluindo os migrantes e as pessoas com empregos precários.

Antes de entrar na discussão sobre o compromisso do Brasil com a Agenda de Trabalho Decente, dedicaremos uma seção a caracterizar melhor o que se entende por essa Agenda.

## 4 | CARACTERIZANDO A NOÇÃO DE AGENDA DE TRABALHO DECENTE



Como já assinalamos, a noção da *agenda de trabalho decente* diz respeito às formas pelas quais o conceito de Trabalho Decente, necessariamente amplo e abrangente, pode ser aplicado a níveis e processos de desenvolvimento distintos.

Em outras palavras, para que o conceito de Trabalho Decente se transforme realmente em um *paradigma que oriente uma estratégia de ação centrado na valorização do trabalho*, é necessário saber de que forma fazer isso, ou seja, de que forma aplicar esse conceito a distintas realidades e transformá-lo em uma força mobilizadora e orientadora de vontades coletivas, políticas e ações.

Uma pergunta recorrente nessa discussão é se existe um nível definido de trabalho decente ao qual todos deveriam aspirar, ou se isso varia no tempo e no espaço. Para respondê-la, é necessário considerar que o trabalho decente tem um piso básico e mínimo, que diz respeito a direitos e princípios universais, mas não um teto. O que se considera trabalho decente acima desse limite mínimo reflete os valores e possibilidades de cada sociedade em cada momento histórico.

Assim, ainda segundo Rodgers (2002), o trabalho decente constitui uma meta que evolui em compasso com as possibilidades das sociedades, um patamar que se desloca conjuntamente com o progresso econômico e social. Em outras palavras, o conceito de trabalho decente proporciona um marco integrado para o avanço a partir de princípios comuns. As metas concretas, em cada caso, dependerão dos valores, prioridades e possibilidades de cada sociedade e poderão ir sendo modificadas com o tempo. Muitos dos elementos constitutivos do trabalho decente, tais como os níveis de segurança econômica ou de qualidade no emprego são metas de desenvolvimento que costumam ampliar-se de acordo com

as possibilidades econômicas e sociais de cada lugar e contexto histórico. Portanto, o conteúdo de uma *agenda de trabalho decente* deverá variar conforme a situação econômica e social e os níveis de desenvolvimento de cada região, país ou localidade. Os objetivos e as pautas serão diferentes em cada sociedade e em cada momento histórico, mas o marco geral e os princípios nos quais essa agenda se baseia serão os mesmos. O sistema de normas da OIT oferece uma referência clara para consolidar os avanços em todas as dimensões do trabalho decente. Fornece, além disso, pautas comparativas para medir os avanços realizados e os obstáculos e carências existentes (RODGERS, 2002).

#### **4.1 As quatro áreas da Agenda de Trabalho Decente**

A agenda de trabalho decente está composta por quatro áreas principais, que correspondem aos quatro objetivos estratégicos da OIT: direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.

O parâmetro para a primeira dimensão da Agenda do Trabalho Decente, os direitos do trabalho, são as normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações da OIT), definidas em forma tripartite por governos, organizações de trabalhadores e organizações de empregadores de seus Estados Membros, nas Conferências Internacionais do Trabalho. As Convenções da OIT definem padrões mínimos que devem ser seguidos por todos os países que as ratificam. De especial importância para a definição do Trabalho Decente e para a sua agenda prioritária são as oito Convenções e Recomendações que fazem parte da *Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, adotada em junho de 1998.<sup>15</sup> Estes são direitos básicos, sobre os quais podem ser fundados, construídos e conquistados outros direitos e capacidades.

---

<sup>15</sup> Como já assinalado, esses princípios e direitos fundamentais são: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação. As 8 convenções a eles associados já foram descritas na nota de rodapé n. 4.

Um dos objetivos fundamentais da Agenda Global de Trabalho Decente da OIT é promover a ratificação universal dessas oito Convenções<sup>16</sup>. Por outro lado, todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de sê-lo e de haverem aderido à sua Constituição, estão obrigados a respeitar e promover esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes.

No que se refere à segunda dimensão do Trabalho Decente, o *emprego*, é importante não apenas gerar postos de trabalho, mas garantir um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Este padrão abarca uma combinação complexa de fatores, que inclui tanto aspectos das relações sociais de trabalho, quanto o caráter mais ou menos estável e permanente dos contratos de trabalho ou o nível das remunerações, tais como aspectos da segurança material com que se realizam as tarefas e as atividades de trabalho (OIT, 1999).

*A segurança e a proteção social* constituem a terceira dimensão do Trabalho Decente. Muitas ocupações são inseguras porque são irregulares ou provisórias, porque a sua remuneração é instável, porque envolvem riscos físicos ou expõem trabalhadores e trabalhadoras a diversos tipos de acidentes e enfermidades físicas ou psíquicas. Dessa forma, a proteção social – especialmente os direitos associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria e à proteção em situações de desemprego e de procura de emprego – é fundamental para assegurar a qualidade de vida de trabalhadores e trabalhadoras. Constitui um desafio prioritário a extensão dessa proteção aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal.<sup>17</sup>

---

16 No caso do Brasil, apenas uma dessas convenções, a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (nº 87), não foi ratificada. As demais foram ratificadas nos seguintes anos: Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (nº 98): 1952; Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (nº 29) e Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100): 1957; Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (nº 105) e Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111): 1965; Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 2000 (nº 182): 2000; Convenção sobre a idade mínima, 1973 (nº 138): 2001.

17 Ver a respeito (OIT, 2005c). A extensão da proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal é um dos temas prioritários da Agenda

Finalmente, para que haja trabalho decente, é necessário que trabalhadores e empregadores tenham *voz e representação* em relação às questões que lhes dizem respeito e que o diálogo social seja adotado como método para compor e equilibrar diferenças e chegar a novos acordos produtivos e de convivência no trabalho.

Com efeito, as formas através das quais os sujeitos e atores do mundo do trabalho podem fazer valer a sua voz constituem um aspecto essencial do trabalho decente. Para os trabalhadores e trabalhadoras, a via clássica de representação e expressão é a organização sindical. Mas o trabalho decente diz respeito também aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal. Dessa forma, é importante incorporar a essa discussão a necessidade de pensar outras formas de organização e representação que incluam, por exemplo, os trabalhadores autônomos ou a domicílio, os ocupados e ocupadas nas micro e pequenas empresas, a organização ao longo das cadeias produtivas ou em nível territorial/comunitário. A organização empresarial, nos seus diversos níveis, também é uma condição fundamental para o diálogo social.

Cada uma dessas quatro dimensões do trabalho decente tem suas características próprias, mas todas estão estreitamente relacionadas. O avanço obtido em cada uma dessas dimensões pode potencializar o avanço nas demais, assim como os déficits observados em cada uma delas obstaculizam o progresso nas demais áreas e no conjunto da Agenda.

## 4.2 Os déficits de trabalho decente

A noção de *deficits de trabalho decente* foi desenvolvida na Memória do Diretor Geral da OIT, apresentada à 89ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2001. Com ela se

---

Hemisférica de Trabalho Decente (OIT, 2006a), da Agenda Nacional de Trabalho Decente (BRASIL, 2006), do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (BRASIL, 2010), da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (BRASIL, 2011); também foi tema central de discussão na 103ª e na 104ª Reunião da CIT, realizadas respectivamente em junho de 2014 e junho de 2015 (OIT, 2014a, 2014b, 2015a, 2015b).



tratava avançar na caracterização do tema e identificar as principais áreas de intervenção da Organização, a partir do conceito que havia sido lançado em 1999.

Essa noção reflete diversas formas de desigualdade e exclusão que caracterizam os mercados de trabalho e as principais manifestações dos fenômenos já assinalados neste texto, como decorrência do caráter da globalização e manifestações da crise mundial de emprego. O déficit de trabalho decente se expressa em diversos problemas, como a oferta de empregos insuficiente e de má qualidade, a baixa cobertura e inadequação da proteção social, a frequente negação dos direitos no trabalho e a debilidade dos processos de representação, organização e diálogo social.

A Memória apresentada pelo Diretor Geral da OIT na ocasião indicava que o *déficit de emprego* deveria ser analisado tanto em termos quantitativos (a quantidade de postos de trabalho existentes em comparação às necessidades da população e do desenvolvimento produtivo) quanto qualitativos (níveis de remuneração, condições de trabalho, tipo de contrato, etc.). O *déficit de direitos*, por sua vez, deveria ser analisado tomando como referência as convenções da OIT, em especial as definidas como fundamentais pela Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.

A terceira dimensão se refere ao *déficit de proteção social*. O cálculo da OIT é que, naquele momento, apenas 20% dos trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo contavam com proteção social adequada. O processo de globalização dos mercados e da mão-de-obra, o incremento dos fluxos migratórios e a informalidade nas relações laborais, trouxeram novos desafios no âmbito da proteção social. Na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente (OIT, 2006a), por sua vez, a OIT assinalava que os elevados níveis de desemprego e de precarização do trabalho vivenciados ao longo da década de 1990 haviam impactado severamente a proteção social em toda a Região, levando a uma diminuição nos já limitados padrões de cobertura. A insuficiência da cobertura dos sistemas de proteção social – tanto em relação ao número de trabalhadores e trabalhadoras quanto à gama de riscos cobertos – e a baixa

qualidade da proteção oferecida - foram considerados na ocasião um dos cinco principais desafios enfrentados para a promoção do Trabalho Decente na região (OIT, 2006a).

Durante a realização da 100ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2011), a OIT enfatizou que os objetivos principais da seguridade social consistiam em: a) reduzir a insegurança de rendimentos, nomeadamente a erradicação da pobreza, e melhorar o acesso de todas as pessoas a serviços de saúde, com vista a assegurar condições de trabalho e de vida dignas; b) reduzir a desigualdade e a iniquidade; c) proporcionar prestações adequadas como um direito legal; d) garantir a ausência de discriminação baseada na nacionalidade, na etnia ou no sexo, assim como a viabilidade, eficiência e sustentabilidade fiscal dos sistemas de proteção social (OIT, 2011b).

A quarta dimensão é o *déficit de representação e diálogo social*. A organização e representação dos atores do mundo do trabalho (trabalhadores e empregadores), assim como a sua capacidade de criar instituições e desenvolver processos consistentes de diálogo social, é um fator fundamental para a busca de soluções para os complexos problemas do mundo do trabalho. Nesse terreno também identificava-se um importante déficit, ainda mais acentuado em determinados grupos de trabalhadores e trabalhadoras, entre eles os/as informais, os trabalhadores/as na agricultura, no serviço doméstico, os/as ocupados nas pequenas e micro empresas, e os/as migrantes.

A Memória do Diretor Geral afirmava também que, em cada uma dessas quatro dimensões, existe um *déficit de equidade de gênero* que, na maioria das sociedades, também se soma ao *déficit de equidade de raça e/ou etnia*. Isso significa que o déficit de direitos, emprego, proteção social, representação e diálogo social é mais acentuado no caso das mulheres, da população negra, dos povos indígenas e grupos étnicos específicos segundo a configuração de cada sociedade. A redução substancial desse déficit de equidade de gênero e raça é fator

fundamental para a redução do déficit global de trabalho decente.<sup>18</sup>

Dessa forma, no processo de construção e implementação de uma Agenda de Trabalho Decente, é importante considerar tanto a análise dos seus déficits, como a identificação das oportunidades e possibilidades que se apresentam para a promoção do Trabalho Decente em determinada situação. Para isso, o tema dos indicadores de trabalho decente (que será tratado na seção 12 deste texto) adquire especial importância.

### **4.3 A noção de equidade na Agenda do Trabalho Decente**

A noção de *equidade* é um elemento central da Agenda de Trabalho Decente. Essa noção se refere às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos na sociedade, baseadas tanto no sexo como na origem e condições socioeconômicas, raça, etnia, nacionalidade, idade, opções políticas e religiosas, orientação sexual, entre outras.

Isso significa, em primeiro lugar, que *trabalho decente* é também um trabalho livre de qualquer discriminação. Em segundo lugar, que a preocupação com a promoção da equidade deve estar presente sempre, de maneira transversal, nas quatro áreas estratégicas da Agenda do Trabalho Decente: a promoção das normas internacionais e dos direitos no trabalho, a criação de empregos produtivos e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento da organização e representação dos atores do mundo do trabalho e do diálogo social.

Atenção especial deve ser dada à situação das mulheres trabalhadoras, e, entre elas, àquelas que estão sujeitas a outras formas de discriminação ou vulnerabilidade, como as negras e as indígenas. É necessário incorporar a dimensão de gênero e também a dimensão étnico-racial a cada uma das quatro áreas da

---

18 Para uma análise dos déficits de equidade de gênero na Agenda do Trabalho Decente na América Latina, ver Abramo e Valenzuela (2001, 2005) e Abramo (2006). Para uma análise desse tema no Brasil, envolvendo as dimensões de gênero e raça, ver OIT (2005b, 2007a) e Guimarães (2012).

## Agenda de Trabalho Decente.

No âmbito da promoção dos direitos no trabalho, um dos postulados básicos da própria noção de trabalho decente é que todas as pessoas que trabalham, homens e mulheres, têm direitos que devem ser respeitados. No entanto, as mulheres sofrem mais do que homens o problema de *ser reconhecidas como sujeitos desses direitos*, porque estão sobre-representadas nas esferas desprotegidas e invisíveis do mundo do trabalho, que aparecem, tanto nas estatísticas e indicadores, como na definição e implementação de políticas públicas, como áreas de *não trabalho* – como por exemplo o trabalho a domicílio, o trabalho familiar não remunerado, e muitas vezes o trabalho doméstico (ABRAMO; VALENZUELA, 2001).

Com esse objetivo, garantir o mesmo status legal para homens e mulheres é o primeiro e necessário passo, mas não é suficiente. Avançar na dimensão dos direitos na Agenda do Trabalho Decente, considerando sua dimensão de gênero, significa também avançar na igualdade substantiva entre homens e mulheres. Isto recoloca o tema da articulação necessária entre os respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e os demais objetivos estratégicos da OIT (a promoção de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social). Especial atenção deve ser dada à proteção à maternidade, já que a situação atual, futura ou provável da mulher como mãe e principal responsável pelo cuidado doméstico e familiar continua sendo a principal causa de sua discriminação no trabalho. Não pode existir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho sem uma proteção adequada à maternidade e ao direito das mulheres de não serem discriminadas no trabalho por fatores associados à sua capacidade e funções reprodutivas. Apesar da legislação relativamente avançada que existe a este respeito no Brasil e na maioria dos países da América Latina, essa é uma área onde se registra grande frequência de descumprimento dos direitos regulamentados em lei<sup>19</sup>.

---

19 Ver a esse respeito Abramo e Valenzuela, 2014.

No âmbito do emprego, a consideração da dimensão de gênero supõe, ao mesmo tempo, aumentar as possibilidades de acesso das mulheres ao trabalho remunerado e às oportunidades de geração de renda, diminuir a invisibilidade do trabalho realizado em diversas esferas não reconhecidas como tal e melhorar a qualidade de seus empregos e promover políticas e estratégias de conciliação entre a vida familiar e o trabalho<sup>20</sup>.

Por outro lado, um percentual significativo da população trabalhadora, especialmente aquela ocupada em formas precárias de trabalho, não conta com nenhum mecanismo de proteção social. As mulheres sofrem este problema em uma proporção maior que os homens, devido a seus padrões de emprego, em geral, mais instáveis. Por sua vez, a desproteção tem, no seu caso, efeitos mais graves do que para os homens, já que, além das contingências comuns a ambos os sexos (velhice, invalidez, saúde, desemprego, doenças e acidentes de trabalho), elas necessitam de proteção específica para sua função reprodutiva.

Finalmente, a efetiva presença e representação das mulheres nas estruturas e processos de diálogo social é um elemento fundamental para que os temas referentes aos direitos da mulher trabalhadora e da equidade de gênero no mundo do trabalho se transformem em parte substantiva e permanente dessa agenda. Por sua vez, fortalecer os atores para o diálogo social requer incorporar as mulheres nas estruturas de organização e representação, assim como aos temas de gênero em suas agendas.<sup>21</sup>

---

20 Ver análise detalhada sobre esse último tema em Vasconcelos (2009), Abramo (2010), Guimarães (2012) e Abramo e Valenzuela (2014).

21 Para aprofundar a discussão sobre a dimensão de gênero da Agenda de Trabalho Decente ver Abramo e Valenzuela (2001, 2005, 2014) e Abramo, (2006), assim como a forma como esses temas aparecem na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente (OIT, 2006a), na Agenda Nacional de Trabalho Decente (BRASIL, 2006) e no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (BRASIL, 2010) e na Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (BRASIL, 2011).





## 5.1 A proteção do emprego e da renda no centro da resposta à crise econômica internacional

A eclosão da crise financeira internacional, em setembro de 2008, teve, sem dúvidas, impactos negativos sobre a produção, o emprego e as demais dimensões da agenda do trabalho decente, e representou ameaças para os avanços que haviam sido realizados por vários países nos anos anteriores à sua eclosão em relação ao combate à pobreza. Ao mesmo tempo, abriu um novo espaço para a discussão e a afirmação da necessidade da valorização do trabalho e dos direitos a ele associados em muitos fóruns nacionais, regionais e internacionais. Frente a ela, reafirmou-se a pertinência do conceito de trabalho decente e sua agenda.

Como já foi analisado em diversas publicações e documentos da OIT<sup>22</sup>, as políticas implementadas por diversos países no enfrentamento da crise econômica internacional adquiriram um caráter distinto ao das políticas de ajuste que caracterizaram a maioria das respostas nacionais às crises dos anos 1980 e 1990, em especial nos países latino-americanos. Essas respostas nacionais caracterizaram-se por apresentar uma forte convergência relacionada à revalorização do papel do Estado, assim como à importância e conveniência da aplicação de políticas anticíclicas combinando políticas macroeconômicas e de investimento (com o objetivo de deter a desaceleração econômica e a recessão), políticas de mercado de trabalho (com o objetivo de promover a criação ou a conservação dos empregos) e políticas de proteção social (com o objetivo de aumentar a cobertura ou duração dos benefícios e assegurar níveis mínimos de renda à população mais afetada).

O reconhecimento de que na raiz da crise havia um processo de

---

<sup>22</sup> Ver, a esse respeito, entre outros OIT (2010; 2010b; 2011a e 2014c).

desvalorização do trabalho e supervalorização do sistema financeiro, assim como os resultados de uma globalização injusta e inequitativa, abriu campo para a implementação de estratégias de enfrentamento da crise que reconheçam a importância dos objetivos de promoção do emprego e da renda, dos direitos no trabalho e da proteção social.

Com efeito, desde o momento mesmo da eclosão da crise financeira internacional, em setembro de 2008, a OIT chamou a atenção para a necessidade de enfrentar não apenas os seus efeitos mais imediatos, mas também as suas causas mais sistêmicas. Assim como para a importância de, não apenas salvar o sistema financeiro, mas também proteger dos efeitos da crise a *economia real*, ou seja, as empresas sustentáveis e os trabalhadores e suas famílias, em especial os segmentos mais vulneráveis da população, como as mulheres, os jovens, os indígenas, os afrodescendentes, os migrantes.

A OIT buscou contribuir a esse processo chamando a atenção para três temas centrais. Em primeiro lugar, para o fato de que já existia uma crise do emprego antes da eclosão da crise econômica e financeira, tal como assinalado neste texto. Em segundo lugar, para o fato de que a crise esteve precedida por um desequilíbrio crescente nos rumos da globalização e por uma distribuição muito desigual dos seus benefícios – entre os países e no seu interior – que teve no aumento das desigualdades de renda – mesmo nos anos de prosperidade econômica – uma das suas expressões mais claras (OIT, 2009c) <sup>23</sup>. Em consequência, a resposta à crise não deveria ser

---

23 Como também já assinalado neste texto, essa ideia foi apresentada no relatório final da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, que apontava, em suas conclusões, que essas desigualdades globais eram *inaceitáveis do ponto de vista moral e insustentáveis do ponto de vista político* (OIT, 2005). Por sua vez, na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada em junho de 2008, durante 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, os constituintes tripartites da OIT expressaram sua preocupação com os rumos da globalização e os sinais que já anunciavam a grave crise financeira internacional que, efetivamente, eclodiria três meses depois, em setembro de 2008 (OIT, 2008a). Além disso, dois estudos apresentados pela OIT no segundo semestre de 2008 (ILO, 2008; ILO, 2008a) evidenciavam o aumento da desigualdade de renda na maioria dos países analisados entre o começo dos anos 90 e a metade da primeira década do século XXI. Um desses estudos (ILO,



uma volta ao *status quo* existente antes da sua eclosão. Ela deveria ser vista também como uma oportunidade para redefinir as bases dos processos de desenvolvimento e crescimento econômico no rumo de um modelo mais sustentável do ponto de vista econômico, social e ambiental. Em terceiro lugar, para a necessidade de colocar a proteção do emprego e da renda dos trabalhadores e trabalhadoras no centro da resposta à crise.

Esses pressupostos e ideias básicas estão plasmados na primeira manifestação de caráter tripartite de resposta à crise definida no âmbito da OIT – a Declaração da Mesa Conselho de Administração da OIT de novembro de 2008 (OIT, 2008b). Essa Declaração formulava propostas em seis áreas:

- a) Aplicação de políticas anticíclicas, com investimentos públicos e privados dirigidos preferencialmente a setores intensivos em mão de obra;
- b) Promoção das empresas sustentáveis, com especial ênfase às pequenas e médias, e a geração de *empregos verdes*<sup>24</sup>;
- c) Fortalecimento dos sistemas de proteção social: criação e/ou

---

2008a) apontava que, entre os fatores que ajudaram a contrarrestar essa tendência negativa, em alguns países, estavam as políticas de salário mínimo e os processos de negociação coletiva.

24 O Relatório *Desenvolvimento Sustentável, Trabalho Decente e Empregos Verdes* apresentado na 102ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2013) define “emprego verde” como “todo trabalho decente que contribui para preservar ou restabelecer a qualidade do meio ambiente”. Em seguida, acrescenta que “um elemento importante desta definição de ‘emprego verde’ é o fato de que os empregos devem ser não apenas ecológicos, como também decentes, ou seja, devem ser produtivos, proporcionar renda suficiente e proteção social, respeitar os direitos dos trabalhadores e assegurar-lhes a possibilidade de participar das decisões que afetarão suas vidas. Esta definição incorpora as três dimensões do desenvolvimento sustentável. O emprego verde é um trabalho decente que reduz de maneira considerável os efeitos negativos das atividades econômicas sobre o meio ambiente, até levar, em última instância, à instauração de empresas e economias sustentáveis.” (OIT, 2013a, p. 27-28)

fortalecimento de políticas de salário mínimo, programas de transferência condicionada de renda, seguro desemprego e políticas ativas de mercado de trabalho;

- d) Respeito aos direitos e princípios fundamentais no trabalho: fortalecimento das ações de prevenção e fiscalização para evitar o recrudesimento do trabalho infantil, escravo, forçado ou degradante e a discriminação no emprego e na ocupação no contexto da crise;
- e) Fortalecimento do diálogo social e sua mobilização para discutir propostas de enfrentamento da crise, com ênfase nos processos de negociação coletiva.

Esse acordo básico, que a partir desse momento passou a orientar as ações da OIT e as atividades de assistência técnica prestadas aos países no contexto da crise, evoluiu para o Pacto Mundial pelo Emprego, aprovado por consenso na 98ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (junho de 2009), que contou com a presença das delegações tripartites de 170 países (um total de mais de 4.900 delegados).

## **5.2 O Pacto Mundial pelo Emprego**

O Pacto Mundial pelo Emprego foi a resposta à crise definida pelos constituintes tripartites da OIT, a partir da perspectiva do trabalho decente. Constituiu uma contribuição da Organização para mitigar os seus efeitos nos países, empresas, trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias, com o objetivo de contribuir a uma recuperação produtiva e sustentável. O objetivo estratégico do Pacto era que o emprego, a proteção social, a sustentabilidade das empresas e o respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras ocupassem um lugar central nas respostas à crise e no processo de recuperação, enfatizando a importância do diálogo social para a definição e implementação dessas políticas (OIT, 2009c).

Também era objetivo do Pacto promover uma maior coerência entre as políticas de resposta à crise formuladas pelos governos e as

organizações internacionais a partir do enfoque do trabalho decente. O Pacto ressaltava a importância da ação do Estado e dos mercados internos e enfatizava a necessidade de uma resposta global (devido justamente à natureza e à amplitude da crise), mas que tivesse uma expressão regional e nacional.

Afirmava a necessidade de medidas urgentes e coordenadas, para potencializar a eficácia das políticas e medidas adotadas no âmbito nacional, e alertava para o fato de que, se isso não ocorresse, a tendência seria o emprego continuar deprimido por muito tempo, inclusive depois que se recuperassem os mercados de valores e que a economia de muitos países voltasse a crescer (OIT, 2009c).

O conteúdo do Pacto Mundial pelo Emprego correspondia, em grande medida, às políticas e estratégias implementadas por diversos países, entre eles o Brasil, tanto no período anterior à crise, quanto no processo do seu enfrentamento. Ele se estrutura em sete âmbitos: a) políticas anticíclicas de manutenção do crédito e estímulo ao comércio e ao investimento público e privado; b) apoio às empresas produtivas e sustentáveis, em particular as pequenas e micro; c) investimento em uma economia verde e criação de empregos verdes; d) ampliação da proteção social: criação ou fortalecimento de programas de transferência de renda condicionada, salvaguardando os sistemas de previdência social, criação ou fortalecimento de políticas de salário mínimo e manutenção do poder aquisitivo dos salários, ampliação do seguro desemprego (quanto à sua duração e/ou cobertura); e) fortalecimento das políticas ativas de mercado de trabalho: criação de oportunidades adicionais de formação e readaptação profissional, fortalecimento dos serviços de intermediação de mão de obra, criação ou ampliação dos serviços de emprego de emergência; f) proteção e promoção dos direitos no trabalho: ampliação da capacidade dos Estados para garantir o seu cumprimento através do fortalecimento da inspeção do trabalho e da adoção de políticas e medidas especiais para prevenir o aumento do trabalho infantil (como uma estratégia das famílias para enfrentar a crise), do trabalho forçado e do tráfico de pessoas e da vulnerabilidade dos grupos mais discriminados no mercado de trabalho; g) promoção do diálogo social, reconhecendo a importância da participação ativa dos atores sociais na resposta à

crise e na recuperação (OIT, 2009c).

O Pacto foi reconhecido pelo Sistema das Nações Unidas e pelo G20 (na reunião realizada em Pittsburgh, em outubro de 2009), que incorporou às suas conclusões a ideia de que *a geração de emprego de qualidade e trabalho decente é condição essencial para uma recuperação sustentável*.

Sua relevância e pertinência foram novamente reiteradas na reunião de ministros do trabalho do G20 realizada em abril de 2010 em Washington com o mandato de examinar as medidas que seriam necessárias para assegurar uma recuperação sustentável promotora do emprego de qualidade. Os ministros reunidos nessa ocasião reconheceram as políticas contidas no Pacto Mundial pelo Emprego e na Agenda de Trabalho Decente da OIT como uma via adequada para promover uma recuperação econômica promotora do emprego de qualidade e para um desenvolvimento sustentável e mais inclusivo.

## 6 | O COMPROMISSO NACIONAL COM A AGENDA DE TRABALHO DECENTE NO BRASIL: UMA PACTUAÇÃO PROGRESSIVA



### 6.1 A promoção do Trabalho Decente como prioridade política do governo brasileiro

Em junho de 2003, quatro anos depois da formalização pela OIT do conceito de Trabalho Decente, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em sua primeira viagem internacional depois de haver sido empossado, em janeiro desse mesmo ano, fez uma visita à sede da OIT em Genebra. Nessa ocasião assinou, com o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, um Memorando de Entendimento que previa o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica, com o objetivo de construir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil.

A partir do estabelecimento formal desse compromisso, iniciou-se um processo de disseminação e discussão do conceito entre os constituintes tripartites da OIT no Brasil. Foram realizadas reuniões técnicas tripartites com o objetivo de promover uma discussão inicial sobre os déficits de trabalho decente em dois dos seus quatro eixos (emprego e proteção social), ao mesmo tempo em que se fortaleceram os programas de cooperação técnica que já vinham sendo desenvolvidos pela OIT no Brasil nas áreas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, combate ao trabalho escravo e promoção da igualdade de gênero e raça.

Também foram realizados estudos sobre as políticas municipais de emprego e trabalho que vinham sendo implementadas nos municípios de Santo André e São Paulo (Estado de São Paulo), com o objetivo de construir uma matriz que pudesse contribuir à formulação de alguns indicadores e experiências piloto para uma futura agenda nacional de trabalho decente.

Em 2005 iniciou-se um processo mais organizado e definido de discussão de uma proposta de Agenda Nacional de Trabalho Decente entre a OIT e um grupo técnico composto por várias secretarias e departamentos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), coordenado pela Assessoria Internacional desse ministério. Formulou-se uma proposta de Agenda que foi levada à discussão em um Grupo Interministerial<sup>25</sup> e submetida à consulta tripartite no âmbito da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), também coordenada pelo MTE. A CTRI havia sido criada no ano anterior (2004), como mecanismo previsto na Convenção sobre a Consultas Tripartites (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (n. 144), ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994.

Como resultado desse processo, em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada pelo então Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Brasília. Nessa mesma ocasião, o Diretor Geral da OIT apresentou aos constituintes tripartites da OIT na região americana a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente.

O texto da ANTD explicita que a promoção do Trabalho Decente, definido como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, é considerada “uma prioridade política do governo brasileiro” (BRASIL, 2006). Toma como referência para a definição das suas prioridades uma série de outros documentos: os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual de Governo (PPA) 2004-2007; os resultados e indicadores do Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio; os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, aprovada pouco antes pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES);

---

25 Esse Comitê estava composto pelos seguintes ministérios e secretarias vinculadas à Presidência da República: Trabalho e Emprego, Relações Exteriores, Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Previdência Social, Justiça, Educação, Saúde, Direitos Humanos, Políticas para as Mulheres, Promoção da Igualdade Racial e Relações Institucionais.

a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD); o Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDAF) 2007-2011 para o Brasil; a proposta de uma política nacional de emprego elaborada pela seção nacional do Grupo de Alto Nível de Emprego (Ganemple) como contribuição à Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego<sup>26</sup> e a declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL) e do Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (COSATE) adotada durante a XIV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho no âmbito da OEA, realizada na cidade do México em setembro de 2005.

A ANTD estrutura-se em torno a 3 prioridades: gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades; erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas; fortalecer o diálogo social e o tripartismo como instrumento de governabilidade democrática. Para cada uma dessas prioridades foram definidos alguns resultados esperados e linhas de ação.

O texto da Agenda também explicita que esta expressa um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT e que deveria ser implementada em diálogo com as organizações de empregadores e trabalhadores. Define que, a partir dela, deveria ser elaborado um Plano Nacional de Trabalho Decente com metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação, que deveriam estar em consonância com o PPA e ser periodicamente monitorados e avaliados, em consulta às organizações de empregadores e trabalhadores.

A cooperação técnica foi definida como um dos principais mecanismos de implementação da ANTD, e os projetos e atividades que vinham sendo desenvolvidos pela OIT nessa área, assim como os que poderiam ser iniciados a partir daquela data, foram considerados importantes instrumentos para a consecução dos resultados da Agenda. Menção especial foi feita, naquela ocasião, à Cooperação Sul-Sul, tal como previsto no Acordo de Cooperação firmado em

---

26 A Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego seria adotada poucos meses depois, em dezembro de 2006, através da Resolução 04/06 do Conselho do Mercado Comum.

1987 entre a OIT e o governo brasileiro para a Cooperação Técnica com Outros Países da América Latina e Países da África, como outro mecanismo importante para a implementação da ANTD.

A partir do segundo semestre de 2006 se inicia, no âmbito da instância governamental que, sob a coordenação do MTE, e com a assistência técnica da OIT, havia elaborado a proposta da ANTD, a construção de uma matriz com as políticas e ações já existentes no âmbito desses ministérios que pudessem contribuir à promoção do trabalho decente no país, de acordo às prioridades, resultados e linhas de ação constantes da ANTD. No entanto, as mudanças nas autoridades e corpo técnico do Ministério do Trabalho e Emprego no começo de 2007 tiveram como resultado uma alteração no ritmo de discussão do tema no âmbito federal. Nesse mesmo período, como será analisado na próxima seção deste texto, teve início o processo de articulação das agendas subnacionais de trabalho decente.

## **6.2 O processo de construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**

O processo de implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, através da construção do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), ganhou novo impulso em 2008, com o início do funcionamento efetivo de Grupo Técnico Tripartite (GTT) de consulta e monitoramento, que havia sido criado no final de 2007<sup>27</sup> e com a formalização da instância interministerial que havia participado do processo de elaboração e acompanhamento da ANTD até então: o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI). Também se avançou, nesse período, na discussão sobre os indicadores para monitorar os avanços nas diversas dimensões do trabalho decente e na experiência pioneira de elaboração de uma agenda subnacional de trabalho decente, no Estado da Bahia.<sup>28</sup>

---

27 O GTT foi instituído pela Portaria MTE/GM n 540, de 7/11/2007, composto por representantes do MTE, das confederações de empregadores e das centrais sindicais, com a assistência técnica da OIT (BRASIL, 2011c).

28 O tema das agendas subnacionais e dos indicadores de trabalho decente serão discutidos, respectivamente, nas seções 7 e 12 deste texto.



Esse processo se dinamizou mais ainda a partir da eclosão da crise financeira internacional em setembro de 2008, e da rápida reação a ela, tanto no país, quanto no âmbito mundial. Como analisado na seção anterior, foram adotadas rapidamente medidas de enfrentamento da crise, de caráter anticíclico, que incluíam a proteção do emprego e da renda de trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, sucederam-se importantes manifestações dos constituintes tripartites da OIT, no plano nacional, regional e internacional, expressando a ideia de que a agenda do trabalho decente constituía um marco adequado para o enfrentamento da crise. Destaca-se, nesse sentido, a discussão realizada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) a partir de setembro de 2008 e a posição conjunta, formalizada em Declaração adotada em janeiro de 2009, que propunha um “entendimento nacional, envolvendo todos os níveis e esferas do poder público, empresários, trabalhadores e organizações sociais para assegurar a continuidade de um círculo virtuoso de investimento e crescimento, com equidade, responsabilidade ambiental, geração de emprego e distribuição de renda, baseado nas atividades produtivas, no trabalho e na solidariedade”<sup>29</sup>. Também merece menção a Declaração de Ministros do Trabalho do Mercosul reunidos no Rio de Janeiro em outubro de 2008<sup>30</sup> e a Declaração da Mesa Diretora do Conselho de Administração da OIT em novembro de 2008 (OIT, 2008c)<sup>31</sup>.

O PNETD, definido como instrumento de uma política de Estado para a promoção contínua do trabalho decente no país e um plano do país para a implementação da ANTD, passou a ser discutido na instância governamental (GTI) e na instância tripartite (o

---

29 Entre as propostas consensuadas nessa Declaração estão: redução da taxa de juros para diminuir o custo do crédito, estimular o consumo e contribuir à criação de uma expectativa de investimento; defesa do emprego e da produção nacional; fortalecimento do mercado interno como fator crucial para o crescimento com medidas para a geração de emprego e renda; consolidação das políticas de valorização do salário mínimo, de transferência de renda e apoio à micro e pequena empresa.

30 Declaração dos Ministros do Trabalho dos Estados Partes do Mercosul e Estados Associados assinada na cidade do Rio de Janeiro em 20 de outubro de 2008, sob a Presidência *Pro Tempore* do Brasil.

31 O conteúdo dessa Declaração foi analisado na seção anterior.

GTT) definidas com essa finalidade. A discussão partiu de um levantamento e sistematização dos programas e ações dos Planos Plurianuais (PPAs) 2004-2007 e 2008-2011 relacionados às três prioridades da ANTD, realizado pelo MTE, com o apoio técnico da OIT. Além disso, foi elaborada uma matriz de prioridades, resultados, metas e indicadores (a *Matriz Lógica do PNETD*). As metas e indicadores foram definidos em dois horizontes temporais: 2011 (tendo como referência o PPA 2008-2011) e 2015 (tendo como referência a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio). Vale assinalar que a maioria das metas definidas para 2011 já estava contemplada no PPA e vários dos resultados previstos na matriz já estavam institucionalizados em Planos ou Políticas Nacionais (tais como o Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, o II Plano Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o Plano Nacional de Igualdade Racial), vários dos quais discutidas e definidas nos processos de conferência nacional realizadas nos anos anteriores. Isso significa que os programas e ações necessários à concretização dessas metas estavam, em grande medida contemplados no orçamento da União até 2011.

Em 4 junho de 2009, o Comitê Executivo Interministerial (CEI) da ANTD foi formalizado através de Decreto Presidencial<sup>32</sup>. O mesmo Decreto presidencial instituiu o Subcomitê de Juventude, com o objetivo de discutir a proposta de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.

Nesse mesmo mês, durante a 98ª Reunião da CIT, que teve como tema central de discussão a resposta à crise financeira internacional,

---

32 Compunham o Comitê Executivo Interministerial (CEI) os seguintes órgãos do Governo Federal: ministérios do Trabalho e Emprego; Relações Exteriores; Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Previdência Social; Justiça; Educação; Saúde; Fazenda; Planejamento, Orçamento e Gestão; Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Agricultura, Pecuária e Abastecimento; Desenvolvimento Agrário e Meio Ambiente e secretarias vinculadas à Presidência da República: Secretaria Geral da Presidência; Políticas para as Mulheres; Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Direitos Humanos e Relações Institucionais. No ato de sua instalação (10/4/2010), o CEI transformou o GTI no SAT (Subcomitê de Assessoramento Técnico) e elevou o GTT à condição de seu órgão assessor.

o presidente Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor Geral da OIT assinaram uma Declaração Conjunta reafirmando a importância da Agenda de Trabalho Decente como resposta à crise, assim como a relevância da cooperação técnica e institucional da OIT para a construção do PNETD. Na mesma ocasião, a delegação tripartite brasileira presente à Conferência, refletindo o intenso e sistemático processo de discussão realizado no âmbito do GTT e da CTRI nos meses anteriores, assinou uma declaração expressando o seu compromisso com esse mesmo processo e com as prioridades e resultados em relação aos quais se havia obtido consenso até esse momento.<sup>33</sup>

---

33 As prioridades são as mesmas da ANTD. Os resultados definidos por consenso são: *Prioridade 1* - 1. 1: Investimentos públicos e privados e estímulos fiscais e financeiros direcionados a setores estratégicos e/ou intensivos em mão de obra para a geração de emprego e a promoção do desenvolvimento sustentável, principalmente por meio de empresas sustentáveis, empreendimentos para a melhoria e/ou conservação da qualidade ambiental (empreendimentos “verdes”), micro e pequenas empresas, cooperativas e empreendimentos de economia solidária e agricultura familiar; 1.2: Política de valorização do salário mínimo mantida; 1.3 Sistema público de emprego, trabalho e renda (SPTER) fortalecido, por meio da ampliação e integração das políticas de qualificação profissional, intermediação de mão de obra e seguro-desemprego, especialmente para jovens, mulheres e população negra; 1. 4: Proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias ampliada e fortalecida, especialmente para grupos sociais mais vulneráveis e trabalhadores/as migrantes, em consonância com a Convenção 102 da OIT sobre seguridade social (padrões mínimos), ratificada pelo Brasil; 1.5: Iniciativas legislativas e de políticas para facilitar a transição das atividades informais para a formalidade desenvolvidas, considerando as dimensões de gênero e raça; 1.6: Igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho aumentada, em conformidade com as Convenções da OIT nº 100 e 111, ratificadas pelo Brasil. *Prioridade 2* – 2.1: Trabalho infantil progressivamente erradicado; 2.2: II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo implementado, monitorado e avaliado; 2.3: Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes implementados, monitorados e avaliados. *Prioridade 3* – 3.1: Mecanismos e instâncias de diálogo social fortalecidos e ampliados, em especial os instrumentos de negociação coletiva; 3.2: Medidas efetivas tomadas em consulta com empregadores e trabalhadores para: promover a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008); promover a ratificação das Normas Internacionais do Trabalho; aplicar

O processo de discussão tripartite sobre as metas e indicadores do PNETD continuou a ser desenvolvido no segundo semestre de 2009, sem que, no entanto, fosse possível obter em torno a eles um consenso.

O texto do PNETD foi então elevado à Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI). Foram registradas ressalvas das bancadas dos empregadores e trabalhadores e o texto foi remetido ao Comitê Executivo Interministerial (CEI) que, no momento de sua instalação (abril de 2010), apreciou e ratificou os avanços até então obtidos e aprovou o Plano. O CEI decidiu ainda convocar a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, com o objetivo de instituir uma ampla discussão tripartite em todo o território nacional a partir do texto do PNETD, visando avançar na definição de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

O PNETD, consolidando assim os avanços e consensos obtidos até então, foi lançado pelo então Ministro do Trabalho e Emprego e Presidente do Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional do Trabalho Decente (CEI-ANTD), Carlos Lupi, em maio de 2010, durante o evento tripartite de pré lançamento da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). O evento contou com a participação de representantes das confederações empresariais e das centrais sindicais com assento no GTT e de diversos outros ministérios (incluindo quatro ministros/as) que compunham o CEI.

O texto do PNETD reafirmou a promoção do Trabalho Decente como uma prioridade política do Governo brasileiro. Em sua apresentação, o Ministro do Trabalho e Emprego ressaltou o fato do Plano ter sido construído por meio do diálogo e cooperação entre diversos órgãos do governo federal, envolvendo um amplo processo de consulta tripartite. Afirmou ainda que o PNETD representava uma referência fundamental para a continuidade do

---

as Normas Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil; 3.2: Agendas de Trabalho Decente promovidas em Regiões, Estados e Municípios, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.

avanço das políticas públicas de emprego e proteção social, e que seu objetivo era fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, assinalando, entre eles, a pobreza e a desigualdade social, o desemprego e a informalidade, a necessidade de ampliar a cobertura da proteção social, a parcela de trabalhadores e trabalhadoras sujeitos a baixos níveis de rendimento e produtividade, os elevados índices de rotatividade no emprego, as desigualdades de gênero e raça/etnia e as condições de saúde e segurança no trabalho. Assinalava que o enfoque integrado de políticas econômicas, sociais e ambientais, com ênfase na promoção do emprego e do trabalho decente com proteção social, associado a um ambiente macroeconômico que favorecesse o desenvolvimento de empresas sustentáveis, deveria constituir elemento indispensável da estratégia de desenvolvimento do Brasil, assim como referência para as iniciativas de Cooperação Sul-Sul. Enfatizava, ainda, que o Plano representava uma contribuição ao Pacto Mundial pelo Emprego (que, como assinalado na seção anterior, havia sido aprovado por consenso na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2009), à Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, ao cumprimento dos ODMs e à Cooperação Sul-Sul, fortalecendo assim as estratégias globais de combate à pobreza (BRASIL, 2010).





### 7.1 A experiência inovadora das agendas subnacionais de Trabalho Decente e o pioneirismo do Estado da Bahia

Em outubro de 2006, a eleição de Jaques Wagner como governador do Estado da Bahia abriu espaço para uma experiência até então inédita no Brasil e no mundo, e que rapidamente se transformou em referência nacional e internacional: o fortalecimento e enraizamento do compromisso com o trabalho decente através da construção de agendas subnacionais (estaduais, municipais e intermunicipais) dedicadas ao tema. Com efeito, o governador (que havia sido, entre os anos de 2003 e 2006, Ministro do Trabalho e Emprego e Ministro da Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República e, nessa qualidade, coordenador do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social-CDES), já na sua mensagem inaugural à Assembleia Legislativa do Estado, em janeiro de 2007, assumiu o compromisso com a agenda do trabalho decente, considerada um elemento central para que o Estado da Bahia pudesse “construir uma trajetória nova, de desenvolvimento com inclusão social” (BAHIA, 2008).<sup>34</sup>

O processo de construção da Agenda Bahia de Trabalho Decente deu outro grande passo em abril de 2007, com a realização da I Conferência Estadual de Trabalho Decente do Estado da Bahia (que foi também a primeira experiência desse tipo a realizar-se no país). A Agenda foi lançada em dezembro do mesmo ano, após um intenso processo de diálogo social, através do qual foram definidas

---

34 Vale lembrar que Jaques Wagner, na sua qualidade de ministro do Trabalho e Emprego, foi o presidente da XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT-OEA), realizada em Salvador, Bahia, em setembro de 2003, à qual já fizemos referência na seção 3 deste texto, e que é considerada pela OIT como o ponto de partida do “itinerário” da promoção do Trabalho Decente na Região das Américas.

suas prioridades e linhas de ação, tendo como referência a Agenda Hemisférica e a Agenda Nacional de Trabalho Decente, ambas lançadas no ano anterior<sup>35</sup>.

Não é objetivo deste texto discutir em detalhe o inédito e criativo processo de construção da Agenda Bahia do Trabalho Decente, mas sim destacar os principais fatores que podem explicar o êxito dessa experiência, e que passaram a ser tomados como referência em processos similares<sup>36</sup>.

Entre esses fatores, destaca-se, em primeiro lugar, a existência de uma clara *vontade política*, definida no mais alto nível, expressa no compromisso político explícito do Governador e do Secretário de Estado com a proposta.<sup>37</sup>

Em segundo lugar, a constituição de uma *instância de coordenação* definida, também comprometida com a proposta, e devidamente “empoderada” pelas autoridades do Estado. No caso do Estado da Bahia, essa instância foi, em um primeiro momento, o Grupo de Trabalho Executivo (GTE), criado através do Decreto governamental, nº 10.314 de 11 de abril de 2007, com a finalidade de elaborar a Agenda e organizar o seu processo de construção. Esse Grupo, coordenado pela SETRE (Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda

---

35 Os eixos prioritários da ABTD são: Erradicação do Trabalho Escravo; Erradicação do Trabalho Infantil; Segurança e Saúde do Trabalhador; Juventude e Trabalho; Serviço Público; Promoção da Igualdade de Gênero e Raça; Promoção da Igualdade da Pessoa com Deficiência; Trabalho Doméstico e Empregos Verdes.

36 Para uma análise mais detalhada desse processo, ver Bahia (2007; 2008), Abramo (2010a), Vasconcelos Júnior e Lima (2014) e OIT (2015).

37 No caso do Estado da Bahia, o titular da Secretaria de Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE), órgão do governo do Estado encarregado pelo governador de coordenar a formulação, implementação e monitoramento da proposta da Agenda e, posteriormente, do Programa Bahia de Trabalho Decente. Nos outros estados e municípios em que essas experiências passaram a ser desenvolvidas nos anos posteriores, em geral tem sido a secretaria do trabalho e emprego que assume esse papel de coordenação, às vezes em conjunto com outras secretarias (de governo, relações institucionais ou internacionais, conforme o caso). Vale ressaltar que as secretarias de trabalho podem ter configurações muito distintas em cada estado ou município, estando frequentemente associadas a outros temas, tais como assistência social, direitos humanos, cidadania, etc.



e Esporte), foi formado inicialmente por seis secretarias de Estado (de Trabalho, Emprego, Renda e Esportes; Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Promoção da Igualdade; Justiça, Cidadania e Direitos Humanos; Saúde e Administração), a Assessoria Geral de Comunicação do Governo, o Conselho Tripartite e Paritário de Trabalho e Renda (incluindo, portanto, representantes de empregadores e trabalhadores), além da Superintendência Regional de Emprego e Trabalho (órgão de representação do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado) e do Ministério Público do Trabalho, em caráter de convidados. Posteriormente, o GTE foi substituído pelo Comitê Gestor da Agenda Bahia do Trabalho Decente, de composição tripartite ampliada (ou multipartite, como definido pelos seus componentes)<sup>38</sup>, instituído por meio do Decreto nº 11.229, de 2008. O Comitê Gestor, além das organizações sindicais e de empregadores que compunham o GTE, passou a incluir também outras secretarias de Estado e outras instâncias do poder público e organismos da sociedade civil.<sup>39</sup>

Em terceiro lugar, a preocupação com o *embasamento técnico* do processo de construção da Agenda, que se refletiu, desde o começo, na análise dos principais déficits de trabalho decente no Estado. Com efeito, as discussões realizadas na I Conferência Estadual de Trabalho Decente da Bahia, e que tiveram como resultado a primeira definição de prioridades que deu origem aos eixos da ABTD, estiveram embasadas, por um lado, na apresentação da proposta conceitual e programática do Trabalho Decente pela OIT, e, por outro,

---

38 Ver a respeito, Vasconcelos Junior e Lima (2014) para o caso da Bahia. Nas outras experiências de agendas subnacionais, em geral existe uma instância de coordenação tripartite (ou tripartite ampliada), que pode conter e/ou coexistir com uma instância de coordenação governamental de caráter inter-secretarial – uma “bancada governamental.” (OIT, 2015).

39 O Comitê Gestor conta atualmente com a participação de representantes de 32 (trinta e duas) instituições, que incluem secretarias estaduais, a representação do MTE no Estado (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE), centrais sindicais, federações de empregadores e outras instituições, como a Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região, Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, Ministério Público do Trabalho, Conselho Estadual Tripartite e Paritário de Trabalho e Renda, Assembleia Legislativa do Estado, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho e a OIT.

na discussão de um primeiro diagnóstico dos déficits do Trabalho Decente no Estado realizado pela Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais do Estado da Bahia (SEI-BA). A elaboração de diagnósticos, a partir dos indicadores de trabalho decente, tem sido um aspecto muito importante nos processos de construção das agendas subnacionais. Esse processo ganhou impulso, como se verá nas seções seguintes deste texto, a partir do avanço das formulações da OIT sobre os indicadores de trabalho decente, da organização das conferências estaduais de trabalho decente em 2011 e das atividades realizadas no âmbito do Memorando de Entendimento entre a OIT e o FONSET (Fórum Nacional de Secretarias Estaduais de Trabalho) voltadas à capacitação de gestores públicos e demais representantes tripartites para a utilização de indicadores de Trabalho Decente, como parte da preparação da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

Em quarto lugar, o estímulo ao *diálogo social* e à promoção de *processos mais amplos de mobilização e consulta* em torno ao tema. Esse esforço se refletiu em diversas iniciativas e práticas, entre as quais se destacam: a convocação da I Conferência Estadual como ponto de partida do processo de construção da Agenda (abril 2007) e da II Conferência Estadual (maio de 2010), como parte do processo de elaboração do Programa Bahia de Trabalho Decente; a criação de Câmaras Temáticas para cada um dos eixos da ABTD; a ampliação da participação de diversas organizações no Comitê Gestor da Agenda e seu funcionamento sistemático; a realização de diversas campanhas, como, por exemplo, as dedicadas à valorização do trabalho doméstico e à prevenção do trabalho infantil durante o Carnaval.<sup>40</sup> No caso do Mato Grosso, a definição do conteúdo da

---

40 A I Conferência Estadual do Trabalho Decente da Bahia, realizada em abril de 2007, contou com a presença de aproximadamente 400 pessoas, provenientes de 90 municípios do Estado. Seus objetivos eram: divulgar a temática do Trabalho Decente, sensibilizar os atores sociais e realizar uma ampla consulta para obter subsídios iniciais para a formulação da agenda estadual (BAHIA, 2008). A II Conferência Estadual, realizada em maio de 2010, contou com a presença de 72 municípios, reunindo 445 participantes; seu objetivo foi discutir os planos de trabalho para cada um dos eixos da Agenda, visando avançar na definição do Programa Bahia de Trabalho Decente. A Bahia foi também o primeiro estado a realizar a Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente (agosto de 2011) como parte do processo

Agenda pelo Trabalho Decente do Estado também se deu em uma Conferência Estadual de Trabalho Decente (abril de 2009), a segunda desse tipo realizada no país. Em maio do ano seguinte foi realizada a Conferência Intermunicipal de Trabalho Decente da região do Grande ABC, evento no qual também foram definidos os eixos dessa Agenda. Vale notar que essas foram as únicas conferências sobre trabalho decente realizadas no país até o início do processo de organização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, em 2011.

Em quinto lugar, a preocupação permanente com a *institucionalização* do processo, tendo em vista a sua sustentabilidade, que se refletiu na adoção de vários instrumentos legais, normativos e administrativos e/ou na incorporação da proposta do Trabalho Decente e sua Agenda a instrumentos desse tipo já existentes no Estado. Destacam-se, entre eles: o Memorando de Entendimento assinado em abril de 2007 entre o Governador do Estado e o Escritório da OIT no Brasil, com o objetivo de formalizar a cooperação técnica da OIT ao processo de construção da Agenda; a já mencionada criação do Grupo de Trabalho Executivo (GTE), através de um decreto do governador do Estado; a criação do Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público, instituído pela Lei 10.848 de 3 dezembro de 2007, e que tem no conceito de trabalho decente o seu princípio orientador; a incorporação do tema no processo participativo de construção do PPA estadual 2008-2011, que resultou na definição de um programa específico no âmbito desse PPA, incorporando ações voltadas ao sistema público de emprego, trabalho e renda e ao próprio processo de construção da agenda; a mudança introduzida, também por meio de decreto governamental (Decreto n.10.454, de 13 de setembro de 2007) no regulamento interno da SETRE, que passou a incorporar a promoção do trabalho decente como uma de suas finalidades e princípio articulador das políticas para o Estado; a criação de um selo alusivo à Agenda, que passou a ser utilizado em toda a correspondência oficial da SETRE; a assinatura, entre o Governador Jaques Wagner e o Diretor Geral da OIT, em junho de 2008, de um Protocolo de Intenções voltado à construção do Programa Bahia de Trabalho Decente; a Lei nº 11.479, de 1º de julho de 2009, proposta preparatório da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD).

pelo Comitê Gestor do Programa Bahia do Trabalho Decente, que instituiu restrições à concessão e à manutenção de financiamentos e incentivos fiscais estaduais a empregadores que não adotassem práticas de trabalho decente e não atendessem à legislação que trata de cotas para pessoas com deficiência e jovens aprendizes e passou a exigir dos empregadores beneficiários de incentivos fiscais e financiamentos a garantia de condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis.<sup>41</sup>

Esse procedimento também foi adotado, em maior ou menos grau, nas outras experiências de construção de agendas subnacionais, que incluíram, em praticamente todos os casos, em algum momento do processo, a assinatura de um Memorando de Entendimento com a OIT para definir os marcos da cooperação e assistência técnica a ser prestada.

Em setembro de 2011, o Governo da Bahia, sancionou a lei<sup>42</sup> que instituiu o Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD), o que representou um avanço importante para a sustentabilidade da Agenda Bahia, no que se refere às formas de assegurar captação, repasse e aplicação de recursos para ações de promoção do trabalho decente. Neste caso, o Comitê Gestor da Agenda se inspirou na experiência que já vinha sendo desenvolvida no Estado do Mato Grosso, onde havia sido criado, em dezembro de 2009, o Fundo para Erradicação do Trabalho Escravo, ligado à COETRAE (Comissão Estadual de Combate ao Trabalho Escravo), com o objetivo apoiar a implementação do Plano Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo. Esse é um exemplo importante da colaboração horizontal entre os processos de construção das agendas subnacionais, que foi também bastante estimulada pelo FONSET no período.

O FUNTRAD objetiva garantir uma fonte suplementar de financiamento específico para auxiliar a execução das ações estabelecidas no Programa Bahia do Trabalho Decente. O Fundo pode receber financiamento oriundo de recursos de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), de condenações decorrentes de ações judiciais trabalhistas e também doações de entidades públicas

---

41 Para mais detalhes sobre esses instrumentos, ver Bahia (2008) e Vasconcelos Júnior e Lima (2014).

42 Ver Bahia (2011).

ou privadas, nacionais ou estrangeiras<sup>43</sup>.

Com o intuito ainda de garantir a sustentabilidade das ações e, fundamentalmente, a capilaridade dos resultados esperados pela Agenda Bahia, o governo do Estado passou a estimular a construção de agendas municipais de trabalho decente em seu território. Esse processo foi dinamizado pela realização de conferências municipais de trabalho decente no ano de 2011 em 72 municípios do Estado, como parte do processo de preparação da I CNETD. Considerou-se que empreender a construção de agendas a nível municipal era estratégico para diagnosticar tanto os déficits quanto as oportunidades de promoção do trabalho decente levando em conta a heterogeneidade e diversidade de situações existentes no Estado, assim como para ampliar e aprofundar o compromisso de diferentes atores com o tema. Mostrou-se importante, nesse processo, a análise das potencialidades e fragilidades institucionais de cada administração pública, assim como do nível de representatividade e participação de trabalhadores, empregadores e outros atores sociais, do perfil das principais atividades econômicas e dos desafios de diálogo com os outros níveis da administração pública, entre outras especificidades.

Em setembro de 2013, os prefeitos de treze municípios do Estado da Bahia (Amargosa, Araci, Boquira, Caturama, Itabuna, Feira de Santana, Ibipitanga, Muniz Ferreira, Retirolândia, São Domingos, Serrolândia, Valente e Vitória da Conquista) manifestaram interesse em assinar o Protocolo de Intenções com a SETRE para o estabelecimento de uma cooperação técnica para a construção de agendas municipais de trabalho decente. Até o março de 2015, oito desses municípios já haviam lançado suas Agendas Municipais (Araci, Boquira, Caturama, Ibipitanga, Itambé, Itarantim, Serrinha e Valente).

## **7.2 A disseminação da experiência**

Como já assinalado, a Agenda Bahia de Trabalho Decente passou a ser uma referência importante no plano nacional e internacional. Com o objetivo de divulgar essa experiência, o Governador Jaques Wagner foi convidado pelo Diretor Geral da OIT para apresentá-la

---

43 Ver Bahia (2013).

em um evento realizado em Genebra, em junho de 2008, durante a 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Esse evento, que teve grande visibilidade, foi importante para estimular o desenvolvimento de experiências de construção de agendas subnacionais de trabalho decente no Estado de Mato Grosso, em Belo Horizonte<sup>44</sup>, na região do ABC paulista e na província de Santa Fé, Argentina.

Além disso, devido a outra iniciativa do governo do estado da Bahia, o compromisso com a construção de agendas locais de trabalho decente foi ampliado para 27 cidades e estados dos países do Mercosul, através de um termo de compromisso assinado no âmbito do Fórum Consultivo de Cidades e Regiões (FFCR) do Mercosul, em dezembro de 2008, na Costa do Sauípe, durante a realização das Cúpulas do Mercosul e da UNASUL (União das Nações Sul Americanas). Apesar da importância política da assinatura desse documento naquele momento, poucas dessas iniciativas tiveram consequência prática. No entanto, ela inspirou o que passaria a se constituir, a partir de 2013, na Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente no âmbito do Cone Sul da América Latina.

O Mato Grosso foi o segundo estado brasileiro que se dedicou à construção de uma agenda de trabalho decente.

A mobilização inicial voltada à criação da Agenda Mato Grosso pelo Trabalho Decente, como passou a ser denominada (MATO GROSSO, 2011), inspirou-se na experiência baiana, e consistiu em uma forma inovadora, baseada no diálogo social, de enfrentar o contexto que marcou e marca o processo de desenvolvimento econômico do estado. Com efeito o Mato Grosso, por um lado é um dos mais importantes centros de produção agrícola do País; por outro, apresenta graves problemas causados pela concentração de renda e desigualdades sociais e uma alta incidência de violações

44 Em Belo Horizonte, o processo de construção da agenda municipal de trabalho decente, iniciado em 2008, sofreu uma descontinuidade com a mudança das autoridades municipais em decorrência das eleições de outubro desse ano. Em 2011, no contexto da realização das conferências estaduais de trabalho decente, iniciaram-se as discussões visando a construção da Agenda Mineira do Trabalho Decente, dessa vez no âmbito estadual.

dos direitos humanos e do trabalho, como o trabalho infantil e o trabalho em condições análogas à escravidão. A constatação, por parte do governo estadual, de que essas questões eram incompatíveis com o desenvolvimento sustentável do Estado levou-o a propor a construção de uma Agenda Estadual de Trabalho Decente dedicada a esses temas específicos<sup>45</sup>. Essa proposta veio ao encontro de antigas aspirações de diversos sindicatos, organizações da sociedade civil - marcadamente a Comissão Pastoral da Terra - e outros órgãos do poder público, como a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (representação do MTE no estado), o Ministério Público do Trabalho (MPT), e a Justiça do Trabalho, que lutavam há muito tempo contra essas formas inaceitáveis de trabalho e tiveram importante papel na decisão de impulsionar a elaboração da Agenda.

No caso do Mato Grosso, da mesma forma que na Bahia, a vontade política do governador e do representante do MTE no Estado (o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego) foram decisivos para o processo de construção da Agenda. Em abril de 2008 foi criado o Comitê Estadual do Trabalho Decente do Mato Grosso (composto por oito secretarias estaduais<sup>46</sup>). A partir daí foram realizadas diversas reuniões com organizações de trabalhadores e empregadores, representantes da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, ONGs e universidades locais<sup>47</sup>. Progressivamente, o tema do trabalho decente começou a ser assumido por diversas instituições no Estado, que passaram a refletir essa proposta em seus programas, ações e estratégias (MATO GROSSO, 2011).

---

45 O texto da Agenda se refere à situação existente no Estado “de conflito entre o seu crescimento econômico e o efetivo desenvolvimento social”, assinalando que o processo de crescimento não deve estimular a desigualdade, nem permitir situações de trabalho escravo e trabalho infantil, nem taxas de acidentes de trabalho elevadas (MATO GROSSO, 2011).

46 Secretarias de Estado do Trabalho e Assistência Social; Indústria, Comércio, Minas e Energia; Desenvolvimento do Turismo; Meio Ambiente; Fazenda; Planejamento e Coordenação Geral; Desenvolvimento Rural; Comunicação Social; Educação; Saúde, e Justiça e Segurança Pública.

47 As prioridades da Agenda Mato Grosso pelo Trabalho Decente definidas na ocasião foram a erradicação do trabalho infantil, a erradicação do trabalho escravo e a prevenção dos acidentes de trabalho, com ênfase na redução de casos fatais.

O Conselho Estadual do Trabalho, instância tripartite e paritária, teve um papel fundamental nesse processo de mobilização e diálogo social, que desembocou na realização, em abril de 2009, em Cuiabá, da I Conferência Estadual de Trabalho Decente do Mato Grosso, que contou com ampla participação. O conteúdo da Agenda, sob o lema *Trabalho Decente é crescer com dignidade* foi debatido e definido na Conferência.

Com a nova transição de governo no estado de Mato Grosso a partir das eleições de 2014, iniciou-se um processo de dinamização e relançamento da Agenda, com a assinatura de um novo termo de cooperação entre o governo do estado e a OIT para apoiar o processo de constituição do comitê gestor da agenda, que havia sido inicialmente criado em dezembro de 2013, mas que não tinha tido até então funcionamento efetivo. Também está contemplada a ampliação dos conteúdos da Agenda, que passa a enfatizar a promoção do trabalho decente com ênfase na inserção sócio-produtiva da população mais vulnerável do Estado, abarcando não apenas o atendimento aos egressos e vulneráveis ao trabalho infantil e ao trabalho forçado, mas também pessoas com deficiência, mulheres - principalmente em situação de violência- egressos de medidas socioeducativas, quilombolas, indígenas e famílias em situação de extrema pobreza.

Por sua vez, a região do ABC Paulista organizou, em 2010, a I Conferência Intermunicipal de Trabalho Decente, como parte do processo de construção de uma Agenda Regional do Trabalho Decente, reunindo os 7 municípios da Região (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra). Na região do ABC, a proposta de elaboração da Agenda de Trabalho Decente surgiu como uma forma de superação dos impactos da crise internacional de 2008 sobre os municípios da região. O seminário “ABC do Diálogo e do Desenvolvimento”, realizado em março de 2009, reuniu sindicatos, empresários e representantes de governos (federal, estadual e municipal), com o objetivo de debater alternativas para o enfrentamento da crise em nível local, mantendo a atividade econômica e o nível de emprego da região. Nesse seminário, foi aprovada por consenso



a incorporação das diretrizes da OIT ligadas ao Trabalho Decente para o enfrentamento da crise<sup>48</sup>.

No início de 2010 foram promovidas oficinas municipais de trabalho decente em cada um dos sete municípios que compõem o Grande ABC, que tiveram como resultado um diagnóstico preliminar dos déficits de trabalho decente na região. Esse diagnóstico originou o documento base da Conferência Intermunicipal de Trabalho Decente do Grande ABC, realizada em maio desse ano. Nessa Conferência, foram criados quatro grupos temáticos para aprofundar a discussão sobre as questões mais urgentes a serem enfrentadas para a promoção do trabalho decente na região: geração de trabalho e renda, saúde e segurança no trabalho, igualdade de oportunidades e de tratamento e diálogo social.

Em março de 2011 teve início a construção da Agenda Curitiba de Trabalho Decente. Inicialmente, o processo se centrou em um trabalho de sensibilização e formação dos gestores da própria Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego de Curitiba e de outros órgãos da gestão municipal. Além disso, foram realizados vários seminários para discutir temas considerados prioritários, e publicados, pelo Secretário Municipal do Trabalho e Emprego e coordenador do processo de elaboração da Agenda, vários artigos sobre esses temas, fortalecendo o processo de sensibilização e mobilização em torno à proposta. Além de contar com a assistência técnica da OIT, também foi muito importante para o processo de Curitiba o apoio do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), que contribuiu para a elaboração do perfil do trabalho decente no município, assim como a troca de experiências com os estados da Bahia e Mato Grosso e com a região do Grande ABC. No final de 2012, foi lançado o texto da Agenda, organizado em torno a sete eixos: Equidade de Gênero e Raça; Saúde e Segurança no Trabalho; Trabalho Infantil; Emprego e Empreendedorismo para o Desenvolvimento Local Sustentável; Equidade Social; Formalidade; Qualificação.

---

48 Essas diretrizes foram apresentadas na Seção 5 desta publicação.

O processo de discussão do trabalho decente no âmbito regional e municipal ganhou uma nova escala em 2011, durante a preparação da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Outros 12 estados, além da Bahia e Mato Grosso, afirmaram seu compromisso com a construção de agendas de trabalho decente. Até março de 2015 haviam sido assinados memorandos de entendimento entre a OIT e os seguintes estados, além da Bahia e do Mato Grosso, para a construção de suas próprias agendas: Minas Gerais, Paraná, Pernambuco e Tocantins.<sup>49</sup>

Esse processo também impulsionou a construção de agendas a nível municipal. Os municípios que até essa mesma data haviam assinado memorandos de entendimento com a OIT eram: os sete municípios da Região do Grande ABC (através do Consórcio Intermunicipal do ABC), Cuiabá, Curitiba e São Paulo. Além deles, como já foi assinalado, oito municípios do estado da Bahia já haviam lançado suas agendas municipais de trabalho decente (Araci, Boquira, Caturama, Ibipitanga, Itambé, Itarantim, Serrinha e Valente).

É fundamental ressaltar o papel do FONSET (Fórum Nacional de Secretarias Estaduais do Trabalho) em todo este processo. O Fórum, que conta com a representação das secretarias do trabalho de todas as unidades federativas, tem por objetivo definir e firmar posições em torno de problemas relacionados ao mundo do trabalho e fortalecer a participação dos Estados na definição de políticas públicas relacionadas. O FONSET tem priorizado e impulsionado o tema das agendas de trabalho decente em suas discussões e atuado como fórum permanente de discussão e troca de experiências nessa área. Teve um papel de destaque na realização das conferências estaduais de emprego e trabalho decente durante o ano de 2011.

### **7.3 A Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente**

Após a iniciativa do Estado da Bahia de construção de uma agenda

---

49 Além disso, há um processo em curso no Estado de São Paulo, coordenado pela secretaria estadual de Emprego e Relações de Trabalho e uma solicitação formal de assistência técnica da OIT pelo Estado do Ceará para o processo de construção de sua Agenda.

subnacional de trabalho decente, experiências semelhantes foram surgindo, como discutido ao longo desta seção, em outros Estados e municípios brasileiros e também em outros países da América do Sul.

O modelo pioneiro construído no Brasil serviu de referência para outras províncias e departamentos de países do Cone Sul latino-americano: Província de Santa Fé (Argentina); Região do Maule e Município de Santiago (Chile); Departamento Central (Paraguai); e Departamento de Maldonado e Município de Las Piedras (Uruguai).

Nessas localidades, vem se desenvolvendo um processo de construção de agendas subnacionais, através do diálogo social tripartite, articulando propostas para melhorar as condições de emprego e promover diversas dimensões do trabalho decente em seus territórios. As propostas acordadas versam sobre temas importantes, como emprego juvenil, formalização do trabalho, promoção da igualdade de oportunidades e não discriminação, empregos verdes e desenvolvimento sustentável e prevenção de formas inaceitáveis de trabalho.

Percebendo as oportunidades que a interlocução entre essas experiências poderia gerar para aperfeiçoar o desenvolvimento das agendas a nível local, após um encontro realizado em junho de 2012 entre os gestores das agendas da Bahia, Santa Fé e da Região do Maule, na cidade de Talca, no Chile, foi criada, em 2013, a Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente do Cone Sul da América Latina.

Sempre com o apoio da OIT, no marco da Rede, os gestores das agendas subnacionais da região tiveram oportunidade de se reunir em diferentes momentos para estreitar o diálogo, compartilhar boas práticas e lições aprendidas e formular estratégias conjuntas de ação. No ano de criação da Rede foram realizados dois encontros. O primeiro deles em agosto, em Salvador, Bahia, com o objetivo de trocar experiências relacionadas ao processo em curso de estruturação de agendas de trabalho decente, com suas características próprias, em diversas localidades, assim como de articular a criação da própria Rede e definir suas bases de funcionamento. O segundo

foi realizado três meses depois, em novembro, na cidade de Rosario, capital da Província de Santa Fé, Argentina, quando foi aprovado o plano de trabalho da Rede para o biênio 2014-2015<sup>50</sup>. Na ocasião, o governo da Região do Maule, Chile renovou seu compromisso com sua própria Agenda e destinou recursos financeiros para sua implementação. Em setembro de 2014 foi realizado outro encontro da Rede, em Punta de Leste, Uruguai, hospedado pela Intendencia de Maldonado<sup>51</sup>.

A Rede pretende ser um espaço de diálogo entre as agendas subnacionais já em desenvolvimento na região e as autoridades locais que manifestem interesse na construção de novas agendas. Seus objetivos básicos são: o fortalecimento das iniciativas subnacionais já existentes; o estímulo à criação de novas agendas subnacionais e o apoio à sua implementação; o compartilhamento de experiências e boas práticas em áreas tais como desenvolvimento com inclusão social, emprego de qualidade e sustentabilidade ambiental, trabalho decente para a juventude, erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, promoção da igualdade de oportunidades, entre outros; e a pactuação de ações conjuntas entre as diversas agendas.

A OIT participa deste processo apoiando a Rede por meio de estudos, assistência técnica à formulação e implementação de políticas de emprego e outras iniciativas em diversas dimensões do trabalho decente e estimulando a difusão da experiência para que outras localidades integrem e ampliem a Rede. A Equipe de Trabalho Decente e Escritório de Países da OIT para o Cone Sul da América Latina, sediada em Santiago do Chile, é responsável pela coordenação da assessoria técnica à Rede e trabalha de forma estreita com os demais escritórios da OIT na sub-região (Argentina, Brasil e Cinterfor - Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional – com sede em Montevideo, Uruguai).

---

50 Disponível em: <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/93760>

51 É importante assinalar que, em todas essas ocasiões, estiveram representadas nas reuniões diversas experiências brasileiras – não apenas as agendas subnacionais de trabalho decente já constituídas, mas também aquelas em processo de construção.

## 8 | A AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE



Como já assinalado, o Decreto Presidencial que instituiu, em junho de 2009, o Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente (CEI-ANTD), criou também o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma agenda nacional de trabalho decente para esse segmento da população<sup>52</sup>. A decisão de elaborar uma agenda específica dirigida à juventude, e que integrasse as diversas dimensões do trabalho decente, derivou da constatação de que, apesar da situação dos jovens no mundo do trabalho depender das condições e do estado do avanço dos direitos na sociedade como um todo, eles experimentam uma série de particularidades e dificuldades adicionais em função de sua situação singular no que diz respeito ao trabalho, derivada, principalmente, do processo de transição escola–trabalho e do desafio da inserção laboral. Isso justifica a necessidade de desenvolver uma abordagem especial.

A constituição do Subcomitê da Juventude deu continuidade aos esforços empreendidos pela OIT, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria Nacional da Juventude da Secretaria Geral da Presidência da República (SNJ/SG/PR) e Conselho Nacional da

---

52 O Subcomitê da Juventude foi o primeiro dos subcomitês criados pelo CEI. A ele se sucederam os Subcomitês para o Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial para o Trabalho Decente, coordenado pelo MTE e pela Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República– SEPPIR (outubro de 2010); o Subcomitê de Igualdade de Gênero da Agenda Nacional do Trabalho Decente, coordenado pelo MTE e pela Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM da Presidência da República (novembro de 2011); o Subcomitê para Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, coordenado pelo MTE e pela Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República (junho de 2013) e o Subcomitê de Promoção do Trabalho Decente e Grandes Eventos (agosto de 2013), coordenado pelo MTE e pelo Ministério dos Esportes.

Juventude (CONJUVE), que vinham discutindo o tema desde 2007, em diálogo com as centrais sindicais e as confederações de empregadores. Nesse contexto, foi elaborado o relatório Trabalho Decente e Juventude no Brasil (OIT, 2009d) e realizada, em julho de 2008, uma oficina tripartite que discutiu as linhas gerais de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ).

## **8.1 O processo de construção da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude através do diálogo social**

A composição do Subcomitê da Juventude seguiu parâmetros similares àqueles que caracterizam as instâncias governamentais de coordenação da Agenda Nacional do Trabalho Decente, contemplando a intersectorialidade de diversos órgãos do Governo Federal. Nesse caso, sob a coordenação conjunta da Secretaria-Geral da Presidência da República, por meio da Secretaria Nacional da Juventude, e do MTE, com a assistência técnica da OIT. Diferentemente, porém, do GTI e do SAT, a composição inicial do Subcomitê da Juventude incluía também o Conselho Nacional da Juventude (CONJUVE) e o Conselho Nacional da Criança e do Adolescente, ambos com representação governamental e da sociedade civil<sup>53</sup>. Para garantir o necessário processo de diálogo tripartite nos trabalhos de elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), foi instituído um Grupo de Trabalho Consultivo, com a participação das confederações empresariais

---

<sup>53</sup>Além dessas instituições, a composição inicial do Subcomitê incluía o Ministério da Ciência e Tecnologia, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, e representantes de outros órgãos indicados pelo Comitê Executivo. Outras treze instituições foram, posteriormente, convidadas a compor o Subcomitê: os ministérios da Previdência Social; Educação, do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e do Desenvolvimento Agrário, as secretarias de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial, a Universidade Federal do Rio de Janeiro, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Associação Brasileira de Magistrados, Promotores de Justiça e Defensores Públicos da Infância e da Juventude, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, a Inspeção São João Bosco e a ONG Atletas pela Cidadania.

e das centrais sindicais<sup>54</sup>. A presença de outras organizações da sociedade civil, em especial do CONJUE, no âmbito do Subcomitê, obedeceu à constatação da importância de considerar outras vozes e representações nesse debate, devido ao fato de que o tema da juventude nas políticas públicas, inclusive no âmbito do trabalho, ainda é uma pauta em construção, e suas demandas ainda não são componentes consolidados das organizações gerais de representação nem de trabalhadores nem de empregadores.

Ao longo de diversas reuniões, realizadas em 2009 e 2010, em um intenso e produtivo processo de diálogo social, o Subcomitê e o GT Consultivo, chegaram a um consenso em torno ao texto da ANT DJ, finalizado em outubro de 2010 (BRASIL, 2011c).

O foco da Agenda são os jovens entre 15 e 29 anos, conforme o grupo etário atualmente considerado jovem no país pela Emenda Constitucional nº 65, de 13/7/2010. O processo de elaboração da ANT DJ considerou as orientações já estabelecidas no Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção ao Adolescente Trabalhador, partindo do pressuposto – estabelecido pela legislação nacional, em conformidade com a Convenção no. 138 sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973, da OIT, ratificada pelo Brasil em 28/6/2001 – de que os 16 anos constituem a idade mínima para a admissão ao trabalho no país. Isso significa que qualquer tipo de inserção no mercado de trabalho antes dessa idade deve ser erradicada, com exceção das situações de aprendizagem estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), a partir dos 14 anos. A defesa de oportunidades de trabalho decente para os adolescentes (a partir dos 15 anos de idade) abordada na ANT DJ se faz, portanto, dentro desse quadro normativo e se limita às situações

---

54 Confederações empresariais: Confederação Nacional da Indústria; Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo; Confederação Nacional do Transporte, Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária; Confederação Nacional das Instituições Financeiras; Centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil e Nova Central Sindical dos Trabalhadores.

de aprendizagem protegidas pela referida lei (BRASIL, 2011c).<sup>55</sup>

A ANT DJ estrutura-se em torno de quatro prioridades: a) mais e melhor educação; b) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; c) inserção digna e ativa no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e tratamento; d) diálogo social: juventude, trabalho e educação.

O processo de construção da ANT DJ partiu de um diagnóstico sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, que destacou os seguintes aspectos, que passaram a ser os pressupostos da Agenda:

a) *a juventude brasileira é uma juventude trabalhadora*: em 2009, segundo a pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 34 milhões de adolescentes e jovens entre 15 e 29 anos trabalhavam ou procuravam trabalho no Brasil. A taxa de participação dos jovens de 15 a 24 anos era de 62,7%. Na faixa etária de 15 a 19 anos, praticamente um de cada dois jovens (47,4%) estava trabalhando ou procurando um trabalho, proporção que se elevava a 2 em cada 3 (78,4%) na faixa etária de 20 a 24 anos;

b) *a juventude brasileira tem se esforçado para combinar trabalho e estudo*: a ampliação da presença dos e das jovens na escola não eliminou a experiência do trabalho. Com efeito, apesar da elevação

---

<sup>55</sup> Cabe mencionar que o trabalho de menores de 18 anos também é proibido nas piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a Convenção n. 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999, da OIT, ratificada pelo Brasil em 2/2/2000. Segundo esta Convenção, são consideradas piores formas de trabalho infantil todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados, as atividades ilícitas (tais como tráfico de drogas), a exploração sexual comercial de crianças e adolescentes e o trabalho em atividades perigosas, insalubres e degradantes. O Decreto 6481, de 12/6/2008, regulamenta os artigos 3º e 4º da Convenção n. 182 no Brasil, detalhando atividades e tipos de trabalho incluídos dentre as piores formas (BRASIL, 2011c).



das taxas de escolaridade, tanto os/as jovens com renda mais baixa, quanto os/as com renda mais alta, mantinham disposição para ingressar no mercado de trabalho (as taxas de participação haviam diminuído apenas entre aqueles com idade inferior a 18 anos); porém, eram aqueles/as pertencentes a famílias com rendimentos mais elevados que tinham mais oportunidade de obter um emprego, e de melhor qualidade. Isso significa que as desigualdades entre os jovens se expressavam, principalmente, nas suas chances de encontrar trabalho e no tipo de trabalho encontrado;

*c) a elevação da escolaridade e a melhoria da sua qualidade é um aspecto central para a construção de uma trajetória de trabalho decente.* Parcela considerável dos/as jovens ainda não havia completado a escolaridade básica, sendo sua qualidade uma questão prioritária a ser enfrentada, de modo simultâneo à ampliação do acesso ao ensino superior e à qualificação profissional. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do MTE, 68% do total de 2,86 milhões de novos empregos formais gerados no país durante o ano de 2010 foram ocupados por trabalhadoras e trabalhadores com Ensino Médio Completo e 19% por pessoas com Educação Superior Completa. Por outro lado, os dados da PNAD 2009 demonstravam que cerca de 23% da População Economicamente Ativa (PEA) juvenil de 16 a 29 anos de idade não tinha sequer completado o Ensino Fundamental;

*d) o desemprego e a informalidade não atingem apenas os/as jovens de baixa escolaridade e provenientes de famílias de baixa renda;* portanto, a elevação da escolaridade e das oportunidades de formação profissional, apesar de serem elementos fundamentais, não eram suficientes para a construção de trajetórias de trabalho decente para os jovens; para isso seria necessário ampliar as oportunidades de emprego de qualidade e com proteção social para os e as jovens que buscam a sua inserção no mercado de trabalho, seja por razões de necessidade econômica (individual e/ou familiar), seja por razões relativas à sua autonomia;

*e) os/as jovens estão mais sujeitos/as ao desemprego e às condições precárias de trabalho que os adultos,* mesmo em situações de

crescimento econômico e de ampliação das oportunidades de emprego. Com efeito, enquanto em 2009 a taxa geral de desemprego era de 8,3%, para os jovens de 15 a 24 anos essa cifra se elevava a 17,8% (2,1 vezes superior). Entre as jovens mulheres a taxa era ainda mais elevada (23,1%), e alcançava 25,3% entre as jovens mulheres negras. A remuneração recebida também era mais baixa entre os jovens, e boa parte deles estava inserida em atividades com extensas jornadas e condições precárias de saúde e segurança no trabalho.

f) *a situação juvenil está fortemente marcada pelas desigualdades de gênero e raça e é necessário promover a conciliação entre o trabalho, o estudo e a vida familiar.* Assim como no conjunto do mercado de trabalho, mulheres e negros, e, em especial, as jovens mulheres negras, enfrentavam significativas dificuldades adicionais e apresentavam maiores taxas de desemprego, informalidade, menor remuneração, etc. As desigualdades observadas em relação à porcentagem de jovens que não estudava e não estava ocupada no mercado de trabalho eram especialmente eloquentes. Com efeito, em 2009, segundo a PNAD, 18,4% dos/as jovens brasileiros encontravam-se nessa situação. Para os jovens homens brancos, essa cifra era de 10,8%, elevando-se a 13% no caso dos jovens homens negros, a 24,8% entre as jovens mulheres e a 28,2% entre as jovens mulheres negras. Em algumas Unidades da Federação, essa proporção era superior a 35% (GUIMARÃES, 2012). No caso das jovens mulheres, 48% das quais já eram mães, essa dupla “inatividade” estava fortemente associada à necessidade de fazer frente às responsabilidades familiares e à ausência de políticas de conciliação e corresponsabilidade, no âmbito do trabalho e da família (OIT, 2009a; OIT, 2009e).

g) *é importante considerar, entre as diferentes situações juvenis, aquelas vividas pela juventude rural e das comunidades tradicionais.*

h) *apesar dos avanços ocorridos no país nos anos anteriores à elaboração da ANTDJ em relação à estruturação de políticas para a juventude, ainda não se podia falar da existência de uma política estrutural de emprego para os e as jovens:* o foco central das políticas e programas existentes no período analisado eram as ações de elevação

da escolaridade e de qualificação profissional, que sem dúvida eram centrais, mas não esgotavam o âmbito das políticas necessárias à promoção do trabalho decente para os e as jovens.

As quatro prioridades da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, e as diversas linhas de ação que compõem cada uma delas, pretendiam responder a essa gama de situações. Definidas por consenso tripartite, elas expressam um marco comum de entendimento entre o Governo Federal, as organizações de empregadores e trabalhadores e outras organizações da sociedade civil que compõem o Sub Comitê da Juventude para enfrentar esses temas e avançar na ampliação das oportunidades de construção de trajetórias de trabalho decente para a juventude brasileira. Passaram, assim, a constituir uma referência fundamental para o debate e para o avanço das políticas públicas de educação, trabalho, renda, proteção social e igualdade de oportunidades e tratamento dirigidas à juventude brasileira.

## **8.2 A ANT DJ como referência para o debate na II Conferência Nacional da Juventude e na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente**

Após o lançamento da ANT DJ, o Sub Comitê da Juventude definiu a necessidade de divulgar e discutir o mais amplamente possível os seus conteúdos e, ao mesmo tempo, avançar na elaboração de um Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (PNT DJ). Da mesma forma que o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente em relação à Agenda Nacional de Trabalho Decente, o PNT DJ foi concebido como um instrumento de implementação da ANT DJ. Para isso, deveria conter um conjunto de resultados, metas e indicadores capazes de avançar na concretização das linhas de ação da ANT DJ e na sua vinculação com políticas públicas, ações, programas e estratégias, governamentais, empresariais, sindicais e de organizações da sociedade civil, capazes de fortalecer o tema do trabalho decente para a juventude e transformar suas condições de inserção no mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, desenvolvia-se, em 2011, o processo de

realização da II Conferência Nacional da Juventude, e iniciava-se, no âmbito da ANTD, um processo de monitoramento do PNETD e de organização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNETD). A I CNETD foi realizada em agosto de 2012, precedida por conferências municipais, intermunicipais e regionais, além de 25 conferências estaduais e uma no Distrito Federal, que envolveram mais de 20 mil participantes. Seu objetivo principal, além de fortalecer o tripartismo e o processo de diálogo social em torno ao trabalho decente ao longo do território nacional, incorporando ao debate a heterogeneidade e diversidade de situações existentes no país, foi o de definir diretrizes para uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente, concebida como uma política de Estado<sup>56</sup>.

A II Conferência Nacional da Juventude (CNJ), por sua vez, realizada em novembro de 2011, foi precedida por conferências estaduais e municipais realizadas em todas as Unidades da Federação, além de 74 “conferências livres”, que incluíram consultas aos povos tradicionais. No total cerca de 30.000 jovens participaram do processo.

Nesse contexto, o Sub Comitê da Juventude decidiu centrar seus esforços na disseminação da ANTDJ como um subsídio importante para as discussões realizadas tanto na II CNJ, quanto na I CNETD. Como resultado desse esforço, uma série de propostas envolvendo os temas abordados pela ANTDJ foram aprovadas em ambas conferências. A proposta aprovada na I CNETD recebeu a seguinte formulação: “Estabelecer mecanismos institucionais de monitoramento da implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, com a participação de jovens trabalhadores/as e empregadores/as”. Por sua vez, a proposta aprovada na II CNJ foi formulada nos seguintes termos: “Construir e implementar um plano nacional de promoção do trabalho decente para a juventude, com indicadores e metas, tendo como base a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude”. É importante ressaltar que ambas conferências legitimaram a ANTDJ no seu conjunto como referência fundamental para o debate sobre o tema.

---

56 A realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, seu significado e resultados, será discutida na seção 11 deste texto.

O modo como o tema do trabalho foi tratado na II Conferência Nacional da Juventude, assim como a maneira em que o tema da juventude foi tratado nas conferências estaduais de emprego e trabalho decente realizadas ao longo de 2011 foram analisadas, respectivamente por Ribeiro (2012) e Corrochano (2012), através de consultorias contratadas pela Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) e pela OIT. Essas análises foram apresentadas e discutidas no Fórum Nacional de Trabalho Decente para os Jovens, de caráter tripartite, organizado em maio de 2012 em Brasília pela OIT, como parte de um processo internacional de discussão e reflexão sobre a crise mundial do emprego juvenil, um dos temas centrais da 101ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho que seria realizada um mês depois (junho de 2012) em Genebra. Na mesma ocasião, foram retomadas e atualizadas diversas discussões que haviam sido travadas durante o processo de construção da ANT DJ, entre elas as tendências de evolução do empregos dos/as jovens, os desafios para a educação e formação profissional (no novo contexto do recém lançado PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego), experiências no âmbito da conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar e da proteção social. No entanto, o funcionamento mais efetivo do Subcomitê da Juventude foi retomado apenas no ano de 2013.

### **8.3 A continuidade do debate tripartite: construindo o Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**

O Subcomitê de Trabalho Decente para a Juventude retomou seu funcionamento regular no segundo semestre de 2013. No entanto, como é natural nesses casos, com alterações importantes nas representações, tanto da bancada governamental quanto das organizações de empregadores, trabalhadores e da sociedade civil. Foi necessário, portanto, realizar, no momento dessa retomada, um trabalho de socialização das informações e do acúmulo de discussões realizadas até então, inclusive no que se referia ao processo de construção da ANT DJ e do significado que deveria adquirir o Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (PNT DJ).

Levando em consideração que os estudos que embasaram a elaboração

da ANT DJ (tanto em relação às tendências da inserção dos/as jovens no mercado de trabalho, quanto às políticas e programas voltados para esse público) haviam sido elaborados em 2007, constatou-se a necessidade de uma atualização desses diagnósticos, assim como da incorporação dos resultados de outros estudos e pesquisas que haviam sido realizados no período<sup>57</sup>. Definiu-se que a linha de base para a elaboração desse novo diagnóstico seria o ano de 2006, ano de lançamento da ANT D e definido como base também para o primeiro exercício de monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), que havia sido realizado em 2012<sup>58</sup>.

O novo diagnóstico sobre a evolução da situação dos e das jovens no mercado de trabalho foi elaborado pelo IPEA, em debate constante com a OIT e o conjunto do Subcomitê da Juventude. Tomou como referência a ANT DJ (seus pressupostos, prioridades e linhas de ação), assim como o acúmulo realizado pelo Escritório da OIT no Brasil nos anos anteriores em relação à definição e utilização dos indicadores de trabalho decente<sup>59</sup>. Estruturou-se a partir de três eixos centrais de análise: educação, trabalho e conciliação entre escola, trabalho e vida familiar. Abarcou o período 2006-2013 e avançou bastante em relação à análise anterior, que embasou a elaboração da ANT DJ (OIT, 2009d). Considerando que a juventude está longe de ser um segmento uniforme, e para que a situação desse grupo pudesse ser corretamente analisada, assim como para que essa análise fosse capaz de orientar adequadamente a política pública, fez-se necessário examinar os dados segundo diferentes variáveis. Além das que já haviam sido consideradas no diagnóstico anterior (gênero e raça/etnia), o novo estudo incorporou também a desagregação dos dados por faixa etária (15 a 17 anos; 18 a 24 anos;

---

57 Em sucessivas reuniões ao longo de 2014, foram apresentados, no âmbito do Subcomitê, os seguintes estudos: Agenda Juventude Brasil (BRASIL, 2014a), Investindo na Juventude (OECD, 2014), Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho (DIEESE, 2011), Perfil dos Alunos do Projovem Urbano (MEC-SECADI), Rotatividade dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro (CORSEUIL, et al., 2013), Negociação Coletiva e Regulação do Trabalho Juvenil no Brasil (CUT, 2014) e Perfil dos Jovens Assalariados Rurais (DIEESE, 2014).

58 O tema do monitoramento do PNETD será analisado na seção 11 deste texto.

59 Esse tema será discutido em mais detalhe na seção 12 deste texto.

25 a 29 anos)<sup>60</sup>, o nível de renda de seus domicílios, a escolaridade e a região de moradia (áreas urbanas ou rurais).

Algumas importantes questões emergiram desse diagnóstico<sup>61</sup>, indicando, por um lado, importantes avanços ocorridos no período, e, por outro, os desafios que ainda permanecem. Entre os avanços, podem ser destacados a significativa melhoria nos indicadores educacionais: entre 2006 e 2013 a escolaridade média cresceu para os/as jovens de todas as faixas etárias, e esse aumento foi maior quanto mais elevada a faixa etária considerada, evidenciando que os/as jovens continuam a buscar qualificação mesmo depois de terem completado 18 anos. Especialmente marcante foi o aumento na porcentagem de jovens de 18 a 24 anos que concluíram o Ensino Médio e que ingressaram na universidade. De fato, entre 2006 e 2013 houve um crescimento de 26,4% da frequência de jovens dessa faixa etária no ensino superior. O diagnóstico também mostrou a melhora dos indicadores de frequência líquida<sup>62</sup>, dado particularmente relevante para o grupo 18 a 24 anos, indicando que esse grupo frequenta cada vez mais o ensino superior, e cada vez menos as etapas anteriores da educação.

Outra tendência que deve ser destacada é a redução das desigualdades educacionais existentes por condição racial e nível de renda<sup>63</sup>. As desigualdades raciais entre os jovens em termos de educação são elevadas, mas têm diminuído significativamente, evidenciando a importância das políticas afirmativas e das medidas

---

60 Conforme evidenciado em diversos estudos, a desagregação da população juvenil por essas faixas etárias é fundamental para compreender as diferentes dinâmicas ao longo de suas trajetórias de vida.

61 As informações que embasam o diagnóstico estão em IPEA (2015).

62 Uma vez que a taxa de frequência é influenciada tanto pela evasão, como pela saída daqueles que completaram determinada etapa educacional, optou-se pelo uso do indicador de taxa de frequência líquida, que é afetada negativamente pela evasão de quem não completou a etapa educacional sob análise e positivamente pela saída daqueles que a completaram.

63 Vale assinalar que, em termos de gênero, as taxas de escolaridade das jovens já eram superiores às dos jovens do sexo masculino no início do período analisado, e que essa diferença, positiva para as mulheres, se mantém em todas as faixas etárias analisadas.

de democratização do acesso à educação implementadas nos anos recentes. Por exemplo: o número de anos de estudo entre jovens negros de 18 a 24 anos aumentou 12,1%, enquanto que entre os jovens brancos e amarelos da mesma faixa etária esse aumento foi de 5,6%. Entre os jovens de 18 a 24 anos do primeiro e do quinto quintil da distribuição de renda essa diferença é ainda mais expressiva: no primeiro quintil o aumento dos anos de estudo foi de 18,7%, enquanto no último quintil observou-se uma retração de 1,8%.

Em termos da inserção no mercado de trabalho, o diagnóstico também apontou avanços, embora em forma mais heterogênea. Entre os principais avanços se destacam: a diminuição da taxa de desemprego (de 15,7 em 2006 para 13,0% em 2013) e a expressiva diminuição da informalidade (que passou de 48,1% em 2006 para 36,7% em 2013, representando, portanto, uma diminuição de mais de 10 pontos percentuais); a redução da jornada de trabalho (em todas as faixas etárias); o aumento do rendimento médio do trabalho principal (mais acentuado no caso das mulheres, em especial as mulheres negras e os/as jovens com ensino fundamental incompleto). Por outro lado, permanecem importantes desafios, entre os quais elevadas taxas de rotatividade no emprego.

Porém, ao contrário do ocorrido em relação à escolaridade, nem sempre a evolução nas condições de trabalho foi mais acentuada para os/as jovens em situação de maior vulnerabilidade. Por exemplo, o desemprego diminuiu entre os jovens com ensino médio completo e aumentou entre aqueles que não concluíram o ensino fundamental. O desemprego também diminuiu entre os jovens dos dois últimos quintos de renda e aumentou entre jovens dos dois primeiros quintos de renda.

Por sua vez, a análise sobre as políticas públicas, que tomou como referência o mesmo período (2006-2013), foi coordenado pela Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) e contou com o apoio de uma consultora contratada pela OIT. Foram consideradas as políticas públicas voltadas para juventude, incluindo aquelas que, mesmo não tendo os/as jovens como público específico, atendessem às suas necessidades. O levantamento restringiu-se às ações federais e foi



dividido segundo as quatro prioridades da ANT DJ: Mais e Melhor Educação; Conciliação dos Estudos, Trabalho e Vida Familiar; Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento e Diálogo Social – Juventude, Trabalho e Educação.

O resultado desse levantamento mostrou que o maior número de iniciativas voltadas para o público jovem está na área da Educação, reiterando a constatação realizada no processo de elaboração da ANT DJ de que o esforço governamental ainda está concentrado na elevação da escolaridade e qualificação profissional. As ações de acesso, permanência e melhoria da qualidade de ensino, tanto no ensino básico como no superior, e, a partir da criação do PRONATEC, também na educação profissional, representam um conjunto de ações estruturais, a maior parte delas com escala de atendimento universal, que sinalizam o enfrentamento dos principais desafios relacionados à educação no país. Apesar disso, ainda existem questões não suficientemente resolvidas, entre elas os programas focalizados de inclusão (como programas de *segunda chance* e de educação de jovens e adultos) e a aceleração da garantia de oferecimento universal de educação de qualidade, em relação aos quais as ações propostas ainda carecem de escala e maiores investimentos (IPEA, 2015).

Outro importante achado do levantamento é a evidência de que as iniciativas de apoio à conciliação entre as diferentes esferas da vida dos e das jovens também têm se ampliado, como as estruturas de cuidado com os filhos pequenos (creches) e a ampliação de escolas com opção de tempo integral. No entanto, essas iniciativas ainda não englobam os/as jovens pais e mães como objeto específico de ação<sup>64</sup>.

64 A política de construção de creches no âmbito do programa Brasil Carinhoso tem ampliado o acesso da população a esse serviço, facilitando a conciliação entre trabalho, estudo e vida familiar, inclusive entre os jovens. Com efeito, dados do diagnóstico realizado pelo IPEA (2015) apontam que há um aumento do número de pais e mães estudantes/trabalhadores entre 15 e 24 anos que recorrem a creches. No entanto o grupo focal dessa ação são as famílias do programa Bolsa Família e não há qualquer ação dirigida especificamente aos pais e mães que são estudantes. Por sua vez, as salas de acolhimento do Projovem Urbano tem essa característica; apesar de até agora tratar-se de um projeto piloto de baixa escala,

No âmbito da Prioridade 3 da ANT DJ (Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento), um resultado preocupante do levantamento está relacionado à falta de iniciativas no sistema público de emprego que abarquem as especificidades e necessidades da juventude. Por outro lado, os resultados qualitativos do Programa Nacional de Aprendizagem, embora ainda com escala muito aquém do que permite e recomenda a legislação, tem se mostrado uma alternativa importante para possibilitar uma entrada protegida no mundo do trabalho.

Um achado surpreendente e muito positivo do diagnóstico é o grande número de ações voltadas para os jovens rurais. Ainda é importante avaliar a efetividade e escala dessas ações, porém já é possível constatar que o governo brasileiro está atento para a particularidade da situação dos/as jovens do campo.

O debate do Subcomitê em torno à construção do PNT DJ foi enriquecido também por outros processos de análise e reflexão coordenados pela OIT, entre os quais se destaca a pesquisa Transição Escola Trabalho (VENTURI; TORINI, 2014). Essa pesquisa, fruto de uma parceria entre a OIT e a Fundação MasterCard, abarca 28 países e tem como objetivo estabelecer um diálogo com as instituições nacionais sobre a melhor forma de investigar e medir esse processo de transição, criar indicadores e critérios de uma transição para um Trabalho Decente para os/as jovens em cada país, e realizar análises comparativas entre países. No Brasil, a realização do estudo foi acompanhada, em todas as suas etapas, por um Comitê Consultivo composto por representantes do governo (ministérios do Trabalho e Emprego, do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, da Educação, Secretaria Geral da Presidência, IBGE e IPEA), do DIEESE e da academia.

O interesse do governo brasileiro nesse estudo levou-o a solicitar uma ampliação da amostra inicialmente prevista, justamente para poder apreender adequadamente a diversidade das situações juvenis. A primeira fase da pesquisa foi realizada em 2013 e a sua segunda

---

pode se constituir em uma experiência importante a ser avaliada e ampliada.

fase está prevista para 2015-2016. Ainda estão sendo realizadas análises para aprofundar o entendimento dos resultados até agora obtidos. As reflexões do Comitê Consultivo têm sido fundamentais para apoiar o fortalecimento de determinados temas na agenda das políticas públicas no país, tais como a importância do conceito de trajetórias múltiplas e fases diferenciadas segundo as faixas etárias, o gênero e o nível de renda das famílias para pensar o processo de transição escola-trabalho.

A consolidação dos principais resultados desse conjunto de estudos e reflexões possibilitou a construção de um arcabouço analítico sobre a juventude brasileira, que contribui para identificar os principais desafios a serem enfrentados pelos/as jovens no mundo do trabalho. Dessa forma, no segundo semestre de 2014, o trabalho do Subcomitê da Juventude concentrou-se na formulação de um conjunto de desafios associados aos quatro eixos da Agenda, e na proposição de estratégias que permitissem que esses fossem alcançados. Todo esse trabalho vem sendo realizado através do debate tripartite ampliado e da busca permanente de consensos no âmbito do Subcomitê da Juventude. A formulação de desafios foi finalizada em 2014 e a proposição de estratégias continua em 2015.

Finalmente, a expectativa é que o trabalho de construção do PNTDJ seja concluído no decorrer de 2015, com a consolidação do conjunto final de estratégias e a formulação de metas e indicadores de monitoramento.

#### **8.4 A proposta de construção da Agenda Estadual de Trabalho Decente para a Juventude no Rio Grande do Sul**

Os debates realizados em torno à ANTDJ estimularam o interesse de alguns estados e municípios no desenvolvimento de processos semelhantes. No caso da Bahia, o tema da Juventude constitui uma prioridade da Agenda Bahia de Trabalho Decente desde o início do seu processo de elaboração, em 2007. No estado do Rio Grande do Sul, a proposta de uma Agenda Gaúcha de Trabalho Decente para a Juventude surgiu em 2014, no contexto de uma ação cooperada entre a OIT e o governo estadual, como parte das atividades desenvolvidas no âmbito do Programa “Alcançando a Redução do

## Trabalho Infantil pelo Suporte à Educação- ARISE”<sup>65</sup>.

O processo de diálogo para a formulação da Agenda tomou corpo a partir da formalização de um Grupo de Trabalho constituído por portaria do Executivo Estadual, coordenado pela Secretaria de Justiça e Direitos Humanos e integrado por representantes do Gabinete do Governador, do Conselho Estadual de Desenvolvimento Econômico e Social - CEDES, da Casa Civil, da Secretaria Geral de Governo e das secretarias da Educação, do Trabalho e do Desenvolvimento Social, da Ciência Inovação e Desenvolvimento Tecnológico, do Pacto pela Educação, da Fundação de Economia e Estatística –FEE, do Conselho Estadual da Juventude e do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A partir desta iniciativa, foi possível desenvolver uma estratégia intersetorial de discussão, acompanhamento e análise de informações para subsidiar a elaboração de um diagnóstico da situação juvenil no estado, realizado por meio de uma consultoria contratada pela OIT. O mapeamento das condições de trabalho e educação dos jovens no estado, bem como das políticas públicas na área, foram sistematizadas em um documento apresentado ao Governo do Estado, que deverá servir de referência básica para a posterior formulação de diretrizes para a Agenda Estadual.

O diagnóstico focalizou os temas de escolaridade e trabalho para a juventude, a partir de bases de dados nacionais (tais como o IBGE- Censo e PNAD e o MEC/INEP- Censo Escolar) e locais (levantamentos realizados pela Prefeitura e pelo Governo Estadual), além do assessoramento do DIEESE/RS. O estudo foi estruturado em 3 eixos (demografia, escolaridade e trabalho); apresenta uma análise conjuntural sobre desenvolvimento econômico e mercado de trabalho no estado e identifica as principais iniciativas públicas sobre educação profissional e emprego de jovens.

A sistematização das principais políticas estaduais e municipais se

---

65 O Programa ARISE é uma Parceria Público Privada, desenvolvida entre a OIT e a JTI – Japan Tobacco International com o objetivo de prevenir e erradicar o trabalho infantil em lavouras do tabaco no Rio Grande do Sul.

organiza em torno das quatro prioridades da ANT DJ: mais e melhor educação; conciliação de estudos, trabalho e vida familiar; inserção ativa e digna no mundo do trabalho com igualdade de oportunidades e de tratamento; diálogo social - juventude, trabalho e educação.

Alguns dos elementos que se destacam no diagnóstico coincidem com a análise nacional realizada no âmbito do Subcomitê da Juventude. Entre eles: a existência de taxas de desemprego muito superiores às dos adultos; uma diminuição na taxa de participação; uma alta porcentagem de jovens que não estudam e nem estão ocupados no mercado de trabalho, que é muito mais significativa no caso das mulheres e uma forte incidência das dimensões de gênero e raça nas condições de acesso ao emprego e na qualidade do trabalho exercido pelos/as jovens. O estudo também destaca o peso do setor agropecuário na economia gaúcha e a presença significativa de adolescentes e jovens nesse setor.

Em 2015, a construção da Agenda Gaúcha de Trabalho Decente para a Juventude, permanece como uma das metas fundamentais da atuação da OIT no estado do Rio Grande do Sul. Com esta perspectiva, foi retomado o diálogo com as novas autoridades governamentais eleitas em outubro de 2014. Nessa nova etapa, a Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social foi designada para conduzir o processo de formulação e implementação da Agenda Gaúcha de Trabalho Decente para a Juventude.

O trabalho realizado nesse período teve como uma de suas estratégias a interlocução com setores de jovens trabalhadores das centrais sindicais, lideranças LGBT, jovens representantes de entidades do movimento negro e de gênero, e, especialmente, com jovens trabalhadores do campo (devido à importância desse setor no estado). A proposta da Agenda foi apresentada pela OIT na abertura da Conferência Estadual da Juventude (preparatória à III Conferência Nacional da Juventude, prevista para dezembro de 2015), bem como em várias das Conferências Livres.

Deste diálogo resultou uma série de demandas dos setores envolvidos que deverão estar presentes no documento final da Agenda, cujo texto preliminar deverá estar concluído até o final de 2015, para

submissão e pactuação no Governo e, em seguida, entre os demais setores, de forma tripartite.



### 9.1 A promoção da igualdade de gênero e raça na Agenda do Trabalho Decente

O avanço do compromisso nacional com o Trabalho Decente no Brasil estimulou a reflexão sobre a importância de dar uma especial atenção à dimensão da igualdade na Agenda do Trabalho Decente.

A promoção da igualdade de gênero, como já discutido ao longo deste texto, é um eixo transversal da Agenda Global de Trabalho Decente da OIT. No Brasil, esse tema tem sido trabalhado de forma sistemática, desde o começo dos anos 2000, em conjunto com a questão racial, a partir da consideração de que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social e dos déficits de trabalho decente no país. Elas não apenas se somam, como se entrecruzam e se potencializam e afetam a grande maioria da sociedade e da população trabalhadora: mulheres e negros, somados, correspondem a mais de dois terços da população e da força de trabalho no Brasil. Isso significa que as políticas para combater a discriminação e promover a igualdade de gênero e raça tem que ser parte, também, dos eixos estruturantes das políticas públicas no país (Abramo, 2010 e 2005; OIT, 2006c).

Desde o começo dos anos 2000, a OIT tem mantido no Brasil vários projetos destinados a apoiar tecnicamente seus constituintes no enfrentamento dessa questão, central para a promoção do trabalho decente, através do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça. Tem realizado diversos estudos sobre o tema, abarcando aspectos tais como: gênero, raça, pobreza e emprego; tendências de evolução do trabalho das mulheres e da população negra;

trabalho doméstico; negociações coletivas e igualdade de gênero e raça; custos do trabalho de homens e mulheres; uso do tempo; conciliação entre trabalho e família; tráfico de pessoas e exploração sexual de crianças e adolescentes. A OIT no Brasil tem também aplicado uma clara orientação de incorporar a dimensão de gênero e raça em todos seus diagnósticos e propostas de assistência técnica, como por exemplo, os relacionados aos temas do trabalho infantil, juventude e informalidade. No exercício de desenvolvimento dos indicadores de trabalho decente, tanto no plano nacional quanto no estadual e municipal, tem dedicado especial atenção não apenas à desagregação dos dados por sexo e raça/cor, como à análise do tema da conciliação trabalho e família e de múltiplas formas de discriminação existentes no mercado de trabalho.<sup>66</sup>

O combate à discriminação e a promoção da igualdade de gênero e raça é parte constitutiva da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), e das agendas de trabalho decente do estado da Bahia, da Região do Grande ABC e de Curitiba<sup>67</sup>. Partindo da constatação da importância desse tema para a promoção do trabalho decente, e dando continuidade a uma série de iniciativas desenvolvidas no país no sentido da efetiva incorporação dessa dimensão às políticas públicas, o Comitê Executivo Interministerial da ANTD criou, em outubro de 2010, o Subcomitê de Enfrentamento ao Racismo Promoção da Igualdade Racial<sup>68</sup> e, em dezembro de 2011, o Subcomitê de Igualdade de Gênero.<sup>69</sup>

A perspectiva de elaborar uma agenda de trabalho decente dirigida à população negra colocou-se para o Subcomitê de Enfrentamento ao

---

66 Esse tema será discutido na seção 12 deste texto. Ver, a respeito, Guimarães (2012) e União Europeia e OIT (2014).

67 Também tem sido abordado nas outras experiências de construção de agendas subnacionais de trabalho decente.

68 Por meio da Portaria n. 2.511 do MTE, de 21 /10/ 2010.

69 Por meio da Portaria n. 2.426 do MTE, de 29/12/ 2011.



Racismo e Promoção da Igualdade Racial desde o momento mesmo de sua constituição<sup>70</sup>. Essa iniciativa expressava o reconhecimento, por um lado, do racismo e das desigualdades raciais como um eixo estruturante dos padrões de desigualdade da sociedade e do mercado de trabalho no Brasil e, por outro, do mundo trabalho como área fundamental para promover a inclusão e o desenvolvimento com igualdade de oportunidades e tratamento. A proposta visava contribuir à Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) e ao Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD).

A discussão sobre a Agenda de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial iniciou-se em 2011, no âmbito do Subcomitê, a partir de um diagnóstico sobre a situação da população negra no mercado de trabalho e dos principais avanços e desafios das políticas e programas existentes nessa área, tendo como referência a ANTD, o PNETD e a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR).

Ao longo de 2011 e do primeiro semestre de 2012 a proposta da Agenda (contendo prioridades e linhas de ação) foi elaborada pelo Subcomitê. Em julho de 2012, foi apresentada à consulta com organizações de empregadores, trabalhadores e sociedade civil no Fórum Nacional de Trabalho Decente para o Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial, realizado em Brasília. Todo esse processo contou com o apoio técnico da OIT. Na oportunidade, foi apresentado o conteúdo da Agenda e discutidos temas a ele relacionados, como Racismo no Mundo do Trabalho; Políticas de Igualdade Racial no Mundo do Trabalho; Trabalho Decente e Desenvolvimento; Empreendedorismo Negro e Ações Afirmativas de Empoderamento das Mulheres Negras.

A Agenda foi apresentada como uma proposta governamental à I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, em agosto

<sup>70</sup> Como já assinalado, esse Subcomitê é coordenado pelo MTE e pela SEPPIR (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), e composto também pelos ministérios da Educação, do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, do Desenvolvimento Agrário da Justiça, da Previdência Social e da Saúde, assim como pelas Secretarias de Políticas para as Mulheres e Direitos Humanos e pelo IPEA, além da OIT na qualidade de assistência técnica permanente.

do mesmo ano. Ela se estrutura em torno a cinco prioridades: a) Promover ações afirmativas para a igualdade de oportunidades e tratamento da população negra e quilombola no mercado de trabalho; b) Fortalecer o empreendedorismo negro; c) Estimular o acesso ao crédito e recurso produtivos; d) Efetivar o cumprimento dos marcos legais ao enfrentamento do racismo e à promoção da igualdade racial; e) Fortalecer o diálogo social para a promoção da igualdade racial e políticas transversais (BRASIL, 2012).

No ano de 2014, as discussões do Subcomitê estiveram centradas nos seguintes temas: a) mudanças legislativas, tais como a aprovação da Lei de Cotas no Serviço Público (Lei n 12.990/2014, sancionada em 9 de junho de 2014) e as discussões sobre a regulamentação da Emenda Constitucional n 2, que amplia os direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos; b) fortalecimento da dimensão racial nos compromissos e atividades relacionadas à promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo de 2014; c) criação e funcionamento de um Grupo de Trabalho SEPP/IR/MTE para elaborar um documento contendo diretrizes e parâmetros a serem seguidos pelo MTE com vistas à inclusão da população negra no mercado de trabalho, de acordo com o Capítulo V – Do Trabalho do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.888, de 20 de julho de 2010) (BRASIL, 2015a).

O Subcomitê de Igualdade de Gênero, por sua vez, é coordenado conjuntamente pela Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)<sup>71</sup>. Foi criado com o objetivo de construir e implementar a Agenda de Promoção de Trabalho Decente voltada para a Igualdade de Gênero, com foco no debate e construção de ações que promovessem a inserção da mulher no mercado formal de trabalho e a distribuição das tarefas domésticas de forma mais igualitária, no intuito de contribuir à construção da sua autonomia econômica e social. As principais

---

71 Os outros órgãos do Governo Federal que compõe o comitê são: ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, do Desenvolvimento Agrário, da Educação, da Previdência Social, da Justiça e da Saúde, e as secretarias de Direitos Humanos e de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O Subcomitê também conta com a assistência técnica permanente da OIT.

referências das estratégias discutidas no âmbito do Subcomitê são a ANTĐ, o PNETĐ e o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM).

No decorrer das discussões realizadas no âmbito do Subcomitê, decidiu-se, porém, que não seria necessário desenvolver um novo documento orientador de ações nessa área (uma agenda de trabalho decente específica para as mulheres), já que o tema estava incorporado como um importante pilar da ANTĐ e do PNETĐ e que o PNPM continha um capítulo dedicado à autonomia das mulheres, igualdade no mundo do trabalho e cidadania.

No decorrer de 2014, as atividades do Subcomitê centraram-se na atualização de um diagnóstico da situação das mulheres no mundo do trabalho, através da análise dos dados de instituições oficiais de pesquisa, com destaque para a PNAD, RAIS e CAGED. Outro importante eixo de ação envolveu uma análise comparativa entre as propostas aprovadas na I CNETĐ e as ações realizadas por cada ministério integrante do Subcomitê voltadas para o trabalho decente, verificando o seu andamento e buscando fortalecê-las. Ambos diagnósticos subsidiaram uma discussão sobre os principais desafios a serem enfrentados para a promoção do trabalho decente para as mulheres.

Em 2015, o trabalho do Subcomitê pretende contemplar, além da continuidade dessa discussão, alguns outros temas, como os processos de ratificação da Convenção da OIT sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011 (n. 189) e da Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (n. 156) e a Recomendação 165 (1981) que a acompanha, assim como a discussão sobre como garantir o cumprimento da Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (nº 100) e da Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), 1958 (nº 111). Além disso pretende abordar o assédio moral e sexual no trabalho; a questão da migrações e mobilidade urbana; a conciliação

entre trabalho e vida familiar e o uso do tempo; e a situação das mulheres na Previdência Social.

## **9.2. PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE PARA PESSOAS LGBT**

A promoção da igualdade de oportunidades e tratamento e o combate a todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação é um aspecto central da agenda de Trabalho Decente. Com esse espírito, e dentro dessa perspectiva, a OIT no Brasil, em cooperação com outras agências da ONU, vem desenvolvendo um trabalho voltado à garantia dos direitos da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais).

Esse é um tema que vem sendo assumido crecentemente pelas Nações Unidas. O objetivo de garantir direitos iguais a todas as pessoas está consagrado no documento fundacional da Organização, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, em sua abertura, afirma: *“todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”*. Por sua vez, o combate à discriminação no emprego e na ocupação é um dos princípios da Convenção n. 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965.

No entanto, apenas recentemente a ONU tem se manifestado explicitamente e adotado instrumentos relacionados específica e diretamente com a população LGBT, o que reflete as dificuldades políticas, sociais e culturais relacionadas ao tratamento do tema. Somente em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou uma resolução sobre a matéria, na qual expressou “grave preocupação” com a violência e a discriminação contra indivíduos em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero. Em seguimento a essa resolução, o Alto Comissariado da ONU publicou, em 15 de dezembro de 2011, um primeiro relatório que evidenciou um padrão de violência sistemática, violação de direitos e discriminação dirigidas às pessoas LGBT. Esses resultados

foram discutidos em um painel realizado em 7 de março de 2012 no Conselho de Direitos Humanos em Genebra, primeira vez em que um corpo intergovernamental das Nações Unidas presidiu um debate formal sobre o assunto.

Em 26 de setembro de 2014, a ONU adotou uma resolução sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, com 25 votos a favor, 14 contra e sete abstenções, através da qual expressava “grave preocupação” com atos de violência e discriminação, em todas as regiões do mundo, cometidos contra indivíduos por causa de sua orientação sexual e identidade de gênero.

Todos os Estados-membros das Américas presentes no Conselho de Direitos Humanos da ONU – Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, México, Peru, Estados Unidos e Venezuela – votaram a favor da resolução. O Brasil, um dos países que apresentou o projeto de resolução, destacou a importância de combater a violência e a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero. A representação brasileira lembrou que os mecanismos de direitos humanos da ONU haviam registrado violações graves contra milhões de pessoas em razão da orientação sexual em todos os países e regiões do mundo, e enfatizou obrigação dos Estados de combater essa grave forma de violação dos direitos humanos, assim como a responsabilidade do Conselho de continuar a abordar esta questão, avançando na proteção da população LGBT contra qualquer tipo de violência.

O fato de ser um tema difícil de ser abordado reforça a necessidade de tratá-lo como prioridade e de desenvolver políticas globais e locais de promoção da igualdade de direitos das pessoas LGBT. Com esse objetivo, a ONU desenvolveu a campanha “Nascidos Livres e Iguais”, que foi lançada no Brasil em 2013, na cidade de São Paulo. Essa campanha tem por objetivo aumentar a conscientização sobre a violência e a discriminação homofóbica e transfóbica e promover um maior respeito pelos direitos das pessoas LGBT no âmbito mundial. A campanha tem o apoio de diversas agências da ONU no Brasil.

Considerando que apoiar a promoção dos direitos humanos é uma das principais missões das Nações Unidas no Brasil, a OIT, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Programa Conjunto das Nações Unidas para o HIV/Aids (UNAIDS) – com o apoio de parceiros locais e através da consultoria da Txai – Consultoria e Educação promoveram a iniciativa “Construindo Igualdade de Oportunidades no Mundo do Trabalho – Combatendo a Homo-lesbo-transfobia”. Com base no texto da Recomendação nº 200 da OIT sobre HIV/aids e o Mundo do Trabalho, 2010, foram realizadas consultas junto a organizações de trabalhadores e empresas privadas, além de representantes do governo brasileiro e de organizações da sociedade civil. Essas consultas tiveram por objetivo identificar situações de estigma e discriminação contra a população LGBT e pessoas vivendo com HIV/AIDS no contexto laboral, bem como formas de superá-las por meio de ações de enfrentamento à homo-lesbo-transfobia no local de trabalho, dirigidas tanto a empregadores quanto a trabalhadores.

Nesse contexto foi elaborado o Manual “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no mundo do Trabalho” (OIT/UNAIDS/PNUD, 2015), que ressalta a importância fundamental dessa esfera para a vida de todas as pessoas, na perspectiva do Trabalho Decente. “Um trabalho decente é direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como daqueles ou daquelas que estão em busca de trabalho, representando a garantia de uma atividade laboral em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”, afirma-se na introdução do Manual.

O Manual tem sido utilizado na formação de profissionais de grandes empresas, incluindo diretores/as e responsáveis por recursos humanos com o objetivo de promover um diálogo produtivo que possibilite novas estratégias de inclusão e a construção de uma nova cultura, onde a diversidade represente vantagem comparativa para as empresas. Pretende ser um instrumento para lidar com

a diversidade de características ou de marcadores identitários presentes no ambiente de trabalho e na sociedade na qual as organizações realizam suas atividades, a partir do pressuposto de que todos ganham com uma agenda de trabalho decente e ambientes de trabalho livres de discriminação e assédio.

Outra iniciativa de grande relevância, que conta com o apoio da OIT no Brasil, é o Fórum de Empresas pelos Direitos LGBT, que congrega um grande número de empresas, muitas delas multinacionais, para discutir e intercambiar boas práticas para formação de um ambiente de trabalho livre de discriminação e que tem utilizado o Manual em suas atividades. O Fórum estabeleceu e vem promovendo os 10 compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT. São eles:

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT;
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT;
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT;
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT;
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT;
6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing;
7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT;
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor;
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.







## 10 | UMA ABORDAGEM SETORIAL

### 10.1 Agenda de Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde

Outro elemento inovador da experiência brasileira é o processo de elaboração da Agenda do Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do SUS, ainda em curso. Resultado de um esforço conjunto liderado pelo Ministério da Saúde (através do Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde, da Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde -DEGERTS/SGTES/MS), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS/OMS), esta Agenda tem como objetivo oferecer um marco para a elaboração de políticas de trabalho na área de saúde, que representa um dos setores fundamentais para o desenvolvimento do país e o bem estar da população. Seu foco é promover a melhoria das condições e das relações de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), e, através dela, contribuir para um aumento da qualidade dos serviços de saúde prestados à população.

Esta abordagem, voltada para um investimento intenso e sustentado na área de recursos humanos em saúde como forma de garantir a qualidade dos serviços de saúde, segue a linha adotada pela OMS desde 2007, quando este tema foi reconhecido como um ponto crítico, em um contexto em que se observava o colapso de sistemas de saúde ineficientes e degradados em alguns países, apesar de avanços na produção de novas tecnologias e medicamentos. Um dos principais desafios identificados nesta área pela OMS é a geração de ambientes de trabalho saudáveis, o que fortalece de maneira particular a ação integrada com a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) do Brasil.

AAgenda do Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras

do SUS é a primeira Agenda de Trabalho Decente setorial elaborada no mundo e se estrutura em torno a quatro áreas prioritárias: a) Gerar mais e melhores empregos no SUS; b) Fortalecer a gestão do trabalho no SUS; c) Fortalecer o diálogo social e a negociação sobre as condições e relações de trabalho no SUS; d) Combater todas as formas de discriminação no local de trabalho, com especial atenção às discriminações de gênero, raça e etnia.

A proposta da Agenda foi discutida durante o anos de 2013 e 2014 na Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS). A MNNP-SUS é uma importante instância de diálogo sobre as condições e relações de trabalho no setor da saúde. Reúne gestoras e gestores públicos, prestadores privados de serviços de saúde e trabalhadores e trabalhadoras do setor da saúde. É composta por representantes do Governo Federal<sup>72</sup>, do Conselho Nacional dos Secretários de Saúde (CONASS), do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), prestadores de serviços conveniados ao SUS e representações dos trabalhadores e trabalhadoras, por meio de entidades sindicais nacionais. Instituída em 1993 pela Resolução nº 52 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), apenas a partir de 2003 a Mesa passou a atuar de forma efetiva, quando foi reativada e definiu seus primeiros Protocolos de funcionamento interno.

Os parâmetros principais da atuação da MNNP-SUS na última década tem sido os seguintes: instituir processos de negociação permanente entre os seus membros, a fim de debater e pactuar questões pertinentes às relações de trabalho em saúde, visando à melhoria e à qualidade dos serviços em saúde; contribuir para o pleno funcionamento do SUS; negociar a pauta de reivindicação dos trabalhadores do SUS; pactuar metodologias para a implantação das diretrizes aprovadas nas Conferências de Saúde; pactuar condições apropriadas para a instituição de um sistema nacional de educação permanente que contemple o pleno desenvolvimento nas carreiras do SUS; estimular a implantação de Mesas de Negociação

---

72 Além do Ministério da Saúde, fazem parte da Mesa a Secretaria de Políticas para as Mulheres e os ministérios do Trabalho e Emprego, da Educação, do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Previdência Social.

Permanentes nos estados e municípios e articulá-las por meio do Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS (SINNP-SUS) (OIT, 2014d).

A partir de sua reinstalação em 2003, a MNNP-SUS iniciou um intenso trabalho de discussão que gerou, até o momento, oito Protocolos. Os Protocolos são documentos que formalizam as decisões pactuadas entre os integrantes da MNNP-SUS, e que têm como principal objetivo definir diretrizes e oferecer orientações para a adoção de ações para o aprimoramento das condições e das relações de trabalho no setor. Os três primeiros Protocolos, assinados em 2003 e 2005, abordam aspectos organizativos do trabalho da MNNP-SUS. A partir do quarto Protocolo, também assinado em 2005, inicia-se o tratamento de temas considerados prioritários para a melhoria das condições e das relações de trabalho no SUS (OIT, 2014d).

Até junho de 2014, haviam sido instaladas 62 Mesas de Negociação Permanente, distribuídas por 17 estados e 25 municípios. As Mesas têm desempenhado um importante papel, em um cenário em que a negociação coletiva no setor público ainda não está regulamentada<sup>73</sup>.

A Agenda de Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do SUS, atualmente em processo de aprovação final, é produto de um intenso e profícuo processo de consultas em todos os níveis federativos para identificação e diagnóstico dos déficits de trabalho decente no setor, liderado pelo DEGERTS, com apoio da OIT e da OPAS. O resultado desse processo foi a definição de uma série de propostas e sugestões, progressivamente incorporadas durante a construção do documento da Agenda. Além de discussões internas entre diversas áreas do Ministério da Saúde, foram ouvidas representações de todas as regiões do país e consideradas as diversidades regionais que impactam na seleção, retenção e qualificação dos trabalhadores/as da saúde e na prestação do serviço

---

73 A Convenção da OIT sobre Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública (nº 151, de 1978), foi ratificada pelo Brasil em 2010 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 7.944, de 6 de março de 2013. Porém, ainda carece de regulamentação.

de saúde.

Sob a liderança da MNNP-SUS, os diagnósticos regionais foram consolidados, foram definidas as prioridades de ação e identificados os eixos nos quais a Agenda está baseada.

Com isso, a abrangência da proposta pretende atingir não somente a melhoria das condições e das relações de trabalho, mas também promover a equidade de oportunidades em todos os âmbitos do SUS e combater todas as formas de violação de direitos e de discriminação no ambiente de trabalho.

A OIT, que apoiou tecnicamente todo o processo de elaboração da Agenda, em parceria com a OPAS/OMS, considera que esse instrumento, uma vez adotado, pode contribuir para a melhoria das políticas públicas e das relações de trabalho no setor saúde e, nessa medida, ser tomada como referência nos demais países como um modelo de boas práticas.

## **10.2. Promoção do Trabalho Decente no Setor Farmacêutico: a importância da negociação coletiva**

Outra experiência importante de promoção do Trabalho Decente no âmbito setorial é a que vem se desenvolvendo no setor farmacêutico.

Em dezembro de 2012, o Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Ceará (SINFARCE), desenvolveu uma iniciativa pioneira no setor: a realização do *I Fórum sobre o Trabalho Farmacêutico Decente*, em Fortaleza. Nessa oportunidade, o Escritório da OIT no Brasil apresentou o conceito de Trabalho Decente e seus indicadores, além de uma análise, a partir desses indicadores, dos déficits de Trabalho Decente existentes entre os/as trabalhadores/as farmacêutico/as, além de discutir o significado e as bases para a construção de uma Agenda de Trabalho Decente no setor <sup>74</sup>.

Em janeiro de 2014, o SINFARCE promoveu o *II Fórum sobre o Trabalho Farmacêutico Decente*, que culminou com a divulgação

---

74 O tema dos indicadores do Trabalho Decente será abordado na seção 12 deste texto.

da *Carta de Fortaleza* com uma proposta de promoção do *Trabalho Farmacêutico Decente*, baseada justamente nas dez dimensões de medição do Trabalho Decente definidas pela OIT. Além disso a Carta propôs introduzir a concepção de dignidade no trabalho no ensino farmacêutico, enfatizando o papel dos sindicatos nesse processo. A Carta contém também uma importante proposta de incorporação do tema nos processos de negociação coletiva, estabelecendo que “*os Sindicatos dos Farmacêuticos devem introduzir e consolidar os conceitos e dimensões do Trabalho Decente em suas ações e negociações, na perspectiva de promover e ampliar a valorização da categoria farmacêutica*”.

Como resultado prático deste processo, a Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2015, celebrada entre o SINFARCE e o Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do Estado do Ceará (SINCOFARMA), ampliou suas cláusulas sociais e aquelas que apontam para a garantia de condições dignas de trabalho, tendo como base os princípios de promoção do Trabalho Decente. Ademais, estabeleceu uma cláusula exclusiva (Quadragésima Quinta) “Do Trabalho Farmacêutico Decente”, no qual o define “como aquele que garante a promoção de oportunidades para que farmacêuticas e farmacêuticos tenham um trabalho produtivo de qualidade com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”, além de enfatizar que “os temas dispostos nas cláusulas da convenção coletiva estabelecida entre o SINFARCE e o SINCOFARMA estão em consonância com as dimensões do Trabalho Decente estabelecidas pela OIT”.

Em novembro de 2015 o SINFARCE realizou o *III Fórum sobre o Trabalho Farmacêutico Decente*, que, além de ratificar o compromisso com a promoção do Trabalho Decente estruturado em suas diversas dimensões, resolveu aprofundar as estratégias e negociações em prol de avanços na dimensão *Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar*. Diante do pioneirismo e dos resultados já alcançados, o *III Fórum* despertou interesse nacional e contou com a participação de nove dirigentes sindicais farmacêuticos de outros oito Estados do país, sendo que oito desses dirigentes integram também a diretoria da FENAFAR.

A experiência pioneira do SINFARCE foi incorporada pela Federação Nacional dos Farmacêuticos (FENAFAR) que, durante a realização do *II Encontro Sul, Sudeste e Centro-Oeste de Sindicatos de Farmacêuticos* (Rio de Janeiro, setembro de 2014) e do *IV Encontro Norte-Nordeste de Sindicatos de Farmacêuticos* (Salvador, novembro de 2014), promoveu Mesa Redonda que tratou dos *Desafios e as Perspectivas para a Profissão Farmacêutica sob a ótica do Trabalho Decente*, com a participação da OIT. Dentre os importantes desdobramentos oriundos destes encontros, destacam-se a solicitação da FENAFAR à OIT para prestar apoio técnico na área de construção e análise de indicadores de Trabalho Decente no setor farmacêutico e a possibilidade de implantação de uma Agenda de Trabalho Decente para o setor.

Nessa perspectiva, a temática do *Trabalho Farmacêutico Decente* foi abordada em nível nacional no *8º Congresso Nacional da FENAFAR*, realizado em agosto de 2015, em Cuiabá, estado do Mato Grosso. Na oportunidade, a OIT apresentou o conceito e a metodologia de medição do Trabalho Decente, a experiência das Agendas e Planos em curso no Brasil e um diagnóstico da situação do trabalho farmacêutico com base nos indicadores de Trabalho Decente. A FENAFAR e os diversos sindicatos estaduais da categoria presentes no Congresso solicitaram apoio do técnico da OIT para dar seguimento ao monitoramento do Trabalho Decente e pretendem debater a viabilidade de construção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para os/as Profissionais Farmacêuticos/as.



Como discutido ao longo deste texto, entre 2003 e 2010, diversas instâncias consultivas e deliberativas foram instituídas no País, possibilitando a construção de consensos importantes no campo da promoção do trabalho decente. Nesse processo se insere a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD). Como já assinalado, a decisão de convocar essa conferência foi tomada por ocasião da conclusão do processo de discussão do Plano Nacional do Emprego e Trabalho Decente, no primeiro semestre de 2010<sup>75</sup>.

A Conferência foi convocada por Decreto Presidencial, em novembro 2010. Seu lançamento oficial ocorreu do dia 10 desse mesmo mês, em um evento que contou com a presença do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, do Ministro do Trabalho e Emprego, demais autoridades do Governo Federal, e representantes das centrais Sindicais e das Confederações de Empregadores<sup>76</sup>. O objetivo da Conferência foi definido como a promoção de uma ampla discussão sobre o tema em todo o território nacional, visando à formulação de diretrizes para a elaboração de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente, bem como a atualização do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), que havia sido lançado pelo Governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, alguns meses antes, em maio desse mesmo ano, conforme discutido na seção 6 deste texto.

A I CNETD foi realizada em agosto de 2012, em Brasília, precedida por um processo de preparação que envolveu aproximadamente 20 mil pessoas, em mais de 250 conferências municipais,

<sup>75</sup> Esta seção está baseada em Abramo; Araújo; Bolzon, 2013.

<sup>76</sup> Antes de ser lançada, a proposta da Conferência havia sido apresentada pelo MTE ao Comitê Executivo Interministerial (CEI) e ao Grupo Técnico Tripartite (GTT) da ANTD, e referendada em ambas instâncias.

intermunicipais ou regionais, além de 25 conferências estaduais<sup>77</sup> e uma distrital (Distrito Federal).<sup>78</sup> Nas conferências estaduais/distrital foram eleitos os/as delegados/as para a Conferência Nacional, na seguinte proporção, conforme definição do Regimento Interno da I CNETD: 30% de delegados/as do Governo, 30% de delegados/as empregadores/as, 30% de delegados/as trabalhadores/as e 10% de delegados/as representando organizações da sociedade civil comprometidas com os temas do mundo do trabalho.

A I CNETD, portanto, baseou-se em uma estrutura tripartite ampliada, uma vez que incorporou a participação das centrais sindicais, confederações empresariais e outras organizações da sociedade civil vinculadas ao mundo do trabalho ao processo das conferências nacionais de políticas públicas, cujas características discutiremos mais adiante. Pode ser considerada o mais amplo exercício de diálogo social já ocorrido no Brasil em torno aos temas do mundo do trabalho, e uma *mudança de escala* no processo de discussão, diálogo e pactuação em torno ao tema do Trabalho Decente que vinha se desenvolvendo até então no País. Além disso, mostrou-se uma oportunidade ímpar de incorporar a essa discussão a diversidade de temas e as diferentes situações existentes nas diversas regiões do Brasil, processo que já havia sido iniciado por meio das experiências das agendas subnacionais de trabalho decente.

A Conferência pode ser pensada também como o ponto de convergência de dois processos distintos de diálogo social que vinham se desenvolvendo de forma paralela no Brasil a partir de 2003. Por um lado, o fortalecimento e ampliação do diálogo social tripartite, vinculado à trajetória de promoção da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), e, por outro, a intensificação de

---

77 Apenas o Estado do Acre não realizou a conferência estadual preparatória prevista no Regimento Interno da I CNETD.

78 Segundo o Boletim n. 33 da I CNETD, foram realizados um total de 286 eventos. Além das conferências estaduais e distrital, ocorreram 140 conferências municipais, 111 conferências intermunicipais, 5 conferências microrregionais, 2 conferências territoriais, uma videoconferência envolvendo mais de 100 municípios e um fórum preparatório (BRASIL, 2011a).



conferências de políticas públicas enquanto espaços de consulta cidadã e democracia participativa.

Com efeito, a proposta da I Conferencia Nacional de Emprego e Trabalho Decente se insere na estratégia que caracterizou os dois mandatos do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006 e 2007-2010) e o primeiro mandato da Presidenta Dilma Rousseff (2011-2014), de instituir amplos processos de consulta e participação social nas mais diversas áreas das políticas públicas, como parte de uma nova proposta de relação entre o Estado e a sociedade.

Essas consultas, consubstanciadas nas conferências nacionais, envolveram, entre 2003 e 2013, aproximadamente 9 milhões de pessoas. Foram realizadas nesse período 97 conferências nacionais, abrangendo 43 áreas setoriais das políticas públicas (BRASIL, 2013a). O dado é ainda mais significativo se consideramos que essas conferências não constituem um *evento* pontual (uma reunião de alguns dias), mas sim um *processo* que se desenvolve ao longo do tempo, envolvendo etapas preparatórias (na maioria dos casos no âmbito municipal/intermunicipal, estadual/regional, mas, em vários deles, também no âmbito setorial, temático e em espaços livres e virtuais) que, via de regra, incluem a eleição de delegados/as para as etapas seguintes.

Apesar de diversos aspectos relativos ao emprego e ao trabalho terem sido discutidos em várias delas, apenas com a realização da I CNETD o tema foi abordado de forma abrangente e integral, o que foi facilitado e estimulado pela adoção da noção de trabalho decente como referência central para o debate.

A experiência da CNETD deve ser analisada, por um lado, a partir dessa proposta de gestão participativa promovida pelo Governo Federal e, por outro, da trajetória de construção e promoção da agenda de trabalho decente no Brasil. É importante considerar as especificidades da I CNETD no contexto da realização das conferências nacionais de políticas públicas e de que forma ela pode ter contribuído tanto ao fortalecimento do tripartismo quanto do modelo de participação social proposto pelo Governo Federal, dando atenção especial às potencialidades e novos desafios introduzidos

nesse processo pelos mecanismos de diálogo social tripartite.

## **11.1 As conferências nacionais de políticas públicas no Brasil**

A quantidade e amplitude das conferências nacionais realizadas a partir de 2003 representam o fortalecimento do marco participativo presente na Constituição de 1988 (SOUZA, 2012, p.7). Com efeito, a Carta Magna de 1988, que foi resultado de uma Assembleia Nacional Constituinte que refletiu a mobilização social desenvolvida no processo de luta contra o autoritarismo e pela redemocratização do país nos anos 70 e 80 do século passado, e ficou conhecida como a “constituição cidadã”, consagrou o princípio da participação social como forma de afirmação da democracia. Ela contém uma série de dispositivos que ampliam os direitos políticos e sociais e preveem a descentralização administrativa e a incorporação da participação da cidadania e de organizações da sociedade civil na gestão de políticas públicas, em especial nas áreas de seguridade social (art. 194), saúde (art. 198), assistência social (art. 203) e educação (art. 206), criança e adolescente, políticas urbanas e meio ambiente.

Mas as conferências nacionais não nasceram no governo Lula, ou após a promulgação da Constituição de 1988. Na verdade, elas são uma instituição que existe no país há décadas, mas que só a partir de 2003 ganhou expressão pela diversificação temática e amplitude de mobilização. Os números apresentados a seguir expressam essa dinâmica: das 127 conferências nacionais realizadas entre 1941 e 2012, 41 tiveram lugar nos primeiros 61 anos desse período (1941 e 2002) e 86 nos últimos 10 anos (2003 e 2012) (BRASIL, 2013c). Ainda considerando que durante 25 anos do período inicial o país viveu sob regimes autoritários, a diferença continua sendo muito expressiva. Entre 1941 e 2002, a média anual de realização de conferências nacionais foi de 1,5. Considerando apenas os anos em que o país vivem em regimes democráticos (36 desses 61 anos), a média sobe para 1,7. No período 2003-2012, por sua vez, a média foi de 8,6 por ano.

Além disso, até 2003, as conferências estavam limitadas apenas a algumas áreas, entre as quais se destacavam saúde e assistência

social. Após essa data, os temas se ampliaram significativamente e passaram a abarcar outras áreas, de crescente importância na agenda pública, como, por exemplo, políticas para as mulheres, promoção da igualdade racial, segurança alimentar, economia solidária, trabalho decente, direitos humanos, meio ambiente, orientação sexual, pessoas com deficiência, entre outros.

Segundo Avritzer (2012, p.8), as conferências nacionais que vêm sendo realizadas no Brasil podem ser definidas como *instituições participativas*, convocadas pelo governo federal e organizadas nos três níveis da federação. O autor ressalta que algumas delas estão previstas em lei e sua convocação pelo governo federal é obrigatória, como é o caso das áreas da saúde, assistência social e segurança alimentar. Souza (2012), por sua vez, define as conferências nacionais como *processos participativos*, que reúnem, com certa periodicidade, representantes do Estado e da sociedade civil para a formulação de propostas para determinada política pública. São espaços de discussão nos quais o Governo e a sociedade, por meio de suas mais diversas representações, travam um diálogo de forma organizada e pública.

Para o Governo Federal, as conferências fazem parte de um modelo de gestão pública participativa que permite a construção de espaços de negociação, consensos, compartilhamento de poder e co-responsabilidade entre o Estado e a sociedade civil. São um elemento fundamental, ainda que não exclusivo, de um novo modelo de relação entre o Estado e a sociedade, que inclui o fortalecimento da democracia participativa como complemento da democracia representativa.

As avaliações sobre o tema até agora disponíveis, como a de Avritzer (2012), destacam que as conferências vêm se constituindo como espaços de diálogo entre o governo e a sociedade civil para definir elementos bastante amplos da agenda de determinadas políticas públicas. Sua conclusão é que se produzem, de fato, processos efetivos de participação nas conferências nacionais, dando continuidade às formas de participação que surgiram no Brasil durante a redemocratização, e que essas formas de participação têm

começado a influenciar o comportamento dos atores da sociedade civil. No entanto, ainda não está claro em que medida e de que forma as decisões tomadas nas conferências pautam o comportamento do governo (AVRITZER, 2012, p.16). O autor destaca, nesse sentido, os casos das conferências das mulheres e da igualdade racial, que foram fundamentais para pautar esses temas inclusive no interior do próprio governo, fortalecendo a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), criadas no começo do primeiro mandato do Presidente Lula (2003).

Os resultados alcançados pelas conferências tem sido variados, tanto em relação à sua natureza quanto à sua abrangência. O autor propõe uma classificação desses resultados nas seguintes categorias: a) novos programas, políticas e/ou planos nacionais (ex: Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, de Direitos Humanos, contra a Homofobia, etc.); b) proposições legislativas que podem mudar o escopo das políticas públicas já existentes; c) criação de sistemas (Sistema Único de Saúde -SUS, Sistema Único de Assistência Social -SUAS, Segurança Alimentar); d) mudanças na forma de gestão das políticas públicas. Avritzer (2012, p.8) considera ainda que as conferências tem tido um importante impacto nas políticas públicas, por exemplo, de promoção de políticas para as mulheres, igualdade racial, direitos da população LGBT, assim como na ampliação das formas deliberativas de tomada de decisões sobre um conjunto muito mais amplo delas.

## **11.2 As particularidades da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente**

A convocação da I CNETD, por meio de decreto presidencial, no final de 2010, abriu a oportunidade para um processo de convergência entre a trajetória tripartite de promoção do Trabalho Decente descrita neste texto e o processo em curso no país de realização de conferências nacionais de políticas públicas. Como já assinalado, os principais objetivos da I CNETD eram o de rever o PNETD e propor diretrizes para a elaboração de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

O processo de organização da Conferência foi coordenado pela Comissão Organizadora Nacional (CON) da I CNETD, instância tripartite e paritária instalada em maio de 2011<sup>79</sup>. A discussão inicial sobre a composição e funções dessa Comissão foi realizada no âmbito do SAT e do GTT.

O Regimento Interno da CNETD, elaborado e aprovado pela CON, previa a realização de uma etapa estadual, na qual seriam eleitos os/as delegados/as para a etapa nacional e facultava a realização de conferências municipais, intermunicipais ou regionais.

As Conferências Estaduais/Distrital de Emprego e Trabalho Decente foram realizadas em 26 das 27 unidades da Federação entre setembro e dezembro de 2011. Os estados criaram suas Comissões Organizadoras Estaduais nos moldes da CON e, na grande maioria dos casos, realizaram eventos preparatórios em nível municipal e/ou regional/intermunicipal. Em muitos desses estados, foi a primeira vez em que os atores tripartites, ou parte deles, tomaram contato e discutiram o conceito de trabalho decente. Foi também a primeira vez que muitas das secretarias estaduais de trabalho organizaram e participaram ativamente da preparação de uma conferência nacional.

Os temas definidos pela CON a serem tratados na I CNETD foram agrupados em quatro eixos principais (Princípios e Direitos Fundamentais; Proteção Social; Emprego e Trabalho; Fortalecimento dos Atores Tripartites), cada um deles com diversos subtemas.<sup>80</sup> A CON também elaborou um texto base, que continha

---

79 A CON estava composta por 21 membros representantes do Governo Federal, das Centrais Sindicais e das Confederações Nacionais de Empregadores (7 de cada bancada), além de um representante da OIT, na qualidade de assistência técnica, e do Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (FONSET).

80 Os temas e subtemas que compuseram ao temário da I CNETD foram os seguintes: a) Eixo I (Princípios de Direitos Fundamentais no Trabalho): Igualdade de oportunidades e de tratamento, especialmente para jovens, mulheres e população negra; Negociação Coletiva; Saúde e Segurança no Trabalho; Política de valorização do salário mínimo; b) Eixo II (Proteção Social): Prevenção e erradicação do trabalho infantil; Prevenção e erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas; Informalidade; Migração para o Trabalho; c) Eixo III (Trabalho

um reordenamento das prioridades, resultados e metas do PNETD segundo os eixos temáticos da Conferência (BRASIL, 2011b). Além desse reordenamento do Plano, que tinha como objetivo facilitar sua apreciação nas Conferências Estaduais e na I CNETD, o texto base trazia ainda três capítulos produzidos de maneira independente pelo Governo, pelos empregadores e pelos trabalhadores, expressando suas visões sobre os principais desafios do mundo do trabalho, que deveriam orientar os posicionamentos das respectivas bancadas nos debates. Foi elaborado também pelo MTE, com a assistência técnica da OIT, um texto de subsídios que cobriu o conjunto dos temas a serem tratados durante a I CNETD (BRASIL, 2011c).

A CON discutiu e aprovou o Regimento Interno da I CNETD, elaborou um Manual de Orientação para a Realização das Conferências Preparatórias, bem como o Regulamento Interno da I CNETD, que foi apresentado para aprovação aos participantes da mesma em seu primeiro dia de instalação.<sup>81</sup>

Os resultados dessa etapa superaram as expectativas, já que, como assinalado, apenas uma Unidade da Federação (o Acre) não realizou sua Conferência Estadual. O processo envolveu a participação de mais de 20 mil pessoas, em 286 eventos preparatórios. Mais de 8

---

e Emprego): Políticas macroeconômicas de crédito e investimento para a geração de mais e melhores empregos; Inclusão produtiva de grupos vulneráveis; Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda e educação profissional; Micro e pequenas empresas, empreendedorismo e Políticas Públicas de Microcrédito; Cooperativas e empreendimentos de economia solidária; Emprego rural e agricultura familiar; Empresas sustentáveis; Empregos verdes e desenvolvimento territorial sustentável; d) Eixo IV (Fortalecimento dos Atores Tripartites): Mecanismos e instâncias de Diálogo Social, em especial a negociação coletiva.

81 O Regimento e o Regulamento Internos da CNETD definiam que todas as propostas com pelo menos 30% de aprovação nos grupos de trabalho e nas plenárias deveriam integrar o relatório final correspondente àquelas etapas. A única instância na qual estava prevista a aprovação de propostas por maioria simples era a plenária final da I CNETD. Assim, todas as propostas com no mínimo 30% de aprovação nas conferências preparatórias integraram o relatório final das mesmas. Da mesma forma, durante a etapa nacional da Conferência, todas as propostas com no mínimo 30% de aprovação nos grupos de trabalho e nas plenárias por eixo deveriam seguir adiante rumo à sua plenária final.

mil delegados participaram das conferências estaduais/distrital e quase quatro mil propostas foram recolhidas e enviadas à CON para sistematização e posterior apreciação durante a I CNETD.

Um dos maiores desafios da CON consistiu justamente na análise da grande quantidade de propostas aprovadas nas etapas anteriores, bem como na sua transformação em um conjunto mais reduzido e passível de ser discutido em quatro dias de Conferência.

Esse desafio foi enfrentado por uma Subcomissão de Sistematização e Relatoria, também de caráter tripartite, criada no âmbito da CON, com a ajuda de consultores externos. Ao final, foram consolidadas 639 propostas, que refletiam as 3.966 que resultaram das Conferências Estaduais.

Participaram da fase nacional da I CNETD 2.007 pessoas, sendo 1.058 delegados (com direito a voz e voto), 156 convidados (com direito a voz e sem direito a voto) e 130 observadores (sem direito a voz ou voto). Do total de delegados/as credenciados/as, 33,5% representavam organizações de trabalhadores, 31,6% representavam organizações de empregadores, 28,5% representavam o Governo (Federal e estaduais) e 6,4% organizações da sociedade civil. O que significa que, na prática, as representações dos trabalhadores e dos empregadores ficaram levemente acima dos 30% estipulados pelo Regimento Interno da I CNETD, a do governo levemente abaixo, e a da sociedade civil significativamente abaixo dos 10% a que tinha direito.

No conjunto dos participantes, 60% eram homens e 40% mulheres. Mesmo com essa diferença, foi possível cumprir e superar a recomendação do Regimento Interno de presença de pelo menos 30% de mulheres nas delegações. A bancada com a distribuição de gênero mais equilibrada foi a da sociedade civil (50% de homens e mulheres) e a bancada menos equilibrada foi a dos empregadores (70% homens e 30% mulheres)<sup>82</sup>.

Aproximadamente 80% dos participantes da Conferência eram adultos, com idade entre 30 e 59 anos. A bancada da sociedade civil

---

82 Os dados a seguir sobre a composição por sexo, raça/cor, escolaridade e idade dos participantes são provenientes de um questionário aplicado pela OIT durante a I CNETD.

apresentou a maior proporção de jovens (19%), e a dos trabalhadores a menor (apenas 2,7%).

Em termos de raça/cor, registrou-se a seguinte composição: 54% brancos/as e 41,8% negros/as. Chama a atenção o alto grau de escolaridade dos participantes: mais de 80% tinham acessado o ensino superior. No entanto, a presença de pessoas com esse nível de escolaridade era maior na bancada dos empregadores e do governo; entre os trabalhadores a maior frequência (34%) era de pessoas cujo maior grau de escolaridade era o ensino médio.

### 11. 3 Resultados e significado da I CNETD

Apesar de uma série de problemas organizativos, logísticos e políticos ocorridos durante a realização da Conferência<sup>83</sup>, ao final do processo foram aprovadas 225 propostas por consenso ou maioria qualificada (acima de 80% dos votos dos presentes), perfazendo 35% do total de propostas apresentadas para a discussão (BRASIL, 2013d). A sua realização representou, sem dúvidas, uma *mudança de escala* no compromisso que o país vinha assumindo com a promoção do trabalho decente desde 2003.

Um dos aspectos importantes para a análise dos resultados da I CNETD, é a discussão sobre o tipo de diálogo social e de configuração do tripartismo que a caracterizou. A multidimensionalidade e abrangência do conceito de Trabalho Decente introduzem no diálogo social tripartite que se produz em torno a ele elementos que vão além das relações de trabalho entendidas no seu sentido mais estrito. Temas e dimensões mais abrangentes tendem a ser incorporados, como, por exemplo, aquelas relativas aos direitos humanos (que constituem elementos centrais dos direitos fundamentais no trabalho) e às condições macroeconômicas e sociais e políticas de investimento que podem propiciar a geração de mais e melhores empregos. Nesse sentido, a articulação dos atores em torno à promoção do trabalho decente no Brasil, que vinha se produzindo desde a elaboração da ANTD até o início da

---

83 Para uma análise detalhada ver Brasil (2013d) e Abramo, Araújo e Bolzon (2013).



organização da I CNETD – e que poderíamos caracterizar como de uma *pactuação progressiva* – poderia ser definida como um processo de *diálogo social tradicional* (porque centrado nos atores típicos do tripartismo) e *abrangente*.<sup>84</sup> Com a CNETD, esse tripartismo clássico se amplia: apesar de constituir o eixo do seu sistema de representação (composição das delegações) e decisão (composição da CON), a presença regimental de representantes das organizações da sociedade civil nas delegações, ainda que em uma proporção minoritária (10%), introduziu outros atores na equação, apontando para a constituição de um “tripartismo ampliado”<sup>85</sup>.

Por sua vez, analisando o escopo dos temas discutidos durante a Conferência, podemos considerar que a maior parte dos que constituíram os Eixos I (Princípios e Direitos) e IV (Fortalecimento dos Atores Tripartites e do Diálogo Social) localizavam-se no âmbito de um *diálogo social restrito*. Já os Eixos II (Proteção Social) e III (Trabalho e Emprego) incluíam temas mais amplos (*diálogo social abrangente*)<sup>86</sup>. Considerando que o objetivo central da CNETD era o de formular diretrizes para uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente que ultrapassava o âmbito estrito das relações de trabalho e que, como vimos, isso estava refletido no seu temário (e também nas propostas discutidas no âmbito estadual e consolidadas no documento base da Conferência) podemos caracterizá-la como um processo de *diálogo social ampliado e abrangente*.

Entende-se por *pactuação progressiva* o processo de ampliação progressiva da discussão, consulta e consensos tripartites alcançados

---

84 Essa tipologia foi elaborada por Casey e Gold (2000) e discutida por Ishikawa (2004). Para uma discussão mais detalhada desse tema, ver Abramo, Araújo e Bolzon (2013). É necessário assinalar, no entanto, que elementos de um tripartismo ampliado já estavam presentes nos processos de constituição das agendas estaduais de trabalho decente da Bahia e de Mato Grosso, que contaram com a presença de outros atores além do tripartismo clássico desde o seu início, tal como discutido na Seção 7 deste texto.

85 É necessário assinalar que a presença da sociedade civil foi objeto de muita discussão e polêmica durante a elaboração e definição do Regimento Interno da I CNETD.

86 Essas categorias também fazem parte da tipologia elaborada por Casey e Gold (2000) e discutida por Ishikawa (2004). Para uma discussão mais detalhada desse tema, ver Abramo, Araújo e Bolzon (2013).

entre 2003 e 2011, e que se expressam nas diferentes experiências de construção da ANTD, do PNETD e da ANTDJ analisadas neste texto. Com efeito, no caso da ANTD, as discussões se concentraram em um grupo de trabalho interministerial, coordenado pelo MTE, com a assistência técnica da OIT; apenas na sua fase final o texto foi submetido à consulta tripartite no âmbito da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI). No caso do PNETD, o processo de diálogo tripartite foi muito mais intenso: embora tenha se iniciado com uma proposta apresentada pelo Governo Federal (também coordenada pelo MTE e elaborada com a assistência técnica da OIT), as discussões sobre as prioridades, resultados, metas e indicadores foram amplas e sistemáticas, envolvendo um importante processo de negociação, tanto entre os diversos ministérios que compunham o SAT, quanto entre o governo e as representações de empregadores e trabalhadores no âmbito do GTT. No final desse processo, se obteve consenso tripartite em relação às prioridades e resultados, mas não em relação às metas e indicadores. No entanto, devido ao fato das divergências terem sido registradas no texto do Plano, esse passou a ser uma referência assumida pelo conjunto dos atores. No caso da ANTDJ, por sua vez, o processo foi similar ao do PNETD, com a diferença de que foi possível chegar a um consenso sobre o conjunto da Agenda (pressupostos, prioridades e linhas de ação).

Mas também é importante assinalar que a participação da sociedade civil na I CNETD foi limitada, em especial se comparada à participação que costuma caracterizar as outras conferências nacionais realizadas até então no país. Isso pode ser explicado pela ênfase dada à representação tripartite paritária durante todo o processo de organização da I CNETD e que se refletiu, entre outros aspectos, na composição da Comissão Organizadora Nacional, das Comissões Organizadoras Estaduais (COEs) e das mesas coordenadoras dos GTs e das Plenárias Temáticas.

A I CNETD, devido, por um lado, à sua natureza multifacetada e à abrangência de sua temática e objetivos (propiciada pela própria multidimensionalidade do conceito de Trabalho Decente) e, por outro, ao ineditismo e complexidade da experiência (justamente por se propor como um ponto de convergência entre os processos mais

clássicos do diálogo social tripartite e os processos de participação social que caracterizam as conferências nacionais) adquiriu, assim, uma característica peculiar. Essa característica merece ser analisada em duas dimensões, ou seja, considerando, por um lado a sua contribuição ao avanço desse processo de *pactuação progressiva* em torno à promoção do trabalho decente, e, por outro, a sua contribuição para o processo mais geral das conferências nacionais de políticas públicas desenvolvidas no país.

Analisando suas similaridades com as demais conferências, pode-se observar que a I CNETD também tinha como objetivo específico definir princípios e diretrizes de uma política setorial (no caso a Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente), avaliar programas em andamento (no caso o PNETD), identificar problemas e propor mudanças e dar voz e voto aos diversos segmentos da sociedade vinculados ao tema em questão.

A Conferência teve, sem dúvida, uma marcada característica de *agendamento* do tema do trabalho decente, conforme a categoria definida por Souza (2012), em especial no âmbito estadual e municipal<sup>87</sup>. Em vários estados e municípios nas quais as etapas preparatórias da CNETD foram realizadas, foi a primeira vez que o tema do trabalho decente foi incorporado à agenda pública. Como parte das deliberações de onze conferências estaduais, foram assumidos compromissos de elaboração de Agendas Estaduais de Trabalho Decente. Somados às duas agendas estaduais já existentes anteriormente (Bahia e Mato Grosso) e três estados que logo após a CNETD também decidiram envidar esforços para a elaboração de suas agendas, o resultado desse processo foi a definição desse compromisso em 16 estados, de um total de 26 que realizaram conferências<sup>88</sup>.

---

87 O autor define agendamento como a difusão de ideias na perspectiva de construção de agendas, afirmação de compromissos e colocação de novos temas na agenda pública; articulação entre atores, fortalecimento de redes e espaço de troca de experiências.

88 É necessário observar, porém, que nem em todos esses estados e municípios o processo de criação de agendas de trabalho decente se desenvolveu em forma efetiva. Até o final de 2014, a OIT havia assinado memorandos de entendimento,

A I CNETD também cumpriu um papel importante de *trazer/ ampliar a presença de diversos sujeitos políticos para a discussão no espaço público e conectar essa instância de participação com outras já existentes* em relação aos temas do mundo do trabalho (como as diversas comissões tripartites e tripartites ampliadas em funcionamento no país), tal como definido na tipologia do Instituto Pólis<sup>89</sup>; nesse sentido, também teve uma marcada característica de *participação*, segundo a tipologia de Souza (2012).

Quanto ao tema da *avaliação* (diagnóstico de uma situação ou de políticas e programas em andamento e proposição de mudanças), categoria de análise também proposta nas tipologias relativas às conferências nacionais de Souza (2012) e do Instituto Pólis (2005), a questão é mais complexa. O “diagnóstico da situação”, entendido como a análise da evolução do perfil do trabalho decente no país, seus avanços e principais desafios (tanto no âmbito nacional quanto no das Unidades da Federação), foi um elemento muito importante na grande maioria das conferências estaduais<sup>90</sup>. Por sua vez, a

---

ou desenvolvido atividades de assistência técnica para apoiar o processo de construção dessas agendas nos estados de Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, São Paulo, Rio Grande do Sul e Tocantins, e nas cidades de Cuiabá, Curitiba e São Paulo (Capital). Por sua vez, o estado do Ceará também havia solicitado o apoio da OIT para iniciar o processo de construção da sua agenda de Trabalho Decente. No caso do Rio Grande do Sul, o processo esteve centrado na construção de uma agenda de trabalho decente para a juventude, primeiro processo desse tipo no âmbito estadual, tal como discutido na seção 8 deste texto. A dinâmica desses processos também se mostrou bastante diferenciada, e eles não estiveram isentos de sofrer a influência de conjunturas eleitorais e mudanças nos governos estaduais e/ou municipais.

89 Para uma relação e análise das diversas instâncias de diálogo tripartite e tripartite ampliadas em funcionamento no país, ver Brasil (2011c).

90 Tanto a partir da contribuição do diagnóstico realizado pelo Escritório da OIT no Brasil (GUIMARÃES, 2012), quanto de diagnósticos específicos realizados nos Estados pelos organizadores das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente (CEETDs), como foi o caso de Sergipe. Vale notar que, com o objetivo de contribuir à realização de diagnósticos estaduais sobre o trabalho decente como parte do processo de preparação das CEETDs, e tendo em vista também o objetivo de construção de agendas estaduais de trabalho decente – que, como já observado, acabou sendo assumido como um compromisso tripartite em 11 CEETDs –, foram realizadas, por solicitação do FONSET, 6 oficinas regionais de capacitação, abrangendo todas as

avaliação do PNETD também era um dos objetivos da I CNETD, expresso no seu Regimento Interno, e com esse objetivo foi elaborado o texto base da Conferência. No entanto, no decorrer do processo, a Comissão Organizadora Nacional decidiu substituir a discussão de avaliação do Plano por uma discussão mais geral de proposição de diretrizes para uma futura Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente; essa avaliação, portanto, acabou não sendo realizada.

#### **11.4 Potencialidades e desafios da convergência entre o diálogo social tripartite e processos mais amplos de participação social**

A maioria das conferências de políticas públicas que vem sendo realizadas no país caracteriza-se por uma diáde entre o governo e a sociedade civil, com a presença, em alguns casos (como nas conferências de saúde e assistência social) dos beneficiários/as das políticas e/ou de prestadores privados de serviços públicos. A I CNETD, como sabemos, foi a primeira que definiu o tripartismo paritário entre governos, empregadores e trabalhadores como seu eixo central de representação e decisão.

A experiência da I CNETD evidencia que essa convergência de processos foi extremamente rica, mas não esteve isenta de desafios e complexidades.

A primeira questão a ser pensada é que, quando a distribuição de poder entre o governo, a sociedade civil e os usuários/beneficiários/as de uma política pública é modificada com a presença de três partes organizadas e representadas em forma paritária, produz-se uma mudança da dinâmica da participação do governo, que passa a ter que atuar, em inúmeros casos, ora como mediador entre as outras duas partes, ora como tomador de decisão.

No caso da I CNETD, e como previsto no Regimento Interno, o governo participou como sujeito do diálogo, colocando suas posições; mas também, ao mesmo tempo, colocou-se no papel de facilitar, mediar e acolher acordos e ser seu garantidor. Isso foi

---

grandes regiões do país, voltadas à construção e análise de indicadores de trabalho decente, como parte da assistência técnica prestada pela OIT ao processo da CNETD.

muito importante no caso em questão e uma evidência de que um dos papéis centrais dos governos nos processos de diálogo social é justamente o de zelar para que os seus resultados, sob a forma de recomendações ou acordos, se traduzam na aplicação de políticas concretas.

O papel do poder público torna-se ainda mais complexo em uma experiência, como a da I CNETD, que se propôs regimentalmente a incorporar pelo menos duas das três instâncias da Federação (federal e estadual) e que, no seu decorrer, acabou por assumir também uma dinâmica municipal, mais ampla e intensa que a esperada. Destaca-se a importância da mobilização das secretarias estaduais de trabalho e do Fórum Nacional de Secretarias de Trabalho (FONSET) como elementos fundamentais na etapa preparatória da CNETD. Sem o seu envolvimento ativo, o processo não teria tido a abrangência e a amplitude que adquiriu.

A dinâmica da relação Estados-União, tanto do lado do governo quanto dos trabalhadores e empregadores, tampouco foi isenta de complexidades e desafios. Entre os elementos que podem explicar essa complexidade, destacamos dois: a) o fato das experiências estaduais se caracterizarem, mais que a nacional, pela participação de atores que iam além do tripartismo clássico; b) a dificuldade da representação efetiva das organizações centrais de empregadores e trabalhadores, principalmente das primeiras, em muitos casos, no âmbito estadual e principalmente municipal (dificuldade de “chegar na ponta”).

Apesar das dificuldades, observou-se um fortalecimento importante dos estados durante o processo da Conferência e com a perspectiva de elaboração de Agendas de Trabalho Decente. As Secretarias do Trabalho e o FONSET ganharam visibilidade e foram fortalecidas, através da interação mais frequente com as organizações de trabalhadores e empregadores, e com a realização das conferências estaduais.

Outro tema importante a ser considerado se refere às formas de garantir o protagonismo dos atores tripartites, ao mesmo tempo em que se abria a possibilidade de espaços mais amplos de participação social, característica básica das conferências nacionais realizadas até

então. A forma regimental definida por consenso, em um processo de discussão tripartite e paritária que teve lugar no âmbito da CON, para a composição das delegações e os mecanismos de votação (decisão) da Conferência, descritas no corpo deste texto, foram uma tentativa de equacionar esses temas. A definição do quórum de 30% para a aprovação das propostas em todas as instâncias das conferências municipais e estaduais, assim como nos grupos de trabalho e plenárias temáticas da CNETD, tinha o objetivo explícito de garantir a expressão das posições de cada uma das bancadas tripartites até a última fase das discussões, mesmo que elas fossem minoritárias em relação às outras. Por sua vez, a definição do quórum de 50% + 1 na Plenária Final tinha o objetivo de possibilitar a definição de posições majoritárias ao final do processo.

No entanto, esse mecanismo, apesar de haver sido discutido e acordado no âmbito da CON e das COEs, não conseguiu efetivar-se como previsto e resolver adequadamente o tema acima enunciado. Isso prejudicou a discussão das propostas em vários dos GTs e na totalidade das plenárias (temáticas e final), criando um importante grau de frustração entre as delegações, que representavam e se sentiam muito comprometidas com os processos de discussão desenvolvidos no âmbito estadual. Acabou por provocar, também, um desequilíbrio entre os diversos temas que compunham a agenda da Conferência no que se refere ao o nível de discussão e deliberação alcançados<sup>91</sup>.

Da mesma forma que é necessário reconhecer esses problemas e debilidades, é importante assinalar também que, apesar dos empregadores terem suspenso a sua participação nas Plenárias Temáticas e na Plenária Final, eles não se retiraram do recinto do evento e nem romperam com a Conferência. E é extremamente relevante registrar também que os três atores tripartites reafirmaram oficialmente sua avaliação positiva, assim como seu compromisso com o processo e com a sua continuidade, em reunião de avaliação realizada pela CON no começo de 2013, e no Relatório Final da Conferência, publicado em agosto de 2013 (BRASIL, 2013d).

Mas os problemas experimentados durante a Conferência colocam,

---

91 Para mais detalhes ver Brasil (2013d) e Abramo, Araujo e Bolzon (2013).

entre outras, a seguinte questão: com um temário tão abrangente como o da I CNETD e, devido ao seu pioneirismo, não teria sido mais desejável uma outra modalidade de discussão e decisão, que apontasse para a construção de consensos progressivos em torno a temas prioritários, com a garantia do direito de registro das posições minoritárias em outros temas? Essa é uma questão que permanece em aberto para a reflexão futura.

Em síntese, a realização da I CNETD se insere em uma tendência que se acentua no país desde 2003, de instituir amplos processos de consulta e participação social nas mais diversas áreas das políticas públicas, e que, ao longo dos últimos anos, envolveu milhões de pessoas. A sua realização foi um passo muito importante para o fortalecimento da promoção do trabalho decente como uma política de Estado, definida e monitorada através de mecanismos de consulta tripartite.

A realização da I CNETD faz parte de uma trajetória de *apropriação e pactuação progressiva* entre os atores tripartites no Brasil em relação ao tema do trabalho decente e estabelece um ponto de encontro entre essa trajetória e o processo de realização de conferências nacionais de políticas públicas.

A realização da Conferência envolveu grandes desafios para o conjunto dos atores envolvidos, e representou uma inovação em termos da trajetória do trabalho decente no Brasil, constituindo-se em um ponto de inflexão: através dela a discussão sobre o trabalho decente no país experimentou uma mudança de escala, diversificou-se, penetrou em novos territórios e mobilizou novos atores. A I CNETD ampliou a discussão sobre o trabalho e ampliou os espaços de participação tripartite, fortalecendo-os no âmbito estadual e chegando até os municípios. Nesse processo, as discussões em torno do trabalho decente ganharam maior legitimidade e institucionalidade.

A magnitude e amplitude da participação desenvolvida ao longo das diversas etapas do processo evidenciou, uma vez mais, e em uma nova escala, o *poder mobilizador do conceito de trabalho decente e de sua Agenda*. Contribuiu também para ampliar significativamente



o conhecimento dos constituintes tripartites da OIT e demais parceiros sociais sobre a OIT, seus valores, missão e propostas.

Também foram observados avanços no âmbito subnacional, com a perspectiva de elaboração de novas agendas estaduais de trabalho decente em vários outros estados da federação, além da Bahia e Mato Grosso, e alguns municípios. Assim como um fortalecimento das Secretarias Estaduais de Trabalho e do FONSET.

A I CNETD foi uma experiência inédita, que teve, sem dúvida, um significado extremamente positivo, como já assinalado. No entanto, transcorridos mais de dois anos após a sua realização, o objetivo de elaborar, a partir dos seus resultados, uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente, ainda não foi atingido. A decisão do Ministério do Trabalho e Emprego, secundada pelo Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente (CEI-ANTD) e pelos representantes das confederações de empregadores e centrais sindicais que compõem o CEI, uma vez concluído o documento de sistematização das deliberações da Conferência, foi centrar a discussão, nos anos de 2013 e 2014, em dois temas: a promoção do Trabalho Decente nos Grandes Eventos (a partir das oportunidades e desafios criados com a realização da Copa do Mundo FIFA 2014 e das Olimpíadas de 2016 no Brasil) e na proposta de criação de um Sistema Único de Trabalho (SUT).<sup>92</sup>

## **11.5 Monitorando as metas do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**

Outro importante processo realizado nesse período foi o monitoramento do cumprimento das metas do PNETD para o período 2006-2011. Esse foi um exercício realizado pelo MTE, com a assistência técnica da OIT, e discutido nos âmbitos do SAT, GTT e CEI-ANTD.

---

<sup>92</sup> O tema do Trabalho Decente nos Grandes Eventos será analisado na última seção deste texto. O tema da criação do SUT, sua natureza e características, ainda está em debate, e não será analisado nesta ocasião.

O exercício de monitoramento do PNETD realizou-se durante os anos de 2012 e 2013, iniciando-se logo após a realização da etapa nacional da I CNETD. Seus objetivos eram: a) analisar o teor das metas e indicadores propostos no PNETD, refletindo sobre sua adequação, os possíveis meios de verificação, mapeando fontes de informação e propondo alternativas - nos casos em que se constataste essa necessidade - tanto em termos de novos indicadores quanto de fontes alternativas de informação; b) levantar os dados e informações relativos a cada indicador existente ou sugerido por meio de consultas a bancos de dados de domínio público ou de acesso restrito a gestores governamentais (sendo tomadas as devidas providências institucionais para tal) e da realização de entrevistas com os gestores pertinentes; c) emitir um parecer geral sobre o status de cumprimento do PNETD, em cada um dos 12 Resultados Esperados, considerando o conjunto dos indicadores cujos dados e informações tivessem sido analisados<sup>93</sup>.

Os resultados do exercício realizado evidenciaram que, na Prioridade 1 (Gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e tratamento), pouco menos da metade das metas (47,2%) haviam sido alcançadas ou parcialmente alcançadas, 25,0% não haviam sido alcançadas e não havia elementos suficientes para verificar o cumprimento de praticamente um terço (27,7%) delas, seja devido a problemas na formulação dos indicadores, seja em relação às fontes de verificação. Na Prioridade 2 (Erradicar o trabalho escravo, e o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas), pouco mais da metade (55%) das metas haviam sido alcançadas ou parcialmente alcançadas, 20,0% não haviam sido alcançadas e não havia elementos suficientes para verificar o cumprimento de um quarto (25%) delas. Na Prioridade 3 (Fortalecer o Tripartismo e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática), quase 67% das metas haviam sido alcançadas, e nenhuma havia deixado de ser alcançada; porém, não havia elementos para verificar o cumprimento

---

93 Para informações mais detalhadas sobre o exercício de monitoramento, ver Brasil (2013e).

de um terço delas (33,3%). Finalmente, considerando o Plano na sua totalidade, 51,5% das metas haviam sido alcançadas ou parcialmente alcançadas, 20,9% não haviam sido alcançadas e não havia sido possível identificar elementos suficientes para verificar o cumprimento de 27,4% delas.

Essa constatação, e o reconhecimento da importância do exercício de monitoramento, teve como decorrência a realização de outro exercício, no decorrer de 2014, qual seja, a revisão dos indicadores do PNETD, com o objetivo de criar melhores condições para o segundo exercício de monitoramento, previsto para o ano de 2016, relativo às metas que devem ser alcançadas até 2015. Para tanto, foi criada uma Comissão Tripartite de Revisão, composta por cinco representantes do MTE, cinco da bancada dos trabalhadores e cinco da bancada dos empregadores, com a assistência técnica da OIT. Ao longo do processo, foram realizadas reuniões setoriais e oficinas para discutir o conjunto dos indicadores relacionados a cada um dos 12 resultados previstos no PNETD (a partir das observações e sugestões do Exercício de Monitoramento realizado em 2012-2013), com a participação de diversos órgãos relacionados a cada um dos temas em questão.

Para o ano de 2015 está prevista uma revisão mais abrangente do PNETD, que pode incluir sua estrutura, resultados, metas e indicadores, com o objetivo de promover o alinhamento de seus conteúdos às resoluções da I CNETD, ao PPA 2015-2019 e ao Planejamento Estratégico do MTE, considerando ainda as ações de promoção de trabalho decente dos Subcomitês da ANTD (sobre juventude, igualdade de gênero, igualdade racial, pessoas com deficiência e grandes eventos) e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)<sup>94</sup>.

---

94 Em termos mais gerais, os objetivos desse exercício são: a) promover a melhoria contínua do processo de elaboração, implementação, monitoramento e avaliação dos programas e ações relacionados ao mundo do trabalho, por meio do diálogo social, contribuindo para o aperfeiçoamento da gestão das políticas públicas; b) possibilitar a melhoria dos processos de monitoramento e implementação do PNETD, incorporando em forma sistemática as recomendações e evidências geradas pelo exercício de monitoramento das metas de 2011; c) fortalecer a cooperação entre

Da mesma forma, e ainda que não haja previsão constitucional para a convocação periódica das conferências nacionais de emprego e trabalho decente, existe uma clara intenção do Governo Federal para que isso aconteça, estando a sua segunda edição programada para 2017. O processo de preparação da convocação da II Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (II CNETD) deverá iniciar-se no decorrer de 2015.

---

os órgãos que compõem o CEI-ANTD; fortalecer as instituições que compõem o GGT instituído pelo CEI-ANTD, buscando promover o diálogo e a cooperação no enfrentamento dos novos desafios do mundo do trabalho (BRASIL, 2014).



## 12.1 A necessidade de medir o progresso do Trabalho Decente

A discussão sobre os indicadores de Trabalho Decente começou a se desenvolver na OIT logo após a formalização desse conceito, em 1999. Existe um nível definido de Trabalho Decente ao qual todos devem aspirar, ou isso varia no tempo e espaço? Como transformar em indicadores (quantitativos? qualitativos?) a multidimensionalidade que caracteriza esse conceito? Que dimensões devem ser privilegiadas? É aconselhável construir um índice sintético de Trabalho Decente que permita comparar países e regiões, ou é mais útil definir um conjunto de indicadores que permita acompanhar a sua evolução ao longo do tempo? Como medir e para que medir?<sup>95</sup>

Essas são algumas das perguntas que instigaram reflexões, ensaios e tentativas de mensuração, sem que, no entanto, fosse definida uma posição oficial da Organização a respeito.<sup>96</sup>

Em 2008, quase uma década após a formalização do conceito pela OIT, seus Estados-membros reconheceram a importância de monitorar o progresso dos países rumo à realização do Trabalho Decente. Com efeito, a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa*, adotada em junho de 2008 por consenso tripartite durante a 97ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, recomenda, entre outras medidas, que os Estados-membros considerem “o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de trabalho decente]”.<sup>97</sup>

95 Essa seção está baseada em um texto escrito por José Ribeiro Guimarães, especialmente para esta publicação.

96 Ver, entre outros OIT (2003a).

97 Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma

Três meses depois, em setembro de 2008, uma *Reunião Tripartite de Peritos em Medição do Trabalho Decente*, realizada em Genebra, forneceu as diretrizes para que a OIT compilasse um conjunto de indicadores, distribuído em dez áreas temáticas: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores, além do contexto econômico e social que condiciona o Trabalho Decente. Além de dados estatísticos, também se apontou a necessidade de incluir informação qualitativa sobre direitos do trabalho e o marco legal e institucional para a promoção do Trabalho Decente.

Em novembro de 2008, o Conselho de Administração da OIT decidiu desenvolver uma experiência piloto de aplicação dessa metodologia em um número limitado de países. O Governo brasileiro manifestou interesse em colaborar com essa iniciativa, e sugeriu que o país integrasse essa experiência piloto, juntamente com a Áustria, Malásia, Tanzânia e Ucrânia. Já se vinha discutindo no país a definição de uma lista de indicadores para avaliar o progresso no alcance das metas da *Agenda Nacional do Trabalho Decente*, lançada em maio de 2006. Nesse contexto foi realizado, entre outras atividades, um estudo conjunto entre a OIT, o PNUD e a CEPAL sobre a relação entre emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente, que deu origem a uma primeira análise sobre a evolução do tema no país no período 1992-2006, utilizando um conjunto de 28 indicadores (CEPAL; PNUD; OIT, 2008).

Em fevereiro de 2009 teve início o Projeto OIT/Comissão Europeia “Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente” (MAP), financiado pela União Europeia, com objetivo de apoiar o esforço da OIT de desenvolver experiências piloto de medição do trabalho decente em dez países em diferentes regiões do mundo. O

---

Globalização Equitativa (OIT, 2008a).

Brasil foi selecionado para essa iniciativa, e as atividades do projeto MAP se iniciaram no país em julho de 2009.

## **12.2 Visibilizando avanços, desafios e a heterogeneidade das situações de trabalho através dos indicadores de trabalho decente**

Em dezembro desse mesmo ano, como parte das atividades do mencionado projeto, o Escritório da OIT no Brasil lançou o relatório sobre o *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*, avaliando o progresso do país em matéria de trabalho decente entre os anos de 1992 e 2007. Além de representar uma primeira tentativa sistematizada de fazer essa análise a partir das diretrizes propostas em 2008, objetivava-se também que esse modelo de relatório passasse a ser um instrumento de monitoramento e avaliação periódica a ser colocado à disposição do país.

A elaboração desse primeiro relatório foi precedida de um processo de consulta tripartite. Em agosto de 2009, o Escritório da OIT no Brasil organizou uma *Oficina Tripartite de Indicadores de Trabalho Decente*, com o intuito de avaliar um conjunto de indicadores propostos para o Brasil, além da possibilidade de incluir outros, levando em conta a disponibilidade de informações e os principais indicadores homologados no âmbito da OIT durante a *Reunião Tripartite de Peritos em Medição do Trabalho Decente* realizada no ano anterior em Genebra. A Oficina contou com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), organizações de empregadores e trabalhadores, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e academia. Além de propor indicadores adicionais, discutiram-se as fontes estatísticas que poderiam ser usadas, assim como os resultados preliminares de alguns exercícios de mensuração. Vários dos indicadores propostos no âmbito dessa Oficina foram incorporados ao primeiro relatório, lançado em dezembro de 2009.

Em julho de 2012 foi lançada a segunda edição do relatório, intitulada *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação* (GUIMARÃES, 2012). Abarcando predominantemente a segunda metade dos anos 2000, esta nova

edição incorporou um conjunto muito mais amplo de indicadores do que os contemplados na edição anterior. Adicionalmente, em função da importância das empresas na economia e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, acrescentou um capítulo pioneiro sobre as empresas e o Trabalho Decente. Além de apresentar um conjunto de indicadores e análises relativos às empresas, que podem ajudar a definir políticas e ações voltadas à promoção do Trabalho Decente, esse capítulo visou contribuir para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento da metodologia que estava sendo construída.

O relatório incluiu também, de forma inédita no âmbito internacional, uma série importante de dados relativos às 27 unidades da federação (UF), com o objetivo de analisar a grande heterogeneidade e diversidade de situações existente ao longo do território nacional nas diferentes dimensões do Trabalho Decente. Essa desagregação dos dados por UF, além da sua importância analítica, é de grande relevância para a formulação de políticas públicas. A título de exemplo, evidenciou que, no ano de 2009, enquanto a Taxa de Formalidade<sup>98</sup> para o conjunto do país era de 52,6%, ainda persistia uma grande diferença entre as unidades da federação com relação a esse indicador, que variava de um mínimo de 23,7% no Piauí a um máximo de 67,8% em São Paulo.

A nova edição do *Perfil do Trabalho Decente no Brasil* apresentou também um significativo aprofundamento temático. Por exemplo, na dimensão *oportunidades de emprego* foi inserido o tema dos empregos verdes. Com o intuito de contribuir para o desenvolvimento da metodologia global de medição do Trabalho Decente, foram apresentados diversos novos indicadores e recortes analíticos (a exemplo da temática do cuidado) na dimensão *conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar*. Na dimensão relativa à *igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego* foram desenvolvidos novos indicadores para os seguintes temas estratégicos: pessoas com deficiência; trabalhadores/as migrantes; trabalhadores/

---

98 Corresponde à participação do somatório dos trabalhadores com carteira assinada, inclusive os trabalhadores domésticos, dos militares e funcionários públicos estatutários, dos empregadores e dos trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência social, na estrutura ocupacional total.



as domésticos/as; povos e comunidades tradicionais; educação profissional; intermediação de mão de obra no âmbito do sistema público de emprego e HIV/AIDS no mundo trabalho.

Por fim, outro importante avanço foi a criação de novas categorias de desagregação dos indicadores por sexo e cor ou raça: *mulheres brancas, homens brancos, mulheres negras e homens negros*. Tal desagregação mostrou-se de suma relevância, já que no Brasil as desigualdades de gênero e de raça se entrecruzam de forma demasiadamente expressiva e são fundamentais para entender e caracterizar os deficit de Trabalho Decente.

A elaboração desse segundo relatório, de responsabilidade do Escritório da OIT no Brasil, também foi precedida de um processo de consulta com os constituintes tripartites da OIT no país. Em junho de 2011, em parceria com o IBGE, foi realizada uma *Oficina Técnica de Construção de uma Pesquisa Suplementar Domiciliar em Temas de Trabalho Decente*, com a presença de representantes de governos (federal e dos estados que possuíam naquela ocasião agendas de Trabalho Decente), empregadores, trabalhadores e academia. Entre julho e agosto de 2011 esse processo de consulta e discussão foi significativamente ampliado, com a realização de seis oficinas regionais de capacitação em construção e análise de indicadores de Trabalho Decente, que contaram com a presença de 155 técnicos representando governos (federal e estaduais), organizações de empregadores e trabalhadores, a academia e outras organizações da sociedade civil de 25 das 27 unidades da federação.

Essas oficinas foram realizadas no âmbito de um termo de cooperação assinado em 2009 entre a OIT e o FONSET (Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho), a partir de uma solicitação desse organismo, e como parte do processo de assistência técnica da OIT à realização das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente, preparatórias à I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Nessas oficinas foram apresentados e discutidos vários dos novos indicadores que foram incorporados à segunda edição do relatório. Esse trabalho permitiu que a discussão realizada na grande maioria das conferências estaduais

partisse de uma análise articulada dos principais déficits, desafios e oportunidades para a promoção do trabalho decente na respectiva Unidade da Federação, contrastada com a situação nacional.

Em maio de 2012, foi realizada nova Oficina de consulta tripartite, na qual foram apresentados e discutidos tanto a metodologia quanto os resultados preliminares do novo Relatório, além de possíveis desdobramentos em termos de políticas de promoção do Trabalho Decente.

Os relatórios e indicadores de Trabalho Decente construídos no Brasil foram uma das referências principais para elaboração do Manual de Indicadores de Trabalho Decente, de responsabilidade do Departamento de Estatísticas da OIT em Genebra, editado em 2012. Eles vêm sendo utilizados de diversas formas nos planos nacional e internacional, dentre as quais se destacam:

- a) Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente;
- b) Identificação dos déficits de Trabalho Decente nos estados para subsidiar a realização das conferências estaduais de Trabalho Decente e a construção de agendas estaduais de Trabalho Decente;
- c) Insumos técnicos para elaboração dos documentos de referência da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNEDT), da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ) e da Agenda de Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde (SUS);
- d) Insumos técnicos e exemplos práticos para a atualização dos módulos temáticos de capacitação da OIT em Gênero, Raça, Pobreza e Emprego (GRPE) no Brasil;
- e) Insumos técnicos para experiências de medição de Trabalho Decente em outros países e regiões e ao processo de harmonização de indicadores de Trabalho Decente nos países

do MERCOSUL;

- f) Insumos técnicos para a elaboração de relatórios mundiais e regionais da OIT e diversos trabalhos acadêmicos

## 12.3 Os indicadores municipais de trabalho decente

O surgimento de diversas iniciativas de construção de agendas subnacionais de Trabalho Decente, analisadas na seção 7 deste texto, associado à grande heterogeneidade socioespacial existente na maioria das unidades federativas do país, demandaram um novo passo no âmbito da medição do Trabalho Decente. Valendo-se da oportunidade ímpar propiciada pela realização e divulgação final do Censo 2010 – ocorrida durante o ano de 2013 – a OIT, por intermédio do seu Escritório no Brasil e do Departamento de Estatística (STATISTICS) em Genebra, em cooperação técnica com o IBGE e o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), com o apoio da União Europeia, tomou a iniciativa de construir indicadores de Trabalho Decente para o conjunto dos 5.565 municípios brasileiros existentes no ano de 2010.

Esses indicadores são um insumo de grande importância tanto para a elaboração de agendas estaduais e municipais de Trabalho Decente quanto para a formulação e implantação da Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente. São também estratégicos para subsidiar políticas públicas específicas, a exemplo do Plano *Brasil Sem Miséria*, que conta com uma importante vertente de inclusão produtiva, e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), na medida em que permitem uma análise integrada das dinâmicas laboral, espacial, econômica e social. Ademais, essa iniciativa representa uma pioneira experiência mundial de construção de indicadores de Trabalho Decente a escala municipal.

Lançado em novembro de 2014, o Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD) é composto pela base de informações (contendo dados absolutos e os indicadores de Trabalho Decente) e pelos relatórios municipais, que apresentam a situação

do Trabalho Decente em cada um dos municípios brasileiros, a partir da análise dos seus principais indicadores. Além do Censo 2010, o SIMTD utiliza outras importantes fontes de informação do IBGE – a exemplo da Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), Produto Interno Bruto dos Municípios e Cadastro Central de Empresas (CEMPRE). Adicionalmente, foram utilizados diversos registros administrativos e estatísticas oficiais oriundas das mais diversas instituições integrantes do Sistema Estatístico Nacional, como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e registros da inspeção do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estatísticas da Previdência Social e informações dos programas de assistência social do MDS. Os dados se referem a distintos períodos, de acordo com a disponibilidade das informações e a natureza da análise, com predomínio para os anos compreendido entre 2010 e 2013.<sup>99</sup>

O SIMTD já vem sendo amplamente utilizado em distintas vertentes e em ações consideradas estratégicas pelo Escritório da OIT no Brasil. Serviu como referência para elaboração da Agenda Municipal de Trabalho Decente do Município de São Paulo e vem subsidiando a implantação de diversas agendas municipais no Estado da Bahia, por iniciativa do Programa Bahia do Trabalho Decente, que conta com apoio técnico do Escritório da OIT no Brasil.

No âmbito da preparação da Copa do Mundo FIFA Brasil 2014, o SIMTD subsidiou uma importante análise das principais potencialidades e desafios para a promoção do Trabalho Decente nas cidades sede e seus entornos, como forma de contribuir à estruturação dos compromissos pelo Trabalho Decente durante a realização do mundial, tema que será abordado na última seção desta publicação.

Vale enfatizar que o SIMTD vem revelando também um grande potencial para subsidiar ações de responsabilidade social

---

99 Para maiores informações sobre esse sistema, ver (UNIÃO EUROPEIA; OIT, 2014). O conjunto das informações relativas ao SIMTD pode ser encontrado através do link ( <http://www.bsb.ilo.org/simtd/>)

das empresas em seus respectivos municípios de atuação e influência; recentemente, a *Petrobras* e a *ITAIPU Binacional* demonstraram interesse em utilizar o instrumental nas suas ações de promoção dos direitos humanos na área do trabalho.

Além disso, as potencialidades do SIMTD vêm sendo internalizadas e amplamente utilizadas em diversos projetos de cooperação técnica desenvolvidos pelo Escritório da OIT no Brasil.

O sistema vem colaborando decisivamente com o estudo de linha de base do Projeto *Consolidando e Disseminando Esforços para Combater o Trabalho Forçado no Brasil e no Peru*, desenvolvido em cooperação com o Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL), por intermédio da identificação dos déficits de Trabalho Decente e da situação socioeconômica no conjunto dos 20 municípios selecionados no Estado do Mato Grosso para extensão e consolidação do Projeto Ação Integrada<sup>100</sup>, além de gerar subsídios e indicativos territoriais para a busca ativa de trabalhadores/as vulneráveis ao trabalho forçado.

Já no âmbito do Projeto *Estratégias para Acelerar o Ritmo da Erradicação das Piores Formas de Trabalho Infantil*, desenvolvido em cooperação com o Governo Brasileiro por meio do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e Agência Brasileira de Cooperação do Ministério das Relações Exteriores (ABC/MRE), o SIMTD desempenha um papel estratégico na criação de um modelo intersetorial para potencializar a provisão de serviços pela rede de proteção da criança e do adolescente e também na ampliação da base de conhecimentos para subsidiar estratégias de aceleração do ritmo de erradicação do trabalho infantil por intermédio das

---

100 O projeto Ação Integrada é uma iniciativa de atenção e inserção sócio-profissional de egressos e pessoas vulneráveis ao trabalho análogo à escravidão, por meio de processo de escolarização, qualificação e encaminhamento às políticas de emprego e renda, com apoio psicossocial. A iniciativa foi lançada no estado de Mato Grosso em 2008 e atualmente está em processo de replicação em outros estados do Brasil. Para mais informações, ver o Portal Ação Integrada ([www.acaointegrada.org](http://www.acaointegrada.org)).

políticas de inclusão produtiva e de promoção do trabalho decente.

Na área de promoção dos empregos verdes, no âmbito do Projeto *Cooperação Sul-Sul para a promoção do desenvolvimento sustentável por meio do trabalho decente e da proteção social*, em cooperação com o Governo Brasileiro por meio do Ministério do Meio Ambiente (MMA) e ABC/MRE, o SIMTD contribuirá para a elaboração do perfil do trabalho decente nos municípios que compõem as principais Unidades de Conservação atendidas pelo Programa Bolsa Verde.

A experiência brasileira de medição do Trabalho Decente também vem sendo marcada pelo esforço e diversas ações de capacitação em prol da autonomia dos constituintes da OIT e da sociedade para o pleno uso das técnicas de medição e análise de indicadores de Trabalho Decente. Nesta direção, além das mencionadas oficinas regionais desenvolvidas em parceria com o FONSET, foram realizadas diversas outras iniciativas de capacitação, inclusive em eventos de natureza técnico-científica, a exemplo dos cursos de capacitação em construção e análise de indicadores de Trabalho Decente ministrados em três encontros anuais da Associação Nacional das Instituições de Planejamento, Pesquisa e Estatística (ANIPES) e durante um dos congressos da Associação Latino-Americana de Estudos do Trabalho (ALAST)<sup>101</sup>.

Por fim, outro ponto exitoso da experiência brasileira tem sido o de envidar esforços para que o Sistema Estatístico Nacional passe a incorporar, gradativamente, a temática do Trabalho Decente em seu plano de produção e disseminação de estatísticas. A estreita participação e colaboração entre IBGE e OIT nos mais diversos eventos científicos promovidos por ambas instituições, vêm permitindo que a temática do Trabalho Decente seja incorporada nas pesquisas laborais do IBGE, e a criação do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD) vem acelerando este processo. Por

---

101 Na área da apresentação e disseminação da metodologia, foram realizadas mais de 60 palestras em distintos eventos nacionais e internacionais, atendendo diretamente demanda in loco de países como Argentina, Colômbia, Peru e Paraguai, além de diversos outros países em eventos realizados em Genebra, Bruxelas, Lima e Santiago do Chile.

outro lado, esse profícuo trabalho de cooperação vem permitindo que o IBGE acompanhe mais de perto as demandas por produção estatística na área do mercado de trabalho. É importante destacar que a principal publicação de indicadores sociais do Brasil – a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE – em suas edições de 2011 a 2014 disponibiliza diversos indicadores de Trabalho Decente elaborados com base na publicação *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*, fazendo referência ao mesmo. No ano de 2011, o IBGE lançou a publicação *Indicadores sobre trabalho decente: uma contribuição para o debate da desigualdade de gênero*, também lastreada no referido Perfil. Atualmente, uma nova iniciativa conjunta com o IBGE culminará no lançamento de uma nova edição do *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*, desta vez elaborado com base nas recém criadas Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua e Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), ambas integrantes do SIPD.

Por fim, é importante mencionar que durante a realização da conferência final do Projeto MAP em novembro de 2013 em Bruxelas, a experiência brasileira de mensuração do Trabalho Decente foi avaliada como a mais avançada e inovadora, além de ser indicada como referência principal para outros países. Muito contribuíram para o sucesso da iniciativa o diálogo social no processo de construção dos indicadores, sua desagregação populacional e territorial (por sexo, cor ou raça, áreas urbanas e rurais, grandes regiões, unidades da federação e municípios), a amplitude e inovação do escopo temático, a cooperação técnica no âmbito do Sistema Estatístico Nacional e as diversas formas de utilização nas políticas e ações de promoção do Trabalho Decente, além de todo o apoio da Comissão Europeia e da área técnica da OIT, sobretudo por intermédio do seu Escritório no Brasil e do Departamento de Estatísticas, em Genebra.







Outro elemento importante e inovador da experiência de promoção do Trabalho Decente no Brasil foi a estruturação de um Programa de Parceria entre a OIT e o Governo Brasileiro voltado à Cooperação Sul-Sul. Essa possibilidade já estava prevista no próprio texto da Agenda Nacional de Trabalho Decente, lançada em maio de 2006, que definia a cooperação técnica como um de seus principais mecanismos de implementação, fazendo menção especial à Cooperação Sul-Sul, tal como prevista no Acordo de Cooperação firmado em 1987 entre a OIT e o governo brasileiro para a Cooperação Técnica com Outros Países da América Latina e Países da África<sup>102</sup>.

### 13.1 Antecedentes

A participação do Brasil na cooperação internacional teve início na década de 1940, na condição de receptor de ajuda de países do norte. Gradualmente, evoluiu para uma dupla condição, na qual o país, sem renunciar a receber assistência, também passou à condição de prestador de cooperação, no contexto dos países em desenvolvimento.

A partir de 1973, com base na experiência de cooperação entre instituições nacionais que se desenvolvia no interior do país (e que foi denominada “cooperação técnica interna”), aliada à

---

102 Esta parte do texto incorpora alguns resultados do exercício de sistematização da experiência do escritório da OIT no Brasil no âmbito da Cooperação Sul-Sul (OIT, 2015c). O objetivo desse exercício é identificar as principais características e resultados dessa iniciativa, assim como as boas práticas e lições aprendidas que possam ser úteis para a OIT, o Brasil, os países parceiros e outras partes interessadas, com o objetivo de consolidar e fazer avançar essa iniciativa e incentivar futuras experiências de cooperação Sul-Sul e triangular como um instrumento de promoção do trabalho decente.

intensificação da ação diplomática brasileira na América Latina e na África, o programa de cooperação técnica para o exterior passou a ser gradualmente estendido. Tiveram início assim as primeiras experiências de cooperação técnica oficial brasileira para outros países no âmbito intra-regional (América Latina) e com os países africanos de língua portuguesa (PALOP).

Com o fim do regime militar, em 1985, a expansão da Cooperação Técnica entre Países em Desenvolvimento (CTPD) recebeu um impulso, ganhando cada vez mais importância, e passando, cada vez mais, a ser vista como um instrumento de ação diplomática. Esse fator foi fundamental para a criação da Agência Brasileira de Cooperação (ABC), em 1987, no âmbito do Ministério das Relações Exteriores.

Desde o seu início, a cooperação executada pela ABC tem se baseado nos seguintes princípios: i) o estabelecimento de relações cada vez mais horizontais entre os países; ii) parcerias desenvolvidas a partir da demanda dos países em desenvolvimento, em contraposição à oferta de cooperação; iii) não interferência nos assuntos internos dos países; e iv) ausência de condicionalidades.

Com o início do Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, a busca de novas parcerias estratégicas, especialmente com outros países do Sul, fortaleceu-se e passou a ser a linha definidora da nova política externa do Brasil, denominada pelo ex Chanceler Celso Amorim de “ativa e altiva”. Algumas evidências dessa mudança são: o reforço dos laços com os países da América do Sul e a contribuição do Brasil ao fortalecimento do Mercosul e à criação da Unasul, em 2008; o fortalecimento das relações com os países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP) e Timor Leste e a aproximação com a Índia e África do Sul, que deu origem ao IBSA (2006), assim como com a China e a Rússia, dando origem aos BRICS (2008). A partir de 2008, juntamente com outros países emergentes, o Brasil passou a participar das reuniões do G20.

Em consonância com a nova política externa, a Cooperação Sul-Sul (CSS) recebeu um grande impulso, como uma ferramenta importante para fortalecer os laços de amizade e solidariedade com outros países em desenvolvimento, especialmente na América do

Sul e a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP).

A expansão da CSS nesse período foi possível também graças à situação econômica favorável do país, assim como os resultados positivos de suas políticas econômicas e sociais, que fizeram do Brasil uma referência importante em várias áreas das estratégias de desenvolvimento, nas quais acumulou experiência, conhecimentos e habilidades. A medida em que esses resultados positivos eram ampliados e consolidados internamente, aumentava o reconhecimento internacional do país e as demandas recebidas pelo governo para que suas experiências fossem compartilhadas.

Com efeito, de acordo com os dados do IPEA e da ABC<sup>103</sup>, durante o período 2005-2009 a cooperação brasileira atingiu uma cifra total próxima a R\$ 2,9 bilhões (equivalente a USD 1,6 bilhões) para o conjunto desses cinco anos. Mais de 76% desse total foram contribuições para organizações internacionais e bancos regionais, e quase 24% estiveram dirigidos a outras modalidades (assistência humanitária, bolsas de estudo e cooperação técnica).

Foi nesse período que se iniciou a aproximação entre a OIT e o Governo Brasileiro no âmbito da Cooperação Sul-Sul.

### **13.2 A parceria entre a OIT e Brasil para a promoção da Cooperação Sul-Sul**

Acolaboração entre a OIT e o Brasil para a promoção da Cooperação Sul-Sul no marco da Agenda do Trabalho Decente, se desenvolveu, até agora, em três fases. A primeira se estendeu de 2003 a 2006, e caracterizou-se pelos primeiros contatos e projetos entre a OIT e a ABC; a segunda (entre 2007 e 2009) esteve marcada pela negociação e formulação dos instrumentos jurídicos e programáticos do Programa de Parceria OIT/Brasil para a Promoção da Cooperação SulSul; a terceira, iniciada em 2010 e ainda em curso, se caracteriza pela implementação e ampliação do Programa de Parceria.

O fortalecimento das relações de alto nível entre o Governo do Brasil e

---

103 Ver Baumann (2014).

a OIT, a importância política adquirida pelo tema do Trabalho Decente no país a partir do Memorando de Entendimento assinado entre o presidente Lula e o Diretor-Geral da OIT, em 2003, e a busca de novas possibilidades de financiamento da cooperação técnica pelo Escritório da OIT no Brasil, estão na origem da definição de uma aliança em torno da CSS como uma área de interesse e benefício mútuos.

Por parte da OIT, esse movimento de aproximação teve sua origem em uma discussão sobre as alternativas de continuidade do trabalho desenvolvido para a prevenção e erradicação do trabalho infantil, dez anos depois do início da atuação do Programa IPEC no Brasil. Foram considerados, nessa discussão, por um lado, o significativo desenvolvimento da capacidade das instituições brasileiras para enfrentar o problema (com importantes experiências de integração do objetivo da prevenção e erradicação do trabalho infantil em uma série de políticas e instrumentos) e, por outro, a crise de financiamento causada pela diminuição progressiva da cooperação técnica tradicional dirigida ao Brasil (devido, justamente, aos avanços institucionais, políticos e sociais registrados no país)

Além disso, como já mencionado, os êxitos do Brasil em várias áreas das políticas públicas, incluindo os programas e ações desenvolvidos em diversas dimensões da Agenda de Trabalho Decente, como os de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, despertavam, cada vez mais, a atenção da comunidade internacional e geravam interesse de outros países em desenvolvimento, que recebiam com entusiasmo as possibilidades de cooperação do novo governo. Por esses motivos, a equipe da OIT no Brasil começou a considerar a Cooperação Sul-Sul como uma nova oportunidade para difundir a experiência desenvolvida nesses âmbitos, focalizando a atenção inicialmente no tema do trabalho infantil, por ser essa a área de cooperação técnica mais consolidada da OIT no país.

Por parte do Governo Brasileiro, o aumento da importância atribuída à CSS se refletia, entre outros aspectos, nos esforços voltados à expansão do programa, à diversificação de seus temas e áreas de cooperação, bem como à estruturação de alianças para fortalecer a capacidade de implementação da CSS brasileira.

Nesse contexto, e em um processo de diálogo entre o Escritório da OIT no Brasil e a ABC, foi resgatado o “Acordo Básico entre o Brasil e a OIT para a cooperação com outros países da América Latina, África e Ásia” sobre questões trabalhistas, assinado em 1987, que passou a ser visto como um instrumento fundamental para a viabilização desta associação. Nesse marco, foram negociados e aprovados os dois primeiros projetos financiados pelo governo brasileiro, através da ABC, no âmbito da CSS. Ambos estavam voltados ao combate ao trabalho infantil. O primeiro deles foi assinado em dezembro de 2005, dirigido à Angola e Moçambique, e o segundo, em dezembro de 2007, dirigido ao Haiti.

### **13.3 A assinatura do Ajuste Complementar**

Os resultados encorajadores desses dois primeiros projetos, bem como o reconhecimento da importância da Cooperação Sul-Sul como instrumento de implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, além do estabelecimento de metas ambiciosas de eliminação do trabalho infantil na XVI Reunião Regional Americana da OIT realizada em Brasília em maio de 2006, levaram a ABC e o Escritório da OIT no Brasil a discutirem a possibilidade de elevar esta parceria a um nível superior.

A vontade de ambas as partes para avançar nessa direção expressou-se através da assinatura de dois memorandos de entendimento. O primeiro deles versava sobre a eliminação do trabalho infantil (dezembro de 2007), e o segundo sobre a promoção da proteção social (março 2008). Ambos tinham o propósito de promover essas duas dimensões do trabalho decente por meio da Cooperação Sul-Sul entre o Brasil e outros países em desenvolvimento da América Latina e da CPLP.

Após a assinatura desses dois memorandos de entendimento, iniciaram-se as negociações sobre como operacionalizar essa intenção de aprofundamento da colaboração.

A experiência de implementação desses primeiros projetos

evidenciou a capacidade da OIT de contribuir (técnica, política e institucionalmente) para a cooperação entre o Brasil e outros países em desenvolvimento, de forma mais articulada e abrangente. A partir daí, as discussões avançaram no sentido do estabelecimento de um modelo de cooperação triangular ou trilateral, que avançasse em relação a essas primeiras experiências, no rumo da definição de programas e não apenas de projetos específicos.

Essa foi considerada uma alternativa importante, tanto para a OIT quanto para o Governo Brasileiro, para fortalecer a CSS do Brasil em geral, em especial a que se realizava (ou tinha potencialidade para ser realizada) em temas compreendidos no âmbito da Agenda do Trabalho Decente. No entanto, como não havia uma experiência anterior para ser replicada, nem um padrão específico a seguir, foi necessário construir um novo modelo de relacionamento. Nascia, assim, uma experiência pioneira, que abriu caminhos, gerou aprendizagem e o desenvolvimento, tanto no âmbito da OIT quanto do Governo Brasileiro, de conceitos e mecanismos operacionais para o fortalecimento dessa modalidade de cooperação. O resultado desse processo de discussão e negociação foi a assinatura do “Ajuste Complementar ao Acordo entre o Governo do Brasil e a OIT sobre cooperação técnica com outros países da América Latina e África, para a implementação da parceria OIT-Brasil para promoção da cooperação Sul- Sul”, em Genebra, em 22 de março de 2009, entre o Ministro das Relações Exteriores do Governo do Brasil, Celso Amorim, e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia.

Esse instrumento tem um alcance mais amplo do que os dois memorandos de entendimento assinados em 2007 e 2008, já que não se limita às questões do trabalho infantil e proteção social, mas define os parâmetros para a criação de um Programa de Parceria para a Promoção da Cooperação Sul-Sul que pudesse abarcar os quatro objetivos estratégicos e os temas transversais da Agenda de Trabalho Decente.

O Ajuste Complementar estabeleceu os princípios orientadores do Programa de Parceria: a igualdade entre as partes, o apoio mútuo, a apropriação local e a solidariedade entre as nações. À luz destes

conceitos, definiu como *modus operandi* a formulação de um documento de programa, do qual se derivariam documentos de projetos específicos a serem elaborados e aprovados pelo Brasil, a OIT e os países interessados. Os projetos deveriam conter uma descrição do contexto, justificativa, objetivos, estratégias, resultados e beneficiários previstos, assim como sua duração, recursos técnicos e financeiros e a definição das autoridades nacionais responsáveis por sua execução, tanto no Brasil quanto nos países interessados.

O Escritório da OIT no Brasil foi designado como o responsável pela coordenação das atividades a serem desenvolvidas no âmbito do Ajuste Complementar, assumindo a responsabilidade pela gestão dos recursos financeiros a serem mobilizados no âmbito do programa, de acordo com as regras, regulamentos, diretrizes e procedimentos administrativos da OIT<sup>104</sup>. A partir da assinatura do Ajuste Complementar foram aprovados, entre 2009 e 2010, quatro Documentos de Programa, nas seguintes áreas: i) erradicação do trabalho infantil; ii) promoção da seguridade social; iii) fortalecimentos das organizações sindicais e; iv) eliminação do trabalho forçado e promoção de empregos verdes.

Os programas na área de combate ao trabalho infantil e extensão da proteção social começaram a ser implementados em 2009, e prosseguiram nos anos seguintes. As restrições financeiras sofridas pela ABC a partir de 2010 dificultaram a implementação dos outros dois programas. A partir de 2012, no entanto, uma nova modalidade de financiamento possibilitou a expansão do Programa de Parceria para novas áreas.

### **13.4 O Programa de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil**

O “Programa de Parceria OIT/Brasil para a Promoção da Cooperação Sul-Sul para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil nas Américas” foi aprovado em maio de 2009, com uma duração inicial de três anos (2009-2012) e um valor indicativo de US\$3 milhões de

---

104 Para mais detalhes sobre as definições do Programa de Parceria contidas no Ajuste Complementar, ver OIT (2015c)

dólares, sujeito à aprovação de projetos específicos. Com base nos projetos aprovados até dezembro de 2014, este montante aumentou para US\$ 11,1 milhões, e sua duração foi estendida até 2017.

O Programa tem como objetivo fortalecer a cooperação Sul-Sul do Brasil nesta área, difundindo conhecimentos e boas práticas e sua adaptação às realidades e necessidades de cada país, em função de suas demandas específicas. Pretende ainda, reforçar as iniciativas já existentes a nível nacional, regional e global, e avançar no cumprimento dos compromissos internacionais sobre eliminação do trabalho infantil. Além disso, o programa formula um conjunto de resultados esperados, organizados em cinco eixos estratégicos: i) desenvolvimento de conhecimento sobre o problema; ii) desenvolvimento da legislação; iii) desenvolvimento da capacidade institucional para o cumprimento das normas; iv) conscientização pública sobre os aspectos negativos do trabalho infantil e, v) desenvolvimento de ações diretas de proteção às crianças e adolescentes.

A estratégia de formulação de projetos no âmbito do Programa deve partir da demanda dos países interessados e ser guiada pelos princípios de igualdade entre as nações, apoio mútuo e solidariedade, priorizando a atuação através das Comissões Nacionais para a Erradicação do Trabalho Infantil, e a participação da mais ampla gama de instituições responsáveis nos diferentes países, através das seguintes etapas: i) missões preparatórias de identificação de demandas e instituições parceiras; ii) oficinas tripartites de planejamento para definir conjuntamente os principais resultados do projeto e, sobre esta base, elaborar o documento final do projeto para aprovação do Brasil, do país parceiro e da OIT.

O Programa de combate ao trabalho infantil começou a ser desenvolvido na Bolívia, Equador e Paraguai, e, mais tarde, foi estendido para os países do Mercosul e em seguida para a Tanzânia (África), Timor Leste (Ásia), os países africanos de língua portuguesa (Angola, Cabo Verde, Guiné Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe) e, finalmente, para o Haiti. Em dois anos (entre outubro de 2009 e dezembro de 2011), foram formulados e aprovados



oito projetos, em um total de 11 países e um bloco sub-regional, distribuídos em três regiões: América Latina e Caribe, África e Ásia.

Depois de um período sem que novos projetos fossem aprovados, devido às já mencionadas restrições financeiras, em outubro de 2012 foi aprovado o projeto de apoio à III Conferência Global sobre Trabalho Infantil, com recursos do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Em maio de 2013 foi aprovada a revisão do projeto de apoio ao programa, para incluir o objetivo de contribuir ao desenvolvimento e implementação da Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livre de Trabalho Infantil, com recursos do Ministério do Trabalho e Emprego. No começo de 2015, o projeto de apoio à III Conferência Global sobre Trabalho Infantil foi ampliado, com novos recursos, incluindo um novo componente voltado à inclusão produtiva através do trabalho decente dos beneficiários e beneficiárias dos programas de combate à pobreza.

Este passo, de projetos financiados pela ABC para projetos financiados por outros ministérios, foi muito importante para ampliar as possibilidades do Programa de Parceria. Em termos geográficos, o Programa de Parceria na área do Trabalho Infantil, que inicialmente se implementou a partir de projetos dirigidos a países individuais, passou a abarcar também projetos voltados a grupos de países (como os PALOP), projetos dirigidos a blocos de integração regional (Mercosul), projetos de âmbito regional (apoio à Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livre de Trabalho Infantil) e projetos com projeção global (apoio à III Conferência Global sobre Trabalho Infantil).<sup>105</sup>

### **13.5 O Programa de Seguridade Social**

O documento do Programa de Parceria Brasil-OIT para a Cooperação Sul-Sul na área da Seguridade Social foi assinado em junho de 2009, em Genebra. Aprovado inicialmente por um período de dois anos (julho de 2009 a junho de 2011), e um orçamento indicativo de um milhão de dólares, em função dos projetos aprovados no âmbito do Programa esse valor se elevou a US\$ 1,13

---

105 Para uma análise sobre os principais resultados do Programa, ver OIT (2015c).

milhões, e suas atividades se estenderam até dezembro de 2013. O Programa teve como objetivo sistematizar práticas, experiências e conhecimentos desenvolvidos no Brasil em relação à extensão da cobertura da proteção social, e apoiar a sua transferência e adaptação à realidade sócio-econômica e institucional dos países interessados, na América Latina, África e Ásia. Atribuía à OIT o papel de facilitar e incentivar este processo de forma consistente com a Agenda Nacional de Trabalho Decente e em coordenação com outras intervenções executadas nos países.

A partir da experiência brasileira, e de acordo com as prioridades nacionais definidas pelos países selecionados, o programa se dispôs a contribuir em quatro áreas: i) gerar informações sobre os grupos vulneráveis e desprotegidos para apoiar propostas de extensão da cobertura da proteção social; ii) formular propostas de extensão da cobertura, acordadas através de mecanismos de diálogo social; iii) realizar estudos prospectivos para garantir a sustentabilidade da ampliação da cobertura, e iv) desenvolver programas de capacitação e treinamento para difundir os valores e importância da seguridade social.

O Programa basou-se nas disposições de três documentos principais: i) a Agenda Nacional de Trabalho Decente do Brasil, que definia, entre suas linhas de ação, a ampliação progressiva da proteção social para os trabalhadores da economia informal; ii) a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para as Américas, que definia, como um de seus objetivos, o aumento de 20% de cobertura da proteção social, entre 2005 e 2015, e iii) as declarações dos ministros do trabalho e da seguridade social aprovadas nas reuniões da CPLP em Portugal (Óbidos 2009) e Timor Leste (Díli, 2008), enfatizando a necessidade de aprofundar a cooperação entre países no domínio da proteção social.

Foram aprovados três projetos no âmbito desse Programa: o de apoio ao programa (outubro de 2009) e os dirigidos ao Timor Leste (junho de 2010) e o Paraguai (novembro de 2010).<sup>106</sup>

---

106 Para uma análise sobre os principais resultados do Programa, ver OIT (2015c).

## 13.6 Outras áreas de cooperação

No final de 2014, foram aprovados dois novos projetos, inaugurando duas novas áreas no Programa de Parceria.

O primeiro deles, com recursos do MTE, está voltado às migrações para o trabalho e se intitula “Cooperação Sul-Sul para a proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras migrantes na Região de América Latina e Caribe” (por um total de US\$ 625,7 mil dólares). Abordará, prioritariamente, os temas ligados à legislação de migração, à construção de políticas nacionais de migração para o trabalho e ao fomento de pesquisas que poderão oferecer uma melhor descrição da realidade da migração no Brasil e outros países da América Latina, para contribuir à atualização legislativa. Através das ações do projeto, pretende-se trabalhar diretamente na garantia de direitos de migrantes no Brasil, fortalecendo as ações internas e as relações entre o Brasil e países das Américas.

O segundo projeto (“Cooperação Sul-Sul para a promoção do desenvolvimento sustentável por meio do trabalho decente e da proteção social”, no valor de US\$600 mil dólares), inaugura a parceria entre o Ministério do Meio Ambiente e a OIT no campo da Cooperação Sul-Sul. Seu objetivo é estabelecer um intercâmbio de experiências entre programas que combinam o pagamento de serviços ambientais com mecanismos de proteção social de populações rurais de baixa renda em países do Sul, a exemplo do Programa Bolsa Verde do Brasil. Um foco especial será colocado sobre as iniciativas inovadoras de geração de emprego e renda por parte dos beneficiários desses programas, a fim de demonstrar na prática a importância do trabalho decente enquanto instrumento de promoção do desenvolvimento sustentável.

Os novos projetos aprovados a partir de 2012, além de diversificarem as fontes de financiamento, incorporam também um outro elemento importante: o fortalecimento de determinadas experiências próprias do Brasil com potencial para serem compartilhadas. Além disso, mostram uma tendência a serem regionais ou globais, apontando

assim para a superação da fase inicial, marcada exclusivamente por projetos país por país.

Em suma, o Programa de Parceria entre a OIT e o Brasil no âmbito da Cooperação Sul Sul tem trazido importantes resultados, tanto para o Brasil, quanto para a OIT e os países parceiros.

Entre eles podem ser destacados os seguintes: fortalecimento da capacidade de implementação da cooperação Sul-Sul brasileira e cumprimento dos objetivos de expansão e diversificação geográfica, temas e atores; reforço das relações de solidariedade e apoio mútuo entre o Brasil e América Latina, África e Ásia, em torno dos objetivos do trabalho decente; desenvolvimento de um novo modelo e novos instrumentos para a CSS triangular, que mais tarde foram adaptados a novas iniciativas com outros organismos internacionais; desenvolvimento da aliança com os Estados Unidos da América, formalizada em 2011 através de um Memorando de Entendimento entre os dois países, para promover o trabalho decente por meio de Cooperação Sul-Sul e triangular; fortalecimento das instituições brasileiras responsáveis por compartilhar as experiências nacionais bem sucedidas, através da preparação e sistematização de lições aprendidas, através dos intercâmbios realizados com os países parceiros; desenvolvimento, conceitual, programático e operacional da CSS e triangular dentro da OIT<sup>107</sup>.

No contexto de formulação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS, os temas do trabalho decente estão numa posição mais vantajosa do que estavam quando da aprovação dos ODM, no ano 2000. Da mesma forma, os temas da cooperação Sul-Sul e triangular tem condições mais maduras, nesse momento, e podem se tornar uma poderosa plataforma para afirmar o caráter prioritário dos objetivos de trabalho decente para o desenvolvimento sustentável e a importância da CSS e triangular como meio fundamental para alcançar os ODS.

---

107 Para uma análise mais aprofundada desses resultados, ver OIT (2015c).

## 14 | TRABALHO DECENTE E GRANDES EVENTOS



A preparação e realização de grandes eventos, incluindo os esportivos, como a Copa do Mundo e as Olimpíadas, envolvem sempre desafios relevantes para o mundo do trabalho, tanto no que se refere aos seus impactos positivos (como a ampliação das oportunidades de qualificação profissional e de geração de emprego, trabalho e renda), quanto a riscos de várias ordens, como a ocorrência de acidentes de trabalho e de formas precárias de contratação, aumento de casos de trabalho infantil ou exploração sexual comercial de crianças e adolescentes.

Por esses motivos, é fundamental que, em seu processo de preparação e realização, sejam observadas as garantias trabalhistas definidas nas legislações nacionais dos países sede e nas convenções da OIT, e reiterados os compromissos com o exercício do trabalho em condições dignas e adequadas, com respeito aos direitos, proteção social, liberdade de organização e de negociação coletiva e sem qualquer tipo de discriminação, favorecendo a inclusão dos setores historicamente mais discriminados, como as mulheres, população negra e indígena, jovens e pessoas com deficiência.

### **14.1 A promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014**

A possibilidade de realização de uma campanha pelo trabalho decente na Copa do Mundo de 2014 no Brasil foi prevista formalmente na *Lei Geral da Copa* (Lei n. 12.663, de 5 de junho de 2012, no seu artigo 29, inciso I, letra b). A mesma Lei estabeleceu também a importância do combate ao racismo no futebol e da promoção da igualdade racial nos empregos por ela gerados (Artigo 29, inciso III).

Antes mesmo disso, desde 2011, diversas iniciativas haviam começado ser desenvolvidas no país com o objetivo de promover o

trabalho decente no processo de preparação e realização da Copa do Mundo de 2014. A campanha *Trabalho Decente Antes, Durante e Depois da Copa*, da Federação Sindical Internacional da Construção e da Madeira (ICM), que já havia sido desenvolvida durante a Copa do Mundo de 2010, realizada na África do Sul, foi uma das primeiras dessas iniciativas, assim como o Programa ViraVida na Copa, coordenado pelo SESI (Serviço Social da Indústria) e a campanha realizada pelo SENAT (Serviço Nacional do Transporte, vinculado à Confederação Nacional do Transporte - CNT), voltados à prevenção da exploração sexual de crianças e adolescentes. A partir de 2012, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) começou a desenvolver um programa especial de fiscalização da construção dos estádios e das obras de infraestrutura relacionadas à Copa.

Por sua vez, o Escritório da OIT no Brasil, desde 2010, havia identificado a realização da Copa do Mundo de 2014 e das Olimpíadas de 2016 como importantes oportunidades para continuar a fortalecer os processos de diálogo social em torno ao trabalho decente, através da estruturação de uma *agenda preventiva e propositiva* que facilitasse, ao mesmo tempo, o aproveitamento das oportunidades positivas abertas por esses eventos, e a prevenção de seus riscos.

A partir de 2011, o Escritório da OIT no Brasil, com o apoio do Departamento de Atividades Setoriais (SECTOR) da OIT em Genebra, passou a realizar diversas consultas com seus constituintes, com o objetivo de apoiar as iniciativas em curso e favorecer o desenvolvimento de novas ações, em parceria com o governo (Federal, estaduais e municipais), organizações de empregadores e trabalhadores, outras instâncias do Estado (como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho) e organizações da sociedade civil. Os objetivos dessas ações foram definidos basicamente como: a) identificar as principais oportunidades e riscos dos megaeventos para o mundo do trabalho; b) aprofundar o diálogo social para a promoção do Trabalho Decente nos processos de preparação e realização desses eventos, assim como no seu legado social e trabalhista; c) sistematizar e analisar essas experiências de forma a retroalimentar futuras intervenções em megaeventos, tanto

no Brasil como em outros países.

Como parte desse processo, em outubro de 2013 foi criado, no âmbito do Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente, o Subcomitê de Trabalho Decente e Grandes Eventos, coordenado pelo MTE e pelo Ministério dos Esportes, com a participação de vários outros ministérios e a assistência técnica da OIT<sup>108</sup>. A criação do Subcomitê propiciou a articulação de várias políticas desenvolvidas por diversos órgãos do Governo Federal voltados para a Copa do Mundo. Também favoreceu a coordenação entre as ações do Governo Federal e as dos governos estaduais e municipais, outras instâncias do poder público, organizações de empregadores, trabalhadores e da sociedade civil.

## **14.2 Compromissos pela promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo**

Em outubro de 2013 foi realizada, na cidade de São Paulo, em uma iniciativa conjunta entre a OIT e a Prefeitura Municipal, a primeira oficina para discutir o tema em uma cidade sede da Copa. Nessa ocasião, foi assinado o primeiro Compromisso pelo Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014. Entre janeiro e março de 2014 foram organizadas, pelo Subcomitê de Trabalho Decente e Grandes Eventos, em parceria com as Superintendências Regionais do Trabalho, o Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (FONSET) e a OIT, oficinas tripartites, com a participação da sociedade civil, em outras sete das 12 cidades-sede (Cuiabá, Belo Horizonte, Fortaleza, Natal, Porto Alegre, Rio de Janeiro e Salvador). O objetivo dessas Oficinas foi identificar os principais riscos e oportunidades que esse evento implicaria para cada uma dessas cidades e seu entorno, e firmar compromissos pela promoção

---

108 Além do MTE e do Ministério dos Esportes, participam do Subcomitê (criado pela Portaria do MTE 1687, de 21/10/2013), os seguintes órgãos do Governo Federal: ministérios do Turismo; Educação; Meio Ambiente; Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Cidades; e Saúde, além das secretarias vinculadas à Presidência da República: Direitos Humanos, Políticas para as Mulheres; Promoção da Igualdade Racial e Secretaria Geral da Presidência (através da Secretaria Nacional da Juventude).

do trabalho decente antes, durante e depois da Copa, que pudessem dar a conhecer e articular as iniciativas já existentes e definir novas ações. Esses compromissos foram assinados em cinco dessas cidades.

Em cada uma dessas oficinas, a OIT apresentou, com base no Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD), uma análise das principais potencialidades e desafios para a promoção do Trabalho Decente nas cidades sede e seus entornos, como forma de contribuir à estruturação dos compromissos.<sup>109</sup>

As oficinas possibilitaram a articulação de diversas ações e políticas públicas locais, maior conhecimento e visibilidade de demandas sociais existentes nas diferentes cidades sede e a pactuação de ações em cada uma delas (BRASIL, 2015b).

Esse processo culminou no dia 15 de maio de 2014, com a assinatura do Compromisso Nacional pela Promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014 e do Compromisso Nacional pela Promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014 no Setor de Turismo e Hospitalidade, em evento realizado no Palácio do Planalto com o lema *Trabalho Decente: O melhor gol do Brasil*. A cerimônia contou com a presença da Presidenta da República, Dilma Roussef, de vários ministros de Estado (Casa Civil, Secretaria Geral da Presidência, Relações Exteriores, Trabalho e Emprego, Esportes, Turismo, Direitos Humanos e Políticas para as Mulheres), os presidentes das centrais sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, NCST e CGTB) e das confederações de empregadores (CNI, CNA, CNT, CNF, CNTur e CNS). A OIT prestou assistência técnica a todo o processo de elaboração e negociação desses compromissos.

Os objetivos de ambos compromissos foram definidos como a identificação de oportunidades e vulnerabilidades relacionadas à realização da Copa de 2014 no âmbito das relações, condições e direitos do trabalho e a construção da *agenda preventiva e propositiva* à qual já fizemos referência, visando eliminar ou diminuir ao máximo

---

109 O tema dos indicadores de Trabalho Decente e, em especial do SIMTD está discutido na seção 12 desta publicação.



essas vulnerabilidades e potencializar as oportunidades e o legado social e trabalhista da Copa. Foram concebidos como documentos abertos à adesão de órgãos e entidades públicas, organizações empresariais e sindicais, empresas e organizações da sociedade civil com atividades ligadas, direta ou indiretamente, à realização da Copa.

Nesse marco, e em um processo de diálogo social, foram pactuadas prioridades e estratégias de intervenção em várias áreas para antes, durante e depois da Copa.

O Compromisso Nacional pela Promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014 estabelecia que seus signatários deveriam tomar todas as medidas que estivessem no âmbito de suas competências em diversas áreas relacionadas aos direitos e princípios fundamentais no trabalho e aos preceitos do trabalho decente em geral, tais como: a) prevenir e impedir o uso de trabalho forçado e trabalho infantil, bem como o tráfico para fins de exploração sexual e laboral na produção dos bens e serviços relacionados direta ou indiretamente à Copa; b) prevenir e coibir a exploração sexual de crianças e adolescentes nas sedes dos jogos e seu entorno; c) promover a saúde e segurança no trabalho, de forma a prevenir a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho, em todas as fases do processo de preparação e realização da Copa; d) ampliar as oportunidades de formação profissional e de geração de emprego, trabalho e renda, com especial atenção para a situação de mulheres, negros, jovens e pessoas com deficiência; e) transformar em permanentes e formais parte dos empregos temporários gerados em função da Copa; f) abrir espaços de integração das pequenas e micro empresas, trabalhadores/as autônomos/as, cooperativas e empreendimentos da economia solidária nos diversos setores produtivos dinamizados pela realização dos jogos.

Por sua vez, o Compromisso Nacional pela Promoção do Trabalho Decente na Copa do Mundo FIFA Brasil 2014 no Setor de Turismo e Hospitalidade, negociado no âmbito da Mesa Nacional Permanente para o Aperfeiçoamento das Condições de Trabalho no Setor do Turismo e Hospitalidade, tinha como objetivo garantir o trabalho

decente em um setor que empregava, na ocasião, mais de 1 milhão de pessoas somente nas doze cidades sede da Copa. Este Compromisso foi monitorado por um Comitê Tripartite Nacional e Comitês Tripartites Locais em cada uma dessas cidades. Após a finalização da Copa do Mundo, os integrantes do Comitê sinalizaram a intenção de dar continuidade e aprofundar o escopo das ações iniciadas durante o evento, orientando sua ação uma intervenção nas Olimpíadas e outros megaeventos, considerando que o Brasil é um país que constantemente hospeda e promove eventos desta magnitude.

Também merece destaque o consenso logrado por trabalhadores e empregadores do setor de vigilância, outro segmento estratégico no contexto de grandes eventos. A Confederação Nacional dos Vigilantes e a Federação Nacional de Empresas de Segurança e Transporte de Valores assinaram um Protocolo que fixava normas reguladoras das condições de trabalho durante a Copa, que incluíam respeito à jornada decente de trabalho, provisão de mantimentos e equipamentos para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, capacitação específica para a atuação em Grandes Eventos e a disposição de que os termos de subcontratação e remuneração fossem definidos por norma coletiva.

Esses Compromissos podem ser considerados como uma expressão da disposição do Governo, centrais sindicais, confederações de empregadores e empresas, organizações da sociedade civil e outras instâncias do Estado para fazer frente aos desafios relacionados ao mundo do trabalho representados pela realização da Copa do Mundo no Brasil. Eles integram, potencializam e dão visibilidade a uma série de ações que já vinham sendo desenvolvidas no país, incluindo os compromissos que haviam sido assinados nas cidades-sede da Copa.

### **14.3 Algumas iniciativas de destaque desenvolvidas durante a preparação e realização da Copa do Mundo**

Entre as diversas ações de prevenção de riscos desenvolvidas durante

a preparação e realização da Copa do Mundo, se destaca a Agenda de Convergência para a Proteção Integral dos Direitos da Criança e do Adolescente no Contexto de Grandes Eventos, coordenada pela Secretaria dos Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), com o apoio do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda), do Ministério da Justiça, sociedade civil, empresas, universidades e organismos internacionais. A Agenda de Convergência mobilizou comitês locais nas doze cidades-sede e definiu um conjunto de ações de enfrentamento à violação dos direitos das crianças e adolescentes durante a Copa: ações de sensibilização da população, capacitação da rede de proteção e difusão do Disque 100, destinado a receber, encaminhar e acompanhar denúncias de violações de Direitos Humanos, dentre as quais as praticadas contra crianças e adolescentes.

Segundo dados da SDH/PR, durante a Copa do Mundo (entre 12 de junho e 13 de julho de 2014) foram feitas 11.251 denúncias de violações aos direitos de crianças e adolescentes, o que representa um aumento de 15,6% na comparação com o mesmo período de 2013, quando foi disputada no Brasil, em 6 das 12 cidades sede da Copa, a Copa das Confederações. Segundo a SDH/PR, o maior número de denúncias não significa, necessariamente, que tenha havido um aumento dos casos de violação, mas pode ter sido justamente o resultado do intenso trabalho de sensibilização da sociedade para o tema realizado no âmbito da Agenda de Convergência. O trabalho infantil representou a principal causa de denúncia, o que foi considerado positivo, por expressar o reconhecimento da sociedade de que se trata de uma violação de direitos, o que em muitas outras ocasiões não havia ocorrido<sup>110</sup>.

O êxito da experiência da Agenda de Convergência na Copa do Mundo animou as instituições a expandirem sua intervenção. Dando continuidade a essa iniciativa, no dia 16 de dezembro de 2014, foi lançada a Agenda de Convergência no Contexto de Obras e Empreendimentos, com a assinatura de um Termo de Cooperação com aproximadamente 50 instituições de governo, empresas,

---

110 Assessoria de Comunicação Social com Agência Brasil. Disponível em: < <http://www.sdh.gov.br/noticias/2014/agosto> >

sociedade civil e organizações internacionais, entre elas, a OIT.

Na área da fiscalização das condições de trabalho, o MTE, por meio de sua Secretaria de Inspeção, elaborou e colocou em prática o Plano de Atuação da Inspeção do Trabalho nas Cidades-Sede da Copa. Em diálogo com a FIFA, foram credenciados quatro auditores fiscais do trabalho por cidade-sede com acesso aos locais dos jogos e das festas relacionadas (*Fan Fests*) para a realização de atividades de inspeção junto às empresas credenciadas. Por outro lado, o plano também incluiu iniciativas de caráter preventivo, como a realização de seminários e atividades de sensibilização, em articulação com organizações de empregadores, nos setores e atividades econômicas nas quais houve aumento de emprego e ocupações em virtude da Copa do Mundo.

Por sua vez, a Secretaria de Relações de Trabalho do MTE coordenou processos de mediação em setores que se encontravam em processo de negociação coletiva, além da articulação com atores sociais para gestão de boas práticas de solução de conflitos, por meio de acordos e compromissos locais e setoriais. Nas reuniões realizadas entre o MTE e a FIFA foram solicitadas (e obtidas) a lista das empresas contratadas pela FIFA para trabalhar na Copa e promovido um acordo entre o MTE, a FIFA e cooperativas de material reciclável para permitir o acesso dessas cooperativas aos materiais produzidos nos jogos.<sup>111</sup>

Outra iniciativa importante, dessa vez a cargo do Ministério da Justiça, foi a Campanha Coração Azul, de prevenção do tráfico de pessoas, dirigida à rede consular brasileira, composta por cerca de 180 postos no exterior.

Também merece destaque a Campanha de Enfrentamento da Violência contra as Mulheres, que visou mobilizar e sensibilizar a sociedade brasileira e os turistas. Coordenada pela Secretaria de

---

111 Segundo o Relatório do Subcomitê de Trabalho Decente em Grandes Eventos, aproximadamente 7.000 catadores foram beneficiados por esse acordo; 793 deles atuaram dentro dos estádios, dos quais 525 eram mulheres. Segundo o mesmo relatório, a renda dos catadores contratados para atuar nos estádios e nas Fan Fests se elevou, no período, de R\$ 700,00 para R\$ 2.000,00 (BRASIL, 2015b).

Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM), previu a ampla divulgação do Ligue 180 e dos aplicativos SOS Mulher e Clique 180, fornecendo todas as informações relevantes relativas aos serviços de atendimento.

A SPM também atuou no sentido de contribuir para que as mulheres pudessem aproveitar as oportunidades de qualificação e emprego abertas pela Copa, através, por exemplo, da assinatura de termos de cooperação para a sua inclusão em áreas tradicionalmente ocupadas pelos homens, como a construção civil. Como resultado desse esforço, a participação das mulheres na construção dos estádios foi 75% superior à média da sua participação em obras da construção civil. Além disso, em 2013, elas ocuparam 72% das 166 mil matrículas efetivadas nos cursos do PRONATEC Turismo (especialmente Gestão Hoteleira e Turística, Informação e Comunicação, Segurança, Produção Cultural) oferecidos nas 12 cidades sede da Copa. Outra importante frente de ação da SPM foi a articulação junto ao Ministério dos Esportes para fomentar a profissionalização das mulheres no futebol.

Anível local, algumas iniciativas derivadas dos compromissos locais pelo Trabalho Decente merecem atenção. Em Belo Horizonte, foi criado o Grupo Temático do Trabalho Decente na Copa no âmbito da Agenda Mineira de Trabalho Decente, com representação do governo federal, estadual, municipal, empregadores, trabalhadores, representantes de organizações da economia solidária e da sociedade civil. Entre as iniciativas propostas pelo grupo, destaca-se a realização da Feira de Economia Solidária, que contemplou 50 empreendimentos que comercializaram seus produtos durante a primeira fase dos jogos da competição.

Na cidade de Salvador, de maneira semelhante, foi criado o Comitê de Promoção do Trabalho Decente em Megaeventos, vinculado à Agenda Bahia de Trabalho Decente, que articulou uma série de ações relacionadas à mobilização, inspeção do trabalho, combate ao trabalho infantil e negociação coletiva. Destaca-se a criação de um Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho na Arena Fonte Nova, composto por auditores fiscais da Superintendência Regional do

Trabalho e Emprego (SRTE-BA), representantes da FIFA, SECOPA (Secretaria Estadual para Assuntos da Copa do Mundo da FIFA Brasil 2014), Arena Fonte Nova e Consórcio Integrador.

Em São Paulo foi firmado um acordo entre a Prefeitura de São Paulo e os vendedores ambulantes para permitir sua atuação nas áreas de circulação durante a Copa. Construído em um intenso processo de diálogo e negociação, o acordo foi muito valorizado pelas organizações de representação e de apoio aos ambulantes, como o Centro Gaspar Garcia de Direitos Humanos, a *Streetnet* do Brasil e outras.

#### **14.4 Principais lições aprendidas**

As experiências de promoção do Trabalho Decente na Copa indicam que é possível criar importantes espaços de diálogo social, como os descritos anteriormente, capazes de estimular a adoção de iniciativas - ou fortalecer e articular as já existentes - para potencializar a promoção do trabalho decente nas atividades de preparação e realização de megaeventos, contribuindo assim para fortalecer o seu legado social e trabalhista. Com efeito, um dos legados da Copa de 2014 no mundo do trabalho foi a instituição e/ou o fortalecimento de processos de diálogo social capazes de lograr importantes acordos e espaços de consenso que, além de garantir alguns elementos importantes, tanto de prevenção de riscos quanto do melhor aproveitamento das oportunidades abertas pela realização da Copa, seguramente não se restringirão a esse grande evento esportivo. Como parte desse legado, fica também a certeza de que a eficácia desses acordos e processo de diálogo será tanto maior quanto mais cedo eles forem instituídos, e quanto mais eles estiverem integrados, como um elemento importante e estruturante, em todo o processo de preparação e realização do evento, desde a sua fase de planejamento.

Outro legado importante foi a reafirmação, em um evento de enorme destaque e visibilidade nacional e internacional, do compromisso do país com a valorização do trabalho e dos trabalhadores/as, e com a afirmação de um dos principais valores que sedimentam a construção

de uma sociedade mais justa, mais igualitária, mais inclusiva, mais sustentável: o de que o trabalho produtivo e de qualidade, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança é uma condição central para uma vida digna e para o pleno exercício da cidadania.

As boas práticas e desafios vivenciados através da experiência da realização da Copa do Mundo de 2014 evidenciam a importância tanto do registro, sistematização e análise da experiência vivida, quando da continuidade e aprofundamento de ações nessa área, com o intuito de contribuir à formulação de um *modelo de intervenção* de promoção do Trabalho Decente em megaeventos que, além de incluir aqueles de natureza esportiva (como as Olimpíadas de 2016 e outras edições da Copa do Mundo em outros países), abarque também outras modalidades nas quais as mesmas oportunidades e riscos se fazem presentes.

#### **14.5 Promoção do Trabalho Decente em megaeventos: continuidade e outras possibilidades**

Nesse processo, e a partir das discussões realizadas com os constituintes e parceiros a nível nacional e local, surgiram propostas de continuidade e sustentabilidade dos compromissos pelo Trabalho Decente estabelecidos na Copa. Essa experiência possibilitou o fortalecimento da incorporação do tema dos megaeventos e seus respectivos riscos e oportunidades nas discussões sobre Trabalho Decente. Como o Brasil é um país que realiza sistematicamente megaeventos de diversos tipos (não somente esportivos, mas também culturais e religiosos, como concertos, festivais, feiras internacionais, festas típicas, etc), foi detectada a necessidade de desenvolver linhas similares de intervenção nessas áreas.

Nesse marco, a OIT, o MTE (representado pela Superintendência Regional de Trabalho e Emprego do Estado da Bahia - SRTE/BA) e o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região (PRT-5), resolveram somar esforços em prol da construção de um Projeto Piloto de Promoção do Trabalho Decente em Megaeventos, a ser concebido e aplicado

mediante um amplo processo de diálogo social e em parceria com diversos atores sociais, tendo como referência o Carnaval de Salvador. A Prefeitura Municipal do Salvador<sup>112</sup> e o Governo do Estado da Bahia aderiram à iniciativa, que também contou com o efetivo apoio de segmentos do empresariado local e organizações de trabalhadores.

A decisão de construir o projeto piloto relativo ao Carnaval de Salvador foi uma proposta do Comitê de Promoção do Trabalho Decente na Copa (criado no escopo do Compromisso assinado em fevereiro de 2014 naquela cidade, e da Agenda Bahia de Trabalho Decente), no intuito de orientar os esforços para os megaeventos em geral, a começar pelo Carnaval, reconhecido como uma das maiores festas populares do mundo. Enquanto a Copa mobilizou 700.000 turistas em Salvador em uma única oportunidade, o Carnaval mobiliza, a cada ano, aproximadamente 500.000 turistas e abriga, no total, cerca de 2 milhões de pessoas. Além disso, o Carnaval é um evento que ocorre em todas as regiões do Brasil e, especialmente no Rio de Janeiro e em Pernambuco, as festas mobilizam quantidades similares de turistas e milhões de pessoas. Ou seja, nessa perspectiva, o Carnaval é um evento de magnitude expressiva, e que concentra múltiplas características importantes em termos de oportunidades e riscos para o mundo do trabalho.

Vale ressaltar que Salvador reunia uma série de fatores políticos oportunos para a realização do projeto piloto. Primeiramente, pela articulação já estabelecida entre os constituintes e outros atores implicados e o histórico de aprendizagens geradas pela experiência pioneira da Agenda Bahia de Trabalho Decente. Por outro lado, a Agenda de Convergência que, como destacamos, foi uma das experiências mais exitosas da Copa, originou-se – e alcançou abrangência nacional – a partir de uma iniciativa pioneira levada a cabo justamente no Carnaval de Salvador, em 2003. Também foram pioneiras na cidade as iniciativas de inspeção laboral preventiva e orientadora e a humanização e melhoria das condições de trabalho

---

112 No dia 11 de fevereiro de 2015 foi assinado um Memorando de Entendimento entre o Município de Salvador e o Escritório da OIT no Brasil, para a promoção do Trabalho Decente, inclusive em contexto de megaeventos.



dos catadores de resíduos sólidos e dos *cordeiros*, além dos diversos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), firmados com a intermediação da PRT-5 e apoio da SRTE/BA. Essas são, portanto, iniciativas que se retroalimentam, e evidenciam que várias boas práticas desenvolvidas no contexto dos megaventos esportivos foram inspiradas em outros tipos de megaventos, especialmente no Carnaval de Salvador.

Em síntese, a realização da intervenção piloto no Carnaval de Salvador respondeu a pelo menos três razões principais: a) apoiar a integração e sustentabilidade da perspectiva do Trabalho Decente nos megaventos no Brasil a partir da experiência da Copa do Mundo de 2014; b) gerar possibilidades de intervir de maneira mais articulada, eficiente e sistemática (anualmente e não em ocasiões excepcionais) em megaventos que concentram milhões de pessoas; c) gerar aprendizagens que podem ser aplicadas a outros contextos e megaventos a nível nacional e internacional. Dessa forma o piloto em Salvador se somou às lições aprendidas no Mundial e proporcionou novos produtos e boas práticas que serão utilizadas, em primeiro lugar, para orientar a intervenção da OIT e de seus constituintes nas Olimpíadas de 2016 e, em segundo, para enriquecer um *modelo de intervenção* que possa servir como referência para outros megaventos, esportivos ou não, realizados tanto no Brasil quanto em outros países.





## 15 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pouco mais de uma década, a promoção do trabalho decente tornou-se um compromisso e um objetivo compartilhados por governos, organizações de empregadores e trabalhadores em muitos países do mundo, além de diversas instâncias e mecanismos internacionais e de integração regional e subregional. Esse movimento expressa uma revalorização da noção de que o trabalho deve ser fonte de dignidade e cidadania, de que deve estar no centro das estratégias de combate à pobreza e à desigualdade social e de que, se exercido em condições adequadas, é a melhor garantia de inclusão social e de que os frutos do crescimento e do desenvolvimento econômico possam ser distribuídos em forma mais equitativa. É digno de nota que isso tenha ocorrido no contexto de uma globalização inequitativa e da mais grave crise econômica internacional registrada desde a crise de 1929, cujos determinantes e efeitos negativos ainda persistem.

Nesse contexto, a experiência recente do Brasil é muito marcante, por várias razões. Em primeiro lugar, pelo grau de *compromisso* demonstrado pelos constituintes tripartites da OIT no país (governo, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores) com a Agenda do Trabalho Decente, e pelo apoio institucional, político, programático e financeiro à agenda, valores e missão da OIT nesse período, inclusive em conjunturas muito difíceis, como a da eclosão e persistência da crise econômica internacional a partir de 2008.

Em segundo lugar, pelo *grau de apropriação* da Agenda do Trabalho Decente que existe no país. Há muito tempo que essa agenda deixou de ser algo da OIT e passou a ser uma proposta e um objetivo próprios do país e dos diversos atores e instituições do mundo do trabalho. Por essa razão o Brasil é, sem dúvida, um excelente exemplo do *poder mobilizador de sujeitos e vontades coletivas* do conceito de Trabalho Decente e sua agenda.

Em terceiro lugar, pelo fato de aqui terem sido formuladas, gestadas e desenvolvidas, como se tratou de analisar no decorrer desta publicação, *experiências inovadoras e pioneiras* em relação à promoção do trabalho decente, que abriram caminhos, tiveram resultados importantes para o Brasil e passaram a ser referência para outros países. Entre elas podemos mencionar: a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, o mais amplo processo de diálogo social em torno ao tema de que se tem notícia; a construção e implementação de agendas subnacionais de trabalho decente, como forma de concretizar o compromisso com a promoção do Trabalho Decente e fazê-lo avançar, em diferentes realidades regionais e territoriais que constituem este imenso, diverso e heterogêneo país; a construção, por consenso tripartite, de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, com uma visão articulada e integrada, que resgata a particularidade de um importantíssimo segmento da população que vivencia de forma singular – e frequentemente mais desafiadora – os desafios para a construção de trajetórias de trabalho decente; a produção de um sistema de indicadores de trabalho decente (no âmbito nacional, estadual e municipal) inédito, tanto em termos da sua abrangência quanto dos assuntos tratados, que constitui uma contribuição significativa para o avanço da base de conhecimentos sobre o tema e para o apoio à formulação e implementação de políticas públicas de importância estratégica para o país; na constituição de um Programa de Parceria para a Cooperação Sul Sul em diversas áreas (prevenção e erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, proteção social, inclusão produtiva, empregos verdes e desenvolvimento sustentável, migrações) que já beneficiou mais de uma dezena de países em desenvolvimento na América Latina e Caribe, África e Ásia (além de blocos subregionais como o Mercosul e os PALOP) e abriu caminhos para que esse tema fosse incorporado ao marco de programação e ao orçamento regular da OIT; na experiência de promoção do Trabalho Decente nos grandes eventos, incluindo os esportivos, que se iniciou com a Copa do Mundo de 2014, foi desenvolvida em uma experiência piloto aplicada ao Carnaval da Bahia em 2015 e continua a ser desenvolvida no processo de preparação e realização das Olimpíadas de 2016.

Além disso, o Brasil também se destacou internacionalmente em outros âmbitos, como nos avanços registrados em termos do combate à pobreza e à extrema pobreza e redução da desigualdade social; na diminuição do desemprego e no aumento da formalização do trabalho e da renda dos trabalhadores e trabalhadoras, com especial destaque para a política de valorização do salário mínimo; na prevenção e erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado; na ampliação do acesso à educação, especialmente técnica e universitária e das oportunidades de trabalho decente para os/as jovens; nas políticas de promoção da igualdade e combate à discriminação, em suas diversas dimensões (gênero, raça e etnia, orientação sexual, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência); no avanço da negociação coletiva e na instituição de importantes mecanismos e processos de consulta pública, diálogo e participação social.

Foram, em suma, anos de formulação e implementação de políticas e programas na esfera pública que, sem dúvida, fizeram o país avançar significativamente na direção do respeito aos direitos humanos e aos direitos no trabalho, da justiça e da inclusão social e da democracia. É fundamental ressaltar que para isso foi e continua sendo chave contar com a presença ativa e constante das organizações de empregadores e trabalhadores e da sociedade civil em geral, expressando suas demandas e perspectivas e dando vida aos mecanismos de controle social, que constituem um dos aspectos mais ricos e notáveis da experiência brasileira recente.

Como tratamos de reconstituir brevemente neste livro, o compromisso do Brasil com a promoção de uma Agenda de Trabalho Decente foi formalizado entre o Presidente da República e o Diretor Geral da OIT em 2003 e, dessa data até hoje, os avanços têm sido notáveis. A Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada em 2006. Em 2007 iniciou-se, no Estado da Bahia, a experiência pioneira de construção de uma agenda subnacional de trabalho decente (a Agenda Bahia do Trabalho Decente), que, nos anos seguintes, se consolidou e passou a ser uma referência nacional e internacional para a elaboração de agendas similares em diversos estados e municípios. O debate e as instâncias tripartites em torno ao tema fortaleceram-se e deram origem a um Plano Nacional de

Emprego e Trabalho Decente, lançado em 2010 como instrumento de implementação da ANTD, com metas e indicadores para 2011 e 2015 e um mecanismo de monitoramento que está em pleno desenvolvimento.

Em 2011 foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, com uma visão articulada e totalmente consensuada através do diálogo social e encontra-se atualmente em vias de conclusão, o Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, outra fértil experiência de diálogo social, que atualiza e concretiza a visão e as propostas da ANT DJ. O Comitê Executivo Interministerial da ANTD, instituído por Decreto Presidencial em junho de 2009, consolidou-se como instância de debate e definição de diretrizes para todo esse processo, e fortaleceu-se com a criação de diversos subcomitês: o da Juventude em 2009, do Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em 2010, o de Igualdade de Gênero em 2011, o de promoção do Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência e de Promoção do Trabalho Decente em Grandes Eventos, ambos em 2013.

A decisão política de convocar uma Conferência Nacional de Trabalho Decente, como decorrência desse processo de ampliação do debate e de *pactuação progressiva* em torno ao tema, e como parte da proposta do Governo Federal de instituir amplos mecanismos de consulta e participação nas mais diversas áreas das políticas públicas, representou uma mudança de escala nessa trajetória. Apesar dos desafios que envolveram a sua realização, seu resultado final foi uma significativa ampliação do debate ao longo do país, tanto em termos das dimensões do trabalho decente que foram consideradas, quanto dos atores e territórios envolvidos. Entre seus resultados se pode computar o fortalecimento do tripartismo e do compromisso com a construção de agendas estaduais e municipais de trabalho decente.

O Brasil vive hoje uma conjuntura complexa, marcada por dificuldades de várias ordens. Os caminhos da sua superação devem ser pensados de forma a não colocar em risco as conquistas dos últimos anos. O governo e os demais atores do mundo do trabalho tem um papel central nesse processo: continuar afirmando, através de suas vozes, organização e representação, e do diálogo social

construtivo e propositivo, os valores fundamentais do combate sem tréguas à pobreza e à exclusão, à desigualdade social e às formas inaceitáveis de trabalho; a importância do trabalho como fonte de dignidade e cidadania e como eixo das estratégias de desenvolvimento sustentável; a justiça social, e a defesa intransigente da democracia e dos direitos humanos, sempre.







## BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís. Introdução. In: OIT. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília, DF: OIT, 2010. p. 17-47.

ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. Revista Bahia Análise & Dados, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, Secretaria do Planejamento e Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esportes, Salvador, v. 20, n. 2/3 Jul./Set, 2010a. Disponível em: <[http://www.safiteba.org.br/documentos/artigo\\_trabalho\\_decente.pdf](http://www.safiteba.org.br/documentos/artigo_trabalho_decente.pdf)> . Acesso em: 01 mar. 2015.

ABRAMO, Laís. (Ed.). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile: OIT, 2006. 324 p.

ABRAMO, Laís. Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego. In: COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho. (Org.). Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional e profissional. São Paulo: CUT, 2005. p. 91-120.

ABRAMO, L. O resgate da dignidade: greve metalúrgica e subjetividade operária. Campinas: Ed. Unicamp, 2000.

ABRAMO, Laís; ARAUJO, Andrea; BOLZON, Andréa. Tripartismo e participação social: potencialidades e desafios do encontro entre dois processos na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho, Ano 18, nº 30, 2013, 211-248.

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, Maria Elena. Repartição desigual

do tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina In: H. Hirata. (Ed.). Travail, care et politiques sociales. 2014. (Document de travail du MAGE, n. 18).

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, Maria Elena. Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina: Integración laboral de la mujer. Revista internacional del trabajo. Ginebra, v. 124, n. 4, p. 399-430, 2005.

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, Maria Elena. América Latina: brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres em los 90. Lima: OIT, 2001, 71p.

AVRITZER, Leonardo. Conferências Nacionais: ampliando e redefinindo os padrões de participação social no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, maio 2012. (Texto para Discussão, n. 1739).

BAHIA (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, renda e Esporte. Funtrad - Fundo de Promoção do Trabalho Decente. Salvador, Bahia , 2013. Folheto Informativo. Disponível em: <[http://www2.setre.ba.gov.br/boletim\\_informativo/FUNTRAD.pdf](http://www2.setre.ba.gov.br/boletim_informativo/FUNTRAD.pdf)>. Acesso em: 21 mar. 2015.

BAHIA (Estado). Lei n. 12.356, de 22 de setembro de 2011. Institui o Fundo de Promoção do Trabalho Decente - FUNTRAD, e dá outras providências. Diário Oficial, Salvador, Bahia, ano · XCVI, · n. 20.666, 23 set. 2011.

BAHIA (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. Agenda Bahia do trabalho decente: trabalho decente, direito da gente: construindo uma agenda decente para a Bahia = decent work agenda of Bahia: decent work, everyone's right: constructing a decent work agenda for Bahia. Salvador, 2008. 50 p.

BAHIA (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e

Esporte. Agenda Bahia do trabalho decente: trabalho decente, direito da gente. Salvador, 2007. 17 p.

BAUMANN, Renato. (Ed.). Brazilian cooperation for international development: 2010. Brasília: Ipea: ABC, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Relações do Trabalho. Subcomitê de Trabalho Decente nos Grandes Eventos. ANTD - Agenda Nacional do Trabalho Decente: Relatório. Brasília, 2015b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomitê de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial para o Trabalho Decente. ANTD - Agenda Nacional do Trabalho Decente: Relatório. Brasília, 2015a.

BRASIL. Ministério Trabalho e Emprego. Relatório sobre o Exercício de Revisão dos Indicadores do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). Brasília: MTE, 2014. No Prelo.

BRASIL. Secretaria Nacional de Juventude. Agenda juventude Brasil: quem são... como vivem... O que pensam e propõem os jovens brasileiros? Pesquisa nacional sobre Perfil e Opinião dos jovens brasileiros 2013. Brasília: Secretaria Nacional de Juventude, 2014a. Relatório preliminar resumido. (Coleção Juventude, Série Juventude Informa, n.1). Disponível em: <[http://issuu.com/participatorio/docs/agenda\\_juv\\_res\\_web/1?e=12152407/10909122](http://issuu.com/participatorio/docs/agenda_juv_res_web/1?e=12152407/10909122)>. Acesso em: 24 mar. 2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Articulação Social da Secretaria Geral da Presidência da República Conferências Nacionais 2013-2014. . Brasília. 2013a Disponível em: <<http://www.secretariageral.gov.br/participacao-social/publicacoes/folder-conferenciais-2013>>. Acesso em: 09 maio 2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Articulação Social da Secretaria Geral da Presidência da República. Participação Social. Brasília, 2013b. Disponível em: < <http://issuu.com/secretariageralpr>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Articulação Social da Secretaria Geral da Presidência da República. Conselhos e Conferências Nacionais. Brasília, 2013c. Disponível em: < <http://issuu.com/secretariageralpr>>. Acesso em: 05 mar. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Final da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente - I CNETD. Brasília: MTE, 2013d. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D41032A78014118FD3C857B5A/Relatorio%20da%20CNETD.pdf> >. Acesso em: 04 mar. 2015.

BRASIL. Ministério Trabalho e Emprego. Exercício de Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). Brasília: MTE, 2013e. Trabalho desenvolvido por iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, com a assistência técnica do Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D41032A78014118FFBB231BA7/Exerc%C3%ADcio%20de%20Monitoramento%20do.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2015.

BRASIL. Secretaria de Políticas da Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR/PR. Subcomitê de Promoção da igualdade racial no âmbito do Comitê Executivo da Agenda Nacional do Trabalho Decente. Resumo executivo. Brasília: Seppir, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude. Brasília, DF: MTE: SEGPRES: OIT, 2011. 60 p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. I CNETD,

Boletim Informativo, Brasília, ano. 1, Edição 33, dez. 2011a. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/A7C812D33EF459C01345D4ACBCA3D28/33%C2%BA%20Boletim%20da%20I%20CNETD.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2015.

BRASIL. Ministério Trabalho e Emprego. Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais: Texto-Base Conferências Municipais / Regionais / Estaduais. Brasília: MTE, 2011b. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A32B088220132D53B8EE92106/Texto-Base%20I%20CNETD.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente: Gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais: Documento de subsídio. Brasília, DF, 2011c.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, DF: MTE: OIT, 2010. 44 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=493> . Acesso em: 10 mar. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho decente nas Américas: A consolidação de um caminho comum. Caderno de Relações Internacionais, Vol. IV, Brasília, MTE, 2006a.

CEPAL. PNUD. OIT. Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008.

CORROCHANO, Maria Carla. Trabalho decente para a juventude: demandas e propostas das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente. Brasília. 2012. 27 slides. Apresentação em Power-point.

CORSEUIL, Carlos Henrique. et al. A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro. Mercado de Trabalho, Brasília, Ipea, n. 55, ago. 2013. Nota Técnica.

CORSEUIL, Carlos Henrique; BOTELHO, Rosana Ulhôa. (Org.). Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros. Rio de Janeiro: Ipea: 2014. 324 p. il.

CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Secretaria da Juventude. Juventude da CUT e as negociações no campo e na cidade. São Paulo: central Única dos Trabalhadores, 2014. Cartilha. Disponível em: < <http://issuu.com/cutbr/docs/cartilha54076.pdf> >. Acesso em: 12 mar. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. 1373 p.

DIEESE. O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro. Estudos e pesquisas, [São Paulo], n. 74, out. 2014.

DIEESE. Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho: reflexões e ensaios metodológicos construídos a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego. São Paulo: DIEESE, 2011.

FREDERICO, Celso. A Vanguarda Operária. São Paulo: Edições Símbolo, 1979. (Coleção Ensaio e Memória, n. 24).

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília: OIT, 2012. 416p.

HUMPHREY, John. Operários da Indústria Automobilística no Brasil: Novas Tendências no Movimento Trabalhista. Estudos Cebrap, Rio de Janeiro, Vozes, n. 23, 1979.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. (Série Estudos e pesquisas; Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 32).

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual. Geneva: ILO, 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. Global wage report 2008/09: minimum wages and collective bargaining, towards policy coherence. Geneva: ILO, 2008. Disponível em: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09258/09258\(2008-09\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09258/09258(2008-09).pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. World of Work Report 2008 - Income inequalities in the age of financial globalization. Geneva: ILO, 2008b. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_100354.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_100354.pdf)>. Acesso em: 28 mar. 2015.

IPEA. Um diagnóstico atualizado sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: parte I. Brasília. 2015. 36 slides. Apresentação em Power-point. Elaborado pelo IPEA em acordo com a OIT para subsidiar a criação do Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.

ISHIKAWA, J. Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el Diálogo Social. Ginebra: OIT, 2004.

INSTITUTO PÓLIS. Conferências Municipais. Boletim Dicas, n.

230, 2005.

LEVAGGI, V. Democracia y trabajo decente en América Latina. Lima: OIT, 2006. Disponível em: < [http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen\\_00814.pdf](http://www.mesadeconcertacion.org.pe/documentos/general/gen_00814.pdf) >. Acesso em: 22 mar. 2015.

MARONI, Amnéris. A Estratégia da Recusa: Análise das Greves de Maio de 78. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1982.

MARTÍNEZ, D. Una agenda hemisférica para la gobernabilidad democrática y el crecimiento económico con trabajo decente. S.l:s.n. 2005. No prelo.

OEA - ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Cúpula das Américas, 4., 2005, Mar del Plata. Declaração de Mar del Plata. Disponível em: <[http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion\\_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf](http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2015

MATO GROSSO (Estado). Secretaria Estadual de Trabalho e Assistencia Social. Trabalho decente é crescer com dignidade. Pelo fim dos acidentes fatais, erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil: a agenda pelo trabalho decente é de todos nós. Mato Grosso, 2011. Disponível em: < [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/agendamatomatogrosso\\_798.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/agendamatomatogrosso_798.pdf) >. Acesso em: 24 mar. 2015.

OECD. Investing in Youth: Brazil. OECD Publishing, Paris, 2014. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208988-en>

O DESAFIO do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Brasília: PNUD: OIT: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009. Resumo executivo.

OIT. UNAIDS. PNUD. Promoção dos Direitos Humanos de pessoas



LGBT no Mundo do Trabalho. 2a. ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. 79 p. Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia

ONU - Naciones Unidas Asamblea General. El futuro que queremos: resolución aprobada por la Asamblea General. New York: Naciones Unidas, 2012. 60 p. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2012/472766.pdf> >. Acesso em: 17 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Guia para Elaboração e Implementação de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente. Brasília: OIT, 2015. No Prelo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 104., Reunión, 2015. La transición de la economía informal a la economía formal. Ginebra: OIT, 2015a. 62 p. Informe V (2A).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 104., Reunión, 2015. La transición de la economía informal a la economía formal. Ginebra: OIT, 2015b. 16 p. Informe V (2B).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A inovação que vem do terreno - Sistematização do Programa de Parceria Brasil-OIT para a promoção da cooperação Sul-Sul (2005-2014): sumário executivo. Brasília: OIT, 2015c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Agenda de Trabalho Decente para Trabalhadores e Trabalhadoras do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília: OIT, 2014d. No Prelo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 104., Reunión,

2015. La transición de la economía informal a la economía formal. Ginebra: OIT, 2014a. 34 p. Informe V (1).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 103., Reunión, 2014. La transición de la economía informal a la economía formal. Ginebra: OIT, 2014b. Informe V (2).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Reunión Regional Americana, 18., 2014, Lima, Perú. Las Américas ante los retos del siglo 21: empleo pleno, productivo y trabajo decente: informe del Director General. Lima: OIT, 2014c. Disponible em: < [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09\\_132\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_132_span.pdf) >. Acesso em: 08 mar. 2015

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 102., 2013, Ginebra. Resolución sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Ginebra: OIT, 2013. Textos adoptados por la Conferencia. Disponible em: < <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/texts-adopted/lang-es/index.htm> >. Acesso em: 17 mar. 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 102., 2013, Ginebra. El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Ginebra: OIT, 2013a. 121 p. Informe V.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo Decente y Juventud en América Latina. 2013 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013b. 288 p

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 100., 2011, Genebra. Igualdade no trabalho: um desafio contínuo: Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos

Fundamentais no Trabalho. Lisboa: OIT, 2011. 78 p. Relatório I(B).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasil: Uma estratégia inovadora alavancada pela renda. Genebra: OIT, 2011a. 124 p. (Série Estudos sobre Crescimento com Equidade).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 100., 2011, Genebra. Segurança social para a justiça social e uma globalização justa: debate recorrente sobre protecção social (segurança social) no quadro do seguimento da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa. Genebra: OIT, 2011b. Relatório VI.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Reunión Regional Americana, 17., 2010, Santiago, Chile. Un tiempo de oportunidades para el trabajo decente en las Américas: informe del Director General. Santiago de Chile: OIT, 2010. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146266.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146266.pdf) >. Acesso em: 14 mar. 2014

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 99., 2010, Genebra. Acelerar a acção contra o trabalho infantil: relatório global no quadro do seguimento da Declaração da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho. Lisboa: OIT, 2010a. 104 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Reunión Regional Americana, 17., 2010, Santiago, Chile. Década del trabajo decente en las Américas, 2006-2015 : primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica : informe del Director General. Santiago de Chile: OIT, 2010b. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146242.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146242.pdf) >. Acesso em: 14 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 98., 2009, Genebra. O custo da coerção: Relatório Global de seguimento da Declaração da OIT sobre os Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho : Lisboa: OIT, 2009. 88 p. Relatório I(B).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 90 anos da Organização Internacional do Trabalho. Nota Técnica. Brasília, OIT, 2009a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. Brasília, DF: OIT, 2009b. 150 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo. Geneva: OIT, 2009c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente e Juventude no Brasil. Brasília: OIT, 2009d. Relatório.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Perfil do trabalho decente no Brasil. Genebra: OIT, 2009e. 57 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Projeto 'Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente' (MAP). Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de trabalho decente para o Brasil: Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009: relatório de oficina. Genebra: OIT, 2009f.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 97.; Sessão, 2008. Liberdade sindical na prática: lições a retirar: Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT Relativa aos Princípios e

Direitos Fundamentais no Trabalho. Lisboa: OIT, 2008a. 109 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 97., 2008, Genebra. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008. [Brasília, DF, 2008b].

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaración de la Mesa del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, 2008c. 3 p. Disponível em:< [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_100693.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_100693.pdf) > . Acesso em: 03 mar 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento: adotada durante a Conferencia Internacional do Trabalho na octogésima sexta reunião, Genebra, 18 de junho de 1998. Brasília, DF: OIT, 2007. 32 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 96.; Sessão 2007. Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios: relatório global de acompanhamento de declaração da OIT relativa aos direitos e princípios fundamentais no trabalho: relatório do Director-Geral. Genebra: OIT, 2007a. 137 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Tendencias mundiales del empleo. Ginebra, OIT, 2007b.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 96., 2007c, Ginebra. El trabajo decente para un desarrollo sostenible: introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2007c. 19 p. Memoria del Director General.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Reunión Regional Americana, 16., 2006, Brasília. Conclusiones de la XVI RRA. Brasília, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Reunião Regional Americana, 16., 2006, Brasília. Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, DF: OIT, 2006a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 95.; Sessão 2006. O fim do trabalho infantil: um objetivo ao nosso alcance: Relatório Global no quadro do Seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: relatório do Director-Geral, 2006. Genebra: OIT, 2006b. 136 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego - GRPE. Gênero, raça, pobreza e emprego: o Programa GRPE no Brasil. [Brasília]: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006c.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão Mundial Sobre a Dimensão Social da Globalização. Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2005. 166 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Conferência Internacional do Trabalho, 93., Reunião, 2005. Uma aliança global contra o trabalho forçado: relatório global de seguimento da declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 2005: Relatório do Diretor Geral relatório I(B). Genebra: OIT, 2005a. 96 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Programa

de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego. Um panorama geral. Brasília, DF: OIT, 2005b. 120 p. (Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego, Módulo 1).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego. Ampliar a proteção social. Brasília: OIT, 2005c. 52 p. (Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego, Módulo 8).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Conferencia Internacional del Trabajo, 92., Reunión 2004. Organizarse en pos de la justicia social: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Informe del Director-General I (B). Ginebra: OIT, 2004. 149 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Conferencia Internacional del Trabajo, 91., Reunión 2003. La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe del Director General I (B). Ginebra: OIT, 2003. 153 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La medición del trabajo decente: número monográfico. Revista Internacional del Trabajo, v. 122. n.2, 2003a.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Conferencia Internacional del Trabajo, 90., Reunión 2002. Un futuro sin trabajo infantil: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe del Director General I (B).

Ginebra: OIT, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 89., Reunião, 2001. Não ao trabalho forçado: relatório global do seguimento da declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho: relatório do Diretor-Geral relatório I (B). Genebra: OIT, 2001. 144 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 89., 2001, Ginebra. Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Ginebra: OIT, 2001a. 88 p. Memoria del Director General.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo, 88., 2000, Ginebra. Su voz en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General. Ginebra: OIT. 2000. 94 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferencia Internacional del Trabajo, 87., 1999, Ginebra. Trabajo decente. Ginebra: OIT, 1999. 92 p. Memoria del Director General.

RAMOS, C. La OIT a sus 90 años: Si quieres la paz cultiva la Justicia. Brasília: OIT, 2009. No prelo.

RIBEIRO, Eliane. Demandas juvenis sobre trabalho no Brasil: Conferências Nacional, Estaduais, Livres e Povos Tradicionais. Brasília. 2012. 15 slides. Apresentação em Power-point.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. In: Boletín técnico interamericano de formación profesional. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 153, p. 9-28, oct. 2002.



SADER, Eder. Quando Novos Personagens Entraram em Cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-1980. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SOMAVIA, Juan. Cómo abordar la crisis mundial del empleo. [Genebra]: OIT, 2006. (Discursos). Davos, Suíça, 25 de enero de 2006. Disponível em <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/davos.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2015.

SOUZA, Clóvis. A que vieram as Conferências Nacionais? Uma análise dos objetivos dos processos realizados entre 2003 e 2010. Rio de Janeiro: Ipea, mar. 2012 (Texto para Discussão, n. 1718).

UNIÃO EUROPEIA. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho decente: dados municipais. Boletim Informativo. [Brasília], 2014.

VASCONCELOS JÚNIOR, Nilton; LIMA, Patrícia Lacerda Trindade de. A Agenda Bahia do Trabalho Decente: diálogo e participação social no mundo do trabalho. 2014. Trabalho apresentado no XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, São Pedro/SP, 2014.

VASCONCELOS, Márcia. Responsabilidades familiares. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Brasília, Ano I, p. 36-43, 2009.

VENTURI, Gustavo; TORINI, Danilo. Transições do mercado de trabalho de mulheres e homens jovens no Brasil. Genebra: OIT, 2014. (Series Work4Youth Publication, n.25). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_326892.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_326892.pdf)>. Acesso em: 23 mar. 20

