



TRABALHO DECENTE

um conceito em disputa



Roni Barbosa
Maio 2013



CONTEXTO DO SURGIMENTO DA RECOMENDAÇÃO DE TRABALHO DECENTE

- . Visão flexibilizadora do projeto neoliberal conduziu a mudanças no papel do Estado e na legislação do trabalho;
- . Fortalecimento da regulação privada das relações de trabalho;
- . Década neoliberal no Brasil: desemprego sem precedentes, redução do rendimento do trabalho, menores PIBs de todo o século XX;
- . Conceito lançado em 1999, no início da gestão do então Diretor-Geral da OIT Juan Somavia.



CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT

- “Um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e capaz de garantir uma vida digna a todos as pessoas que dependem do trabalho para viver”.



Quatro dimensões:

- **Direitos fundamentais no trabalho**
1-liberdade sindical e o direito efetivo de negociação coletiva; 2- eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3- abolição efetiva do trabalho infantil e, 4-eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
- **Emprego (quantidade/ qualidade)**
- **Diálogo social**
- **Proteção social**



TEMAS DO TRABALHO DECENTE

1. Oportunidades de emprego
2. Trabalho inaceitável
3. Salários adequados e trabalho produtivo
4. Jornada decente
5. Estabilidade e garantia no trabalho
6. Equilíbrio entre trabalho e vida familiar
7. Tratamento digno no emprego
8. Trabalho seguro
9. Proteção social
10. Diálogo social
11. Contexto Socioeconômico (que condiciona o Trabalho Decente)



AGENDA POLÍTICA INTERNACIONAL E NACIONAL

- .XII CIMT (Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho), Salvador, setembro de 2003
- .Conferências sub-regionais de emprego, de caráter tripartite, realizadas em 2004/2005 (Buenos Aires, Lima e São José)
- .Assembléia Geral ONU, setembro 2005
- .XIV CIMT, México, setembro 2005
- .Cúpula Iberoamericana, Salamanca, setembro 2005
- .IV Cúpula das Américas, Mar del Plata, novembro 2005
- .Reunião do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC)- tema central da reunião de alto nível em N. York (abril 2006)



AGENDA BRASILEIRA

- Memorandum de Entendimento assinado entre o Presidente Lula e o diretor geral da OIT em 2003,
- Lançamento da Agenda maio 2006
- Programa de Cooperação Técnica para a implementação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta com organizações de empregadores e trabalhadores Comitê Executivo, coordenado pelo MTE

ASSINATURA DA AGENDA DO TRABALHO DECENTE





PRIORIDADES AGENDA NACIONAL

- .Prioridade 1** - Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- .Prioridade 2** - Erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, especialmente nas suas piores formas;
- .Prioridade 3** - Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.



AGENDAS DE TRABALHO DECENTE

.Agenda na Bahia do Trabalho Decente (*Memorando de Entendimento OIT e Governo Estadual em Abril 2007*);





AGENDAS DE TRABALHO DECENTE

. Agenda Regional pelo Trabalho Decente – ABC/SP (*no Seminário “ABC do Diálogo e do Desenvolvimento” realizado em Março de 2009, foi constituído GT para Elaboração Regional do Trabalho Decente no ABC*)





AGENDAS DE TRABALHO DECENTE

- . Belo Horizonte - *assinatura de termo de cooperação com a OIT em Novembro/2008;*
- . Mato Grosso - *Comitê Estadual de Trabalho Decente em Agosto de 2008 . Três eixos prioritários: Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil e a Redução dos Acidentes Fatais;*
- . Agenda do Trabalho Decente para a Juventude - *Subcomitê instalado em Dezembro 2009. Documento formalizando ANTDJ finalizado em outubro de 2010. Documento preparado pelo Subcomitê e GT consultivo.*



CONFERÊNCIAS ESTADUAIS DE TRABALHO DECENTE

Compostas por 4 grupos de trabalho nas conferências:

- . Direitos fundamentais no trabalho**
- . Emprego de qualidade**
- . Proteção social**
- . Diálogo social**



ESTRATÉGIA DA CUT

A Plataforma da CUT para as eleições 2010 pautou o eixo valorização do trabalho com dois aspectos centrais:

- o combate à precarização do trabalho e o resgate do valor social do trabalho;
- a democratização das relações de trabalho.



ESTRATÉGIA DA CUT

Entrega da Plataforma do Trabalho Decente, com participação de Lula e Dilma

Trabalho decente é um **conceito ainda em disputa** e precisa ser reafirmado constantemente, em especial no que se refere a ampliação de direitos.





CONCEITO EM DISPUTA

Direitos fundamentais no trabalho

- **Liberdade de organização;**
- Negociação coletiva;
- Saúde e segurança no trabalho;
- Igualdade de oportunidades;
- Políticas Valorização do Salário Mínimo.

Emprego de qualidade

- Empregos verdes e desenvolvimento territorial sustentável;
- Emprego rural, economia solidária e agricultura familiar;
- Sistema público de emprego, trabalho e renda: educação profissional, qualificação e intermediação de mão de obra;
- Empresas sustentáveis;
- Programa nacional de microcrédito produtivo e orientado;
- Políticas macroeconômicas e de investimento;
- **Fim da demissão imotivada.**



Proteção social

- . Trabalho escravo;
- . Trabalho infantil;
- . Tráfico de pessoas para o trabalho;
- . Informalidade;
- . Seguridade Social.

Fortalecimento dos atores tripartites - Diálogo social

- . Conselhos tripartites (ex. CRT);
- . mecanismos de diálogo e fortalecimentos dos atores.



CONFERÊNCIA NACIONAL TRABALHO DECENTE Agosto de 2012

Bancada patronal se retira alegando parcialidade por parte do governo

Enquanto a plenária final se desenrolava, a bancada dos empregadores se reuniu, pôs a questão em votação e, por unanimidade, decidiu rejeitá-la, optando por submeter à plenária apenas itens de consenso.

Depois disso, suspenderam a participação na Conferência.



Propostas que os trabalhadores queriam levar a votação

- redução da jornada para 40 horas semanais,
- apoio a projetos que garantem a igualdade entre homens e mulheres e proíbem práticas discriminatórios no trabalho;
- garantia da função social da propriedade da terra.



DESAFIOS PARA CONSTRUÇÃO DE INDICADORES DO TRABALHO DECENTE PELO IOS

- Adaptar o conceito para o nível da empresa;
- Incluir dimensões na metodologia até então ausentes (principalmente em relação a emprego);
- Medir o trabalho decente objetivamente (metas, parâmetros);
- Monitorar e avaliar em relação ao tempo;
- Facilitar o entendimento do conceito entre os trabalhadores;
- Comparar com outras realidades;
- Disponibilizar para o movimento sindical uma ferramenta a mais para a luta pelo desenvolvimento social e econômico.



HISTÓRICO

- 2004** - O IOS inicia reflexão sobre indicadores de TD avaliando limites e possibilidades de implementar no âmbito da empresa;
- 2005-2006** – O IOS faz o primeiro rascunho dos indicadores;
- 2011**- A elaboração dos indicadores é retomada e concluída;
- A elaboração dos indicadores foi um processo coletivo do IOS, em que todos pesquisadores participaram mediante 5 oficinas técnicas;
- Foram levadas em consideração convenções da OIT.



ÁREAS TEMÁTICAS

1. Oportunidades de emprego

Os indicadores relativos à existência de oportunidades de emprego para todos que procurem trabalho referem-se às informações sobre emprego/participação entre mulheres, jovens (15 a 24 anos), afrodescendentes, PCDs no emprego assalariado.

Além disso, verifica a presença de trabalhadores terceirizados e informais.



2. Trabalho inaceitável

Estas sugestões não se aplicam ao nível da empresa, sendo necessário partir das reflexões que o IOS já acumulou para construir os indicadores.

É possível, porém, encontrar tais formas de trabalho na cadeia produtiva e na cadeia



3. Salários adequados e trabalho produtivo

Estes indicadores referem-se ao trabalho que garanta rendimentos e assegure o bem estar do trabalhador e de seus familiares.

O trabalho deve assegurar o aspecto dinâmico da continuidade da garantia de remuneração, por exemplo, o da melhoria do trabalho futuro via treinamento e escolarização.



4. Jornada Decente

-Três aspectos do TD estão relacionados à jornada decente:

- **jornada excessiva** : além das 60 horas semanais (44 horas e 12 horas extras semanais).
- **jornada atípica**: exemplo trabalho noturno
- **jornada insuficiente**: jornada de curta duração pode indicar oportunidades de emprego inadequadas..



5. Estabilidade e garantia no trabalho

Podem ser analisados os seguintes aspectos:

- duração do emprego inferior a um ano;
- emprego temporário,
- percepção da segurança no emprego no futuro.



6. Equilíbrio entre trabalho e vida familiar

O princípio da OIT (C. 156, 1981, não ratificada) é que as pessoas que tenham responsabilidades familiares possam obter emprego, sem serem discriminadas;

- É basicamente uma questão de gênero uma vez que as mulheres são mais afetadas pela dupla jornada de trabalho que os homens;
- Envolve também a possibilidade de acompanhar familiares em consultas médicas, atividades escolares e o tempo de deslocamento para o trabalho.



7. Tratamento digno no emprego

Tratamento Digno no Emprego compreenderia trabalho sem assédio, discriminação ou exposição à violência, autonomia no trabalho, existência de mecanismos justos de solução de conflitos ou de tratamento de queixas (estes últimos relacionados à existência de diálogo social).



8. Trabalho seguro

Saúde do trabalhador está relacionada com condições que preservem e promovam a integridade física e psicológica do trabalhador. Algumas questões devem ser abordadas: número de acidentes ocorridos em determinado período; incidência de doenças ocupacionais; avaliação da atuação da CIPA.



9. Proteção social na empresa

Proteção contra as contingências da vida, tais como doenças, envelhecimento e deficiência física e mental, proteção aos trabalhadores licenciados por doença/acidentes ou gravidez.



10. Diálogo social

Os indicadores estão relacionados com organização sindical e negociação coletiva, referem-se ao respeito aos acordos e convenções coletivas, livre exercício da ação sindical e dos trabalhadores (presença de dirigentes sindicais na empresa, demissão de representantes), organização no local de trabalho, interlocução constante com a empresa, uso de interdito proibitório, acesso às informações sindicais, participação em atividades sindicais e taxa de sindicalização.



Obrigado!

Fone: (41) 9197-4131
roni@os.org.br

