

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL – USCS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

A DIFUSÃO DA AGENDA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

MAGDA SALES PINHO

São Caetano do Sul – São Paulo
Agosto de 2008

MAGDA SALES PINHO

A DIFUSÃO DA AGENDA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Projeto Para Exame de Defesa no Programa De
Mestrado Em Administração Da Universidade
Municipal De São Caetano Do Sul.

Orientador Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

São Caetano do Sul – São Paulo
Agosto de 2008

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL - USCS
Campus II – Rua Santo Antônio, 50 – Centro – São Caetano do Sul (SP)

Reitor:

Prof. Dr. Silvio Augusto Minciotti

Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa:

Prof. Dr. Eduardo de Camargo Oliva

Coordenador do Programa de Mestrado em Administração:

Prof. Dr. Mauro Neves Garcia

Dissertação defendida e aprovada em ____/____/____ pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Dr. Wilson Amorim

Prof. Dr. Antonio Carlos Gil

Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

(Orientador)

O Trabalho é o amor feito visível.
Autor: Gibran Khalil Gibran

À minha família pela inspiração, coragem e o entendimento
de que o trabalho dá significado à vida.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação de Mestrado não aconteceria sem a contribuição que recebi de todos os que cruzaram meu caminho neste período que ficou tão longo. Agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente com este trabalho.

Não posso deixar de destacar este grande homem que acompanhou esta trajetória, no início um tanto conturbada, claro que no final também, mas o meu orientador Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani foi presente o tempo todo em que precisei. Usou de paciência, simpatia e disponibilidade oferecendo seus conhecimentos e seu otimismo. Com você professor, aprendi a ver os fatos de maneira mais simples, só não aprendi a ter serenidade nos momentos mais difíceis como você tem. Obrigada!

Agradeço ao Prof. Dr Wilson Amorim por toda a disponibilidade demonstrada desde o dia em que o conheci na banca de qualificação e Prof. Dr. Antonio Carlos Gil, que através de seu rigor acadêmico apresentou o caminho das pedras.

Agradeço a Patrícia Laczynski, Maria Beatriz Cunha, Silvia Costa, Dulce Helena Cazzuni, Tatiana Dias Silva, Lucia Marly de Oliveira, Nilton Freitas, Clemente Ganz Lúcio, Sérgio L. Munhoz, Jeroen Klink pela imensa contribuição que ofereceram no decorrer desta pesquisa.

Agradeço as minhas amigas Sueli e Sonia Bramante por serem sempre presentes quando convocadas para as difíceis discussões sobre minhas dúvidas sobre o trabalho e em todos os momentos de dificuldades que atravessei.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - As novas formas de escravidão	16
Quadro 2 - Objetivos Estratégicos e Suas Respectivas Metas	23
Quadro 3 - Qualificação do Estado da Bahia	35
Quadro 4 - Qualificação da RMSP e Belo Horizonte	36
Quadro 5 – Conteúdo do CD Distribuído pelo Ministério do Trabalho aos Países Visitantes	58
Quadro 6 Ações Concretas Realizadas pelo Estado da Bahia	61
Quadro 7 – Ações Realizadas Pelo Município de Belo Horizonte	62
Quadro 8 - Ações Realizadas pelo Município de Santo André	64
Quadro 9 - Ações Realizadas pelo Município de Diadema	66
Quadro 10 - Ações Realizadas pelo Município de Osasco	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxo dos Objetivos Estratégicos e Transversais do Conceito	22
Figura 2 - Demonstrativo de Ocupação referente ao Mês 05/2008	28

LISTA DE GRAFICOS

GRÁFICO 1 Taxa de desocupação Referente ao Último Ano	26
---	----

LISTA DE ANEXOS

Roteiro de entrevista	89
Agenda	90

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ASCOM	Assessoria de Comunicação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPETR	Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAPESB	Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado da Bahia
GEBA	Governo do Estado da Bahia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IPEA	Instituto de Pesquisas Aplicadas
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NITS	Normas Internacionais do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PIB	Produto Interno Bruto
PMBH	Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
PMD	Prefeitura Municipal de Diadema
PMO	Prefeitura Municipal de Osasco
PMSA	Prefeitura Municipal de Santo André
PNTD	Programa Nacional do Trabalho Decente
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RMSP	Região Metropolitana de São Paulo
SECTI	Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação
SETRE	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SINDIQUIM	Sindicato dos Químicos do ABC
SINDUSCON	Sindicato Patronal da Construção Civil
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFABC	Universidade Federal do ABC

RESUMO

A presente dissertação procura demonstrar como está acontecendo a disseminação da Agenda do Trabalho Decente no Brasil. Trata-se de um conceito novo, originado na preocupação da OIT – Organização Internacional do Trabalho com a crescente precarização da força de trabalho que está acontecendo nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento, em decorrência da globalização que se intensifica.

Foi realizada uma análise exploratória que utilizou de pesquisa bibliográfica, tomando como base as agendas Hemisférica e Nacional do Trabalho Decente e a Agenda Baiana do Trabalho Decente. Também foram realizadas entrevistas com representantes de atores sociais e políticos das Regiões Metropolitanas de São Paulo e Belo Horizonte, territórios com ações convergentes ao conceito do Trabalho Decente, mas que ainda não possuem ainda uma agenda estruturada que favoreça a legitimidade da aplicação, além do governo da Bahia, que já possui uma agenda própria com ações bem direcionadas no sentido de melhorar as condições de trabalho naquele estado. Um ponto forte identificado na pesquisa revela a necessidade de intensificação da aplicação do Diálogo Social para que a agenda seja viabilizada.

A intensificação da disseminação do conceito é fundamental para que as dúvidas e inconsistências possam ser dirimidas e os objetivos integrados. Desta forma os atores podem adquirir visão mais abrangente e perceberem que muito do que já fazem localmente segue ao encontro do que está estabelecido como objetivo estratégico da agenda. Neste caso também, a academia pode assumir uma papel de mediadora deste relacionamento.

Outro aspecto de fundamental importância revela que a implantação da agenda se desdobra em desenvolvimento regional como resultado para aqueles que se dispõem a correlacionar o alcance destes resultados. Todavia, o alcance desse desdobramento implica evidente esforço em compatibilizar e integrar ações de estímulo ao trabalho decente com políticas específicas de desenvolvimento regional.

Palavra chave: Trabalho Decente, Trabalho, Agenda do Trabalho Decente, OIT, Dignidade.

ABSTRACT

This thesis aims to show how it is going to spread the Decent Work Agenda in Brazil. This is a new concept, originated in the concern that the ILO - International Labor Organization with the growing insecurity of the workforce that is happening in developed countries or developing a result of the advance of globalization.

It held an exploratory analysis that used the research literature, building upon the agendas of the Hemispheric and National Decent Work Agenda, as well as the Agenda for Decent Work in Bahia. A series of interviews were executed with representatives of social and political actors of the Metropolitan regions of Sao Paulo and Belo Horizonte, territories that have convergent actions with the concept of Decent Work, but still do not already have a structured agenda that promotes the legitimacy of the application. On the other side, the government of Bahia already has an agenda with very well targeted actions to improve the working conditions in that state.

A strong point identified in the research shows the need to strengthen the implementation of the Social Dialogue for the Agenda. The concept spread is essential to address the doubts and inconsistencies about it, and to integrated goals too. Then the different actors could acquire a broader view and point to their present actions and policies that are related to the strategic objectives of the Agenda. In this case also, the academy can take a role as mediator of this relationship.

Another conclusion is that the Agenda for Decent Work and regional development policies is not a direct relation in most of the cases. It implies that one needs to increase the efforts for the inclusion of Decent Work as a relevant question for regional development, in the next steps to promote the concept in different Brazilian territories.

Keyword: Decent Work, Labor, the Decent Work Agenda, ILO, Dignity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Origem do estudo.....	4
1.2 Problema.....	5
1.3 Justificativa do estudo.....	5
1.4 Delimitação do estudo.....	7
1.5 Vinculação à linha de pesquisa.....	8
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 Globalização.....	9
2.2 Tecnologia.....	11
2.3 O trabalho.....	14
2.4 Organização internacional do trabalho.....	19
2.5 A Agenda do Trabalho Decente.....	21
2.6 A situação de emprego no Brasil.....	25
3 METODOLOGIA.....	30
3.1 Tipo de pesquisa.....	30
3.2 Amostra e sujeitos de pesquisa.....	31
3.3 Instrumento de pesquisa.....	32
3.4 Procedimento para a coleta dos dados.....	32
3.5 Procedimentos para análise de resultados.....	33
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	34
4.1 Qualificação dos territórios pesquisados.....	35
4.2 Qualificação dos entrevistados.....	37
4.3 A percepção dos entrevistados e a dimensão do conceito.....	38
4.3.1 O conceito do Trabalho Decente.....	44
4.4 A Agenda do Trabalho Decente.....	48
4.4.1 Trabalho Decente no Brasil.....	50
4.4.2 A disseminação do conceito no Brasil.....	52
4.4.3 Meios de implantação.....	60
4.4.4. Ações efetivas que conjugam o conceito do Trabalho Decente.....	61
4.4.5 Trabalho Decente na esfera municipal.....	64
4.4.5.1 Projeto Canadá.....	68
4.5 Monitoramento e Indicadores.....	69
4.6 Aspectos críticos da disseminação do Conceito do Trabalho Decente no país.....	70
4.6.1 As dificuldades na implantação da Agenda.....	73
4.6.2 As preocupações enfatizadas.....	75
4.7 Os principais desafios.....	77
5 CONCLUSÃO.....	80
REFERÊNCIA.....	84

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR	89
ANEXOS	90

1 Introdução

A origem do conceito de Trabalho Decente acontece no ano de 1999, quando a OIT – Organização Internacional do Trabalho acentua sua ênfase na crescente precarização das condições de trabalho por consequência da globalização. Diante deste fato, a OIT buscou apoio junto aos países membros com vistas a estimular e facilitar nestes países uma condição digna de trabalho. Tal conceito se apóia em quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela organização e são avalizados pelos países membros na expectativa de que atuem fortemente para melhorar as atuais condições de trabalho de seus trabalhadores.

Os objetivos estratégicos estabelecidos, que em reunião do Grupo das Américas foram tidos como prioridades de ação para o órgão, abrangem:

1. a promoção e o cumprimento das normas fundamentais do trabalho,
2. criação de maiores oportunidades para homens e mulheres para que disponham de remuneração decente,
3. realce da abrangência e da eficácia da proteção social para todos, e
4. fortalecimento do tripartismo e o diálogo social.

Estes objetivos estratégicos procuram atender a cinco objetivos transversais específicos relacionados à:

- superação da pobreza,
- globalização justa,
- promoção de igualdade de gênero no que tange às condições de remuneração e condição de trabalho,
- maior influência das Normas Internacionais do Trabalho,
- maior influência dos interlocutores sociais, diálogo social e tripartismo.

As questões do trabalho desde sempre se apresentam como motivo de preocupação para o homem. Nos dias de hoje o trabalho tem sido a pauta de discussões em várias esferas da sociedade, que apresenta a perspectiva do trabalhador munido de seus interesses particulares

visando manter seu sustento e a garantia de estudo como possibilidade de realização profissional, através da conquista e efetivação de um trabalho digno. Em outra perspectiva encontramos o Estado que procura criar condições que possibilitem o emprego através de políticas públicas estruturadas, para garantir a ocupação desta força de trabalho experiente e disponível no mercado, e finalmente temos as empresas que procuram corresponder a esta competição acirrada que tende a buscar no mercado, os melhores profissionais para corresponder a um forte arsenal de equipamentos sofisticados que invadiram os parques industriais das organizações, que procuram com isso garantir sua competitividade.

É nesse contexto que emerge a preocupação dos organismos internacionais com a crise aguda do mercado de trabalho mundial, que tem apresentado um contra-senso referente a um número significativo de oferta de trabalho, cujo índice de pessoas qualificadas para assumir tais posições é baixo.

Os trabalhadores que possuem escolaridade e habilidades adequadas para atuar com a tecnologia disponível nas organizações encontram oportunidades de trabalho correspondentes ao nível de investimento em educação que conseguiram alcançar, e para este tipo de profissional não é difícil encontrar salários elevados correspondentes ao investimento realizado. No contraponto deste fato, encontramos pessoas de baixa escolaridade, com pouca ou nenhuma experiência, e que vêem o mercado restrito com pouquíssimas ofertas de trabalho. As oportunidades oferecidas, na maioria das vezes incitam o trabalhador a precárias condições de trabalho, que proporcionam pouco ou nenhum valor ao trabalhador. Esta tendência do mercado expressa a precarização do trabalho.

Nesse cenário, é comum observar as condições degradantes de trabalho, os salários baixos e a total exposição do trabalhador ao risco no que tange à segurança física e à dignidade. Por consequência, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1999, definiu o conceito de Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente é uma das grandes preocupações das nações desenvolvidas e uma necessidade para os países em desenvolvimento, tendo em vista o impacto dessas questões nos aspectos humanitários e no desenvolvimento do país.

O conceito de Trabalho Decente, criado pela OIT através de seus países membros, tem o acompanhamento do organismo, visando às estratégias estabelecidas. O acordo assumido

estabelece que os países comprometidos com esse conceito viabilizem condições para que as pessoas possam garantir seu sustento, executando uma atividade remunerada, em condição de igualdade de reconhecimento para sua força de trabalho, e que essa remuneração seja justa. Esse projeto ainda engloba a ausência de distinção de gênero e as ações que proíbam o trabalho infantil.

Esse assunto é coordenado em esfera mundial pela OIT, cujo objetivo é promover a justiça social. Esta é uma das agências do Sistema das Nações Unidas que possui uma estrutura de gestão tripartite, e envolve governos, sindicatos e empresários, para manter os direitos iguais às partes envolvidas na organização da força de trabalho. Sua representação no Brasil acontece desde 1950.

Em maio de 2004, o Rio de Janeiro organizou a III Conferência Red Celso Furtado, onde foi apresentado um texto de autoria do ministro Celso Furtado (2004). Nesse texto, ficou expresso que não adianta apresentar os recursos necessários para realizar os investimentos que auxiliem a população a fortalecer as pessoas para o agora, mas sim é necessário fazer, investir e preparar as pessoas para o futuro.

Segundo o mesmo autor, os projetos sociais devem contemplar a melhor condição de vida das pessoas e, assim, será possível identificar verdadeiramente a vontade política de apreciar a transformação dessa sociedade por ela mesma.

Ignacy Sachs (2004) chama a atenção para um fator marcante referente à situação do emprego no Brasil e apresenta um contraponto significativo entre o desemprego e a qualificação das pessoas disponíveis no mercado de trabalho:

O problema é duplo: por um lado o país sofre de um déficit de empregos novos capazes de absorver os contingentes adicionais que entram no mercado de trabalho; por outro lado uma parcela significativa de ocupações existentes não atende aos critérios de trabalho decente, tal como foi definido pela OIT em termos de remuneração, de condições e de relações de trabalho satisfatórias. Em particular, isto diz respeito aos trabalhadores informais, empenhados em estratégias de sobrevivência que não devem ser confundidas com estratégias de desenvolvimento. A transformação gradual das ocupações precárias em oportunidades de trabalho decente e as saídas da informalidade são tão importantes quanto à criação de empregos novos. (SACHS, 2004)

O posicionamento do referido autor demonstra quanto esforço os atores sociais precisam realizar para favorecer àqueles ainda sem uma colocação e, especialmente, como preparar as empresas que empregam para melhorar as condições de trabalho ofertadas.

Prosseguindo em sua análise, o autor comenta que a economia brasileira é farta em tecnologia e eficiência e avalia a extensão de seu alcance, sob aspectos físicos. Contudo, indica o conflito dessa “riqueza” de recursos com a baixa produtividade dos trabalhadores. Ademais, salienta que tal incompatibilidade entre os recursos tecnológicos e a fragilidade de qualificação dos brasileiros leva a uma difícil condição de sobrevivência neste ambiente hostil.

Fleury (2007) aponta a criação de postos de trabalho em países asiáticos, cujas leis trabalhistas não são estruturadas ou orientadas por qualquer órgão que vise à proteção do trabalhador.

No entanto, tais postos não proporcionam a condição de trabalho adequada, por mostrarem-se pouco qualificados, além de serem exercidos em condições precárias, sem perspectivas de desenvolvimento e/ou agregação de valor. A mesma autora sugere que as organizações avancem sobre esse aspecto de criação de condição adequada de trabalho, investindo em tecnologia e educação.

1.1 Origem do estudo

Em novembro de 2005, o Brasil participou da reunião da Cúpula das Américas, em Mar del Plata, e um de seus objetivos tratavam do lançamento de um Plano de Ação formal, que exorta as nações do Hemisfério Ocidental a adotar estratégias para combater a pobreza regional e fortalecer a governança democrática.

Nessa reunião, foi apresentado um Plano de Ação contendo um cronograma prévio, para que os países participantes pudessem orientar suas ações, visando a suprir a demanda de trabalho a uma parcela da população que, atualmente, diante de tantos desafios, percebe a oportunidade de colocação cada vez mais distante. Tais metas deverão ser cumpridas pelos países envolvidos até o ano de 2015.

O Brasil divulgou a extensa agenda de compromissos assumidos na reunião da Cúpula das Américas em uma reunião em Brasília, em maio de 2006, por meio de um livro intitulado por Agenda Nacional do Trabalho Decente e cujo conteúdo está acessível pelo site da OIT. Tal agenda é composta por 70 itens, que exigem de todos os atores sociais uma postura ativa para promover a condição decente de trabalho no país.

Esse tema torna-se importante quando o desdobramento da aplicação dessa agenda reflete diretamente nas políticas públicas, que, por consequência, vão interferir nas organizações, estimulando-as a atuarem sob duas perspectivas:

- a) Criar condição para a abertura de novas oportunidades de trabalho;
- b) Preocupar-se com as condições em que o trabalho está sendo realizado dentro das organizações.

1.2 Problema

As questões do trabalho estiveram latentes durante muito tempo. A disponibilidade de ofertas foi compatível com a demanda, em um período em que a tecnologia não era tão avançada e a situação de mercado ainda se apresentava de maneira restrita e exclusiva para atender à demanda interna.

Diante disso, nesta pesquisa, pretende-se responder à seguinte pergunta: de que modo está acontecendo a difusão da Agenda do Trabalho Decente no Brasil?

Uma questão originada desse tema se refere à existência de falha no sistema de disseminação de informações sobre os compromissos assumidos pelo país e pelos atores sociais. O conjunto de iniciativas e ações realizadas no período de dois anos após a divulgação da agenda constitui o objeto de interesse da pesquisa.

1.3 Objetivo

Este trabalho teve por objetivo identificar os meios pelos quais cada território pesquisado se integraram com o conceito do Trabalho Decente, qual a percepção dos atores sociais sobre o conceito e também o que estão realizando para passar adiante os propósitos que implicam no desenvolvimento deste processo de disseminação.

Este tema tem se fortalecido, por ocupar a pauta de vários estudos da área acadêmica e por se apresentar com frequência nas agendas das instituições públicas, indicando a necessidade de intensificação das pesquisas e estudos correlatos.

1.3 Justificativa do Estudo

A perspectiva do Trabalho Decente apresentou, em alguns estudos, vertentes que complementam a visão do atual mercado de trabalho, o que leva a entender o comprometimento desse mercado atual à condição decente e crescente de oportunidades.

A definição de uma agenda do Trabalho Decente para o Brasil aconteceu em maio de 2006 em Brasília, onde se procurou mostrar aos responsáveis os objetivos do país sobre o tema e compromissos assumidos, assim como o tempo esperado para a finalização das medidas estabelecidas.

A globalização é um grande motivo para essas preocupações, visto que muitos países não compromissados com as condições básicas e decentes de oferta de trabalho estão expondo seus trabalhadores a condições desumanas e inadequadas, aproximando tal força de trabalho à pobreza, em detrimento ao crescimento questionável da nação.

Seguindo esse raciocínio, Gosdal (2006) afirma que os objetivos de crescimento econômico fazem justificar uma lógica incontestável, em que é possível compreender que está facultado ao homem que vive em sociedade a missão de ser mais produtivo e de sentir-se harmonizado com esse crescimento econômico, tendo como meta os meios para atingir esse crescimento através das pessoas.

A contrapartida desse crescimento é o dinheiro, que assume papel fundamental na recompensa do trabalhador. Este modelo novo econômico favorece a tendência de dissipar qualquer conteúdo de valor, podendo tornar-se a substância ética de liberdade e a possibilidade de emancipação. Ademais, é possível ver a posse de bens de consumo como bem-estar econômico. A compatibilidade entre técnica e a posse pode ser entendida como natural, e único caminho do trabalhador ser reconhecido socialmente.

Nesse sentido, Gosdal (2006, p.12) assevera que “a dignidade do trabalhador é compreendida dentro da perspectiva estrita do acesso a bens e serviços”. Como se não fosse necessário ao trabalhador sentir que a liberdade é mais ampla do que tudo isso, reflete o desejo e a identidade de cada um naquilo que faz. Então, pode-se dizer que o desejo pela posse não está relacionado à lógica formal de como possuir, quais recursos serão necessários dispor para alcançar o trabalho na condição esperada.

Nesse sentido, Tafner (2006) indica que:

De fato, vivemos tempos de profundas mudanças na forma de produzir e competir, tanto doméstica, quanto internacionalmente. São igualmente profundas as mudanças no padrão de investimento e de incorporação tecnológica. Todas essas transformações provocam sérios impactos na forma como se organiza o mercado de trabalho, como se gera o emprego – e também o desemprego e a informalidade –, como se alocam os recursos produtivos da sociedade e como se definem as remunerações. Mas o dinamismo das mudanças provoca outras reações: modifica-se o modo como indivíduos e famílias se organizam, alteram-se as formas de engajamento de crianças, jovens e até mesmo adultos na educação, muda a maneira como homens e mulheres dividem e compartilham o mundo do trabalho, e mudam ainda os papéis que tradicionalmente eram destinados aos idosos.

A obra apresenta a preocupação com o rearranjo das questões de trabalho e crescimento, essa dinâmica intensa sobre a mudança de papéis em nome da responsabilidade da vida e da existência decente. A profundidade das mudanças afeta intensamente o perfil das pessoas.

A questão do trabalho permanece como central, e a agenda do Trabalho Decente recoloca esse debate no meio acadêmico e social. Verificar se e de que modo essa agenda vem sendo difundida é essencial para avançar em relação às políticas de trabalho, emprego e desenvolvimento.

1.4 Delimitação do Estudo

Este estudo será realizado com atores sociais dos seguintes territórios:

- ⇒ Região metropolitana de São Paulo, mais especificamente das cidades de Santo André, Diadema, Osasco
- ⇒ Cidade de Belo Horizonte
- ⇒ Estado da Bahia.

A escolha desses territórios justifica-se pelo fato de possuírem programas de desenvolvimento local ou regional que envolve a formação e preparação das pessoas para o mercado de trabalho.

1.5 Vinculação à Linha de Pesquisa

Tendo em vista o enfoque proposto por esta pesquisa, que relaciona os campos teóricos do estudo sobre trabalho e o desenvolvimento regional, pretende-se buscar os fatos que identificam as ações de estímulo ao trabalho decente nos territórios pesquisados e sua eventual correlação com diretrizes e práticas inerentes ao desenvolvimento regional. Desta forma compreende-se que esta a pesquisa está inserida especificamente na linha de pesquisa sobre Gestão para o Desenvolvimento Regional, e estimula a compreensão do trabalho como uma fonte de competitividade dos territórios.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O propósito deste capítulo é apresentar os conceitos que auxiliaram na composição do projeto e na realização da pesquisa. Serão apresentados pensamentos no campo da economia, que, muito antes da expansão da globalização, já incorporavam as possíveis dificuldades do mercado e da adequação do emprego.

A filosofia contribui com a perspectiva do homem, com suas contradições frente ao novo mercado de trabalho e com suas conseqüências no aspecto do ser. Outra contribuição aponta o perfil da população economicamente ativa e o perfil da população, considerando aquele público mais sujeito a sofrer com as condições de trabalhos desprovidos de valor humano e decência.

Para estabelecer a condição de análise, foi necessário comparar os princípios do Trabalho Decente, estabelecidos pela ONU e aceitos pelos países membros, à perspectiva do direito, que, além de valorizar a condição do Trabalho Decente, ressalta o valor da honra e da dignidade que o trabalho deve oferecer.

2.1 Globalização

A globalização contemporânea foi recebida com entusiasmo, por ter indicado a possibilidade de expansão da cultura e ampliação da tecnologia, ou seja, um provável crescimento de todos os envolvidos no processo. Contudo, a desigualdade na condução do processo causa o favorecimento dos países centrais, aumenta a fragilidade daqueles em desenvolvimento e compromete muito o desempenho dos mais pobres e carentes. (SINGER, 1998, COMISSIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN DE LA GLOBALIZACIÓN, 2004).

Esse ponto de vista e essa preocupação remetem à transformação de que a sociedade está sofrendo, em decorrência das mudanças alavancadas pelo acréscimo de tecnologia esperados ao longo da globalização.

Vários autores compreendem que a forma de produzir é alterada pela troca de tecnologia favorecida pela diminuição das fronteiras entre os países, visto que precisa adequar seu perfil profissional a essa nova forma de fazer as coisas. Na condição de se manter a renda, o trabalhador

adapta-se às condições de trabalho, que indicam menor proteção e respeito a normas e procedimentos já conquistados no passado.

As organizações estão usando a criatividade para garantir postos de trabalho, por uma necessidade explícita de produção. Todavia, essa forma deve significar um ônus menor para as organizações do que normalmente representaria (SINGER, 1998; RIFKIN, 1995; COMISSIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN, 2004).

Na visão de Carvalho (2001), a força de trabalho representa um fator competitivo para o país, além de outros incentivos que podem ser oferecidos para fazer uma empresa instalar-se em um país. Esses elementos oferecem mobilidade às empresas, que podem fixar-se onde encontrarem maior possibilidade de ganho, usando fusões, alianças e incorporações.

De posse desse recurso, a empresa utiliza meios menos ortodoxos para arrebatar a força de trabalho necessária, com o objetivo de dar conta da produção e atender à necessidade de seus clientes. Usa cooperativas, terceirização, contrato de trabalho por projeto, dentre outros meios não tão leais com as conquistas trabalhistas e com o esforço empenhado.

Segundo Sennett (2005), essa nova modelagem de capitalismo exige dos trabalhadores uma nova organização de tempo, sobretudo o tempo de trabalho. É evidente a não perenidade das profissões, e o que se mantinha antes como expresso pela personalidade do trabalhador, ou seja, aquilo que ele definia ser como profissional, hoje transforma-se e adapta-se de acordo com a ordem do mercado e o momento presente.

Essas mudanças nos meios de execução do trabalho atingem diretamente os trabalhadores que hoje estão dentro das fábricas, desempenhando suas tarefas sob uma nova metodologia, como o *Toyotismo*. Tal metodologia imprime ao trabalhador uma diversidade maior de operações e um “enriquecimento de tarefas”, que intensificam o ritmo de trabalho e o uso das suas competências.

Além disso, muitos trabalhadores têm seus direitos trabalhistas violados. A necessidade da renda induz a aceitação de uma condição de trabalho, na maioria das vezes inadequada pelas exigências feitas no desempenho da função, exaustivas pelo horário imposto aos empregados e, por vezes, pseudo-empregados (ANTUNES, 1997; NEVES, 2001; SENNETT, 2005)

Para alguns economistas e pessoas da vida pública, a globalização é um fato antigo, que a economia tem perseguido há muito tempo, por questões econômicas, cumprindo os objetivos de

ampliar seu campo de comércio e como consequência de fabricação. Esses benefícios agregam valores para aqueles que têm certa estabilidade.

A competição em pé de igualdade requer um equilíbrio de ações comerciais entre os países, para que não haja o enfraquecimento daqueles menos favorecidos. A inspiração para alguns pensadores causa assombro, por sugerir especulação econômica, o que reflete em quem participa do processo.

2.2 Tecnologia

Sob o olhar do trabalhador, percebe-se o constrangimento causado pelas ofertas de trabalho, que pedem um nível de escolaridade superior para atender às necessidades desses novos equipamentos, estruturados com base em recursos sofisticados e dotados de inteligência artificial. Aos poucos empregados que sobram no mercado de trabalho, nota-se a fragilidade da manutenção dessas colocações e, aos que atendem largamente às solicitações técnicas dessas tecnologias, cabe a colocação profissional com um salário compatível ao nível de complexidade de seu domínio. (RIFKIN, 1995)

Conforme Cattani (1997), a Teoria do Capital Humano retrata duas intenções determinadas pelo interesse do trabalhador em obter melhor remuneração, em contrapartida à oferta de uma melhor qualificação e maior produtividade, que atende claramente aos interesses do maior lucro, por meio do uso da mais alta tecnologia.

No primeiro aspecto, que diz respeito ao trabalhador, fica evidente a responsabilidade que o profissional tem em buscar adequação às necessidades do mercado, através do ajustamento de seus conhecimentos e habilidades.

A valorização do capital humano significa a apropriação das qualidades sócio-psicológicas do trabalhador, buscando o consenso do espírito de lealdade à empresa, acenando com a possibilidade de participação autônoma e livre no processo produtivo. Essa teoria espera que, com a valorização do homem pela empresa, esse se sinta parte do sistema e com isso, que dedique, livre de qualquer pressão, seus melhores recursos em busca dos melhores resultados.

O trabalho tem despertado algumas percepções antagônicas no trabalhador: para alguns trabalhadores, o trabalho favorece as posses e o conforto da família; para outros, o trabalho também interfere com a conquista desse objetivo. (SENNETT, 1995)

Nesse cenário, Arendt (1987, p.162) acredita que “os trabalhadores fabris sempre foram operários (laborers); e, embora seu amor próprio tenha excelentes fundamentos, certamente não decorre do trabalho que executam”.

A autora ainda coloca em confronto duas idéias a respeito do trabalho: por um lado, ele gera satisfação e alegria na pessoa que trabalha, especialmente quando não se perde o poder artesanal do objeto, e indica que essa satisfação favorece a aproximação entre aqueles de interesses iguais; por outro lado, fica lançado o desafio ao movimento das relações humanas, que comprove o humanismo nas teorias humanas do trabalho.

A autora também distingue o trabalho de labor e vincula propriedades peculiares a cada definição. Por trabalho, ela atribui o conteúdo humano como empréstimo para execução e elaboração de atividades. Tal fato tem permanência e durabilidade na vida moral: hora parece ser fútil e efêmero como produto final se obtém bens duráveis/perpétuos.

Por sua vez, o labor representa um esforço crescente, que conduz a um resultado amplo e extenso, sem precedentes e que, por finalidade, visa à sobrevivência do homem. Tal esforço exaure as energias e determinismos do homem por garantir, ao progresso conseqüente, a possível substituição desse recurso laboral. O consumo cada vez maior favorece a produção de bens menos duráveis, como conseqüência de uma retro-alimentação do processo laboral.

Esse processo desencadeia, por vezes, a exaustão do *animal laborans*, que, envolvido no círculo vicioso da produtividade em alta constante, deixa de intensificar os bens da vida. Vale considerar que a máquina tem o objetivo de facilitar o labor humano, e não de tornar-se o concorrente, como indicam as tendências.

Nessa modalidade, a autora acima cita o automatismo, suas esperanças de favorecer a dedicação de menor esforço e de aplicação dos objetivos de desenvolvimento, em conflito com as possibilidades de substituição desses *homo faber*, expostos ao objeto de sua criação.

Assim, Arendt (1987, p.164) complementa que “o homo faber, o fazedor de instrumentos, inventou os utensílios e ferramentas para construir um mundo, e não – pelo menos não

originalmente – para servir ao processo vital humano”, levando a questionar se a máquina existe para servir ao homem, sendo por ele dominada, ou se ela acaba dominando, oferecendo o risco de destruir as coisas, criando dependência dos homens por ela.

Aos que operam as máquinas, a evolução da tecnologia inebria e cria um mundo paralelo ao real, onde fica claro que esse mundo paralelo não é capaz de substituir a essência da interferência humana. No mundo do homo faber, tudo é útil e tem um fim, e os meios explicam facilmente os fins, visto que a finalidade de qualquer ato pode justificar uma necessidade, na consequência.

Os meios acabam perdendo a finalidade e o valor intrínseco e independente. Essa percepção faz com que todas as coisas da natureza sejam banalizadas e fiquem sem significado. Tal percepção do homem reflete a idéia de ele ser o senhor de todas as coisas.

O significado do trabalho para o trabalhador adquire um contorno diferente, quando se pensa no valor que uma atividade reconhecida, adequadamente remunerada e útil agrega para a pessoa, refletindo a condição de existir e ser. O Instituto Ethos (2003, p.25) indica uma reflexão nesse sentido, ao abordar o tema:

O aumento do desemprego pode gerar sérios danos psicológicos aos trabalhadores nesta situação. Isso ocorre porque o trabalho não constitui apenas um meio de auto-sustento: é também uma forma de dignificação humana e de afirmação da auto-estima dos milhões de brasileiros que enfrentam diariamente o desafio da sobrevivência. É na realização de atividades profissionais cotidianas que mulheres e homens se afirmam como pessoas humanas dotadas de direitos e deveres.

Ao concordar com essa reflexão, pode-se avaliar o sentido do trabalho para o trabalhador, em uma abordagem que indica a humanização da relação do trabalho e da aplicação dos direitos do trabalhador:

Todo trabalhador quer ver seus direitos serem tratados com dignidade, respeito, garantidos pelo empregador e pelo estado, como uma forma de resgate, de sua humanidade, em face ao trabalho abstrato, e de formação de suas identidades, em face das implicações ideológicas e sociais do trabalho abstrato. A dimensão do tratamento indigno é muito maior que a simples reparação pecuniária eventualmente reconhecida pelo judiciário, está relacionada à desonra e a vergonha (GOSDAL, 2006:156).

Dessa forma, pode-se analisar a profundidade do sentido do trabalho para o trabalhador, o significado expressivo de valor humano que o trabalho representa e quer representar para si e para a sociedade. Não se pode perder de vista, porém, que, além do aspecto de natureza econômica, o mercado de trabalho é, antes de tudo, um espaço de socialização do indivíduo. O

trabalho tem em sua essência um valor social, que o acompanha desde as sociedades humanas menos complexas até o mundo atual.

Entre os indígenas brasileiros, por exemplo, o trabalho dos homens na caça e na pesca e das mulheres na agricultura é emblemático de como o produto do trabalho social pode ser distribuído entre os membros da coletividade. Assumida a visão de que o trabalho possui uma dimensão social que antecede e supera a dimensão estritamente econômica, pode-se asseverar que as ações relativas ao mercado de trabalho são fundamentais para promover a equidade e o bem-estar de uma sociedade (IPEA, 2006, p.308).

Sob a ótica da educação, Drucker (2000) indica que a contratação de pessoas que sabem inovar e que detêm grande conhecimento técnico tornou-se proibitiva, pelo seu alto custo de alocação nas organizações. Nesse sentido, torna-se essencial a criação de bons talentos dentro da própria organização.

Assim, o autor defende que, na maioria das vezes, só com a adoção de uma estratégia mista de ensino presencial e virtual é que as empresas poderão garantir a eficácia de transmissão de conhecimentos com a qualidade necessária aos profissionais do futuro.

Myrdal (1972) destaca que as políticas que envolvem a questão do trabalho e igualdade de direitos devem ser tratadas, para que os fracos não adotem o pensamento de perpetuação da fraqueza e fragilidade, e as políticas possam fortalecer suas condutas e efetivamente garantir a liberdade. As ações em benefício ao mais fraco precisam ser efetivas, no sentido de beneficiá-lo.

2.3 O trabalho

O significado do trabalho é amplo e percorre um caminho curioso de estudo. Sobre isso, Cattani (1997, p.296) postula que há um conceito:

[...] abstrato, que pode se restringir ao esforço físico ou mecânico, como energia despendida por seres humanos, animais, máquinas ou mesmo objetos movidos por força de inércia. A energia colocada em movimento (o trabalho) tem por resultado a transformação dos elementos em estado de natureza ou, a produção, manutenção e modificação de bens, ou serviços necessários à sobrevivência humana.

Adam Smith (1983, p.41), cuja obra abrange vários aspectos relacionados ao trabalho, inicia o livro *A riqueza das nações*, abordando o aspecto da divisão do trabalho. Assim, relata que

“o maior aprimoramento das forças produtivas do trabalho, e a maior parte da habilidade, destreza e bom senso com os quais o trabalho é toda parte dirigida ou executada, parecem ter sido resultados da divisão do trabalho”. O mesmo autor elucida que a destreza conquistada na repetição da atividade favorece o desempenho elevado e a conquista de melhores resultados. No decorrer da obra, ele soma conteúdos referentes à valorização da experiência e da educação para o processo de aperfeiçoamento do desempenho na realização das atividades, visto que a máquina que serve ao homem requer habilidade de operação.

Além disso, acrescenta o salário do trabalhador, alegando que deve ser compatível com sua escolaridade, desempenho e atividades que executa, deve ser o dobro do que dedica ao consumo e à alimentação de sua família e deve garantir a condição de sustentar uma família de 3 filhos, oferecendo-lhes conforto adequado. Por fim, deve oferecer a condição de garantir um tempo de lazer, para que possa sempre estar bem disposto para o trabalho.

Marx (1883, p.149), em relação ao trabalho, indica que “a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho. O comprador da força de trabalho a consome ao fazer trabalhar o vendedor dela. O último torna-se, desse modo, *actu*, força de trabalho realmente ativa, o que antes era apenas *potentia*”. Nessa visão, analisa-se que os meios favorecem o processo de produção e contribuem com a produtividade. Essa produtividade favorece o empregador, que é dono da força de seu trabalho. Na organização, ele é estimulado a criar vínculos objetivos com o propósito, mais do que objetivos sociais e de interação.

A Administração científica criada por Taylor e utilizada por Ford em suas fábricas, analisada e comentada por Cattani (1987), ilustra o grande período que permeou o espírito industrial no sistema de organização dos processos de trabalho.

A administração científica, por objetivos de volume de produção e manutenção de padrão, organizou os processos produtivos e fragmentou a produção, permitindo que o homem atuasse em um campo específico de trabalho, restrito, executando operações rotineiras e sem expressão de seus valores de contribuição, tendo como objetivo central a redução dos riscos pelas possíveis interferências do homem no processo.

Esse procedimento de produção permaneceu intocado durante muitos anos nas fábricas, e essa metodologia recebeu diversas críticas, como ressaltam CATTANI, 1987).

Na visão psicanalista, o homem, em busca de adequação aos valores regentes da sociedade, procura a estabilidade de suas ações e o amparo, por meio do ajustamento ao princípio da realidade, e tal condição provoca o adiamento dos prazeres da vida e dos desejos momentâneos (MARCUSE, 1969).

Para contrariar essa visão, pode-se transitar pela mitologia grega e observar a vida do herói Hércules. Dono de uma vida intensa, o herói demandou muita energia e dedicação ao trabalho. Por consequência de um desatino, foi induzido a cometer um crime sem proporções e tirou a vida de sua esposa e de seus filhos (BULFINCH, 2001)

Em busca de alívio para a dor da sua alma, Hércules procura o apoio de uma sacerdotisa, que o orienta a cumprir os trabalhos designados pelo Rei Eristeu. Cada tarefa propunha complexidade e o uso de inteligência e força. Ao concluir as atividades, Hércules percebeu que todo o esforço não aliviara sua dor. Mesmo assim, ainda dedicou-se a cumprir outras atividades em busca de paz espiritual e a complementação de seu tempo livre com atividades que não preenchiam o vazio que a culpa lhe atribuiu. A análise dos dois casos demonstra que a dor participa do trabalho como causa ou como meio.

Para Galbraith (1977, p.347), “não há razão intrínseca por que o trabalho deva ser mais desagradável do que a falta dele”, visando a relatar que, para o homem acostumado à rotina de trabalho e de tudo que ele oferece, é difícil conviver com mais horas livres e ociosas, já que não é fácil para as pessoas acostumarem-se com aquilo que não faz parte de sua rotina.

De Masi (1999) faz uma análise bastante apropriada sobre a evolução das posturas humanas adotadas por aqueles frente ao trabalho. O autor constitui uma linha do tempo que remonta à pré-história, onde o homem precisava da ajuda de animais e possuía poucos recursos à sua disposição até os dias de hoje.

As circunstâncias atuais colocam o homem frente a um desafio onde ele precisa projetar máquinas e equipamentos sofisticados, prontos para fazer a produção da fábrica acontecer, oferecendo na contrapartida, sua liberdade e seus recursos de criatividade.

Ainda segundo o autor, esse processo de evolução tem relativa importância, posto que retrata o interesse do homem pela busca da liberdade. Em sua análise, a evolução no processo de como fazer as coisas desde a Idade Média até metade do século XX trouxe a libertação da fadiga

ao homem. Na fase posterior, caracterizada como pós-guerra, percebe-se o advento das máquinas com maior intensidade nas organizações. Esse período é denominado libertação do trabalho.

Em uma perspectiva mais otimista, o autor referido (De Masi, 1999, p.8) comenta que:

[...] em linhas gerais, cada vez que a inovação tecnológica e estrutural permite transferir o esforço humano para máquinas surgem duas análises diferentes: num primeiro momento, o fenômeno é percebido como desemprego e como ameaça ao equilíbrio social; apenas no segundo tempo é percebido como libertação da escravidão do trabalho, da carestia e da tradição.

Na visão psicanalista, o trabalho reflete que nem todos os homens o odeiam como se pressupõe o entendimento da teoria. A condição para gostar ou não do trabalho está no seu significado e na sua forma de fazê-lo (MARCUSE, 1969).

O trabalho do artista é aquele em que o homem ocupa o melhor de seus recursos, pois, nele, o homem exprime seus sonhos e sua maneira de pensar, sua forma de ver a vida. Já o trabalho/labor que obriga ao homem executar a atividade rotineira, sem expressão de pessoa e a possibilidade de reconhecimento, imprime a distância do prazer.

Quadro 1 – As novas formas de escravidão

Brasil	Antiga Escravidão	Nova Escravidão
Propriedade legal	Permitida	Proibida
Custo de aquisição de mão-de-obra	Alto. A riqueza de uma pessoa podia ser medida pela quantidade de escravos	Muito baixo. Não há compra e, muitas vezes, gasta apenas o transporte
Lucros	Baixos. Havia custos com a manutenção dos escravos	Altos. Se alguém fica doente pode ser mandado embora, sem nenhum direito
Mão-de-obra	Escassa. Dependia de tráfico negreiro, prisão de índios ou reprodução	Descartável. Um grande contingente de trabalhadores desempregados. Um homem foi levado por um gato (maneira de caracterizar empresa irregular) por R\$ 150,00 em Eldorado dos Carajás, Sul do Pará
Relacionamento	Longo período. A vida inteira do escravo e até de seus descendentes	Curto período. Terminado o serviço, não é mais necessário prover o sustento
Diferenças étnicas	Relevantes para a escravização	Pouco relevantes. Qualquer pessoa pobre e miserável são os que se tornam escravos, independente da cor da pele
Manutenção da ordem	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinato

Fonte: OIT – Trabalho Decente para Jornalistas (data não divulgada)

A modernidade ofereceu inovação também para as práticas de escravidão. Novas formas de tortura e de roubo da dignidade humana tomam conta do mercado de trabalho. O quadro 1 apresenta um comparativo entre as antigas formas de escravidão e as atuais. O trabalhador, em

busca de dignidade, aceita condições extremamente precárias que beiram a escravidão. Os trabalhadores continuam sendo explorados, possuem uma pseudo-liberdade, se ocupam de funções árduas e intensas, submetem-se a punições e coerção de toda ordem. O novo perfil da escravidão está explicitado no quadro acima.

O trabalho escravo ocupa várias frentes e não se localiza apenas no setor de agricultura. Os grandes centros também estão praticando estas formas degradantes de ocupação como aconteceu na região do Brás.

Amartya Sen (2000) faz um convite à reflexão e a coerência quando propõe que o desenvolvimento deve ser sinônimo de liberdade e que esta liberdade é que permite ao trabalhador o direito de contribuir integralmente com o desenvolvimento e que na contrapartida, este desenvolvimento proporciona a liberdade. Na percepção de Sen, a economia se faz e os governos ou as direções pouco podem interferir no curso natural das coisas.

Ainda para o autor, a liberdade assume dois papéis distintos, o constitutivo e instrumental. O papel constitutivo expressa a ausência de privação, já o papel instrumental indica um conjunto de liberdades sendo estas:

- ⇒ liberdades políticas: defende o amplo direito de exercer a cidadania e os direitos democráticos,
- ⇒ facilidades econômicas: versam sobre as condições de posse, troca e aquisição, acesso ao crédito,
- ⇒ oportunidades sociais: indicando aqui o direito à educação e cultura que oferece ao cidadão a condição de viver melhor,
- ⇒ garantia de transparência que indica o sinal da confiança. Este é um valor instrumental que inibe corrupção e minimiza as ilegalidades
- ⇒ segurança protetora: reflete a segurança social e o amparo em caso de carência e provação absoluta.

Na visão de Sen a liberdade não pode depender apenas do desejo de possuí-la, mas também das condições de utilizá-las. “As liberdades dependem também de outros determinantes, como as disposições sociais e econômicas (por exemplo, os serviços de educação e saúde) e os direitos civis (por exemplo, a liberdade de participar de discussões e averiguações públicas)” (SEN, 2000:17).

2.4 Organização Internacional do Trabalho

A OIT, Organização Internacional do Trabalho é um organismo internacional, criado no início do século XX, precisamente em 1919, pela Conferência de Paz, após a Primeira Guerra Mundial. Sua constituição converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes, e seu princípio fundamental é a paz universal de forma permanente; a compreensão é a de que só se alcança esse objetivo pela justiça social. É a única agência do Sistema das Nações Unidas que possui a sua estrutura tripartite e conta com a representação dos empregadores, empregados e governo.

Suas principais atividades compreendem a formulação de políticas de trabalho em ordem internacional, a promoção do desenvolvimento, a interação das organizações entre empregados e empregadores, a prestação de cooperação técnica em áreas de formação, reabilitações políticas, programas de emprego e empreendedorismo, entre outros.

Em julho de 2007, eram 181 os estados membros da OIT, e o Brasil mantém representação desde o ano de 1950. A partir de então, tem promovido ações que reproduzem os interesses da organização. Entre as ações da OIT (2007), constam:

Em 1944 aconteceu a adoção da Declaração da Filadélfia como anexo de sua constituição. Que posteriormente serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 1969 foi agraciada com o Premio Nobel da Paz, ano em que completava seu 50º aniversário.

Em 1998, adotou a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, cujo objetivo é reafirmar a obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT;

Desde 1999, a OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social. Estabelecimento de metas que favorecessem a condição de trabalho decente.

As medidas adotadas pela OIT (2007) na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho ressaltam o interesse maior que se trata da manutenção da paz universal, através da promoção de justiça social e a busca do reconhecimento internacional dos direitos humanos e do trabalho. O formato recomendado para o atendimento deste objetivo é o tripartismo que compromete e exige a colaboração dos atores sociais destacados.

Brayn (2006) indica que o papel fundamental assumido pela OIT se intensifica quanto à busca de criar harmonia de interesses entre os envolvidos na relação de trabalho, assim como a

criação de melhores condições de extensão de benefícios oriundos deste novo cenário econômico a uma maior parcela de pessoas.

Nesse contexto, a OIT (2007) intensifica seus esforços no sentido de favorecer o diálogo social, visando a promover oportunidades para mulheres e homens, na intenção de que alcancem uma condição de Trabalho Decente e produtiva, em condição de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

O entendimento da OIT (2007) é que o diálogo social favorece a compreensão sobre os problemas do mundo do trabalho de maneira ampliada, a discussão de projetos sobre reformas trabalhistas, que atenua problemas trabalhistas de toda ordem, conflitos individuais e coletivos e a proposição de oportunidades de trabalho justas, em favor dos trabalhos das organizações e economia. Seu propósito é oferecer condições de recursos e meios para alcançar os objetivos estabelecidos aos países membros, através de:

- a) cooperação técnica e serviços de assessoramento, destinados a promover a ratificação e a aplicação das convenções fundamentais;
- b) assistir os membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços, por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções;
- c) ajudar os membros em seus esforços, por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social. (OIT. 2007).

Esse documento ainda reforça aos membros a lembrança de que, no momento de escolha pela adesão à OIT (2007), todos os membros sabem que devem estar de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição e Declaração da Filadélfia. Com isso, devem assumir o compromisso e dedicar esforços para corresponder aos compromissos tratados.

Portanto, caracterizam-se como obrigações e direitos especificados em constituição qualquer alteração nessa Constituição, indicando que os países-membros deverão proclamar a ratificação das convenções em seu país, com o objetivo de tornar realizável o que foi estabelecido.

Destaca também que deve haver condição adequada para que esses objetivos sejam atingidos. Dessa forma, os trabalhadores precisam ter organização e acesso à informação,

permeada de liberdade sindical e disponibilidade para a negociação coletiva. É necessário que exista também um apoio institucional adequado e, finalmente, a vontade política e o compromisso dos interessados.

A OIT (2007) ainda declara que é fundamental que um país tenha crescimento econômico. No entanto, é possível reconhecer que essa condição de crescimento econômico não provoca o crescimento social simultaneamente. Desse modo, não liberta da pobreza os menos favorecidos e não garante o exercício social equitativo e justo.

A OIT (2007) executa uma série de programas e atividades que envolvem cooperação técnica, pesquisas, reuniões, dentre outras, com uma amplitude que atende aos empregados, trabalhadores, regiões e setores, além dos específicos para atender especialmente aos seus objetivos estratégicos atuais.

2.5 A Agenda do Trabalho Decente

Na ocasião em que foi adotada sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998, a organização reafirmou aos países-membros suas obrigações quanto aos compromissos assumidos, que dizem respeito ao cumprimento de suas obrigações com os trabalhadores.

A OIT (2006) declara que a agenda Hemisférica propõe aos países signatários alguns desafios, que devem considerar toda sua estrutura de gestão para que se possa viabilizar a implantação e manutenção do conceito. Tais desafios são expressos por:

- ⇒ Assegurar o crescimento econômico que promova o Trabalho Decente
- ⇒ Assegurar aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais do Trabalho
- ⇒ Gerar maior confiança na democracia e no Diálogo Social
- ⇒ Ampliar e fortalecer os esquemas de prevenção e de proteção social dos trabalhadores
- ⇒ Ampliar a inclusão social no mercado de trabalho para reduzir a desigualdade. (OIT: TRABALHO DECENTE NAS AMÉRICAS. 2006)

A figura 2 demonstra os princípios que pautam a agenda em dois objetivos distintos que são os objetivos estratégicos e os objetivos transversais. Tais objetivos podem ser caracterizados como de ação ou estratégico, que exigem do ator social empenho, dedicação e trabalho e o objetivo transversal, que desdobra de todo este esforço e que reflete em bem-estar e dignidade ao trabalhador e à sociedade.

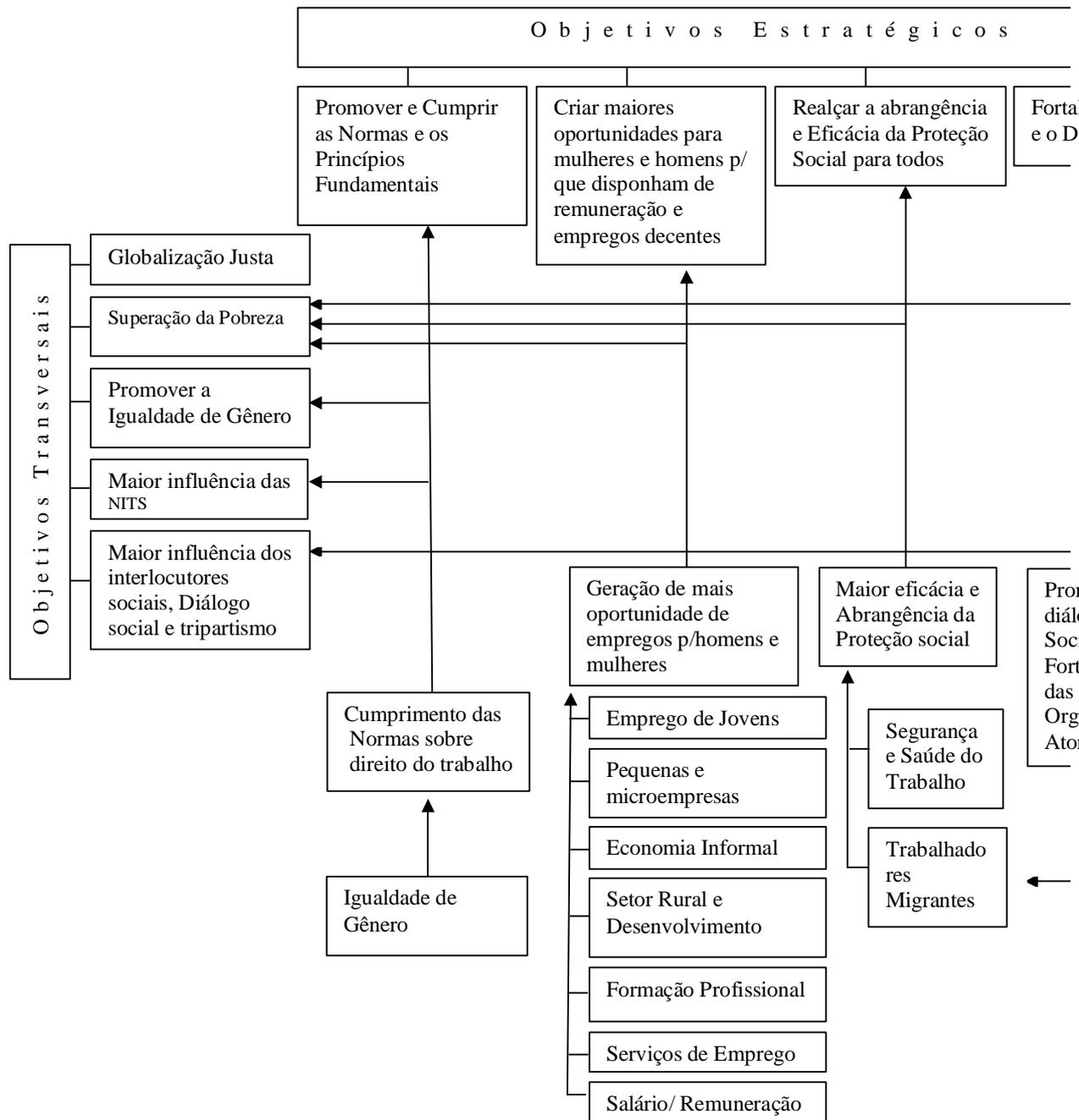
Esta representação em forma de fluxo facilita o entendimento sobre as intenções da OIT com esta Agenda. As características que definem cada um dos objetivos são:

- a) Os objetivos estratégicos da organização abrangem a promoção dos princípios fundamentais dos direitos no trabalho, melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de liberdade, isento de discriminação e constituído de dignidade, amparado de proteção social e fortalecido pelo diálogo social através do tripartismo. Esses quatro princípios expressam o conteúdo de oito Convenções, que cobrem quatro áreas básicas: a) liberdade sindical e direito à negociação coletiva, b) erradicação do trabalho infantil, c) eliminação do trabalho forçado e d) não discriminação no emprego ou ocupação;

Os objetivos estratégicos são vinculados também à aplicação de princípios e direitos fundamentais do trabalho documentados através das convenções. Ex.: Convenção 100 que organiza as questões referentes à remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e a convenção 111 que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

- b) Os objetivos transversais: estendem-se para a justiça social, a eliminação de pobreza, a igualdade de gênero, aplicação das normas internacionais do trabalho e um diálogo social fortalecido e coerente com todas as necessidades e ações já efetivadas.

Figura 1 – Fluxo dos Objetivos Estratégicos e Transversais do Conceito



Fonte: Agenda Hemisférica do Trabalho Decente. OIT, 2006

Atrelados aos objetivos estratégicos, encontra-se uma série de políticas que devem ser adotadas para fazer cumprir tais objetivos. Estes objetivos são desmembrados na Agenda Hemisférica (2006) em metas muito claras e específicas, como se pode verificar no quadro 2

Quadro 2 - Objetivos Estratégicos e suas Respectivas Metas

<p>Objetivo estratégico 1 – Promover e cumprir as normas e os princípios fundamentais</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Respeito efetivo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho b. Trabalho infantil c. Liberdade sindical e negociação coletiva d. Não-discriminação e igualdade no trabalho e. Normas internacionais no Trabalho f. Igualdade de Gênero
<p>2. Objetivo Estratégico 2 – Criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e emprego decente</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Crescimento econômico promotor de emprego b. Emprego para a juventude c. Micro e pequenas empresas d. Economia informal e. Setor rural e desenvolvimento local f. Formação profissional g. Serviços de emprego h. Salários e Remuneração
<p>3. Objetivo estratégico 3 – Realçar a abrangência e a eficácia da proteção social</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Maior eficiência na cobertura da proteção social b. Segurança e saúde no Trabalho c. Trabalhadores Migrantes
<p>4. Objetivo estratégico 4 – Fortalecer o tripartismo e o diálogo social</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Diálogo social efetivo.

Fonte: Adaptado de OIT, Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica. Informe do Diretor Geral. Brasília: OIT, 2006

A agenda hemisférica do Trabalho Decente, divulgada em Brasília em maio de 2006, através de uma reunião regional americana, apresenta uma análise dos aspectos econômicos e destaca a estratégia assumida em meados dos anos 90. Essa estabelece os interesses de menor

participação do estado na economia, que combinou com a reforma estrutural, período em que aconteceu maior liberalização da economia.

Fica constatado que 68% dos países-membros ratificaram a carta-instrumento que regulariza e atualiza as novas políticas e regras estabelecidas pela OIT (2007). Levanta-se também que mesmo os países que voluntariamente assumem esse compromisso nem sempre se dedicam o suficiente para fazê-los cumprir.

É notável o crescimento econômico que esses países têm apresentado como resultado desse novo modelo de gestão. Porém, esse desenvolvimento não tem proporcionado, em paralelo, o crescimento em volume de empregos de maneira proporcional. Ainda nesse contexto, pode-se notar que houve o crescimento de ofertas de trabalho; contudo, nem sempre justa em sua remuneração e em condição de garantir a segurança do trabalhador e proteção trabalhista como esperados.

Dessa forma, gera-se a expectativa de que é possível cumprir os compromissos assumidos pelos países-membros. Sugere-se, portanto, que os atores sociais atenham-se à complexidade dos problemas que poderão encontrar na implantação dessa agenda. A agenda hemisférica do Trabalho Decente ilustra os objetivos estratégicos e transversais em cruzamento com as ações necessárias para sua implantação, como representado na figura 2.

A adesão do Brasil ao compromisso mundial com a promoção do Trabalho Decente aconteceu em junho de 2003, quando o Presidente Lula assinou o acordo. A agenda nacional do Trabalho Decente estabelece três prioridades:

Prioridade 1: Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento.

Prioridade 2: Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas.

Prioridade 3: Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática

Fonte: (AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE, 2006:10)

São explicados detalhadamente cada objetivo, os meios para que sejam alcançados e a linha de ação para se chegar ao resultado.

Até o início do ano de 2006, o Brasil não havia feito qualquer movimentação significativa no sentido de promover a disseminação do conceito, é o que constatou Brayn (2006) até o fechamento de sua pesquisa.

No escopo deste conceito, a OIT ainda insere a possibilidade de implementação de políticas de desenvolvimento local para que estas ações possam fazer sair do papel o conceito do trabalho decente e se torne um programa aplicado e real para os envolvidos. (BRAYN, 2006)

2.6 A situação da Ocupação no Brasil

Segundo De Negri et al. (2006), o processo de globalização mexeu com as estruturas das organizações, com a economia e com as pessoas na forma de executar seus processos, na maneira de pensar e de produzir. Até então, havia um pensamento pessimista dominante sobre a substituição de trabalho por tecnologia, gerando instabilidade e desemprego.

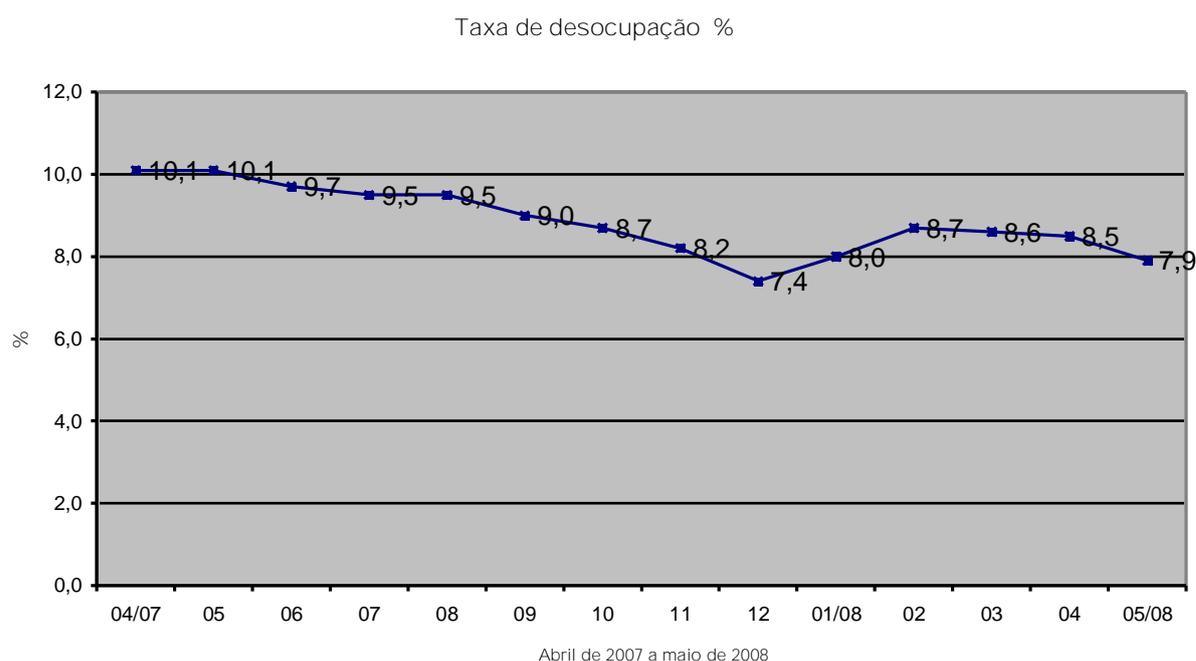
Por outro lado, a visão otimista surge após alguns anos do ocorrido, fazendo pensar que, para atender à lei da sobrevivência, as empresas adaptaram-se, criaram meios de apresentar seus produtos no mercado externo. Com isso, puderam perceber que mesmo adaptando-se ao padrão de eficiência do mercado externo, ainda assim, é possível ter aumentado o número de contratações para manter atendida essa demanda.

Os referidos autores destacam que as empresas que investem em tecnologia e exportação estão buscando meios e criando alternativas que garantem a manutenção dessa mão-de-obra. Apontam ainda uma variedade de situações que interferem na condição de emprego das pessoas, como gênero, sexo, idade e escolaridade. Assim, é possível analisar o perfil da população economicamente ativa do Brasil.

O cenário da economia brasileira é acompanhado mensalmente pelo IBGE. As informações fornecidas pelo instituto subsidiam empresas e governos, no sentido de tomar as melhores medidas. O que se pode observar é que, no mês de maio de 2008, a taxa de desocupação ficou em 7,9%, e tende para a queda se comparada aos números do ano anterior.

Gráfico sobre a evolução da taxa de desocupação de abril de 2007 a maio de 2008, no total das 6 regiões metropolitanas abrangidas na pesquisa.

Gráfico 1 – Taxa de Desocupação Mensal Regiões Metropolitanas.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

Essa pesquisa representa os dados referentes às pessoas em idade ativa, com 10 anos ou mais de trabalho. Nesse conjunto de análise, vale ressaltar que 56,6% das pessoas nessa condição são ativas no trabalho, e 43,4% consideradas não economicamente ativas para trabalhar.

A taxa de atividade em maio de 2008 ficou em 60,5%, representando 80 mil pessoas colocadas no mercado de trabalho. O índice de pessoas ocupadas está superior em 0,6% se comparada com o índice apresentado no mês de abril de 2008 e superior em 2,2 quando comparado ao índice apresentado no mês de maio de 2007. Do número de pessoas ocupadas, 55,46% são homens e 44,54% mulheres. Dessas, 77% têm carteira de trabalho assinada, 18,67%

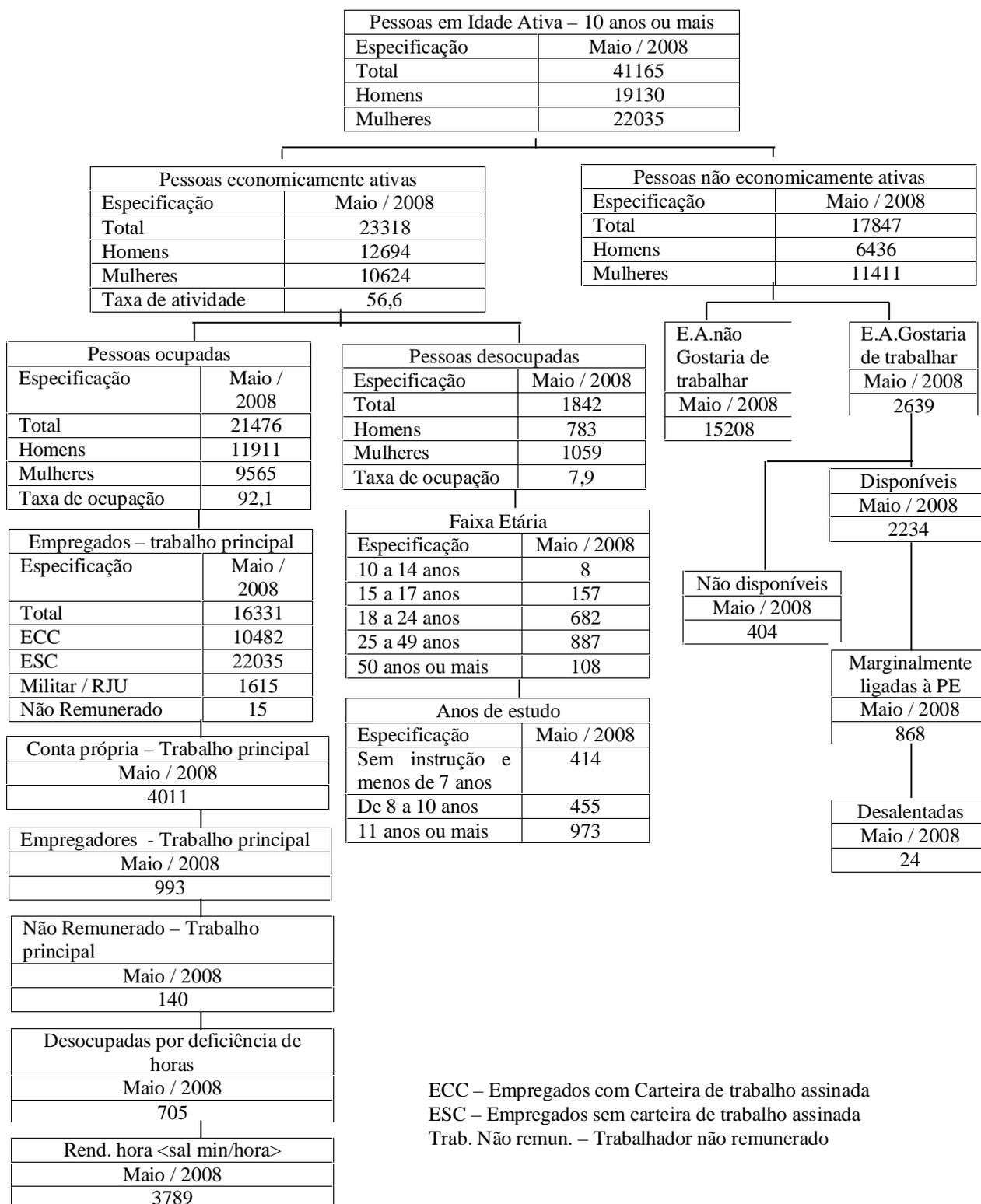
trabalham por conta própria, 4,62% são empregadores e 0,65% efetuam trabalhos não remunerados.

A taxa de desocupação da população economicamente ativa do mês de maio de 2008 ficou em 7,9%; desses, 42,5% são homens e 57,5% mulheres. A idade desses trabalhadores parados compõe-se de 0,5% crianças, com idade entre 10 e 14 anos, 8,5% entre 15 a 17 anos, 37% entre 18 e 24 anos, 48% entre 25 e 49 anos e 6% com idade acima de 50 anos. Dessas pessoas, pode-se identificar que 23% não tiveram nem 8 anos de estudo, 27% têm de 8 a 10 anos e 50% têm 11 anos de instrução ou mais.

A população não economicamente ativa para o trabalho divide-se entre aqueles que não gostariam de trabalhar, 85%, e aqueles que gostariam de trabalhar, 15%. Desse número, 15% não estão disponíveis para o trabalho e 85% estão. É preocupante que 1% dessas pessoas está na situação de desalento e 39% em situação de marginalidade.

Figura 2. Demonstrativo de Ocupação referente mês 05/2008

PESQUISA DE EMPREGO IBGE
ESTIMATIVAS PARA O MÊS 05/2008 (EM MIL PESSOAS)
REGIÃO METROPOLITANA RE,SAL,BH,RJ,SP E POÁ



Fonte : adaptado IBGE, 05/2008

Embora tenha se utilizado um determinado momento conjuntural evidenciado pelos indicadores de ocupação, é importante ressaltar que esse contexto de redução das taxas de desemprego foi marcante ao longo do período estudado na presente pesquisa, devendo, portanto, ser realçada a situação distinta da crise verificada especialmente ao longo dos anos 1990.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia e os procedimentos que foram utilizados na pesquisa. O projeto procura identificar quais foram os meios utilizados pela OIT para divulgar aos atores sociais no âmbito municipal ou regional a agenda de compromisso do Brasil, com as estratégias fundamentais do organismo internacional, além das ações efetivamente realizadas nesse contexto local.

Cabe notar que as ações propostas nessa agenda de compromisso visam a atender os seus quatro pilares estratégicos: os direitos e princípios fundamentais no trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. Por essa razão, entende-se que a metodologia flexível, que possibilita a condição de levantar dados documentais, juntamente os subsídios de entrevistas que serão realizadas, é a pesquisa exploratória, com abrangência de pesquisa bibliográfica. (GIL, 2002)

Compreender como os atores sociais no âmbito municipal e regional (governos, sindicatos, representações empresariais e universidades) receberam informação sobre os objetivos principais da OIT e quais as medidas tomadas para corresponder aos objetivos traçados exigiu adequação à disponibilidade desses para oferecer informações e documentos que subsidiassem a elaboração desta pesquisa. (GIL, 2002)

3.1 Tipo de Pesquisa

Nesta pesquisa, procurou-se identificar como a agenda do Trabalho Decente foi disseminada aos atores sociais no âmbito municipal e regional, como esse conceito se propagou e quais e como as ações foram planejadas para atender a esses objetivos.

A base de referência para identificação das ações dos atores sociais foi a Agenda Hemisférica 2006-2015, divulgada na XVI Reunião Regional das Américas, acontecida em Brasília, em maio de 2006, assim como a Agenda Nacional do Trabalho Decente.

A pesquisa contemplou ainda o levantamento bibliográfico, que permitiu apoiar a estruturação das entrevistas com os atores sociais das cidades definidas.

O critério estabelecido para a escolha dos atores que participaram das entrevistas foi a existência concreta de ações originadas pelo poder público para a promoção da agenda do Trabalho Decente, de forma convergente com as diretrizes estabelecidas pela OIT.

Outra etapa fundamental foi o levantamento dos dados preliminares que permitiram realizar as entrevistas com os atores sociais, cujo objetivo foi levantar as informações necessárias para uma análise sobre a compreensão do conceito e a eficácia das iniciativas realizadas, bem como sua inter-relação com as questões inerentes ao desenvolvimento e à governança regional.

O tipo de pesquisa indicado para este projeto foi a análise exploratória, composta de entrevistas e registros de dados disponíveis que dessem suporte aos argumentos apresentados, por “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições” (GIL, 2002, p.41).

Esse tipo de pesquisa permitiu à pesquisadora aprofundar as questões fundamentais do universo a ser pesquisado, oferecendo subsídios que ampliaram o conhecimento acerca do tema.

3.2 Amostra e sujeitos da pesquisa

A região metropolitana de São Paulo, representada pelos municípios de Santo André, Diadema e Osasco, bem como a cidade de Belo Horizonte e o estado da Bahia promovem ações que favorecem a condição do Trabalho Decente. O que se buscou descobrir foi o tipo de ação executada pelos atores sociais e como eles se relacionaram no sentido de promover o conceito do Trabalho Decente.

Os referidos municípios possuem também a figura do Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda, resultado do processo de municipalização do sistema público de emprego, cujo objetivo é promover ações direcionadas à inserção ou reinserção das pessoas no mundo do trabalho, não apenas no que diz respeito ao emprego formal, mas também à eventual condição de autônomo e formação de empreendimentos, ou grupos da chamada “economia solidária”.

Além desse aspecto, há empresas em Santo André, Diadema e Osasco, em São Paulo e Belo Horizonte e estado da Bahia que promovem, junto à sociedade, ações em favor da comunidade. Ademais, é possível conhecer ações iniciadas em sindicatos, promovidas pelas

centrais dos trabalhadores. Os sujeitos da pesquisa foram os atores sociais que definem o tripartismo definido pela OIT em cada localidade, e estão assim representados:

- a) Governos: os coordenadores dos Centros Públicos de Emprego, Trabalho e Renda e o secretário ou diretor responsável pelas políticas de trabalho nos municípios ou no Estado;
- b) Entidades Sindicais, com representantes de sindicatos atuantes no plano do município;
- c) O próprio Escritório da OIT em Brasília e o Ministério do Trabalho e do Emprego.
- d) As empresas, representando o terceiro e último ator social, não foram entrevistados por dificuldades em identificar uma organização que já tivesse este conceito elaborado e implantado.

3.3 Instrumento de Pesquisa

Foram realizadas entrevistas com os representantes de cada segmento acima relacionado, cuja responsabilidade aborda a promoção de ações eventualmente coerentes com a agenda do Trabalho Decente.

A metodologia utilizada na pesquisa foi à entrevista, por agregar um valor maior ao conteúdo que se esperava identificar neste processo. Estas entrevistas não foram estruturadas e é composta de perguntas abertas. Escolheram-se as entrevistas por “se dar um grande peso aos relatos verbais dos sujeitos para a obtenção de informações sobre estímulos e experiências a que estão expostos e para o conhecimento de seu comportamento”. (SELLTIZ, WRIGHTSMAN, COOK, 1987:15)

Essa coleta de informações permitiu, posteriormente, o confronto das ações promovidas com o que está estabelecido nas agendas hemisférica e nacional do trabalho decente.

Em relação ao Escritório da OIT em Brasília foi realizada entrevista por telefone.

3.4 Procedimentos para coleta de dados

A coleta de dados aconteceu como resultado de entrevista não estruturada, com os segmentos indicados no item 3.2 acima. Para orientar as entrevistas buscou explorar o conhecimento e meios de contato dos atores entrevistados sem perder de vista a agenda hemisférica e a agenda nacional do Trabalho Decente.

3.5 Procedimentos para análise de resultados

A análise dos resultados foi efetivada em um confronto das informações colhidas nas entrevistas com os atores sistematizando-se e analisando-se as ações em prol do Trabalho Decente, face às agendas hemisférica e nacional de promoção do conceito.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa procurou abordar um conjunto de territórios que atualmente apresentam ações locais integradas ao conceito do Trabalho Decente. Estes territórios não encerram a abrangência de aplicação do conceito, por oferecer a compreensão de que várias ações praticadas nos municípios do país podem atender aos objetivos da Agenda Nacional. Espera-se que outros territórios estejam praticando ações que visem à adaptação e adequação de seus projetos de desenvolvimento no intuito de oferecer ao trabalhador uma melhor condição de vida e dignidade e o atendimento dos objetivos estratégicos e transversais propostos pela OIT quando da disseminação do conceito.

Os territórios pesquisados compreendem o estado da Bahia, o município de Belo Horizonte e a Região Metropolitana de São Paulo – RMSP, e mais especificamente os municípios de Santo André, Diadema e Osasco.

No primeiro momento procura-se apresentar as características dos territórios pesquisados, o número de habitantes, valor do PIB per capita e indica também uma escala onde está sinalizada a colocação que o município ocupa entre as 100 maiores cidades do país perante o grau de participação da indústria, e serviços, finalizando com a colocação geral do município entre os 100 maiores.

Num outro momento apresentam-se as pessoas que contribuíram com a pesquisa e disponibilizaram horas de sua agenda para o compartilhamento de informações. Procurou-se falar também com o Sinduscon (sindicato patronal do setor da construção civil) e o com o Sindicato das Costureiras de São Paulo, entretanto após alguns agendamentos e cancelamentos as entrevistas não aconteceram.

Na última etapa são apresentados os dados coletados na pesquisa, ocasião em que se dá a análise dos dados levantados, assim como a exploração de itens que merecem destaque no resultado das entrevistas.

Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos atores entrevistados. As entrevistas dos sujeitos que representaram a RMSP foram feitas pessoalmente, os sujeitos representando Belo Horizonte, Bahia e OIT Brasília foram entrevistados por telefone.

4.1 Qualificação dos territórios pesquisados

Inicia-se a apresentação dos territórios envolvidos pelo estado da Bahia, por influência do pioneirismo do estado na implantação da Agenda do Trabalho Decente local.

A Bahia é o quarto maior estado em população do Brasil, ficando atrás de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro. O PIB per capita é baixo em relação aos demais territórios pesquisados e a Bahia ocupa a 19ª colocação no ranking interestadual do referido indicador. O IDH - Índice de Desenvolvimento Humano do estado é 0,688 e está classificado como mediano pelo padrão estabelecido. Neste conjunto de análise pode-se observar que exceto Salvador, que possui IDH de 0,803 (alto), todas as outras cidades do estado estão com o IDH entre 0,500 e 0,799, classificado como mediano.

No aspecto da economia, o Estado da Bahia ocupa a 6ª colocação entre todos os estados no que se refere ao valor adicionado bruto, que agrega a contribuição da indústria, comércio e serviços.

Segundo o IBGE, as atividades econômicas exploradas pelo estado são agricultura, mineração e turismo, assim como a indústria, e o setor que mais emprega no estado é o setor da administração pública, defesa e seguridade social seguido do segmento de comércio e reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos.

Quadro 3 - Qualificação do Estado da Bahia

Estado da Bahia	
Número de habitantes	14.080.654
IDH renda	0,688 (médio)
PNUD/2000	
PIB Per capita	R\$ 6.583,00
Atividade econômica	Indústria, agropecuária, serviço, mineração e turismo

Fonte: IBGE, 2005

Dos municípios pesquisados, pode-se observar que Belo Horizonte apresenta um número de habitantes maior, quando comparado com os outros municípios participantes, e seu IDH é de

0, 839, considerado elevado pelos padrões estabelecidos, assim como nas demais cidades pesquisadas, exceto Diadema.

Quadro 4 – Qualificação da RMSP e Belo Horizonte

	Santo André	Diadema	Osasco	Belo Horizonte
Número de habitantes	667.891 IBGE/2007	386.779 IBGE/2007	701.012 IBGE/2007	2.412.937 IBGE/2007
IDH renda PNUD/2000	0,835	0,790	0,818	0,839
PIB per capita	R\$ 14.641	R\$ 13.975	R\$ 13.647	R\$ 10.429
Posição Ocupada pelos 100 maiores municípios em relação ao valor adicionado da indústria	23°	42°	66°	12°
Posição Ocupada pelos 100 maiores municípios em relação ao valor adicionado dos serviços	25°	60°	9°	5°
Posição Ocupada pelos 100 maiores municípios em relação ao valor adicionado pela Administração Pública	29°	62°	28°	5°
Posição Ocupada pelos 100 maiores municípios em relação ao PIB Acumulação Federal	22°	50°	23°	5°
Atividade econômica	Comércio e Serviços	Industrial	Industrial, comércio e serviço	Industrial

Fonte: IBGE, 2005

Os municípios pertencentes à RMSP, aqui representados por Santo André Diadema e Osasco, objetos da pesquisa, possuem características parcialmente comuns sob aspectos físicos, demográficos, e além deste fato são relativamente próximos geograficamente.

As cidades de Santo André e Osasco possuem características semelhantes quanto ao perfil estrutural se comparados em número de habitantes, e o índice de desenvolvimento humano

superior a Diadema. Entretanto, a diferença percebida entre estes dois municípios é significativamente grande ao comparar os dados do PIB per capita, que se apresenta superior na cidade de Osasco, mas se mantêm próximos os valores de Santo André e Diadema.

Quanto ao valor adicionado bruto, é possível observar que todos os municípios pesquisados ocupam posição de destaque.

4.2 Qualificação dos entrevistados

As pessoas entrevistadas nesta pesquisa de alguma forma tiveram a oportunidade de executar atividades que contribuíram ou contribuem para a propagação do conceito e da agenda do Trabalho Decente.

Segue uma breve apresentação dos entrevistados, que serão identificados por seu sobrenome na análise construída no presente capítulo:

Maria Beatriz Cunha – Atua no escritório brasileiro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exercendo a função de Oficial de Programação.

Sílvia Costa – Era a Secretária de Desenvolvimento Econômico e Emprego de Diadema no momento da pesquisa de campo.

Dulce Helena Cazzuni – Secretária de Desenvolvimento Econômico de Osasco.

Patrícia Laczynski – Foi Secretária Adjunta de Desenvolvimento Econômico e Ação Regional de Santo André e responsável pelo projeto Trabalho Decente junto à cooperação canadense e demais interlocutores, entre 2004 e 2007.

Tatiana Dias Silva – Assessora Especial da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) da Bahia.

Lucia Marly de Oliveira – Gerente de Coordenação da Secretaria Municipal de Políticas Sociais/PMBH para o Programa de Emprego e Qualificação de Belo Horizonte.

Nilton Freitas – Atualmente exerce a função de Assessor de Políticas Públicas e Sociais no Sindicato dos Químicos do ABC. No período de 2004 a 2007, Freitas assumiu a função de Assessor Internacional do Ministério do Trabalho em Brasília. Na ocasião o Ministro do Trabalho era Jacques Wagner, atual governador da Bahia.

Clemente Ganz Lúcio - Diretor Técnico do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Sérgio L. Munhoz – Assistente técnico da Diretoria de Geração de Trabalho e Renda, da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Ação Regional de Santo André.

Jeroen Klink – Atualmente é Pró- Reitor de Extensão da Universidade Federal do ABC (UFABC) e consultor da OIT. Foi Secretário de Desenvolvimento Econômico e Ação Regional da Prefeitura de Santo André entre 2003 e 2005.

4.3 A percepção dos entrevistados e a dimensão do conceito

Os entrevistados apresentaram opiniões distintas sobre a aplicação do conceito do Trabalho Decente no Brasil. Cada participante teve um grau diferenciado de acesso e convivência com o conceito. Através dos dados levantados, pode-se perceber que o conceito ainda é incipiente e se faz necessário um esforço maior para ampliar as discussões sobre a abrangência do tema.

Na RMSP - Região Metropolitana de São Paulo, considerando-se as cidades de Santo André, Diadema e Osasco, tomou-se conhecimento do conceito do Trabalho Decente por intermédio de um acordo de cooperação técnica com o governo canadense, liderado pela cidade de Santo André, que procurou formar uma aliança intermunicipal para desenvolver novas práticas de governança metropolitana. Este projeto de cooperação técnica ficou conhecido nas três cidades como “Projeto Canadá”, e seu conteúdo comporta uma série de ações que convergem com os objetivos estratégicos estabelecidos pela OIT para a difusão do Trabalho Decente.

Santo André foi escolhida para liderar o acordo de cooperação e neste momento estendeu o convite para outros municípios que possuem perfil e objetivos próximos ao seu. Os municípios de Diadema e Osasco responderam prontamente ao convite e estão alinhados com a proposta.

As percepções mais otimistas destacam a ampliação do entendimento do conceito pelos atores à medida que acontece a integração com o mesmo. Indica também um aspecto bastante positivo e refere-se à integração da sociedade com o governo local, a partir do momento em que este dá sinais reais de preocupação com a sociedade, refletidas por discussões sobre temas que se relacionam diretamente às suas necessidades, assim como tomando atitudes e praticando ações que visam supri-las.

Outro aspecto que não pode deixar de ser explorado neste entendimento é o avanço que a Agenda do Trabalho Decente representa para todos os envolvidos. A Agenda representa também uma ousadia e uma ferramenta de coesão e integração entre os atores. O fato da OIT ter a expectativa de ações locais ressalta ainda mais este objetivo de se fortalecer o Diálogo Social para que se cumpram todos os desafios estabelecidos.

No campo dos desafios, o Estado da Bahia enriquece os exemplos de superação e determinação quando aponta os meios de contato e formas de posicionamento quando decidiu tornar os objetivos estratégicos da agenda como objetivos do governo do Estado.

A Bahia sofreu uma remodelação de papéis e atribuições na Secretaria de Trabalho e Renda, quando da mudança de gestão ocorrida a partir da eleição de 2006. Esta mudança proporcionou o desafio de criar a agenda do Trabalho Decente no estado. Não se pode perder de vista que o Governador Jacques Wagner foi anteriormente Ministro do Trabalho e do Emprego, no momento em que o Brasil abriu maior espaço e manifestou interesse em fortalecer seus laços para as relações internacionais. Tal fato permitiu acesso às informações e se tornou um fator primordial para as ações do governo do estado.

Na percepção do GEBA, o compromisso dos envolvidos e convocados para a discussão deste tema foi intenso, visto que o primeiro ano de ações em torno do conceito já se refletiu em resultados:

“identificamos mesmo dentro das agendas, o número grande de compromissos, a gente conseguiu desenvolver isso no primeiro ano de governo que é um ano muito intenso, já demonstra um compromisso” (depoimento Tatiana Silva Governo do Estado da Bahia – GOBA à autora, entrevista aconteceu em abril de 2008).

Jeroen Klink, que foi anteriormente Secretário de Desenvolvimento Econômico de Santo André, viabilizou a aproximação do município ao conceito do Trabalho Decente e esteve envolvido com a constituição do Projeto Canadá. Sua compreensão sobre o conceito do Trabalho Decente assume um valor que se apresenta como mais uma ferramenta de fortalecimento das políticas públicas para as cidades conveniadas. Em sua opinião, a Agenda indica ousadia e propósitos desafiadores para os países signatários.

Na perspectiva de Dulce Cazzuni (PMO), se as organizações puderem perceber a possibilidade de retorno financeiro, evidentemente não se privarão de assumir seu papel e responsabilidade. Ela ainda afirma que “por parte da empresa você consegue ter um

convencimento do retorno o que é você investir, o que é você acreditar nisso. A empresa percebe qual é o retorno que ela pode ter” (Dulce Cazzuni, Prefeitura de Osasco)

Sérgio Munhoz (PMSA) entende que “a agenda é audaciosa e está um pouco atrasada, mas a OIT disponibiliza informação que permeia o que o poder público pode buscar”.

Na percepção da OIT Brasil, o conceito do Trabalho Decente é uma forma de aproximar o trabalhador da prefeitura. Cunha (OIT) entende que este pode ser um mecanismo de concretização de projetos governamentais, e de promover ações que integram os projetos governamentais aos interesses da sociedade.

As prefeituras possuem mecanismos que lhes garantem a condição de compreender as prioridades de seu território, e também a condição de saber onde deve fazer suas interferências para atender as necessidades da sociedade. Um diagnóstico adequado das necessidades da sociedade e as ações coordenadas e direcionadas para atender estas necessidades trazem por consequência a confiança da sociedade no governo local e um melhor relacionamento por conta de sentirem que suas necessidades estão sendo priorizadas e respeitadas.

nós achamos que a agenda do trabalho decente, na esfera municipal fica muito mais próxima da sociedade e dos trabalhadores e trabalhadoras, quer dizer essa é uma forma de você aproximar um conceito à realidade local onde vão ocorrer as mudanças, seria mais fácil até, você trabalhar nesse nível. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT, à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

No entender da PMO (2008) a Agenda do Trabalho Decente acende uma grande esperança para os trabalhadores, e acena para um cenário promissor iniciado através deste processo, mas que não pode ser descuidado para que não deixe de render os resultados e benefícios vinculados a ele:

eu diria que é uma pequena semente, eu imagino que a importância que isso deveria ter, nós estamos ainda semeando um pouco dentro de um vaso com a esperança de que a gente possa avançar nessa situação. (depoimento Dulce Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Silvia Costa (PMD) afirma que já havia ouvido falar sobre o tema “[...] mas nunca tinha me debruçado sobre o assunto, nem tinha lido, estudado ou procurado entender sobre esse assunto. Por conta do consorciamento, isso fez com que os conceitos ficassem mais claros e que a gente pudesse tomar contato desse mundo e ver essas coisas [...]” (depoimento Silvia Costa da PMD à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

No entender de Freitas (SINDIQUIM), este conceito foi “cunhado” por Juan Somavia, Diretor Geral da OIT - Organização Internacional do Trabalho desde o ano de 1999, e tornou-se um objetivo claro de trabalho, que no decorrer do tempo foi ganhando força.

A percepção do assessor político do Sindiquim (Sindicato dos Químicos do ABC) mostra otimismo quanto à expansão deste tema, indicando que está ganhando um contorno relevante. Ele expressa que este conceito ainda não está fechado, e que a percepção de cada um dos atores e as discussões em torno deste tema favorecem a formação de um entendimento consistente, o que pode dar uma abrangência mais apropriada para o conceito.

“ [...] eu vi que foi ganhando corpo, não há uma definição um conceito de tantas palavras acabadas, isso porque de fato é um conceito que vai sendo agregado, vai sendo expandido, [...] e está ganhando uma direção mais ampla, uma vez que não pode ser fechado”. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Evidentemente a expansão deste tema se dará por conta do diálogo social, tão fortemente defendido pelo entrevistado.

os países em desenvolvimento a ação conjunta tripartite o diálogo social pode ser mais amplo, é essencial para o desenvolvimento e consolidação, reavaliação e aperfeiçoamento de políticas públicas, ou não, ou de gestão, política de gestão, sistema de gestão. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Jeroen Klink (UFABC/OIT) tomou conhecimento do conceito por volta dos anos 90 e através de vínculos profissionais e acadêmicos com pessoas que atuavam diretamente na OIT (Edmundo Werna e Maria Beatriz Cunha), ampliou seu contato com este assunto. Através destas influências, pôde compreender e aprofundar os objetivos da OIT com a propagação deste conceito e de seus respectivos objetivos.

Para o pró-reitor da UFABC, o tema Trabalho Decente mostrava-se como um conceito abstrato especialmente no caso da agenda nacional. Em sua compreensão, o fato da OIT ter observado ações concretas acontecendo localmente chamou atenção para se estender o convite às cidades, checando o interesse e a disposição em participar deste processo de disseminação.

Ainda na opinião de Klink (UFABC e OIT), as pesquisas em torno deste tema podem favorecer o entendimento sobre as práticas e ações específicas necessárias para facilitar a compreensão sobre a abrangência do assunto e aplicação das ações que sustentem o tema nas regiões. Ele compreende que este tema tende a crescer.

Numa perspectiva menos otimista, o conceito revela a fragilidade do diálogo social e a carência que existe de maior clareza das responsabilidades de todos os atores para que a Agenda se concretize, integrando conceito e ação. Cada um com sua razão pode querer fazer a sua parte sem a total integração. Não cabe neste momento o isolamento dos atores. De certa forma, o Sindiquim fica exposto quando aparece como sujeito que, por razões aparentemente justificáveis, mostra-se mais distante, menos integrado.

Na visão de Cazzuni (PMO) este conceito envolve a participação dos atores sociais. Considerando que um dos pilares do conceito é o diálogo social, faz-se necessária uma participação mais intensa dos sindicatos, visto que no momento este ator mantém-se numa posição de retaguarda.

Para a PMO, portanto, o sindicato mostra-se tímido e reservado, indicando uma posição de retaguarda, e não se percebe maior disposição para a discussão deste tema.

Em sua perspectiva, o movimento sindical ainda se ressentia da fase crítica em que a economia brasileira se manteve durante os anos 1990. A situação econômica que o país atravessou nas últimas décadas, criou fragilidades para o movimento sindical, e esta fase difícil ainda não foi totalmente superada pelos sindicatos.

Agora, eu ainda vejo de forma muito tímida a presença do sindicato discutindo isso, quer seja nesse caso nosso de Osasco, quer seja em quaisquer outras questões discutindo o trabalho decente, enfim, condições de trabalho. Talvez até pelo fato de ter durante esse período de não expansão dos nossos trabalhos, de mudanças, de uma série de coisas ficou mais difícil se discutir isso. É tentar se manter dentro daquele padrão que se tem de emprego, sem discutir muitas coisas. Acho que esse é um grande problema e não por culpa dos sindicatos, é pela circunstância mesmo, esvaziou-se. (depoimento Dulce Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

O DIEESE tomou contato com o conceito através de acordo de cooperação técnica entre a OIT e os países signatários. Na opinião de DIEESE:

a OIT colocou na agenda a discussão do Trabalho Decente lá atrás, quando começou a pensar na proposta de apresentar uma idéia, e uma forma de reunir um conjunto de convenções coletivas e de dimensões da questão do trabalho em torno de um conceito unificador na idéia de uma reestruturação da própria forma de trabalhar da OIT. (depoimento de Clemente Ganz Lúcio, DIEESE à autora, em Maio de 2008).

Lúcio (Dieese) percebe que “falta especificidade quanto à aproximação do conceito”. Esta forma de ver o fato leva a crer que os atores se envolvem com o conceito e com a agenda do Trabalho Decente quando necessário, quando fica específica a importância de atuação e envolvimento com o conceito.

A implantação deste conceito no Brasil sugere uma forte mobilização e vontade política de tomar iniciativas e efetuar investimentos de toda ordem para que se consiga em um primeiro momento ampliar o entendimento do conceito entre os atores envolvidos, e posteriormente se consiga transformar em ação estes entendimentos.

O paternalismo que desde sempre inspirou empregados e empregadores, tornou ainda mais frágil um lado da corrente na representação dos trabalhadores que antes era simples por razões de atender a baixa necessidade de sofisticação e recursos técnicos exigidos nas indústrias.

O Brasil possui particularidades sérias que devem ser compreendidas e respeitadas quando se propõe uma mudança tão significativa e de tão longa extensão. As discussões sobre o tema entre os atores sociais precisam ser intensificadas e efetivadas, desta forma é que se pode ampliar a visão do conceito e a melhor prática de aplicação.

Para a OIT, deve-se obedecer ao tempo necessário de integração dos dados, posteriormente então é que se pode pensar na efetivação do conceito agindo de maneira fluida e natural.

Então quer dizer, entender o trabalho decente do ponto de vista do Brasil, no contexto do Brasil com essas similaridades e heterogeneidades. Foi todo um processo também, interno de discussão com os constituintes.

Reforço ao que se tem de fazer um processo nacional visto os interesses e demanda dos atores sociais envolvidos, obedecendo claramente o tempo de maturação (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Este conceito se faz entender pela compreensão que a PMO expressa:

Na minha concepção, eu acho que é uma agenda muito recente para o país como um todo. Nós primeiro vivemos uma atuação de um grande desemprego. Infelizmente os sindicatos, os representantes dos trabalhadores acabaram ficando muito acanhados em relação a muitas reivindicações que poderiam ter feito durante todo esse processo e, hoje, com uma situação um pouco mais de fôlego eu acho que a gente toma determinados assuntos que lamentavelmente ficaram guardados lá no porão e não foram tratados. Um deles é o trabalho decente. (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Para o DIEESE, esta agenda é interessante porque,

consegue colocar um contraponto naquilo que vinha sendo colocado na sociedade, que era uma desconstrução do trabalho no sentido de que o trabalho não tinha mais importância, que a questão agora que cada trabalhador individualmente na função de sua empregabilidade, e portanto a regulação do mercado de trabalho atuava no sentido de precarizar as relações de trabalho, e portanto gerava mais informalidade, gerava mais precariedade no trabalho, essa agenda vem com contraponto, agora é uma agenda difícil de ser construída na relação capital-trabalho. No caso específico do governo brasileiro há uma iniciativa no sentido de tentar avançar com a agenda, mas eu prevejo um conjunto de reações não muito simples (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A agenda do Trabalho Decente no Brasil é muito nova. O país atravessou um período muito longo de dificuldades que induziram os trabalhadores, por um longo período de tempo a aceitar qualquer oferta de trabalho que lhes fosse apresentada. Estas circunstâncias econômicas que o Brasil atravessou, fragilizaram as relações de trabalho e deixaram expostos os sindicatos, que já não podiam mais brigar por uma condição melhor de trabalho e sim pela busca de oportunidades aos trabalhadores.

Este movimento em busca da sobrevivência jogou parte dos sindicatos a uma condição de descrédito perante a sociedade, gerando um distanciamento.

A posição do Sindiquim implica não se restringir apenas às questões do emprego, deve também se estender aos aspectos que envolvem o trabalho e o trabalhador, as condições em que a economia reflete em todas as questões da sociedade. Essência disso é abrir-se para a compreensão deste universo globalizado que os países se encontram e o Brasil precisa se conscientizar disso e que os meios de negócio e de relacionamento comercial devem avançar de forma coerente com as necessidades de seu povo. O sindicato precisa tomar conhecimento que suas ações devem transpor as fronteiras da instituição e devem refletir na e para a sociedade.

O Sindiquim (2008) se posiciona dizendo que:

não é mais a época do liberalismo comercial, os governos hoje de modo geral, não acreditam que aqui na região apenas o comércio internacional vai promover emprego decente, trabalho decente. Trabalho digno tem a formalização das economias, o desenvolvimento regional, achamos que tem que ter uma política do trabalho decente, então a gente desenvolveu. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

4.3.1 O Conceito do Trabalho Decente

O conceito do Trabalho Decente e a Agenda do Trabalho Decente são bastante abrangentes e no decorrer da pesquisa ficou comprovada a parcialidade da dimensão atribuída pelos entrevistados. Cada qual, vivenciando sua realidade dá a ênfase àquilo que lhe é peculiar.

É possível notar a necessidade de se ampliar à visão dos atores sobre todas as vertentes que são pertinentes ao conceito e que ficam mais claros quando se toma contato com as metas que estão atreladas aos objetivos estratégicos da Agenda e foram estabelecidos pela OIT.

Procurando atender ao objetivo estratégico 1, que trata da condição de trabalho e promoção de normas e princípios fundamentais encontramos algumas perspectivas que versam de

maneira prática e objetiva associando-o à dignidade do trabalhador. Desta forma, tudo o que afeta a dignidade e plenitude do trabalhador estará comprometendo diretamente a aplicação do conceito.

O conceito passa a envolver aspectos práticos do trabalho, como remuneração, segurança, saúde e seguridade social, envolve também as condições de trabalho que as empresas oferecem e implicam diretamente nos aspectos referentes ao ambiente de trabalho e nas condições de como este ambiente se modela e se adapta às necessidades dos trabalhadores, assim como aborda os recursos que são disponibilizados ao trabalhador.

No entendimento da PMSA, a abrangência do conceito aborda os aspectos referentes à dignidade do trabalhador, seja em regime de CLT ou de outra modalidade de contratação.

A relevância desta compreensão se dá em perceber que trabalho digno ou Trabalho Decente não é apenas aquele que oferece o registro e o amparo da CLT, que por muito tempo representou a única forma de trabalho digno existente e disponível. A dignidade se confia a valores que são atribuídos ao trabalho e estão presentes na maneira de valorizar adequadamente a força de trabalho no momento de uma prestação de serviço e em orientar a este trabalhador como agregar este valor ao seu esforço:

Em Santo André trabalhávamos principalmente com a idéia das relações dignas de trabalho e com o combate a precarização. Nós íamos além simplesmente da questão do emprego, porque muitas vezes você confunde trabalho decente com emprego de carteira assinada. É claro que a carteira assinada dá todo um respaldo, garantias e direitos que o próprio conceito coloca – trabalho decente –, mas nós acreditamos que existem outras formas de trabalho dignas e muitas vezes, na verdade é onde está a informalidade, onde está a grande precarização do trabalho. Então, se você trabalha como autônomo você pode trabalhar como autônomo, mas de forma digna. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

O DIEESE apresenta uma dimensão bastante particular do conceito e na perspectiva de quem trabalha com dados específicos da relação de trabalho e apresenta que “A Convenção 158 é uma das dimensões do Trabalho Decente e trata de termos referentes a uma proteção contra dispensa imotivada”. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O Objetivo estratégico 2 que trata sobre a criação de oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e emprego decente aparece na concepção dos entrevistados como segue.

O DIEESE levanta algumas questões de impacto para o conceito. Ele expõe dúvidas de ordem prática e que podem desdobrar em detalhes que precisam pautar as reuniões de entendimento do tema bem como, se mal cuidadas podem gerar fragilidades no conceito como um todo.

Já temos uma política de salário decente? [...] Como é que isso rebate para cada uma das categorias? Depois a jornada de trabalho? Horas extras mais a jornada de trabalho, jornada de 44, o que é uma jornada de trabalho adequada? A intensificação da jornada de trabalho e do ritmo de trabalho que doenças ocupacionais, saúde e segurança no trabalho, as coisas vão... e depois liberdade sindical, tem ou não tem liberdade de organização. Bom é uma agenda sem fim. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A UFABC (2008) entende a dimensão do Trabalho Decente como sendo uma condição de progresso e desenvolvimento para o trabalhador e para as organizações. Sua concepção indica que se uma indústria investe neste conceito, promovendo ações que auxiliem as melhores condições de trabalho dos seus trabalhadores, estas ações reverterão em resultados bastante positivos e interessantes.

A manutenção das condições de salário, a melhoria das condições de trabalho, o investimento dos atores no aperfeiçoamento da mão-de-obra precisa fazer parte de algo mais amplo, de objetivos maiores para que as ações não se percam destes objetivos. Pelo que se vê, o conceito do Trabalho Decente deve fazer parte da cultura.

Trabalho Decente faz parte de uma agenda mais ampla, para o desenvolvimento produtivo, eficiente, simultaneamente. Porque essa idéia que você cria desenvolvimento só reduzindo custos, cortar a gordura, claro que redução de custos é importante. Mas não ao ponto que você vai precarizando o trabalho, a OIT fez inclusive levantamentos interessantíssimos que mostra que não necessariamente as regiões, as cidades, os países, com maiores custos salariais são regiões menos competitivas, ao contrário, se vê uma relação onde você tem a participação do trabalhador, diálogo, ou a manutenção dos direitos sociais, e essa co-relação que existe entre esses parâmetros por um lado, e a produtividade, dessas cidades, desses países. O escandinavo é um exemplo quase pragmático. Você tem custos altos, tem também uma academia de produtividade altíssima, inclusive o dinamismo e setores tecnológicos. País como Finlândia, bom exemplo, fez duas coisas podem e de fato ampla muitas vezes para um aumento de produtividade, competitividade por um lado e um diálogo social. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O objetivo estratégico que aborda aspectos da seguridade social se manifesta na percepção e entendimento de alguns entrevistados.

Na perspectiva de Sindiquim, o conceito do Trabalho Decente é relevante por acenar a preocupação quanto às questões de seguridade social. Trata-se de um tema amplo, onde se permite enxergar a possibilidade de abranger as questões de segurança no trabalho além dos

aspectos sociais que desdobram destes objetivos estratégicos que o tema merece cuidar. No seu entender, o tema segurança no trabalho mereceria um capítulo específico no conceito.

A PMD corrobora com este entendimento afirmando que seguridade social deve ser uma preocupação do conceito, e acentuando a importância das empresas cumprirem efetivamente suas responsabilidades.

Agenda do trabalho decente é uma agenda da OIT (Organização Internacional do Trabalho) para o ano de 2007/2008 que visa você ter uma possibilidade de controlar essa questão do trabalho e da seguridade social. Então, que os trabalhadores tenham acesso às condições decentes de trabalho e também às questões de seguridade social, desde recolhimentos do INSS, para cada país varia... é feito isso, a aposentadoria, acidentes do trabalho e ter condições de exercer adequadamente o seu ofício. (depoimento Silvia Costa da PMD à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

O quarto e último objetivo estratégico, que trata do fortalecimento do tripartismo, transita pelo saber dos atores. Lúcio aponta que a ausência de abrangência de todas as dimensões do conceito do Trabalho Decente gera um conflito com a especificidade dos assuntos que ele aborda. Já para a OIT Brasil, o tema “representa desafio por indicar mudanças efetivas nas condições de trabalho, no fortalecimento do diálogo social aos princípios fundamentais e a questão do emprego” (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008).

Considerando que o sindicato representa os interesses do trabalhador, parece fundamental que ele compartilhe com os trabalhadores o conceito do Trabalho Decente. Desta forma as ações seriam mais coerentes e objetivas. Tal percepção já é uma verdade para Freitas, que aponta a responsabilidade de articular e de efetivar as ações sobre o conceito do Trabalho Decente.

“Agora, a questão do Trabalho Decente isso é particular nosso, isso é dos trabalhadores, isso é do sindicato, esse é um alvo que se nós não fizermos ninguém vai fazer”. (depoimento Nilton Freitas, do Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Para o DIEESE, uma questão importante e que esbarra no trânsito dos assuntos referentes ao trabalho e que pertencem ao conceito do Trabalho Decente é a falta de conhecimento dos envolvidos às informações relevantes das convenções que regulamentam as questões trabalhistas.

Os objetivos da OIT ainda estão distantes da realidade dos sindicatos apesar dos sindicatos representarem a sustentação das determinações das leis que amparam os vínculos da relação capital e trabalho, “[...] é um desconhecimento muito grande para o movimento sindical,

não só das convenções da OIT, mas do que significa o Trabalho Decente”. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O Sindiquim (2008) entende que o conceito ainda precisa de uma definição mais clara. Em sua percepção cada ator tem uma forma de entender o objetivo do conceito e isso dificulta uma uniformidade de ações conjuntas em benefício da implementação e propagação do conceito. “Para os empregadores, trabalho decente é formalização, não é formação, é trabalho produtivo”. (depoimento Nilton Freitas, do Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

4.4 A Agenda do Trabalho Decente

O Brasil apresenta déficits perturbadores no aspecto do trabalho e emprego. Parte deste déficit é resultado da baixa escolaridade e qualificação dos trabalhadores, por outro lado o trabalhador busca durante longo período um meio de trabalho e emprego representado por carteira assinada e tendo como consequência os direitos e garantias sociais.

Esta força de trabalho menos qualificada encontra compatibilidade de interesses em um dos maiores conflitos sociais do momento, a precarização do trabalho.

Este modo de pensar exclui o direito do trabalhador de exercer sua autonomia profissional e técnica. Este sistema torna o trabalhador dependente e submisso, desqualificado, longe de poder exercer a liberdade desconhecendo também o seu potencial de autonomia.

Como já citado anteriormente, os aspectos culturais do Brasil interferem na maneira de ver e perceber este conceito.

O estado da Bahia hoje é o único território que claramente possui uma agenda implementada e consistente para consulta de ações efetivadas. No site criado exclusivamente para apresentação destes dados estão relacionadas além das ações, o investimento realizado, os responsáveis que assumiram esta ação e os resultados identificados com a implementação. Estes relatórios estão disponíveis no Guia do trabalho decente disponível no site da Setre/BA (Anexo 2).

Algumas ações que acontecem desde o ano de 2003 envolvem o Brasil e os países sul americanos com o objetivo de propagar o conceito entre os participantes. Cabe ressaltar que nesta época ainda não havia um compromisso formal do Brasil com a OIT no sentido de implementar esta agenda. As ações citadas tinham a intenção de promover, em esfera nacional o conceito o conceito. (Anexo 1).

A OIT Brasil indica que a implantação do conceito requer a mobilização dos atores e, além disso, exige que se tenha um investimento de tempo, atenção e dedicação para que a construção deste novo propósito alcance os objetivos esperados.

A agenda é um processo em construção ainda, portanto precisa fazer-se entender por todos os atores constituídos de trabalhadores, empresários e governo para, desta forma se construir um entendimento sobre o conceito, a abrangência desta proposta e as responsabilidades que ele atribui a cada um dos atores. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Ela defende que a intensificação das ações de fiscalização dos meios de trabalhos oferecidos com o objetivo de coibir as práticas exploratórias e degradantes, deve ser estabelecida como prioridade para a agenda. Esta ação mais “ofensiva” promove a convergência com o objetivo estratégico 1, onde a promoção e cumprimento das normas e princípios fundamentais do trabalho são básicos para o resgate da dignidade do trabalhador.

Esse déficit de trabalho decente, ou seja, áreas em que há uma necessidade de uma intervenção mais sistemática de uma ação mais coordenada e mais imediata são aquelas que acabam se transformando nas prioridades da agenda. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Este objetivo estratégico também tem a finalidade de atender um objetivo transversal, de fazer cumprir a não utilização de trabalho infantil, entretanto uma questão levantada pelo DIEESE (2008) versa sobre a criança que vive no meio rural e que precisa auxiliar sua família em seu sustento.

Neste caso o DIEESE (2008) expressa que

a agenda do trabalho infantil é uma agenda difícil. Vai discutir a questão do trabalho infantil com um pequeno agricultor? Depois, o meu filho quer assim mesmo, ele estará sendo educado, melhor que seja assim” (depoimento de Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, em Maio de 2008).

A questão do trabalho infantil, na visão do DIEESE, precisa ser ponderada quanto às suas razões de ser. O problema social tem larga extensão e impedir que esta criança auxilie a família na obtenção de renda expõe a sociedade a um dilema ético.

O Sindiquim (2008) assegura a importância de discutir o conceito do Trabalho Decente frequentemente por conter em sua estrutura uma abordagem “transversal, porque toca as crianças, a saúde, a alimentação, ao meio ambiente e ao desenvolvimento”. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Seguindo este raciocínio, completa que o tema está em fase de ampliação, a instituição da agenda hemisférica e de uma agenda nacional favorece a disseminação e o fortalecimento do conceito, pois “todas as entidades, todas as agências, estão em curso também com este processo do PNTD – Programa Nacional do Trabalho Decente da OIT” (depoimento Nilton Freitas Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

O Sindiquim (2008) entende que é fundamental a conversa com os sindicatos a fim e unificar as idéias e ações visando fortalecer os princípios de ação nas classes, desta forma pode-se criar uma agenda de Trabalho Decente local, que atenda os interesses da região do ABC.

A PMD (2008) indica, através de uma experiência vivida em Diadema o quanto é relevante a discussão do conceito, e a necessidade de aproximação dos agentes públicos com a população, visto que os objetivos das ações públicas podem não atender plenamente a razão dos trabalhadores.

Achamos que emancipar o trabalhador (e aí os sonhos de quem faz gestão pública), que emancipar os trabalhadores significa eles terem a possibilidade de escolher e para eles a escolha é sempre pelo trabalho formal. Quero ser empregado, não quero fazer cooperativa, não quero saber de micro crédito, não quero saber de nada disso. Quero ter meu emprego, meu salário, minha carteira de trabalho assinada, todas essas coisas certinho. (depoimento Silvia Costa da PMD à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Na percepção do DIEESE, os atos que contrariam a condição adequada de trabalho, criam uma comoção e promovem o movimento da sociedade no sentido de um acompanhamento mais intenso:

O governo brasileiro vem tendo iniciativas no sentido de inibir o uso de trabalho forçado, quase um escravo exatamente, não é da mesma característica de um trabalho escravo clássico, mas é próximo a isso e uma iniciativa que tem muita chance de até 2015 se ter um grande resultado, de ter um processo que de fato trabalhe pela eliminação da situação, ou o trabalho infantil, algumas ações que podem ter resultados aonde você consegue ter mais unidade na sociedade a não ser o combate, ou seja, não há um empresário que venha a público defender o trabalho escravo ou infantil, então nessa área podemos ter avanço na relação diferença entre homens e mulheres, outra coisa que podemos avançar, melhorar a vida do jovem que entra no mercado de trabalho, são tantas ações que acho que tem capacidade de angariar apoio na sociedade em prol dessas bandeiras. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O Sindiquim expressa de maneira prática sua compreensão sobre a formação do conceito. A entidade entende que o conceito se constrói e que algumas etapas devem ser obedecidas para que ele crie aderência e consistência neste processo de elaboração e construção. Tais etapas devem ser respeitadas.

[...] cronologicamente, primeiro um conceito, uma idéia, um valor, depois passa a ter uma política, depois passa a ter um programa interno. [...] um programa de gestão um

programa de orientação para vários setores, posteriormente passa a ter mais recentemente, por exemplo, agendas hemisféricas... é que agora é muito recente, desde 2005.

Isso tudo você constata lá pelas resoluções das conferências ou das reuniões do conselho de administração, então você vai ter daí os programas de trabalho decente nacionais. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

4.4.1 Trabalho Decente no Brasil

O Brasil sai na frente e assume o papel de ser o primeiro país a lançar uma agenda sub-nacional, localizada no estado da Bahia, enquanto não existe uma clara agenda municipal. Belo Horizonte está estudando e planejando as atuais ações locais para poder então pensar na instituição de uma agenda local. Santo André já esteve em vias de planejar uma agenda local, entretanto a dificuldade em manter uma linha de ação determinada e efetiva neste sentido impede a continuidade do propósito.

A percepção dos entrevistados sobre o conceito no Brasil adquire várias nuances, desde a percepção pessimista, apreensiva, tensa e otimista. Para uma parte dos entrevistados, o conceito está crescendo e tomando um vulto diferenciado.

Para Cunha (OIT), este conceito está consolidado e presente na Agenda Nacional do Trabalho Decente. Houve um intenso trabalho para se chegar até esta agenda e muitos participaram deste processo de elaboração. Esta fase em que se encontram os atores significa que já se encontram em um momento de envolvimento com o conceito.

Esse movimento de disseminação começou há 6 ou 7 anos atrás e mostra-se consolidado no momento em que foi divulgada a agenda nacional do trabalho decente, fato que aconteceu nos anos de 2003 a 2006. Posteriormente a este período é que os atores sociais iniciam o envolvimento com o conceito. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Para o DIEESE, apesar de toda a complexidade que a agenda propõe, ela já está tomando o contorno necessário. Ele acredita que por ser uma agenda de âmbito internacional, o Brasil não deixará de demandar esforços para acompanhar tendências internacionais.

O tema vai ganhando corpo progressivamente, vai tendo mais visibilidade, reconhecimento, entendimento do que significa de forma geral [...]. Não é fácil de operacionalizar, não é fácil de se traduzir numa agenda propositiva única, mas que vai tendo pelo menos um contraponto ideológico nesse debate da precarização de relações do trabalho, nesse sentido acho que ele é uma agenda proposta pela OIT, portanto é uma agenda internacional acho que isso tudo tem força, mas é daquelas bandeiras de longa duração, não é uma coisa que a gente consiga visualizar resultados imediatos. [...]. plano estratégico está a questão do combate ao trabalho forçado,

escravo, por sua vez acho que é mais adequado, então acho que isso é uma coisa factível (depoimento Clemente Gan Lúcio DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O Sindiquim compreende que o comprometimento de todos os países da América favorece a implantação e fortalece o compromisso do Brasil.

o compromisso da agenda hemisférica foi assumido em maio de 2006 em Brasília durante a 16ª reunião regional americana da OIT, que definiu a agenda do trabalho decente. [...] foi elevado, além, ao Mercosul também todo período[...] o ciclo continua, também internalizamos o conceito do trabalho decente e traduzimos ou buscamos traduzir, adequar todos os programas vigentes já acordados ou em curso, [...] mas adequou as diretrizes nacionais de trabalho decente, as coisas estão equacionadas. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

O desconhecimento sobre o conceito é o grande vilão deste contexto, e quanto menos se fala do conceito, menor se mostra o impulso para a busca de esclarecimentos e menor a ação nesta direção. O contato com o conceito promove comprometimento e vontade de participar e de se integrar mais com outros atores e com as possíveis ações.

Para a UFABC, a adesão do conceito está acontecendo gradativamente. Na medida em que o tema se propaga, os envolvidos vão querendo compartilhar deste compromisso.

O programa está crescendo em Belo Horizonte, eles começaram com 15 empresas, e agora já está crescendo, estão incorporando a parceria também com DIEESE, com sindicalismo, eles tentam implantar um modelo com maior visão, associação de lojistas do centro, está começando a estratégia mais. Estão fazendo uma coisa interessante dentro do governo como esse tipo de projeto transversal por natureza, a secretaria dela, que é a secretaria de ação social está fazendo a ponte com várias secretarias, secretarias de relações internacionais, eles não têm uma secretaria específica para desenvolvimento local, ou seja, isto está espalhado em vários setores, no gabinete do prefeito, então não só a Prefeitura está coordenando a parceria com a OIT, mas ela também faz o lobby interno, ela faz a mobilização, o convencimento dentro da própria máquina municipal. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

4.4.2 A disseminação do conceito no Brasil

O aspecto de maior relevância deste estudo é dar atenção aos meios de disseminação deste conceito. Procura-se também entender que mecanismos estão sendo utilizados e como estão sendo absorvidos pelos atores. Outro aspecto de significado para a compreensão da disseminação do conceito é verificar como os atores entrevistados estão percebendo este processo de disseminação.

Existem opiniões que asseguram a necessidade de discussão intensa com o objetivo de dirimir dúvidas e atenuar conflitos de ordem cultural que podem incitar dúvidas sobre o objetivo da OIT com a divulgação do conceito. Este tema “pode gerar questões subjetivas” (depoimento Maria Beatriz Cunha à autora, OIT, entrevista aconteceu em Maio de 2008), e daí a razão para que se façam largas discussões a respeito do assunto. Esta disseminação acontece em dois momentos, ambos de essencial relevância. O momento de tomada de contato com o conceito e envolvimento dos atores e a nacionalização do conceito, onde se procura identificar a compreensão dos atores sobre o conceito.

[...] a disseminação ocorre em dois níveis. O primeiro é a disseminação do próprio conceito, porque ele é muito novo [...] num outro período que vai de 2003 a 2006 em que o conceito passa a ser discutido de forma tripartite. Depois, a nacionalização desse conceito, que é o que os atores sociais, ou como se diz dentro da OIT, o que os constituintes da OIT entendem como trabalho decente no Brasil. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Sem divergir disso, o DIEESE percebe a conquista de espaço pelo tema, mas as dificuldades de compreensão do conceito podem gerar combatividade. Estendendo sua compreensão, merecem destaque aspectos que em sua forma de ver devem direcionar os atores envolvidos.

É um tema, que vai ganhando, lentamente, intensidade, vai ganhando presença na sociedade, não é um tema fácil, é um tema que mobiliza muita reação contrária, principalmente no setor empresarial, porque reúne o conjunto de fatores que dão qualidade diferenciada ao trabalho. Difícil mistura desses fatores, objetivo, o que de fato é um salário decente, jornada decente, condições de trabalho decente, é difícil de mensurar esse tipo de coisa, mas é uma forma muito interessante de abordar a questão qualidade de proteção ao trabalho. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

No ano de 2005 a OIT Brasil (anexo 1) organizou uma série de eventos em vários estados do país, cujos temas de discussão traziam a pauta o trabalho infantil e estavam alinhados com os objetivos estratégicos da OIT. Na Agenda Hemisférica, também se fez constar uma agenda com eventos programados para os anos de 2003 a 2006, onde estão planejados os pronunciamentos da OIT sobre o tema em questão.

No estado da Bahia, a agenda virou objetivo central após o contato dos atores que participaram de um primeiro momento, onde foi sinalizado o direcionamento das ações do governo do estado. As mudanças convergiram neste sentido, para que se pudesse atender a estas expectativas.

Aqui na secretaria mesmo sendo na secretaria do trabalho, o conceito não era conhecido, então nós começamos a identificar que essa proposta do trabalho decente, uma proposta de uma agenda de trabalho decente poderia ser a linha mestra de ação das nossas atividades aqui na Setre. Porque embora o conceito do trabalho decente, da agenda, seja um conceito novo, a promoção de melhores condições de vida já é missão institucional de uma série de organizações que já vem assim de um trabalho bastante forte, consolidado e no caso de políticas dentro dessa área é muito referente até internacional como é a questão erradicação do trabalho escravo, então nós sempre temos que estar potencializando nas ações. (Depoimento Tatiana Silva, GOBA a autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008),

O estado da Bahia, indicando o sinal de sensibilização e comprometimento, procurou firmar parceria com o Instituto Ethos, que já está realizando ações neste sentido. O que só confirma que quanto maior a difusão maior o peso da ação.

Nós estamos agora com parceria com o Instituto Ethos, também discutindo a questão da agenda com as empresas associadas ao Ethos. Aqui na Bahia elas já estão participando relativamente da discussão e inclusive da elaboração dos planos de ação para a promoção da agenda, foi o primeiro passo e a gente agora está num momento de transformar a agenda em planos de ação. Então as empresas associadas ao Ethos aqui já estão engajadas nesse processo e nossa próxima expectativa é consolidar um programa de adesão à agenda. A nossa intenção é criar um envolvimento maior ainda, não só para o setor empresarial, mas um de prefeitura, sindicato, e outras organizações através de um programa neste estilo, de programa de adesão à agenda. [...] no ano passado, a empresa pública Bahiagás também nos procurou e assinou um termo de compromisso se responsabilizando, se comprometendo a desenvolver um programa interno de promoção do trabalho decente. (Depoimento Tatiana Silva, GOBA a autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008),

Além do conhecimento da direção que se pretende tomar, é importante que se planeje cada etapa do processo com o objetivo de não permitir que se perca de vista o objetivo e as razões do trabalho. O levantamento dos dados e de cada aspecto que se pretende alcançar além, os responsáveis pelas ações além, é claro, dos resultados esperados daquilo que se faz.

O GOBA elaborou um estudo e criou uma estrutura de ação ilustrativa e organizada para que seus objetivos fossem trilhados. Mais do que isso, o GOBA indica que não tem como pensar em um projeto deste porte sem envolver os atores sociais. Cada objetivo estratégico traçado pela OIT, transcende os poderes de uma só esfera de responsabilidade de cada ator social envolvido. Não é factível pensar no conceito do Trabalho Decente sem pensar no diálogo social na prática, em ação. Abaixo, está reproduzido, o que na visão de Tatiana permitiu e deu fluidez necessária para que o programa no Estado da Bahia se tornasse o programa eficiente:

A equipe que ele formou [...] intenção, de identificar essa linha do planejamento, [...]. indicação das ações prioritárias [...] receptividade na Casa Civil [...] plano de ação para cada um daqueles eixos [...] participação forte das ONGs e do Terceiro Setor, nesse momento o tema trabalho infantil e juventude [...] A medida que nós fomos apropriando

mais o conceito, fizemos um contato com o Ministério do Trabalho, com a assessoria de relações internacionais que cuida da agenda nacional, [...] posteriormente contato com a OIT [...] percebemos também que esse conceito era muito mais amplo do que é nossas atribuições na secretaria, então teríamos que desenvolver outras áreas do governo e fomos entender também que era mais amplo do que o próprio governo [...] até pela própria fundamentação da OIT desse conceito, teremos que trabalhar com o tripartite, não apenas porque a OIT faz a indicação tripartite, mas porque a gente só consegue discutir uma proposta ampla de trabalho decente pra Bahia se a gente tiver os trabalhadores e empregadores junto com o governo apoiando e debatendo essa questão [...] começou com essa idéia inicial de uma diretriz para o planejamento da Setre, mas que nós vimos que era muito mais amplo do que isso. (Depoimento Tatiana Silva, GOBA a autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008),

As centrais sindicais estão também praticando ações de disseminação do conceito no entendimento dos entrevistados

então tem varias ações, não necessariamente sempre com a consciência de que aquilo está associado com agenda do trabalho decente para todos dirigentes, mas para quem comanda as centrais que estão trabalhando em conjunto e ajuda nessa articulação, e é evidente que é essa compreensão de que essas coisas materializam nessa agenda do trabalho decente. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O Sindiquim aplica a prudência quando se fala de ações pertinentes ao conceito do Trabalho Decente. Existe um planejamento extenso, porém consistente que propõe de maneira indireta a aplicação do conceito do Trabalho Decente.

O objetivo é retomar projetos originais do momento de início de gestão para colocar em prática agora com um foco na sustentabilidade.

os sindicatos já fizeram um estudo aqui em tempo, já fizeram uma proposta em 2006, [...] Que não é de trabalho decente, é uma agenda para o desenvolvimento do ABC, em conjunto com o secretário de desenvolvimento nessa área. E daí agora a idéia que nós propusemos e parece que é um consenso de transformar isso numa agenda. Desenvolvimento é um tema legal, a todos interessa e todos de alguma maneira estão comprometidos.

Então essa é a idéia de pegar aquele trabalho anterior de 2006 que os sindicatos fizeram, muito bom ao modo de ver, que recupera assim todo trabalho anterior feito na época do Celso Daniel aqui em Santo André, articulação regional, diagnóstico da região, identificação das potencialidades, identificação dos gargalos dos limites, e a partir daí propor com uma maneira de desenvolvimento sustentável, ou seja, o tema mais amplo de desenvolvimento sustentável. Não é exatamente trabalho decente, mas agora estamos discutindo de baixar um pouco a bola, e formar uma agenda de trabalho decente, discutimos que seria isso, porque já se sabe que tem mil entendimentos, todos eles válidos, mas e ai, concretamente, qual é o foco? (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Dando ênfase ao conceito de sustentabilidade, O Sindiquim puxa uma discussão sobre as empresas sustentáveis, suas práticas e objetivos, e como se posicionam. Esta abordagem nasce de

uma lógica simples e específica, pois se existe Trabalho Decente então deve existir a empresa decente que o promove.

E ela nunca tinha tido assim uma coisa do que seria uma empresa decente, sempre tem mil normas, mil regras pra trabalho, mas nunca que seria uma empresa adequada. Está tão dentro desse contexto de trabalho decente, o conceito de empresa sustentável, então pode-se ver que é um processo em marcha. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Santo André promoveu encontro com o objetivo de discutir o conceito entre os atores sugeridos pela OIT, e além dos atores propostos foram envolvidos também profissionais e professores da área de Direito, a fim de desmembrar o conceito proporcionando a extensão de conhecimento possível na ocasião.

A PMSA fez reuniões, onde se discutiu, a partir de uma diretriz de que se ia usar do conceito da OIT. Além disso, em conjunto com a Universidade São Judas; e através de uma professora da área de direito levantou também sobre trabalho decente e então se fez algumas discussões a respeito entre o grupo de trabalho para que as pessoas pudessem se apropriar desse conceito. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

A PMSA promoveu ações conjugadas no projeto Canadá em direção ao Trabalho Decente, sendo que esta integração obedeceu algumas etapas, como segue nos tópicos abaixo:

- § O primeiro passo que se deu foi organizar um seminário e chamar vários atores envolvidos nessa temática e direcionou-se o foco para a área da construção civil.
- § Porque o primeiro projeto que a gente começou a desenvolver com o Canadá, ele é um projeto que tinha que ter uma intervenção territorial em algum núcleo de favela que ia ter obras do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento). Aí a gente ficou imaginando como que a gente poderia na verdade, avançar nessa questão do trabalho decente num território específico e aí ficou claro pra gente, que trabalhar com a construção civil era um primeiro passo muito interessante, devido às obras do PAC, que vai gerar muito emprego. Mas esses empregos são de qualidade? Como essa foi a primeira idéia da questão também de pensar no trabalho decente na construção civil, que foi a própria OIT que trouxe.
- § Segundo momento seria já conseguir organizar um workshop pra começar pensar numa agenda mesmo municipal e a partir também de várias ações que a própria prefeitura já desenvolve. Como o caso do programa de serviço de autônomos que a prefeitura já desenvolveu.
- § Existem outros programas da prefeitura nessa questão na área do trabalho que a gente desenvolve que justamente tem ligação com a questão do trabalho decente. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

A OIT indica que além destes movimentos que aconteceram na RMSP e Bahia, também aconteceram outros eventos promovidos pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho e pela Associação Brasileira de População, além de eventos em Salvador, nos quais a OIT foi convidada para fazer uma palestra sobre a questão do Trabalho Decente.

Também merecem destaque as ações formais que aparecem estruturadas no estado da Bahia, que criou a agenda baiana do Trabalho Decente, divulgada pelo governador Jacques Wagner, em abril de 2008. Essa experiência foi difundida pelo governador durante a 1ª Conferência Estadual do Trabalho Decente, quando foi criado o grupo de trabalho multissetorial. (ASCOM SECTI / FAPESB, 2007).

Anteriormente, em junho de 2007, aconteceu em São Paulo um encontro organizado pela OIT em parceria com sete centrais sindicais, o Seminário Trabalho Decente. O objetivo desse encontro foi discutir a agenda do Trabalho Decente. Nela, foram delineadas as ações concretas, que atendem ao poder público e a entidades parceiras, para garantir os direitos dos trabalhadores. (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2007).

No Rio de Janeiro, em agosto do mesmo ano aconteceu o Seminário Internacional do Trabalho Decente, organizado pelo TRT, que pautou a discussão em torno dos aspectos legais que envolvem o conceito do Trabalho Decente. Santo André (2008) efetuou várias ações que chamaram a atenção da OIT com vistas a fortalecer as questões que implicam o Trabalho Decente. Estas ações foram de certa forma, estimulando e levantando expectativas que poderiam servir de ilustração para outros municípios que teriam o interesse em promover a criação de uma Agenda Municipal do Trabalho Decente. Falta a articulação no sentido de manter a promoção destas atividades e integração com outros interessados, bem como falta buscar mais dados e preparação para levar adiante o que já existe de certa forma.

(...) essa idéia, esse tema de desenvolver uma agenda local do trabalho decente, é uma idéia que surgiu muito em função das articulações do Brasil, por exemplo, a equipe da OIT Brasília estava muito interessada no nosso programa, inicialmente no nosso programa municipal de inclusão social, que se chamava Programa Integrado de Inclusão Social depois se transformou num trabalho mais igual, um programa mais igual, então a OIT ficou muito interessada, de certa forma implementando, de forma embrionária, uma linha concreta do trabalho decente no hemisfério territorial, no hemisfério local, então temos várias reuniões com escritório em Brasília, na época não sei se foi de 1999, 2000, com várias pessoas. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

É possível discutir sobre as fragilidades do Brasil nesta questão do Trabalho Decente, uma vez que existem mapas e informações catalogadas e tabuladas que demonstram as condições de avanço e degradação do trabalho no Brasil.

É possível buscar tais dados num compilado de informações organizado pela OIT (escritório da Venezuela), que retrata as condições de trabalho na América Latina e Caribe. Este

levantamento foi apresentado na reunião da Cúpula das Américas e está identificado como o Panorama Laboral, e em seu conteúdo estão registrados os déficits de trabalho e as condições menos honrosas na execução de atividades laborais.

Existe um primeiro documento produzido pelo escritório de Santiago, do panorama laboral, que pela primeira vez discute quais seriam os débitos do trabalho decente na América Latina, e hoje em dia nós estamos vendo como é que esses débitos se traduzem para a realidade nacional. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Outra fonte rica de informações sobre as condições de trabalho no Brasil é o MTE, que reúne mensalmente estes dados e também apresenta um conjunto de ações que o governo federal pratica e que contribui imensamente com a aplicação do conceito. Inclusive, existe já um cruzamento de informações sobre os pilares do conceito do Trabalho Decente com as ações convergentes a cada um destes elementos de estrutura. Freitas (Sindiquim) indica algumas iniciativas importantes do Brasil, como:

O governo do Brasil faz isso em termos de trabalho decente, seja na área de inspeção do trabalho, na área de administração do trabalho, administração laboral, sistemas eletrônicos desenvolvidos, ferramentas eletrônicas de gestão, no combate a discriminação, na promoção de igualdade e oportunidades, na área de segurança e saúde no trabalho, na área de economia solidária, economia social, na área de políticas públicas de emprego, enfim, na área de negociação coletiva, na área de diálogo social, então olha que barato, isso é só que o Ministério do Trabalho faz em prol do trabalho decente, ou seja, é múltiplo. (depoimento Nilton Freitas Sindiquim, à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Quando ocupou a função de Assessor Internacional do MTE, Freitas preparou um conjunto de informações que conjugavam com o conceito. Este material foi apresentado aos representantes de outros países na ocasião em que foi lançada a agenda hemisférica. Este evento foi denominado como Feira do Trabalho Decente. E o objetivo maior era apresentar as práticas do governo que já estavam intuitivamente direcionadas para o atendimento dos objetivos estratégicos da OIT.

O material divulgado na Feira do Trabalho Decente promovido pelo MTE divulga ações que o Brasil pratica e que convergem com os conceitos atrelados ao conceito do Trabalho Decente estabelecidos pela OIT e estão descritos abaixo:

Quadro 5 – Conteúdo do CD Distribuído pelo Ministério do Trabalho aos Países Visitantes

Respeito aos Direitos Fundamentais do Trabalho	
Erradicação do Trabalho Infantil e Escravo	a) Inspeção e Combate ao Trabalho Infantil b) Inspeção do Trabalho Escravo
Promoção de Igualdade e Oportunidade	a) Ações de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gêneros e Raça no Trabalho; b) Proposta de Criação de Mecanismo Interamericano de Promoção do Trabalho Decente
Geração de Trabalho e Promoção do Emprego com Qualidade	
Emprego, Renda e Inclusão Social com Geração Participativa (SPPE)	a) Emprego, Renda e Inclusão Social com Gestão Participativa (SPPE) Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego - Programa Nacional de Qualificação (PNQ)
Economia Solidária	a) Economia Solidária, Organizando o Trabalho para Desenvolver o País (SENAES) Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO)
A Extensão da Proteção Social	
Inspeção do Trabalho: pelo Trabalho Digno	a) Normatização da Segurança e Saúde no Campo (NR31) b) O sistema federal de Inspeção do Trabalho (SFIT)
Trabalho Seguro e Saudável (Fundacentro/DSST-SIT)	b) Fundacentro
Negociação Coletiva e Mediação (SRT/DRT)	c) Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT)
O Diálogo Social	
a. Fórum Nacional do Trabalho (FNT) b. Erradicação do Trabalho Infantil e do Trabalho Escravo c. Economia Solidária e Diálogo Social d. Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) e. Conselho Nacional da Imigração f. Comissão Tripartite de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Emprego (CTRI) d) Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP)	

Fonte: elaborado pela autora

4.4.3 Meios de implantação

A implantação do conceito do Trabalho Decente requer dos envolvidos uma série de cuidados fundamentais para que se garanta a sustentabilidade deste propósito. O conceito suscita subjetividades e requer troca de informação para que se compreenda o que é o Trabalho Decente no Brasil.

Por orientação da OIT, é importante que se tenha um diagnóstico da região com o objetivo de identificar o déficit e com isso poder orientar as discussões entre os atores, com o objetivo de se estabelecer as prioridades de ação que atendam a região.

Cunha (OIT) recomenda portanto que “é importante na primeira fase o diagnóstico, porque as pessoas enxergam os problemas. [...] Então este diagnóstico identifica os déficits e por consequência ajuda a definição das prioridades”. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

O DIEESE tem a mesma forma de ver a implantação do conceito e da Agenda. A entidade entende que a sensibilização dos atores é o primeiro passo e fundamental, e destaca que “tem uma fase, uma etapa do trabalho, que precede uma etapa permanente, que é essa sensibilização dos atores para o termo, ninguém entra nessa historia se você não sabe o que é”. (depoimento Clemente Gan Lúcio DIEESE, à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A PMO comenta a novidade do tema e se posiciona dizendo que a implantação do conceito deve acontecer de maneira gradativa, acompanhando a evolução do conceito aqui em nosso país.

Imaginar é ser muito ousado. Então a nossa proposta deve ser um pouco mais tímida e pegar um segmento para a gente tentar desvendar esse processo, até porque, embora tenha produção imensa dentro da OIT, dentro de outros países, mas aqui para nós ainda eu acho que é muito novo. (depoimento Dulce Cazzuni. PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

A perspectiva da PMD reforça que as obras públicas precisam ilustrar as melhores práticas de contratação de mão-de-obra das licitações públicas. Neste caso abre-se uma discussão sobre a lei de licitação e retoma o assunto sobre a necessidade de conscientização do estado quanto a melhorar as condições de trabalho dos contratados pelos empreiteiros.

A primeira coisa é conscientizar o pessoal que ganha as obras públicas. [...] vamos partir para esse patamar. O que é que a gente pretende? Aí as três cidades conversaram, porque todo mundo tem o mesmo problema, da gente tentar, porque não dá para mudar a lei de

licitações – porque a lei de licitações, ela faz um preço mais barato, e acabou, tudo bem –, mas nós podemos ter um decreto dos prefeitos determinando o que é trabalho decente e pedir que as empreiteiras tenham que apresentar atestados que digam que elas cumprem as determinações daquele decreto municipal. (depoimento Silvia Costa, PMD da à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

A PMSA endossa o pensamento de PMD e destaca que a contratação de uma obra pública credencia uma empreiteira que subcontrata outro e que subcontrata outro ainda. Os fiscais envolvidos com a obra não têm outra preocupação que não seja a realização da mesma, e deixam de fiscalizar os aspectos pertinentes à contratação, que sejam os documentos pertinentes aos trabalhadores da obra, onde estas pessoas dormem e como se alojam e em quais condições estão submetidas.

Quando a gente pensa em obras de construção civil, as piores obras, as que têm os trabalhos mais precários são as obras públicas. Porque o poder público tem que contratar pelo menor preço por conta da lei de licitação e as empresas acabam fazendo o menor preço e para elas darem conta de fazer a obra com aquele preço, elas subcontratam, que subcontratam, que subcontratam e o trabalhador que vai estar lá na obra é um. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

A perspectiva da UFABC corrobora com o que foi dito e complementa que:

A primeira linha do trabalho que é o setorial mais basicamente do setor civil resultou também em estudos. Fiz um estudo pra eles sobre a relação ver local setor e construção civil e trabalho decente, esse trabalho apontou que tem um buraco grande, uma lacuna teórica, uma lacuna operacional da OIT nessa área, vou vincular essas três preocupações. Então é um pouco isso, se foi desenvolvido inclusive um trabalho com a prefeitura, a OIT, as prefeituras de Belo Horizonte e Santo André no ano passado, e a perspectiva é que isso irá continuar, a preocupação e a vontade grande da OIT de ver um futuro não tão distante desenvolveram uma linha de trabalho decente local, além da esfera nacional estadual. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A PMSA promove o entendimento de algumas iniciativas da OIT acontecidas em 2005 através de Edmundo Werna, representando a OIT, com o objetivo de identificar as experiências que alguns municípios possuíam e que convergem para o conceito do Trabalho Decente.

4.4.4 Ações efetivas que conjugam o conceito do Trabalho Decente

A primeira agenda local do Brasil se estabeleceu no estado da Bahia, cujo conteúdo indica uma série de ações programadas para serem executadas entre todos os atores sociais. Esta agenda foi divulgada e representa um grande marco.

A OIT Brasil indica o pioneirismo do País frente ao tema e expressa que:

a primeira agenda sub-nacional do mundo foi a da Bahia. E municipal não tem nenhuma, quer dizer você teve algumas experiências de trabalho decente numa fase inicial que

foram desenvolvidas em alguns países, mas ainda não era, o conceito ainda foi lançado foram quase projetos piloto, e aí sim trabalharam nas comunidades, etc e tal. Mas, foram iniciativas, vamos dizer que foram fomentadas pela OIT, agora processos próprios, locais, de desenvolvermos uma agenda não existe. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Um primeiro e significativo momento deu-se através de uma conferência, patrocinada pelo Governo do Estado da Bahia e cujo objetivo principal era buscar a contribuição dos atores para que, através do conhecimento do conceito, conseguissem angariar “aliados” que fortalecessem suas iniciativas. Estas ações são coerentes com o objetivo estratégico que trata da disseminação do conceito do Estado da Bahia.

Quadro 6 - Ações Concretas Realizadas pelo Estado da Bahia

Programa	Objetivo	Condição
Primeira conferência do Trabalho Decente	A idéia foi de um seminário pra ampliar essa proposta Nós não queríamos construir uma agenda e depois apresentar pras pessoas, a gente queria que todos os atores envolvidos com essa temática participassem da elaboração dessa agenda. Nessa conferência foi criada pelo governador, um grupo de trabalho envolvendo 10 entidades, varias secretarias do estado, a delegacia regional do trabalho, ministério público do trabalho e o conselho tripartite do trabalho e renda.	Conferência com a participação OIT, foi assinado nesse momento um memorando de entendimento OIT, para cooperação técnica todo processo de elaboração da agenda. O compromisso começou da abertura, quando o governador lançou a proposta, Contou-se com a presença do Presidente da Assembléia Legislativa, a representante do tribunal de justiça, e o prefeito da cidade, além de uma participação muito grande dos municípios. Conselho e tripartite.

Fonte: Elaborado pela autora

Este Congresso patrocinado pelo governo federal apresentou resultados bastante significativos para este objetivo estratégico, tendo em vista que os atores sociais foram convidados e, segundo relato de Silva (governo da Bahia), houve por parte destes a manifestação de interesse e demonstração de boa vontade quanto à dedicação de esforços no sentido de mobilização para que as propostas sejam colocadas em prática. (engajamento)

No conjunto de ações do estado pode-se identificar a criação de um portal do Trabalho Decente do Estado da Bahia, onde consta uma série de ações convergentes para o atendimento dos princípios fundamentais do Trabalho Decente.

Dentre estas ações estão identificados o que o estado já fez neste sentido, além do custo do investimento, entre outros dados. Estas ações possuem a abrangência de todos os pilares do conceito do trabalho decente e atendem plenamente aos objetivos estratégicos e transversais.

As ações realizadas pelo Município de Belo Horizonte estão ainda em fase embrionária, entretanto estas ações obedecem a uma lógica necessária para que esta implantação aconteça de maneira consistente e sustentável.

Segundo Oliveira (PMBH), está previsto um seminário em Belo Horizonte que deve acontecer no mês de agosto de 2008. O objetivo deste seminário será discutir o tema, apresentar os objetivos e buscar entre os participantes a adesão para que a construção da agenda local aconteça de forma integrada e democrática, pois se acredita que desta forma é mais fácil buscar o engajamento dos atores.

Ainda relata Oliveira (PMBH) que na estrutura de gestão da cidade, existe um comitê com característica tripartite e que define uma série de ações de desenvolvimento. Este comitê discute atualmente a criação de um selo que identifica a empresa que tem ações sustentáveis que agora será direcionada para as empresas convergentes com o Trabalho Decente. Este selo juntamente com a proposta de criação de uma agenda local seriam difundidos no seminário.

Segundo a PMBH, em 14 de maio de 2008 a prefeitura de Belo Horizonte publicou no Diário Oficial do Município um texto que versa sobre sua intenção de implantar a agenda do Trabalho Decente. Todo o processo de articulação deste estudo e propósito está sendo apoiado por Klink (UFABC/OIT), como esse esclarece:

Eu tive uma experiência e várias conversas com a prefeitura de Belo Horizonte, e quem está puxando a agenda local do trabalho decente de Belo Horizonte é a Secretaria de Política Social de Delegação Social, inclusive essa secretaria gerencia a Central Pública do Trabalho, Renda e Emprego com parceria do Governo do Estado. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Os detalhes deste processo estão divulgados pelo Diário Oficial (Diário Oficial do Município, 2008), como:

Quadro 7 - Ações Concretas Realizadas pela Cidade de Belo Horizonte

Programa	Objetivo	Condição
Diário Oficial do Município	As negociações entre a Prefeitura e a OIT tiveram início no ano passado, a partir de contatos feitos pelas secretarias municipais de Relações Internacionais e de Políticas Sociais.	A proposta em curso é que este Comitê seja constituído pelos mesmos integrantes do Comitê do Selo de Reconhecimento Social "Empresa Cidadã", acrescido de outras entidades e instituições, como as Centrais Sindicais, Universidades e o Dieese, cujos representantes participaram da reunião

Fonte: Elaborado pela autora

4.4.5 Trabalho Decente na esfera municipal

A UFABC explana sobre as cidades envolvidas com o projeto Canadá e a perspectiva de integrar as ações do projeto Canadá à formatação do programa de Trabalho Decente da OIT. Fica explícito que algumas ações podem ser desenvolvidas para atender algumas especificidades de sua região.

Então isso está entre as cinco regiões metropolitanas do ABC, SP, Belo Horizonte, Recife, Santarém e Fortaleza. O projeto está andando há mais de 2 anos, estamos mais ou menos na metade, e no caso de Santo André e ABC existe essa perspectiva de fazer um consórcio em torno dessa questão do trabalho decente. Cada uma dessas regiões metropolitanas vai implantando consórcios temáticos para diferentes áreas. Belo Horizonte é para o combate à violência contra a mulher. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Na perspectiva dos atores sociais representantes das prefeituras da RMSP, existem ações que convergem para o conceito do Trabalho Decente. Entretanto, pela perspectiva da OIT aconteceram algumas conversas que não frutificaram ainda em um acordo que represente ações específicas e significativas para o desenvolvimento da Agenda.

Nota-se que alguns atores estão se movimentando neste sentido, buscando dados, entretanto, lhes falta preparo para compreender a abrangência de uma agenda municipal e os meios de aplicação, o que vem acentuar a necessidade de maior integração entre os atores sociais.

O que tem acontecido na região do ABC é que existe uma série de experiências além dessa que eu mencionei na área de desenvolvimento local, em outras áreas de onde a OIT vem trabalhando, um projeto de infra-estrutura e tal, que dão àquela região, certa facilidade de discussão sobre o tema, mas efetivamente hoje nós não temos ainda nenhuma discussão concreta sobre uma agenda sub-regional, ainda há um interesse, mas ainda esse interesse não se consolidou antes de uma proposta mais concreta. Acho que há um interesse de alguns atores da sociedade de tocar isso adiante. Santo André tem puxado essa discussão, acho que precisa haver um entendimento maior do que é uma agenda municipal. (depoimento Maria Beatriz Cunha, OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

As cidades da RMSP objeto da pesquisa praticam ações que, no entender dos atores envolvidos, convergem com o conceito do Trabalho Decente.

São vários os programas municipais de Santo André que procuram oferecer ao trabalhador a condição do Trabalho Decente.

Quadro 8 - Ações Realizadas pelo Município de Santo André

Programa	Objetivo	Condição
Ano 2004 Parceria com a OIT Cooperativa de reciclagem dos catadores Eles formaram as duas cooperativas	trabalhar principalmente, com os trabalhadores de duas cooperativas de reciclagem. A idéia desta cooperativa é agregar valor aos produtos, já que na ocasião eles só separavam o material que vinha para revender.	A renda dos trabalhadores era muito pequena Não avançou por vários problemas
Santo André Mais Igual (Programa Integrado de Inclusão Social)	Esse programa, bem resumidamente na verdade, ele focava um território, um núcleo de favela que ia ter intervenção urbana, e aí, pavimentação, programa de habitação, água, esgoto	Dimensão urbana econômico-social esse programa foi estudado pela OIT no sentido de ser uma experiência que trabalhou com o trabalho decente Edmundo Werna estava interessado não só no trabalho decente em si, mas no trabalho decente ligado a construção civil
Incubadora Pública de Economia Solidária que é a fusão de dois antigos programas: a incubadora de cooperativas e o outro era empreendedor popular.	Prepara o pequeno empresário para que ele possa, ao final de um período, administrar seu negócio	Não informado
CPETR, Centro Público de Emprego, Trabalho e Renda	A principal atividade dele ainda é a intermediação profissional, a emissão de carteira assinada, dar o seguro desemprego, enfim, que são ações ligadas ao sistema público de emprego que a prefeitura hoje está operando.	- A atividade congrega três linhas de frente: - uma que é o emprego mesmo, - outra que é o profissional autônomo, é o trabalhador autônomo e o outro que é o empreendedor, que pode ser de forma associada ou individual.
Empreendedor popular	Empreendimentos individuais ou familiares como a prefeitura consegue apoiar para que essa economia represente uma atividade econômica interessante e que as pessoas consigam agregar valor, renda, gerar renda, trabalhar de forma coordenada.	São empreendimentos das áreas mais periféricas, mais de baixa renda e que tem uma atividade econômica muito grande, mas sem nenhuma estrutura, sem nenhum respaldo técnico

Fonte: Elaborada pela autora

As ações de Santo André são direcionadas para o desenvolvimento local e visam à preparação da força de trabalho, adequação quanto à remuneração e atendimento a interesses de capacitação técnica exigida pelo mercado. As melhores condições de vida destes trabalhadores e

destes núcleos que estão no foco das ações do governo local configuram-se pelo desdobramento destas ações que fortalecem os trabalhadores.

As ações programadas pelo município convergem e muito com o segundo objetivo estratégico da Agenda, onde a capacitação dos trabalhadores, a preparação dos micro e pequenos empresários, serviço de salário e remuneração, organização da economia informal, entre outros aspectos são atendidos.

O quarto objetivo estratégico, que se refere ao Diálogo Social oferece oportunidade de fortalecimento, visto ter aparecido apenas no início desta discussão e não ter se intensificado.

A PMD acena para atividades iniciadas na cidade e por iniciativas que não foram para frente porque:

Diadema tem algumas características diferenciadas. O que aconteceu com Diadema: Primeiro, nós tínhamos lá um núcleo que para a nossa proposta inicial (porque cada cidade tinha que escolher seu projeto piloto para colocar esse tipo de trabalho), pra gente era investigar as condições da construção civil e tal. (depoimento Silvia Costa da PMD à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Quadro 9 - Ações Realizadas pelo Município de Diadema

Programa	Objetivo	Condição
Tá bonito	Metodologia de autoconstrução	A prefeitura ajuda os moradores a conseguirem um crédito junto a Caixa Econômica Federal; a prefeitura entra com uma parte, os moradores entram com outra parte e a prefeitura entra com os técnicos para fazerem vistorias nas casas dos moradores e falar onde eles podem melhorar as suas casas; mulheres e jovens participam, como é a sua própria casa Tal ação recebe apoio do sindicato
Atlas da Juventude		Deu uma idéia, não um indicador, mas uma idéia do que o projeto impactou na vida do jovem

Fonte: Elaborada pela autora

Diadema não diverge de Santo André quanto aos objetivos pautados para a articulação local e procura atender a melhoria das condições para a juventude local, a capacitação dos mesmos, o emprego das mulheres, em ações que melhoram as condições de vida do núcleo local.

Em Osasco, o foco de ação são os trabalhadores da construção civil. A cidade está com muitas obras e neste caso existe uma preocupação forte quanto aos meios e formas de contratação desta força de trabalho. A cidade de Osasco está envolvida no consorciamento com os municípios de Santo André e Diadema. Para Cazzuni (PMO) a ação mais forte do município, no sentido da aplicação da agenda é o trabalho que se faz pelo sistema público de trabalho e renda que executa ações coesas com o objetivo estratégico, onde se busca a oportunidade de trabalho e emprego, e aprimora-se a condição em termos de preparação dos trabalhadores.

Quadro 10 - Ações Realizadas pelo Município de Osasco

Programa	Objetivo	Condição
Sistema Público de Trabalho Emprego e Renda	Esse sistema tem uma discussão da área de Transporte e pretende capacitar o trabalhador autônomo desta área	Buscar conhecimento de prefeituras que já executam ou já são pró-ativos em discussões de trabalho autônomo um grupo de secretarias que gerenciam junto com a secretaria do trabalho. Tem a secretaria de habitação, a secretaria de meio ambiente, a secretaria de obras, a coordenadoria de relações internacionais, então são várias secretarias e cada uma trabalha uma interface disso

Fonte: Elaborado pela autora

4.4.5.1 Projeto Canadá

O governo brasileiro, através do Ministério das Cidades firmou uma parceria com o governo canadense no ano de 2006 com o objetivo de apoiar as cidades designadas a organizarem consórcios públicos, que possibilitassem a melhoria das condições de vida da população.

O projeto envolve cinco cidades-âncora brasileiras e cada uma delas tem um objetivo específico a desenvolver, juntamente com outras cidades vizinhas.

O projeto tem a expectativa de sensibilizar e desenvolver os técnicos dos municípios envolvidos. Todos os municípios relacionados com este projeto terão recursos do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) disponíveis para aplicação.

O Ministério das Cidades divulga os propósitos do projeto para cada uma das cidades e respectivas regiões envolvidas:

Belo Horizonte, Betim, Sabará e Contagem têm a finalidade de desenvolver políticas públicas de gênero, como o abrigo de mulheres vítimas de violência.

Em Pernambuco, Recife, Olinda e Camaragibe e o governo estadual vão desenvolver consórcio para combater a violência urbana. O consórcio também prevê a recuperação da bacia do rio Beberibe, comprometida pelos assentamentos informais em áreas de risco ambiental.

Fortaleza trabalha com Maranguape, Caucaia, Maracanaú e o governo do Ceará na elaboração de consórcio que possibilite a recuperação ambiental da bacia do rio Maranguapinho.

A prefeitura de Santo André, município que participa de Consórcio do Grande ABC paulista desde a década de 1990, trabalha, neste projeto, com os municípios de Diadema e Osasco para desenvolver cooperação para a geração de emprego na região. Para isso, oferece apoio técnico e administrativo para a formação de empreendimentos autogestionários.

Santarém, Placas, Belterra, Aveiro e Juriti vão se consorciar para desenvolver um plano de saneamento ambiental adequado à região amazônica.

O acordo de cooperação técnica entre Brasil e Canadá aproveita a experiência canadense, que utiliza métodos de governança metropolitana baseado em consensos. A Agência Canadense de Desenvolvimento Internacional financia as atividades. A Agência Brasileira de Cooperação (ABC), do Ministério das Relações Exteriores, também participa da parceria. (MINISTÉRIO DAS CIDADES, 2008).

Existe um cronograma extenso iniciado em abril de 2006, momento dos levantamentos do que era necessário para a implementação, contendo definição dos temas e parceiros, definição dos projetos, visitas técnicas, planejamentos estratégicos das ações, produção e entrega de relatórios de atividades e seminários de intercâmbio. Este calendário prevê atividades até março de 2010.

4.5 Monitoramento e Indicadores

Evidentemente o Brasil não possui indicadores do Trabalho Decente, por consequência de ainda não possuir um entendimento nacional do que significa este conceito, sua extensão, seus objetivos que podem desdobrar como resultado de sua implementação. O único indicador que se pode perceber como verdadeiro é o do diálogo social, ainda fragilizado e permite a compreensão do quanto ele ainda está debilitado e necessitado de ampliação.

Dulce Cazzuni tem a clareza do estágio em que se encontra o conceito em Osasco e percebe que não há indicador porque não houve ainda uma ação possível de ser mensurada.

não estabelecemos nenhum indicador, primeiro porque ainda estamos numa fase de implantação do projeto e não temos ainda clareza do processo de convencimento até, por exemplo. Estamos num processo muito grande de convencer as construtoras e a gente ainda não se dedicou a mensurar resultados. (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A PMD procurou fazer um acompanhamento dos resultados quando das ações do Projeto Canadá. Buscou-se encontrar as informações junto ao sindicato, entretanto percebeu-se que havia uma grande instabilidade nos dados e também uma inconsistência.

A gente tentou ver isso com o sindicato e eles têm... “ah, às vezes são dois mil, às vezes são dez mil, às vezes não é nenhum porque depende do tipo de obra, quanto tempo os trabalhadores ficam na cidade”, então nós procuramos ver por esse viés e não conseguimos, e estamos contratando um estudo do Dieese pra poder estabelecer esses

indicadores da construção civil. (depoimento Silvia Costa da PMD à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Já o GEBA usa como indicador o mercado de trabalho, mas não foram efetuados registros dos dados do antes de iniciar as ações e do depois, até por ainda estarem inconsistentes.

Olha, a gente tem indicadores de mercado de trabalho. Ainda não sei dessa avaliação do antes e depois porque a gente acredita que o depois ainda não chegou. Nós estamos numa fase de transformar aquela linha de ação da agenda em plano de ação. Que tem como um dos objetivos fazer esse monitoramento [...] Quais são as ações novas que foram criadas a partir da agenda? Então a gente ainda está, - como você vê o processo é de muitas instituições -, e a gente está nesta fase agora de consolidar essas ações. (depoimento Tatiana Silva Governo do Estado da Bahia – GOBA à autora, em abril de 2008)

4.6 Aspectos críticos da disseminação do Trabalho Decente no país

A implementação do conceito, e a criação e disseminação do conceito precisam vencer barreiras muito grandes até que se consiga fazer entender os objetivos específicos que o conceito propõe. Os vícios do sistema público, a falta de objetivos e cobranças por resultados, a falta de cidadania dos trabalhadores estimulam e mantêm esta condição fraca de gestão dos meios que poderiam auxiliar o trabalhador.

A falta de maior dinamismo na implementação da agenda expõe a fragilidade de um grande sistema que se torna pesado. Este tema foi disseminado para alguns ministérios, entretanto a responsabilidade não foi assumida integralmente. Isso demonstra a falta de mobilidade e de operação para que se faça cumprir acordos assumidos em nome do país e que convergem ao benefício dos trabalhadores.

O Sindiquim não erra quando fala que muitas vezes os envolvidos com determinado processo, seguem em viagens, cujo objetivo era a busca de informações e depois não fazem nada com o que foram buscar. A ação de disseminação deveria ser intensa em todos os estados visando a otimização do tempo de implantação. Evidentemente que ao se tomar contato com o conceito, este passa a fazer parte das ações rotineiras, dada a pertinência do conceito.

A mesma entidade faz ainda uma crítica sobre os aspectos pertinentes ao tema que merecem consideração e podem se tornar um objeto de valiosa contribuição sobre este processo de implementação da agenda nacional e da criação de agendas municipais, ou até mesmo da congregação de ações que já existem, em elementos de reconhecimento da existência de objetos

locais, “[...] está em curso a agenda hemisférica; está em curso o programa nacional do trabalho decente, capengando”. (depoimento Nilton Freitas à autora, Sindiquim, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

De maneira muito simples pode-se enxergar um problema já na chamada do conceito, em seu nome. Para o Sindiquim, a denominação “Trabalho Decente” remete a circunstâncias obscenas e impróprias, ele remete ao que uma central de trabalho defendeu por algum tempo e fala que:

a própria dificuldade da terminologia decente, o [termo] digno caberia melhor, por exemplo, os trabalhadores têm um que acho que isso expressa como nenhum, *mais e melhores empregos*. [...] tem uma coisa do próprio nome. [...] Não é um tema muito comum, aqui eu me habituei tanto que não soa mais estranho, mas para a média das pessoas, soa bem estranho. Então trabalho digno é quando as pessoas explicam trabalho decente é um trabalho digno, mas isso é só a fachada. Acho que falta mesmo uma ação dos atores interessados nisso. E quem seria? Governo, em especial poderia ser o Ministério do Trabalho, que perdeu o trem da história, mas ainda há tempo” (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim, à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Aparentemente uma das maiores preocupações quanto às dificuldades de implementação do conceito se dá pela falta de definição de papéis.

O Sindiquim analisa que:

o governo do Brasil, em idéia a essa exposição ela procurava um produto, mas é aqui que o trem tá parado. O ministério do trabalho está ainda (faz um ano e meio) internalizado... internalizado dentro do ministério do trabalho não conseguiu levar pra fora, porque quando nós fizemos a agenda do trabalho decente quem era? Era MTE mais MDIC, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Ministério do Desenvolvimento Social, Ministério da Agricultura, Ministério da Saúde, Ministério da Previdência Social e Ministério de Relações Exteriores. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim, à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

A PMO (2008) reforça os problemas apontados por Sindiquim (2008) dizendo que:

“O sindicato tem que defender o trabalhador. Perderam a sua agenda ao invés de defender os trabalhadores. Foram executar sistema público de trabalho emprego e renda, foram fazer sobreposição aonde governos estaduais e federal operavam. Então perderam, porque nada mais triste de quando um sindicalista se corrompe por recurso. (depoimento Dulce Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Complementando a análise dos fatos, a PMO (2008) entende que “os sindicatos na verdade, as centrais, elas também têm um olhar bastante enviesado do papel delas”. (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Numa visão mais específica dos aspectos técnicos pertinentes aos recursos que podem favorecer a condição de trabalho no Brasil, Dulce Cazzuni complementa que “no Brasil não temos marco regulador de sistema público de trabalho emprego e renda até hoje. Nós estamos pendurados numa lei que cria o seguro-desemprego.” (depoimento Dulce Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

A instabilidade de ações do governo respinga nos municípios e causa a instabilidade nas medidas e ações. Decisões são tomadas de uma hora para outra sem envolvimento dos órgãos interessados ou dependentes das grandes instâncias. A formalização de ações existentes hoje segue pendente e não se resolve, colocando em risco a manutenção de alguns benefícios sociais.

Tanto é que o nosso sistema muda da noite pro dia, dependendo de quem está no ministério, de quem está no poder. Não tem um marco regulatório, por exemplo, não tem regra clara do jogo. Existe hoje um fórum intermunicipal que discute essas questões, mas muitas vezes a gente demora anos para poder avançar. Então nós não temos um marco regulador nem no sistema público de trabalho emprego e renda. (depoimento Dulce Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Abril de 2008)

Outro fator de extrema relevância para a difusão do conceito é a comunicação. Evidentemente que esta difusão deve acontecer de maneira mais irrestrita, comprometendo os atores sociais e convocando os sindicatos, representantes da sociedade para discutir este tema, suas implicações e, meios de implementação.

O Sindiquim (2008) defende que a democracia aplicada deve compreender este envolvimento dos atores em defesa deste objetivo maior.

“isso é democracia, disponibilizar informação. [...] esse é um facilitador, se você tem um órgão, uma instância nacional qualificada para debater esse assunto. Existe também outro facilitador, um movimento social mais especialmente um movimento sindical forte, existe também entidades de empregadores bem estabelecidas, [...] tem vários facilitadores mas aquelas dificuldades elas pegam. Eu acho que precisaria ter alguma ação, acho que essa iniciativa que tem no ABC de tentar desenvolver aqui é a melhor maneira. (depoimento Nilton Freitas Sindiquim, à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

A qualificação profissional representa preocupação para os atores sociais. Há um bom tempo o governo não oferece programas mais avançados e sofisticados de formação e capacitação. Como aponta a PMO,

Por exemplo, hoje o país cresce, precisamos de mão-de-obra qualificada, nós não temos um marco regulador que diz que o Estado investirá tanto em qualificação profissional, o Estado não tem uma proposta clara de certificação profissional e de intermediação de mão-de-obra pública. (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008),

Ainda no aspecto da qualificação profissional, a UFABC (2008) define que faltam trabalhadores qualificados em todos os segmentos, inclusive naqueles que normalmente estão às margens dos interesses do trabalhador. Neste segmento mostra-se um potencial indicador, quando a procura por oportunidades deixa claro o sinal de que a economia está em baixa ou em alta:

ainda tem mesmo setores de construção civil claro, mão-de-obra qualificada, existe escassez generalizada hoje em dia, mas até para essa mão-de-obra técnica, são todos como nada, intensivos mesmo na tecnologia, do setor de construção para o setor médio, nesse sentido, mas percebe função da conjuntura que você já tem escassez, falta de mão-de-obra no nível intermediário, encanador, mestre de obra, então isso aí é uma boa oportunidade de você retomar o projeto de intermediação de mão-de-obra. (depoimento Jeroen Klink UFABC/OIT à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

A preocupação que toma conta da prefeitura de Diadema refere-se à fiscalização das obras de prefeitura. Pode-se implantar o conceito do Trabalho Decente na cidade, instituir o conceito na cidade, comprometer a prefeitura para que existam ações neste sentido, entretanto a prefeitura não terá como fazer a lição de casa. De mostrar-se como um exemplo para que o Trabalho Decente vire uma prática. Na opinião da PMO:

achamos que é o básico, que a prefeitura fiscalize as suas empreiteiras, mas não fiscaliza. Os trabalhadores não querem fazer parte de cooperativa, querem ser empregados de empreiteiras. Essas coisas que a gente tem, o romantismo de achar algumas coisas; aí você vai estudar, vai a fundo e aí foi pelo projeto mesmo que teve isso". (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

4.6.1 As dificuldades na implantação da Agenda

A criação de uma agenda e a aplicação do conceito implícito na agenda propõe um imenso desafio e a disposição para enfrentar as dificuldades que vem pela frente. O aspecto que sugere maior dificuldade trata do diálogo social. Isoladamente, no momento das entrevistas foi possível identificar as oposições que existe entre atores sociais. Não todos, alguns conseguem permanecer neutros por estarem bem direcionados na busca dos objetivos, por outro lado, existem atores que não contam com a colaboração de outros atores por experiências passadas e fatos que estão distantes da pauta do dia.

O DIEESE endossa esta forma de entender o fato quando fala que:

Agora são bandeiras gerais de algumas ações que são estruturantes desse pedido de trabalho decente. Quando você começa sair dessas bandeiras gerais digamos, de injustiça estrutural onde a sociedade reconhece a estrutura naquela relação para uma situação pra o trabalho aplicado, das condições do trabalho aplicado, vê-se que é mais difícil chegar nessa agenda. Que é a agenda da jornada de trabalho, de salário, das condições de trabalho, da doença ocupacional, essa agenda mais específica, diria que ela tenha um guarda-chuva também amplo, mas ela se operacionaliza nas relações de trabalho

concreto, é mais difícil. (depoimento Clemente Gan Lúcio, DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Cunha (OIT) evidencia isso quando fala que “o mais difícil é você conseguir articular todos os atores e construir um processo de diálogo social que seja participativo e representativo”.

O sindicato ocupa um lugar na pauta de discussões quando o assunto abordado são as dificuldades que o tema propõe bem como o diálogo social se faz presente nesta pauta. O espírito combativo do sindicato por vezes é visto como um fator dificultador deste diálogo. Embora em outros momentos já se falasse de avanços obtidos em outras épocas por conta de conquistas obtidas pelo espírito de luta imposto pelo sindicato. Tal combatividade se perdeu no tempo e foi desabilitado pelas dificuldades econômicas e o alto desemprego que o país atravessou.

O DIEESE entende que se a proposta de aplicação do conceito fará imposição sobre algum aspecto que contrarie os interesses dos sindicatos e por consequência dos trabalhadores, eles se manifestarão contrários.

Exemplo citado por DIEESE é a convenção 87, que fala da liberdade sindical; Neste caso o DIEESE assim se manifesta:

Então ai tem um trabalho esclarecido, bom, mas, quando falo liberdade, falo de um movimento sindical escolher seu sistema, então se o movimento sindical com os trabalhadores decidem por unicidade eles estão decidindo, então você não teria ausência de liberdade tendo um sindicato só, mas essa decisão cabe aos trabalhadores, mas isso é um grande debate, uma figura filosófica, a hora que abrir ninguém mais controla, então, mesmo no meio sindical, determinar qual é o conceito que você inclui como trabalho decente pode ter reações, não por conta de todas as dimensões, mas por reação a uma delas... então tem um trabalho de sensibilização de cada um dos atores. (depoimento Clemente Ganz Lúcio DIEESE à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008)

Reforçando as dificuldades que a falta do diálogo social pode proporcionar para a implantação do conceito no Brasil, há relatos que indicam além da falta de diálogo a falta de mobilidade, de ação e comprometimento de alguns atores. Não é difícil de identificar pessoas indo fora do país para buscar conteúdo para aplicar em sua realidade, entretanto, a informação, via de regra, fica guardada na gaveta, sem função e direção. Os atores não parecem estar comprometidos efetivamente com o processo.

O Sindiquim dá destaque para a dificuldade de integração entre os atores sociais. Na sua compreensão, o governo deveria puxar esta discussão e deveria criar a condição de envolvimento dos atores:

- Governo, em especial poderia ser o ministério do trabalho, perdeu o trem da história.

- Empregadores, para eles trabalho decente é formalização, trabalho produtivo, não é formação, é trabalho produtivo. Então um pouco distante.
- Os trabalhadores faltam porque refletem a própria distância que normalmente existe dentro do movimento sindical brasileiro dos temas e assuntos tratados internacionalmente. As pessoas vão à conferência internacional do trabalho, os delegados sindicais, mas depois não se vê ação interna aqui, um absurdo, você não vê ação interna, todo mundo adora ir pra conferência em Genebra, mas não coloca em prática o que foi buscar. (depoimento Nilton Freitas, Sindiquim, à autora, entrevista aconteceu em Junho de 2008)

Alguns alertas já foram transmitidos aos envolvidos e também foram intensificadas as responsabilidades e comprometimentos do país aos governos e representantes dos ministérios. Destacou-se novamente a relevância do diálogo social para que as ações aconteçam de maneira integrada e conforme o comprometido.

os países são obrigados a desenvolver sua estratégia de desenvolvimento sustentável, o que está geralmente a cargo dos ministérios de meio ambiente dos países, só que normalmente os ministérios de meio ambiente não dialogam, não tem uma prática de dialogar com os demais, então dentro da gestão ambiental, alguns até de alguma maneira ruim, conservacionista... mas independentemente disso, existe um governo e esse governo tem a responsabilidade de elaborar a sua estratégia, uma estratégia nacional de desenvolvimento sustentável, falou-se então, agenda do trabalho decente programas e os governos estão comprometidos de fazer seja o nome nacional frente à OIT. (depoimento Nilton Freitas, do Sindiquim, à autora, em Junho de 2008)

As críticas severas precisam ecoar entre os atores para que seja possível, num momento posterior reverter esse processo em resultados.

O parecer de GEBA vem reforçar a opinião bastante debatida.

A maior dificuldade é a mobilização. A mobilização, comprometimento das várias instituições. Por que é uma mobilização de vários atores, há uma lógica de ação diferenciada, há procedimentos institucionais diferenciados, há mudanças muitas vezes também das idéias, do corpo diretivo das instituições. Às vezes existe um grupo que já está comprometido a uma proposta, aí esta proposta é alterada, depois tem que trabalhar com essa mobilização, retomar esse esforço. Agora quando as entidades se engajam mesmo na proposta, fica mais fácil obter um retorno. Agora esse engajamento se dá pela própria atribuição das áreas. (depoimento Tatiana Silva Governo do Estado da Bahia – GOBA à autora, entrevista aconteceu em abril de 2008)

4.6.2 As preocupações enfatizadas

A adequação das políticas aplicadas aos municípios e aos ministérios é um fator de preocupação para os governos locais. A inconsistência na aplicação das leis, de normas criadas momentaneamente pode refletir em um baixo resultado no que se refere aos resultados esperados sobre a condição de trabalho proposta. As prefeituras alimentam expectativas quanto às

determinações superiores, entretanto, nem sempre acontecem adequações totalmente benéficas para projetos que já existem.

A PMO demonstra um grau menor de otimismo quanto à aplicação da Agenda por perceber a dependência que ela pode gerar entre o município e o estado.

Nós tínhamos uma grande esperança de que a partir do momento do avanço que nós tivemos no sistema público, trabalho, emprego e renda, a gente conseguisse tomar fôlego e apresentar uma proposta, mas lamentavelmente o nosso avanço foi por um prazo muito curto, porque nós fomos cortados em pleno vôo. A gente não sabe o que acontecerá, por exemplo, com o Ministério do Trabalho, enfim, é preocupante isso. A proposta dos municípios para o sistema público de trabalho, emprego e renda implica que esse precisaria ser melhor gerenciado, ele precisaria ter a presença muito mais forte do gestor municipal, toda a gestão deste processo era executada com recursos do FAT. [...] Uma grande maioria dos estados era uma moeda de troca do governador com os prefeitos e nunca se chegava a contento na ponta.

Em 2006 nós tivemos o primeiro ano de convênio único, tanto é que muitos municípios, Santo André, Osasco, Diadema, Guarulhos, Porto Alegre, Recife enfim, passaram a operar o sistema e em 2007 na calada da noite o Ministério mudou o jogo. Então nós tivemos um grande retrocesso e eu diria sem nenhum tipo de medo de errar, que os sindicatos perderam muita força quando eles vieram operar o sistema. Vieram fazer o serviço que devia ser feito pelo gestor público. Isso é responsabilidade do gestor público. (depoimento de Dulce Helena Cazzuni, PMO à autora, entrevista aconteceu em Maio de 2008).

Corroborando com este tema, ainda existe a questão de que qualquer mudança no sistema pode refletir em acúmulo de funções e tarefas para os municípios. Não há aumento de receita e nem de pessoas, mas um acúmulo de responsabilidades apenas provocando a necessidade de estabelecer prioridades no momento de execução do trabalho.

Quando municipalizou o centro público, que a gente assumiu todas essas funções, é como se tivesse, acho, que triplicado nosso trabalho sem aumentar em um único trabalhador na secretaria. Então, a gente teve que priorizar um pouco algumas ações e a gente não conseguiu dar conta de avançar muito na questão da agenda do trabalho decente. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

Para GEBA os recursos são esperados, por já significarem investimentos no sentido de divulgar e viabilizar a agenda já estabelecida. A relevância do diálogo como destaque dos meios em busca destes fins comprometidos.

O que pode nos ajudar nesse processo são as comissões municipais de emprego, hoje aqui na Bahia nós temos 324 registradas, uma comissão dentro daquela hierarquia que vem do CODEFAT e das comissões municipais, que vão discutir a questão da alocação dos recursos do FAT na área da bonificação e que essas e tantas questões tripartites também vindo por natureza, possam colaborar na difusão para os municípios. (depoimento Tatiana Silva Governo do Estado da Bahia – GOBA à autora, entrevista aconteceu em abril de 2008)

4.7 Os Principais Desafios

Este programa toma um contorno desafiador quando se pensa que ele precisa vencer as dificuldades de compreensão sobre o tema e precisa avançar sobre o aspecto do conhecimento, interesse político de tomar o projeto como uma causa que agrega valor ao trabalhador e ultrapassar a maior de todas as barreiras que se refere à falta de mobilidade e interesse na articulação para esta direção.

Cunha (OIT) entende que “temos um desafio muito maior porque o município vai congrega uma série de outras políticas que tem que estar integradas e mobilizadas em função da agenda e articulados com o estado e a federação. Então nós ainda não chegamos nesse nível de atuação”.

Na visão da PMSA, a construção do conhecimento em torno do conceito é fundamental, exclusivamente pelo desdobramento que pode oferecer sob a perspectiva de trabalho maior e mais ampla ao trabalhador.

A justificativa é a necessidade da construção de conhecimento que subsidie a implantação de uma política municipal de trabalho e renda, voltada para a população que se encontra em relações precárias de trabalho e a promoção do conceito de trabalho decente estabelecido pela OIT. Os objetivos aí são as próprias ações. Na verdade não são tanto os objetivos, são as ações que Santo André estava trabalhando. (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

Lúcio (Dieese) entende que “os empresários são contra, radicalmente contra, é difícil de construir uma agenda comum. Nesse caso é possível começar a construir agendas pontuais, numa categoria, talvez numa empresa que esteja disposta a fazer algum avanço em uma dessas dimensões”. Por esta razão, ele entende que os empresários serão resistentes e farão propostas de discutir acordos separados, desta forma fica mais adequado de assumir o risco. Esta postura apenas contribui para a lentidão no avanço do processo. Ele entende também que os empresários poderão criar dificuldades para este avanço.

Durante um bom tempo, a preocupação da OIT se estendeu para os trabalhadores de construção civil, não sem justa causa. Estes trabalhadores exercem uma função de maneira muito precária, desprotegida sob vários aspectos. Falta a proteção social, segurança para a realização do trabalho bem como um contrato adequado de trabalho que honre com todos os compromissos assumidos pela empresa com o trabalhador.

A preocupação aumenta quando estas contratações acontecem para os órgãos públicos. A lei de licitação impede que as prefeituras façam uma leitura mais específica dos contratos de licitação e induz que a comparação de preços aconteça referenciada pelos valores cobrados.

A visão prática de que se deve pagar o preço mais baixo para a licitação induz ao erro de se contratar a empreiteira que cobra preço mais baixo, sem que se observe o conjunto destes recursos empreendidos na obra como um todo. O baixo valor de contratação da obra fica ainda menor quando é repassado tantas outras vezes até chegar às mãos do trabalhador. Este fato expõe uma fragilidade do governo que terceiriza a obra para a empreiteira, que terceiriza para outro pequeno empreiteiro e que terceiriza para aquele trabalhador, que na condição de subemprego e de necessidade absoluta do trabalhador que aceita a precariedade oferecida.

Em alguma medida, a percepção no âmbito da PMSA aponta para os riscos da quarteirização, como assinala Laczynski: “não é nem terceirizado é quarteirizado. Não tem o menor vínculo formal, não tem nada. Então a gente sabia da responsabilidade da própria prefeitura de poder trabalhar com isso.” (depoimento Patricia Laczynski da PMSA à autora, entrevista aconteceu em Março de 2008)

Para ela um dos meios para reparar este tipo de abuso seria instituir decretos que reforçassem as questões da aplicação da lei trabalhista para estas obras e que tivessem a abrangência necessária para proteger os trabalhadores.

Esta condição de trabalho, na maioria das vezes é aceita por pessoas que estão na mais precária condição de vida, uma parte desta mão-de-obra que opera nestas empreiteiras, na maioria das vezes é suprida por ex-presidiários, egressos do sistema carcerário que aceitam a oportunidade de trabalho, não pela especialização, mas justamente pela falta de especialização que a atividade exige.

Segundo a PMD, algumas empreiteiras, trazem estes homens para trabalhar, oferecem acomodação e alimentação, ao final da obra os dispensam sem direitos e sem recursos. Esta modalidade de ação, que acontece na área urbana, beira o trabalho escravo. Os empregados não reagem por não se sentirem em condição de brigar com a empresa e por terem sido escondidos do sindicato no período que trabalhou. Esta modalidade de ação também foi aplicada com os bolivianos que se estabeleceram na região do Brás.

Por uma série de fatores já citados nesta pesquisa, é possível afirmar que a agenda de Trabalho Decente requer dedicação intensiva. As condições de trabalho no Brasil evoluíram nos

grandes centros, mas não eliminaram as condições degradantes e sofríveis a que certos grupos de trabalhadores se submetiam no passado.

Desta forma, pode-se afirmar que a agenda do Trabalho Decente é complexa e difícil de ser instituída por toda esta nova estrutura e mudança que está acontecendo no mundo do trabalho.

O desenvolvimento regional, na percepção dos atores entrevistados, seria, sem dúvida nenhuma, uma consequência da implementação do conceito do trabalho decente na sua região. A criação e implementação do conceito agregariam o desenvolvimento local por conta de investimentos e que o setor público deveria efetuar bem como a mobilização decorrente deste processo.

Na seqüência encontra-se a opinião dos atores entrevistados sobre as questões do desenvolvimento que estão embutidas no conceito o trabalho decente:

Ator	Opinião
Cunha da OIT	“é um instrumento de promoção de desenvolvimento”. Na sua visão, Beatriz compreende que a agenda deve ser mais do que um documento, ela deve assumir um papel de ação e interação para os atores. Este papel fica bem definido e compreendido quando a Agenda assume seu papel de forma integrada com as políticas que permeiam as relações capital-trabalho
Lúcio - DIEESE	Sugere desenvolvimento e incorporação de avanço nas relações sociais, direito e proteção de condições de vida melhores no trabalho, nesse sentido sugere necessariamente outra ordem distributiva, significa portanto que a riqueza gerada tem uma outra ordem de distribuição para o trabalho, não só na remuneração mas em condições de trabalho
Klink - OIT/UFABC	- Trabalho decente faz parte de uma agenda mais ampla, pra desenvolvimento, pacto para o desenvolvimento que produtivo, eficiente, simultaneamente também inclusive
Freitas - Sindiquim	- Compreende que a implantação do conceito gera resultados no sentido do desenvolvimento para a região em que estão se
Silva - GOBA	“Eu acho que, trabalho decente, deve estar contido nas estratégias de desenvolvimento. [...] Sem isso a gente vai ter desenvolvimento, mas não vai ter o desenvolvimento que a gente quer, com acuidade, com justiça social”.

Fonte: Elaborado pela autora

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como propósito identificar como a agenda do Trabalho Decente está sendo difundida no Brasil. Procurou-se também compreender quais ações realizadas localmente dão sentido e aderência ao conceito do Trabalho Decente.

Alguns aspectos significativos foram levantados durante este processo, e que permitem chegar a importantes conclusões sobre o Conceito e a Agenda do Trabalho Decente para o Brasil.

O primeiro item de fundamental importância está no valor que todos os atores sociais atribuem para o conceito e a expectativa que têm sobre sua aplicação no Brasil. Na opinião dos atores entrevistados, a Agenda significa desenvolvimento, ela é fundamental para que se corrijam as desigualdades sociais que existem hoje. É fato que os atores entendem que a agenda é complexa e exigirá demanda de tempo e de esforços de todos no sentido de facilitar a compreensão e o alinhamento de objetivos para que estas ações sejam efetivadas.

Ainda na visão destes atores entrevistados, o trabalho decente deve estar contido nas estratégias de desenvolvimento local, desta forma é que se pode oferecer a sustentabilidade necessária para as regiões.

Um segundo aspecto de relevância faz notar que os territórios pesquisados, em maioria, já possuem ações direcionadas ao atendimento das expectativas da OIT. As ações de desenvolvimento local como acontecem na RMSP e especificamente em Santo André, onde a força de trabalho está sendo capacitada para executar atividades autônomas, e os pequenos empresários estão recebendo capacitação para administrar suas próprias empresas. Um terceiro aspecto que se deve considerar é a dificuldade de aplicação do quarto objetivo estratégico da Agenda do Trabalho Decente, que trata especificamente do Diálogo Social. Parte dos atores sociais aponta a necessidade de fortalecer este aspecto e reconhecem que sem o diálogo social, os objetivos estratégicos não conseguirão ser cumpridos como esperado. A OIT Brasil ainda indica a relevância do diálogo para que as necessidades sejam identificadas e que por consequência, as iniciativas do município possam atender especificamente às necessidades da sociedade. Fato que garantiria credibilidade, confiança e satisfação.

Por se tratar de um conceito novo e uma agenda que teve sua divulgação muito recentemente, ainda se faz necessária a intensificação de ações que permitam a apropriação do conceito pelos atores sociais.

Pode-se constatar que a disseminação do conceito do trabalho decente e seus derivados estão sendo executados com maior abrangência no estado da Bahia, onde é possível exemplificar a disponibilidade de informações no website (Anexo 2) em que constam os termos e ações efetuadas pelo governo do estado, fazendo constar também o investimento realizado. Na cidade de Belo Horizonte, é possível notar que a agenda está em fase inicial, mas sendo estruturada com o objetivo de incorrer em menores falhas na implementação e no alcance das parcerias necessárias bem como na conquista da credibilidade dos atores envolvidos.

A RMSP está em fase embrionária ainda. Os atores envolvidos estão ainda buscando formar e fortalecer as parcerias para que então se crie uma linha de conduta entre os envolvidos para que estes resultados sejam colhidos. Os atores ainda estão Tateando este conceito e assimilando a amplitude de expectativas contidas em seu escopo.

Não se tem dúvidas quanto ao desenvolvimento que se desdobra por consequência da implementação da agenda. Este desenvolvimento se dá através da liberdade de ação que a agenda possibilita ao trabalhador, assim como sua potencial qualidade em promover o desenvolvimento local e regional, por conta de estimular os governos a utilizar em sua totalidade as informações que possuem sobre o seu território e com isso a mediação de um diagnóstico mais apropriado das necessidades no plano local e regional, o que por consequência estimula a promoção de ações mais objetivas.

A maior ilustração de iniciativas positivas referentes à implementação do conceito, seus resultados e as práticas para implementação estão acessíveis no estado da Bahia, que se mostra como um modelo, pela melhor apresentação de dedicação e esforços. Cabe ressaltar que está patente a organização de todos os envolvidos para as atividades realizadas, o que leva a crer que na esfera dos municípios isso também seja possível.

Uma questão que despontou nesta pesquisa era a existência de possível falha no processo de disseminação do conceito do Trabalho Decente no Brasil, fato confirmado ao se perceber a preocupação dos sujeitos da pesquisa quanto à qualidade das inter-relações entre os atores sociais. Fica constatado inclusive por algumas críticas dirigidas de um para outro sujeito da pesquisa, que esta comunicação realmente é truncada e pode se caracterizar como um problema, visto que o princípio fundamental para que se alcance o alinhamento dos objetivos requer um processo de comunicação integrado e coordenado.

Outro aspecto relevante que estimulou esta pesquisa tratava sobre a realização de ações de fomento ao desenvolvimento local e regional que convergissem com o conceito do trabalho decente, o que na verdade não está confirmado. Os territórios pesquisados em maior ou menor grau já promovem ações que atendem aos objetivos estratégicos do Trabalho Decente e apenas carecem de organização para que tais ações fiquem expostas e se mostrem efetivas para os atores sociais.

O Brasil estabeleceu três prioridades fundamentais para a tomada de ação neste sentido. Estas prioridades englobam em si os objetivos estratégicos da agenda e nesta análise as ações são comparadas sempre com os quatro pilares elementares da agenda global.

Ao cruzar as ações locais com os objetivos estratégicos, pode-se destacar os seguintes argumentos. No Estado da Bahia, as várias ações de promoção do Trabalho Decente estão descritas no Guia do Trabalho Decente, e em sua abrangência são relacionadas todas as iniciativas do governo local no sentido de promoção do conceito desde o ano de 2003. Este compilado de informações indica a relevância da organização dos governos no sentido de legitimar as iniciativas de desenvolvimento local e que convergem com a Agenda do Trabalho Decente.

O município de Belo Horizonte está caminhando no sentido de buscar propriedade do conceito com o objetivo de estruturar de maneira coordenada a implementação da agenda. Já a RMSP indica sua contribuição para a concretização do conceito, entretanto, as ações estão mais voltadas para o atendimento do objetivo estratégico de número 2, que faz referência à criação de oportunidades, onde estão estabelecidas metas claras sobre o crescimento econômico, o emprego para juventude, estímulo a micro e pequenas empresas, a economia informal, a formação profissional, os serviços de fomento ao emprego, os salários e a remuneração. Tal foco ficou mais evidenciado nos municípios de Santo André e Diadema.

Ainda em Santo André é evidente a atuação do município no sentido de proporcionar o desenvolvimento local e, como consequência, capacitar e fortalecer o trabalhador para ele possa caminhar de maneira mais autônoma e independente.

Para Osasco a preocupação com o diálogo social fica evidenciada, e tal foco dá ênfase ao objetivo estratégico 4, assim como também ficou clara a preocupação com as questões de segurança e condição de trabalho.

O diálogo social hoje é praticado por Santo André através do Orçamento Participativo, mas não recebeu destaque por nenhum dos entrevistados da cidade. Tal fato só faz saltar aos olhos a dificuldade de concentração de aprofundamento no conceito por parte dos atores sociais.

Comparando todos os envolvidos, pode-se perceber que não faltou para o estado da Bahia a convicção para implantar o conceito e merece destaque a organização do estado, buscando levantar tudo o que faz ou já fez e que está permeado pelos objetivos estratégicos da OIT através da Agenda do Trabalho Decente.

Os objetivos originais desta pesquisa foram cumpridos. Este assunto não se esgota especialmente por se tratar de um tema que está despontando agora e desta forma torna-se necessário a contribuição da academia para que a fragilidade do relacionamento dos atores seja minimizada e melhor entendida pelas partes, e que outras possibilidades de ações possam ser identificadas.

A maior limitação desta pesquisa ficou por conta do levantamento de dados sobre as ações praticadas nos municípios, que dessem a consistência para este relato, além da dificuldade em pesquisar os sindicatos que estavam envolvidos nos encontros que tratavam deste assunto no estado de São Paulo.

A intensificação da disseminação do conceito é fundamental para que as dúvidas e inconsistências sobre o conceito possam ser dirimidas e os objetivos integrados. Desta forma, os atores podem adquirir a visão mais abrangente e com isso tendem a perceber que muito do que já fazem localmente segue ao encontro do que está estabelecido como objetivo estratégico da agenda. Neste caso também, a academia pode assumir um papel de mediadora deste relacionamento.

A OIT disponibiliza informações e treinamento para a capacitação técnica dos interessados quando manifestado o interesse, o que significa que esta informação deve e pode ficar mais clara para todos os envolvidos. As regiões envolvidas precisam se organizar para viabilizar a coordenação desta implantação a fim de garantir o desenvolvimento sustentado que o conceito pode proporcionar.

REFERÊNCIAS

ABI/INFORM GLOBAL. *Globalization and decent work in the Americas / Annex: ILO activities in the Anonymous International Labour Review*; 2003; 142, 1;

ABRAMO, Laís. "Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva", in Abramo, L. e Abreu, A., *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo, ALAST, 1999.

_____. "The Sociology of Work in Latin America", *Work and Occupations*, n 25, Sage Publications 1998.

_____. "Trabajo, trabajadores y desarrollo económico-social en América Latina", *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n. 28, Madrid, Siglo XXI Editores, 1996.

ABRAMO, Laís e MONTERO, Cecilia. "La Sociología del Trabajo en América Latina. Paradigmas teóricos y paradigmas productivos", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 1, N° 1, México, ALAST, 1995.

Bíblia Sagrada – Versão Atualizada – Sociedade Bíblica do Brasil, São Paulo – 1988.

AMADEO, Edward J., ESTEVÃO, Marcello, *A Teoria Econômica do Desemprego*, São Paulo, Editora Hucitec, 1994.

ANTUNES, Ricardo, *Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*, Cortez Editora, São Paulo, 1997

_____. *Os Sentidos do Trabalho*, Boitempo, São Paulo, 1999, 7.^a edição.

ARENDT, Hannah, *A Condição Humana*, Forense Universitária, Rio de Janeiro, 1987, 3.^a Edição.

BRAYN, Alessandra S. Almeida, *Trabalho Decente: Uma Avaliação das Possibilidades de Aplicação do Conceito*, Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

BULFINCH, Thomas – O Livro de Ouro da Mitologia - Histórias de Deuses e Heróis, Rio de Janeiro, 2001.

CAMAROTTI, Ilka, SPINK, Peter, O que as empresas podem fazer para a erradicação da pobreza, São Paulo, Instituto Ethos, 2003.

CATTANI, Antonio David, Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico, Vozes, Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.

CHAHAD, José Paulo e MENEZES Filho, Naércio (organizadores). Mercado de Trabalho no Brasil: salário, emprego, e desemprego numa era de grandes mudanças. São Paulo: LTr, 2002.

COMISSION MUNDIAL SOBRE LA DIMENSION DE LA GLOBALIZACIÓN. OIT
<http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/globali/globali.htm>. Acesso - 23/11/2007.

De MASI, Domenico, A Sociedade Pós Industrial, São Paulo, Editora Senac, 2000, 3.^a Edição.

_____. Desenvolvimento sem Trabalho, São Paulo, Editora Esfera, 1999.

DIEESE (org.). A Situação do Trabalho no Brasil, São Paulo, 2001.

DIEESE, Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, Brasil e Contexto Internacional, São Paulo, DIEESE, 1998.

_____. Trabalho e Reestruturação Produtiva, São Paulo, 994 (1988).

DRUCKER, Peter F. Inovação e Espírito Empreendedor. São Paulo – Livraria Pioneira Editora, 1985.

FERNANDES, Florestan, Mudanças Sociais no Brasil, Difel/Difusão Editorial S.A. São Paulo, 1979.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, Minidicionário da Língua Portuguesa, Editora Nova Fronteira, Rio de Janeiro, 1977, 1.^a Edição, 7.^a Impressão

FLEURY, M Tereza, Os desafios do trabalho decente. Gazeta Mercantil, 08/01/2007

FURTADO, Celso, O mito do desenvolvimento Econômico, Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 1974, 3ª Edição.

GALBRAITH, John Kenneth, A sociedade Justa - Uma perspectiva Humana, Rio de Janeiro, Campus, 1996.

_____. O Novo Estado Industrial, São Paulo, Editora Pioneira, 1977.

GIL, Antonio Carlos, Como Elaborar Projetos de Pesquisa- 4.ª Edição – São Paulo, Atlas, 2002.

GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do Trabalho Decente e da honra. Tese de Doutorado da Universidade Federal do Paraná, 2006.

GUIMARÃES, Nadya Araújo, HIRATA, Helena, Desemprego: Trajetórias e Identidade, São Paulo, Editora Senac, 2006.

HAMILTON, Edith – Mitologia, São Paulo, Martins Fontes, 1992 – 1ª Edição

HORTA, Carlos Roberto, CARVALHO, Ricardo Augusto, Globalização, Trabalho e Desemprego, Editora C/Arte, Minas Gerais, 2001.

INSTITUTO ETHOS, O que as Empresas Podem Fazer Pela Erradicação da Pobreza, Câmara Brasileira do Livro, São Paulo, 2003.

IPEA. Brasil: o Estado de uma Nação, 2006.

JUNG, Carl Gustav, Memórias, Sonhos e Reflexões, Editora Nova Fronteira, Rio de Janeiro, 1963, 5.ª Edição.

LAFARGUE, Paul, O Direito a Preguiça, São Paulo, Editora UNESP, 1999.

MARX, Karl, O Capital, São Paulo – Abril Cultural, 1983.

MARCUSE, Herbert, Eros e a Civilização, Uma Interpretação Filosófica do Pensamento de Freud, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1969, 4ª Edição.

MENDONÇA, Sérgio E. A., A Situação do Trabalho no Brasil, São Paulo, DIEESE, 2001.

MYRDAL, Gunnar, Aspectos políticos da teoria econômica, São Paulo, 1986, Nova Cultural, 2.ª edição.

_____, Economic Theory and Underdeveloped Regions. London, Gerald Duckworth, 1972.

_____. O mundo do trabalho, São Paulo, Editora Página Aberta, 1994,

NEVES, Magda de Almeida. Cadeia Automotiva: Flexibilidade, Precarização e Relações de Gênero, Minas Gerais, Encontro Anual da ANPOC, 2000.

OHMAE, Kenichi, O Fim do Estado Nação – A Ascensão das Economias Regionais, Editora Campus, Rio de Janeiro, 1996, 1ª Edição.

PARSONS, Talcott. Sociedades Perspectivas e Comparativas, Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, São Paulo, 1969.

POCHMANN, Márcio, Atlas da exclusão social no Brasil, São Paulo, Cortez, 2003 (2 vols.)

_____. Outra cidade é possível - alternativas de inclusão social em São Paulo, São Paulo, Cortez, 2003.

_____. Desenvolvimento, trabalho e solidariedade: novos caminhos para a inclusão social, São Paulo, Fundação Perseu Abramo/Cortez, 2002.

_____. Políticas do Trabalho e de Garantia de Renda no Capitalismo em Mudanças, São Paulo, Editora LTR, 1995.

POCHMANN, Márcio - <http://www.educacional.com.br/entrevistas/entrevista0027.asp>
Por uma Globalização Justa, Criar oportunidades para todos, ISBN, 92-2-315426-X.

RICHARD Anker; Igor Chernyshev; Philippe Egger; Farhad Mehran; Joseph A Ritter -
Measuring decent work with statistical indicators - *International Labour Review*; 2003; 142,
2; ABI/INFORM Global pg. 147.

RIFKIN, Jeremy, O Fim dos Empregos – O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a
Redução da Força Global de Trabalho, São Paulo, Makron Books, 1995.

ROBINSON, Joan, Introdução a Teoria do Emprego, Rio de Janeiro, Editora Fundo de
Cultura, 1960.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho: desenvolvimento humano, trabalho decente e
o futuro dos empreendedores de pequeno porte. Rio de Janeiro: Garamond, 2003, 199p.
disponível em:
http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/sachs_td_ponte.doc.

_____ Trabalho Decente – a ponte entre o econômico e o social, disponível em
http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/trabalho_decente_a_ponte_entre_o_economico_e_o_social.pdf. Consultado em

SELLTIZ, Claire, WRIGHTSMAN, Lawrence Samuel; COOK, Stuart Wellford, Métodos de
Pesquisa nas Relações Sociais, São Paulo, Editora Pedagógica e Universitária, 1987, 2.^a edição,
volume 2.

SEN, Amartya, Desenvolvimento com Liberdade, São Paulo, Editora Companhia das Letras,
2000.

SENNETT, Richard, A Corrosão do Caráter – Conseqüências Pessoais do Trabalho no Novo
Capitalismo, Editora Record, Rio de Janeiro, 2005.

SINGER, Paul, Globalização e Desemprego: Diagnóstico e Alternativas, Editora Contexto,
São Paulo, 1998.

SMITH, Adam, A Riqueza das Nações: Investigação sobre sua natureza e causas, São Paulo – Abril Cultural, 1983.

TAFNER, Paulo – Brasil: o estado de uma nação – 2006 – IPEA – ISBN: 86170-84-4 - <http://www.en.ipea.gov.br/index.php?s=11&a=2006&c=a3>

Tendências mundiais do emprego juvenil. *Genebra, 2006*. <http://www.ilo.org/trends>; ISBN 92-2-118627-X y 978-92-2-118627-4 (impresso), ISBN 92-2-118628-8 y 978-92-2-118628-1 (pdf). De Negri, João Alberto, et al, Tecnologia, Exportação e Emprego, Brasília, IPEA, 2006

TRABALHO DECENTE NAS AMÉRICAS: UMA AGENDA HEMISFÉRICA, 2006-2015 (2006), disponível em: http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/sachs_td_ponte.doc

VIEIRA, Liszt, Cidadania e Globalização, Rio de Janeiro, Record, 1998.

REFERÊNCIA COMPLEMENTAR

Texto apresentado na III Conferência Internacional da Red Celso Furtado, realizada no Rio de Janeiro, de 4 a 6 de maio de 2004.

http://www.ie.ufrj.br/celsofurtado/pdfs/os_desafios_da_nova_geracao.pdf

<http://www.vermelho.org.br/base.asp?texto=23985> , consulta realizada em

<http://www.cut.org.br/site/start.php?infoid=11019&sid=6>

<http://www.trt01.gov.br/Comunicacao/noticias/Ema1.htm>

ANEXOS

Roteiro de entrevista

1. O que você conhece sobre o conceito de Trabalho Decente?
2. Por qual meio você tomou conhecimento sobre este conceito?
3. Que ações, a instituição (sindicato, prefeitura, empresa) tem adotado para atender a este conceito?
4. Conhecendo este conceito, o que você considera fundamental para que o trabalho decente seja efetivo no Brasil.
5. Quais as iniciativas adotadas para atender a este conceito.
6. Quantos encontros entre os atores sociais aconteceram neste período? Por quem foram promovidos?
7. Foram criados indicadores para caracterizar a produtividade do emprego e a qualidade de ocupação?
8. Aconteceu fomento de investimento público e privado em projetos de setores produtivos para ampliar a geração de emprego?
9. Quais foram as ações de promoção de desenvolvimento local, das redes ou cadeias produtivas e arranjos produtivos locais com o objetivo de fortalecer as pequenas e micro empresas.
10. Abriram-se créditos para atender as necessidades da pequena empresa?
11. O que foi feito em termos de políticas públicas, administração e inspeção de trabalho?
12. Quais as ações tomadas pelo órgão, sobre as questões salariais.
13. Houve colaboração para valorização do salário mínimo e transferência de renda? Como isso aconteceu?
14. Quanto à promoção de igualdade de oportunidades, o que se pode dizer sobre a redução de:
 - a. Barreiras para inserção da mulher no mercado de trabalho
 - b. Da taxa de desemprego
 - c. Desigualdade salarial
 - d. Informalidade e aumento da proteção social
 - e. Qualquer tipo de discriminação
15. O que já foi feito no que se refere a:
 - a. Melhoria das condições de trabalho e seu amparo para domésticos e migrantes
 - b. Aplicação da CLT
 - c. Garantias de um ambiente de trabalho seguro
16. Que ações foram tomadas quanto à erradicação do trabalho escravo?
17. Para finalizar, qual a relação que você faz do trabalho decente com o desenvolvimento da (cidade, empresa e empregados)?

AÇÕES DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

TÍTULO

APOIO A EVENTOS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

ÓRGÃO RESPONSÁVEL

SECRETARIA DO TRABALHO EMPREGO RENDA E ESPORTES (SETRE) / SUPERINTENDÊNCIA DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (SESOL)

DURAÇÃO

INÍCIO	TÉRMINO
2007	

OBJETIVO

Fomentar eventos de economia solidária visando o fortalecimento da sociedade civil.

DETALHAMENTO

- Apoio à Plenária Regional de Economia Solidária em Feira de Santana, Vitória da Conquista, Palmas de Monte Alto, Ibiassuçê, Cansanção, Ribeira do Pombal e Salvador;
- Promoção do I Seminário de Formação em Economia Solidária.

ÁREA DE ABRANGÊNCIA

Estado da Bahia

BENEFICIÁRIOS

Atores de economia solidária da Bahia

ÓRGÃO/ENTIDADE

SETRE/SESOL
Fórum Baiano de Economia Solidária

TIPO DE PARTICIPAÇÃO

Responsável legal pelo desenvolvimento do Projeto
Controle Social

PESSOAS ATENDIDAS	
TOTAL	EM 2006

RECURSOS GASTOS	
TOTAL	EM 2006

ORÇAMENTO 2007

R\$ 160.000,00

RESULTADOS ALCANÇADOS

Projeto em implantação

ATUAL SITUAÇÃO

Em implantação

COMO PARTICIPAR

Qualquer ator de economia solidária pode participar das plenárias de sua respectiva região

OBSERVAÇÕES

GESTÃO DA AÇÃO

RESPONSÁVEL

Lara Matos

CARGO

Coordenador I

TELEFONE

(71) 3115 - 1530

ENDEREÇO

Av. 2, plataforma III, nº 200, 1º andar, sala 17, CAB

E-MAIL

lara.andrade@setre.ba.gov.br

SITE DO PROJETO

www.setre.ba.gov.br