

# ESTUDO CRÍTICO DA CONSTRUÇÃO E DO CONTEÚDO DAS AGENDAS BRASILEIRAS PARA O TRABALHO DECENTE

## CRITICAL STUDY ON THE CONSTRUCTION AND CONTENT OF BRAZILIAN AGENDAS FOR DECENT WORK

### ESTUDIO CRÍTICO SOBRE CONSTRUCCIÓN Y CONTENIDO DEL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE BRASILEÑO

*Silvio Beltramelli Neto\**  
*Isadora Rezende Bonamim\*\**

#### RESUMO

O presente trabalho objetiva examinar o processo de construção e o conteúdo das agendas brasileiras de Trabalho Decente, elaboradas a partir cooperação técnica entre governo brasileiro e a OIT, os confrontando com os parâmetros adotados por essa Organização. O problema de pesquisa perquire sobre a compatibilidade (i) do conteúdo das referidas agendas frente à conformação original da ideia de Trabalho Decente e (ii) de seu *iter* de confecção em face da legitimidade democrática, analisando-se, para tanto, o papel desempenhado pelas entidades sindicais que atuaram

---

\* Professor Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Faculdade de Direito, vinculado ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Senso* em Direito, integrante da linha de pesquisa “Cooperação Internacional e Direitos Humanos” e do Grupo de Pesquisa “Direito num Mundo Globalizado”. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4777371367391173>; Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-3940-5983>.

\*\* Graduada em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Integrou o Programa de Incentivo Científica da PUC-Campinas entre os anos de 2017 e 2018, tendo cumprido o plano de trabalho intitulado “Conteúdo e Estágio de Implementação das Agendas Brasileiras de Trabalho Decente”, com financiamento da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Bolsa FAPESP processo n.º 2017/15639-8). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0906219095787467>; Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-1820-1295>.

no processo de aprovação das agendas. O estudo vale-se da metodologia indutiva de abordagem e da metodologia procedimental bibliográfica no exame de sete das principais agendas brasileiras em face de documentos oficiais da OIT. Ao final, conclui-se que a confecção e o conteúdo dessas agendas denotam um distanciamento dos padrões estabelecidos pela OIT, mormente porque apresentam um fraco diálogo social em relação aos atores participativos e estabelecem diretrizes de atuação que não se amoldam consentaneamente aos objetivos do Trabalho Decente.

**Palavras-chave:** Cooperação Internacional. OIT. Trabalho Decente. Agendas brasileiras. Diálogo Social.

#### ABSTRACT

---

This paper aims to examine the construction process and the content of the Brazilian Decent Work agendas, elaborated from technical cooperation between the Brazilian government and the ILO, confronting them with the parameters adopted by this Organization. The research problem concerns the compatibility (i) of the content of the referred agendas in face of the original conformation of the idea of Decent Work and (ii) of its confection *iter* in the face of democratic legitimacy, analyzing the role played by the unions that acted in the approval process of the agendas. The study uses the inductive approach methodology and the bibliographic procedural methodology in examining seven of the main Brazilian agendas against official ILO documents. In the end, it is concluded that the preparation and content of these agendas denote a departure from the standards established by the ILO, especially because they present a weak social dialogue with the participative actors and establish guidelines that do not conform to the objectives of Decent Work.

**Keywords:** International Cooperation. ILO. Decent Work. Brazilian agendas. Social Dialogue.

#### RESUMEN

---

Este documento tiene como objetivo examinar el proceso de construcción y el contenido de las agendas de Trabajo Decente de Brasil, elaboradas a partir de la cooperación técnica entre el gobierno brasileño y la OIT, y confrontarlas con los parámetros adoptados por esta Organización. El problema de investigación se refiere a la compatibilidad (i) del contenido de las agendas referidas frente a la conformación original de la idea de Trabajo Decente y (ii) de su confección frente a la legitimidad democrática, analizando el papel desempeñado por los sindicatos que actuaron en el proceso de aprobación de las agendas. El estudio utiliza la metodología del enfoque inductivo y la metodología del procedimiento bibliográfico para examinar siete de las principales agendas brasileñas contra los documentos oficiales de la OIT. Al final, se concluye que la preparación y el contenido de estas agendas denotan una desviación de los estándares establecidos por la OIT, especialmente

porque presentan un diálogo social débil con los actores participativos y establecen pautas que no se ajustan a los objetivos del trabajo decente.

**Palabras clave:** Cooperación Internacional. OIT. Trabajo Decente. Agendas brasileñas. Diálogo Social.

## INTRODUÇÃO

Inaugurando um novo marco de sua atuação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduz a concepção de Trabalho Decente durante a realização da 87ª Conferência Internacional do Trabalho, operada em 1999, na cidade de Genebra. Na ocasião, estabeleceu-se que a promoção do Trabalho Decente está alicerçada na busca da consecução de quatro objetivos estratégicos: a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho, a criação de empregos de qualidade, a ampliação da proteção social e a promoção do diálogo social.

Como estratégia, decorre desta proposta o escopo de fortalecimento da cooperação internacional proposta pela OIT a seus Estados Membros, por meio da criação de programas personalizados que tenham como objetivo a adoção de políticas públicas nacionais voltadas à implementação do Trabalho Decente, considerando as vicissitudes sociais, políticas e econômicas de cada nação. Tais programas são intitulados “Agendas de Trabalho Decente” e se investem de um conteúdo que, em princípio, se organiza pela descrição do diagnóstico da situação de momento, dos eixos prioritários de atuação, das linhas de ação e dos resultados esperados, estabelecidos a partir de debates entre órgãos do governo e organismos representativos das classes laborais e patronais.

No Brasil, construiu-se uma agenda propriamente brasileira, lançada em 2006, intitulada “Agenda Nacional de Trabalho Decente”, a qual foi seguida por diversas outras agendas confeccionadas em âmbitos nacional e subnacional (estadual e municipal).

O objetivo deste artigo é examinar detidamente o conteúdo da Agenda Nacional de Trabalho Decente e, a partir dela, também outras agendas de abrangência regional e local, perquirindo acerca da compatibilidade de seus termos com as prescrições estabelecidas pela OIT. Para tanto, examinar-se-á a construção dos programas, sua estrutura e substância, bem como as formas de monitoramento e avaliação de suas propostas, tudo sob a perspectiva de sua natureza alegadamente democrática, aferida a partir da noção internacionalmente difundida de diálogo social tripartite como processo de construção de consensos entre Estado e representantes de trabalhadores e empregadores — no caso das agendas brasileiras fundamentalmente identificado pelo papel desempenhado pelas centrais sindicais brasileiras no *iter* de sua concepção.

O estudo vale-se da metodologia indutiva de abordagem e da metodologia procedimental bibliográfica de cunho histórico-comparativo, posto que suas conclusões derivam do exame e do cotejo de sete das principais agendas brasileiras

de Trabalho Decente em face de documentos oficiais da OIT sobre a concepção de Trabalho Decente e sobre o diálogo social e tripartismo, complementados pela revisão de bibliográfica de viés analítico e crítico da atividade sindical em tempos passados e na atual conjuntura.

No que tange à comparação de estrutura e conteúdo, elegeram-se à análise as agendas encontradas, ao tempo da pesquisa, em sítios eletrônicos da OIT e em ferramentas de busca da internet de acesso livre. Assim sendo, foram examinadas a Agenda Nacional (2006), a Agenda Bahia (2007), a Agenda Nacional para a Juventude (2010), a Agenda Mato Grosso (2011), a Agenda Curitiba (2012), a Agenda São Paulo (2016) e a Agenda Carajás (2018).

Em conclusão, o artigo refuta a tese da plena compatibilidade dos conteúdos das agendas brasileiras com as prescrições internacionais sobre o Trabalho Decente, bem como, a despeito da ideia de diálogo social tripartite admitida pela OIT, problematiza o caráter alegadamente democrático de seus processos de construção, nesse último caso o fazendo à luz do sindicalismo de Estado passado e presente, conforme as análises de Armando Boito Júnior e Ricardo Antunes.

## **UM NOVO MARCO PROGRAMÁTICO: O ADVENTO DO TRABALHO DECENTE**

A OIT nasce em 1919, com a proposta de regulamentar as condições de trabalho e emprego no âmbito internacional. Seus primeiros anos de atuação foram de intensa produção normativa, buscando a celebração de diversas convenções e recomendações junto aos Estados, interrompida, temporariamente, com a deflagração da Segunda Guerra Mundial. Com o fim dos conflitos armados globais, a OIT retoma suas atividades e é convertida em agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU).

A criação da OIT é considerada como um importante marco na história do direito internacional do trabalho, embora sua atuação tenha sofrido com as alterações das relações econômicas e de produção, verificadas a partir de meados do século XX. Autores como Crivelli apontam a gradual redução do papel desempenhado pela organização diante do processo de transformação do cenário global capitalista, marcado por uma economia cada vez mais desregulada e competitiva, conjugada à crescente flexibilização das normas trabalhistas nacionais<sup>1</sup>. Frente à incapacidade apresentada pela OIT de se adaptar ao novo cenário do capitalismo neoliberal globalizado, instala-se uma crise que leva a organização a perder credibilidade no quadro internacional<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p.196-197. Na mesma linha, cf. Van Daele, J. The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research. *International Review of Social History*, 53(3), 485-511, 2008.

<sup>2</sup> CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 200.

A própria OIT reconhece o declínio de sua atividade perante os Estados. Segundo a Organização, durante o período de 1919 a 1948, supunha-se que todos os seus membros teriam problemas similares na economia industrial, de forma que sua atuação se voltou para a criação de normas internacionais atinentes às relações de trabalho e à seguridade social. Numa segunda fase, compreendida pelos anos de 1948 e 1968, a característica operacional prevalece na Organização e verifica-se uma preferência por atividades práticas, sendo seu auge consagrado no período de 1969 a 1989. Por fim, antecedendo o lançamento de Trabalho Decente, a OIT se refere aos anos de 1989 a 1999 como a fase de decréscimo de seus projetos de grande porte acompanhada de uma ênfase na assessoria técnica e criação de instituições para a execução de projetos. Relata ainda, que, durante esta década, a Organização sofreu com a queda do financiamento externo, reflexo das mudanças no cenário de cooperação técnica internacional, dentre as quais se destaca uma suposta capacidade desenvolvida por muitos países a fim de lidar com seus próprios problemas econômicos e sociais<sup>3</sup>.

É diante desse cenário, permeado por uma crise de efetividade, que a OIT anuncia um novo marco programático de sua atuação: o Trabalho Decente. Essa noção é formalizada publicamente pela primeira vez à comunidade internacional na Memória do à época Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1999. Nesta oportunidade, a primeira apresentação do conceito do que seria um “Trabalho Decente” vincula-o à convergência de quatro objetivos estratégicos: a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho, a criação de empregos de qualidade, a ampliação da proteção social e a promoção do diálogo social. Naquele momento, Somavía adverte que o principal objetivo do então novo marco de atuação da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um Trabalho Decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana<sup>4</sup>.

Questiona-se se essa noção conferida ao Trabalho Decente consiste verdadeiramente em um conceito ou um conjunto de objetivos a serem atingidos. Daniel Mocelin, por exemplo, afirma, de maneira peremptória, que Trabalho Decente é uma concepção que se comunica com propósitos da OIT<sup>5</sup>.

Ermida Uriarte, por sua vez, aponta que a expressão Trabalho Decente pode ser vista como um objetivo ou um propósito desligado de determinado conteúdo

---

<sup>3</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. *Memoria Del Director General del Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1999. p. 24.

<sup>4</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. *Memoria Del Director General del Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1999. p. 3.

<sup>5</sup> MOCELIN, Daniel Gustavo. Do Trabalho Precário ao Trabalho Decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. *Revista de Ciências Sociais*, Fortaleza, v. 42, n. 2, p.47- 62, jul. 2011. p. 49.

técnico afigurando-se um conceito “integrador” ou “dinâmico”<sup>6</sup>. Apesar disso, independentemente de como venha a se definir o Trabalho Decente, o autor afirma que existe um conteúdo ético por trás do termo – uma posição valorativa relacionada com a dignidade da pessoa humana<sup>7</sup>.

A despeito da suposta imprecisão conceitual do Trabalho Decente, o fato é que os quatro objetivos estratégicos associados a essa ideia passam a direcionar a atuação da OIT perante os Estados. Em busca de uma cooperação internacional mais categórica, a abrangência da noção proposta para o Trabalho Decente se manifesta, teoricamente, como um instrumento eloquente para granjear apoiadores e pautar a mobilização de Estados em torno do tema, a partir da adoção de políticas públicas específicas consentâneas com os quatro objetivos estratégicos que se vinculam à nova diretriz institucional<sup>8</sup>.

### O QUE SÃO AS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE?

À ideia de Trabalho Decente subjaz a proposta de uma nova forma de intervenção da OIT em busca do fortalecimento da cooperação internacional com vistas à promoção do Trabalho Decente. Para tanto, o mecanismo alvitado pela OIT alicerça-se em programas que possibilitem a aplicação dessa teoria em níveis de desenvolvimento distintos, consoante a realidade da região de intervenção. Esses programas chamados de “Agenda de Trabalho Decente” são, materialmente, documentos que traçam dados, objetivos e metas a serem perseguidas pelos Estados, de forma a delimitar as prioridades conforme com as possibilidades e premências locais, empenhando-se, assim, para atingir os quatro objetivos estratégicos do Trabalho Decente. Como consequência desses atributos, tais agendas ensejam um conteúdo passível de variação<sup>9</sup>. Ainda mais tarde, em 2008, a

---

<sup>6</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, p. 9-26. Montevideo, Uruguai, 2001. p. 9.

<sup>7</sup> URIARTE, Oscar Emida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, p. 9-26. Montevideo, Uruguai, 2001. p. 10.

<sup>8</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. *Memoria Del Director General del Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1999. p. 25. “Os quatro objetivos estratégicos da OIT destacados no Capítulo 2 deste Relatório fornecem um ponto de referência, uma orientação e um raciocínio para a cooperação técnica. Nem todo projeto de cooperação técnica contribuirá para todos os objetivos. Mas todos devem ser consistentes com a abordagem mais ampla definida por esses objetivos”. Tradução livre para: “Los cuatro objetivos estratégicos destacados en el capítulo 2 de la presente Memoria ofrecen un punto de referencia, una orientación y una justificación de la cooperación técnica. No todos los proyectos de cooperación técnica contribuirán a la consecución de todos los objetivos, pero todos ellos han de concordar con un planteamiento más general definido por esos objetivos” (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. *Memoria Del Director General del Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1999. p. 34).

<sup>9</sup> “Portanto, o conteúdo de uma agenda de trabalho decente varia de acordo com as situações econômicas e de desenvolvimento [...] Os objetivos e orientações serão diferentes em cada

Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa reafirma que aplicação de uma agenda de Trabalho Decente no plano nacional “dependerá das necessidades e prioridades dos países e incumbirá aos Estados Membros decidir, em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, a forma em que será cumprida essa responsabilidade”<sup>10</sup>.

Depreende-se, portanto, que a noção atribuída às Agendas de Trabalho Decente consiste em criar um programa personalizado e transmutável, o qual deve ser modificado conforme a alteração dos déficits e urgência de determinada pauta da região de ingerência. É, de certa forma, um programa construído pelas instituições nacionais com assistência da OIT, que tem como efeito atribuir alguma tangibilidade à concepção programática de Trabalho Decente.

Dharam Ghai<sup>11</sup>, enfatizando a questão de as prioridades dependerem dos valores da sociedade, das instituições socioeconômicas e dos níveis de prosperidade e riqueza, relembra que os valores dominantes da sociedade, geralmente reflexivos da distribuição de poder entre os diferentes grupos socioeconômicos, influenciam as prioridades entre os vários escopos do Trabalho Decente. Assim, embora a possibilidade de o Estado se valer dos quatro objetivos estratégicos e graduá-los livremente ofereça um cenário mais provável de adesão da comunidade internacional, tratando-se de um programa construído pelo país para o país, a influência de alguns grupos sobre os constituintes das agendas faz com que esses programas também proporcionem um espaço mais complacente para a defesa de interesses específicos.

Apesar dessa característica flexível das agendas, conquanto em diversos trechos de documentos da OIT seja enfatizada a maleabilidade dos programas, não se viu abordada concretamente, no primeiro momento de apresentação do Trabalho Decente como nova concepção, a forma de monitoramento e indicadores de sua promoção. Ou seja, inicialmente, não é disponibilizado pela OIT um projeto integral de parâmetros para avaliação de um possível progresso, uma estagnação, ou até mesmo um regresso dos objetivos discriminados naqueles programas.

---

sociedade, mas o quadro geral e os princípios em que se baseia serão os mesmos, e oferecem, em conjunto, a possibilidade de elaborar um programa coerente de desenvolvimento”. Tradução livre para: “Por consiguiente, el contenido de una agenda de trabajo decente habrá de variar según las situaciones económicas y de desarrollo [...] Los objetivos y las pautas serán distintos en cada sociedad, pero el marco general y los principios en que se basa serán los mismos, y ofrecen, en conjunto, la posibilidad de trazar un programa coherente de desarrollo”. RODGERS, G. El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor*, n. 153, p. 9-28. Montevideo, Uruguai, 2002. p. 22.

<sup>10</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. Genebra, 2008a, p. 8.

<sup>11</sup> GHAI, Dharam. *Decent work: Concepts, models and indicators*. Geneva: International Institute For Labour Studies, 2002, p. 3.

À vista deste contexto, a primeira iniciativa brasileira voltada para a construção de uma agenda personalizada para o país se deu em 2003, após o presidente Luiz Inácio Lula da Silva formalizar um Memorando de Entendimento com Juan Somavía, à época ainda Diretor-Geral da OIT. Este documento prevê um programa de cooperação técnica entre o Brasil e a OIT, com o objetivo de construir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. O Memorando estabelece, ainda, a criação de um Comitê Executivo formado por órgãos do então denominado Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a responsabilidade de formular projetos nas áreas elencadas como prioritárias na agenda<sup>12</sup>. Três anos mais tarde, o governo brasileiro lança oficialmente a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), durante a XVI Reunião Regional Americana, oportunidade em que também se desvelou a Agenda Hemisférica para a Promoção do Trabalho Decente, da qual igualmente o Brasil faz parte<sup>13</sup>.

As agendas brasileiras não ficaram adstritas ao domínio de um programa em nível nacional. A ANTD inaugurou o itinerário da cooperação entre a OIT e os entes federativos brasileiros, sobrevivendo, posteriormente, diversas agendas no âmbito estadual e municipal. A primeira delas, a Agenda Bahia Trabalho Decente (ABTD), foi criada a partir de uma iniciativa inédita do governo estadual baiano<sup>14</sup>.

## A CONSTRUÇÃO DAS AGENDAS E O PAPEL DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS

Segundo orientação da OIT, os programas nacionais de Trabalho Decente devem seguir, resumidamente, os seguintes passos: i) análise da situação do Trabalho Decente e seu déficit no país; ii) estabelecimento das prioridades que reflitam acordo amplo entre os constituintes da agenda e outros atores-chave; iii) determinação dos objetivos e estratégias do programa; iv) estabelecimento de um plano de recursos nacionais e de cooperação com escopo de implementar os objetivos e prioridades identificados; v) aplicação do programa e desenvolvimento de um plano de gestão do mesmo; vi) formulação e implementação de um sistema de acompanhamento dos programas, com a finalidade de monitorar e informar suas realizações e resultados<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 8.

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 40.

<sup>14</sup> ABRAMO, Lais. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul./set. 2010, p. 161.

<sup>15</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 80.



Nesse sentido, analisando a criação desses programas, afere-se que a gênese de uma agenda de Trabalho Decente está na celebração de um Memorando de Entendimento, acordado entre o representante do ente público nacional, regional ou local e a OIT, à exemplo do ocorrido com a Presidência da República brasileira, em 2003, com o Governo da Bahia, em 2007, e com a Prefeitura de Curitiba, em 2011.

Sob uma ótica procedimental da definição do conteúdo dos documentos, observa-se um certo padrão operacional das agendas consentânea à estrutura tripartite da OIT. À pretensa semelhança desse modelo deliberativo, os programas nacionais preocuparam-se em efetivar algum tipo de participação de atores sociais durante o procedimento de construção das agendas. Neste ponto, é importante ressaltar que o tripartismo, consagrado como rasto da estrutura deliberativa da OIT, compõe não só o quarto objetivo estratégico do Trabalho Decente, mas também se apresenta como um meio para alcançar os demais objetivos. Na perspectiva da OIT, o tripartismo exercitado pela via do diálogo social constitui um meio e um fim, garantindo, em tese, a participação dos protagonistas da tensão capital *versus* trabalho e, bem por isso, a observância de um processo pretensamente democrático pelo qual é concebida a agenda<sup>16</sup>.

Na experiência brasileira, verifica-se uma presença mais mitigada dos atores sociais em comparação com o padrão institucional da OIT, porquanto as organizações de empregadores e de trabalhadores, muitas vezes, participaram da confecção dos programas na condição de meros membros consultivos. A título de exemplo, o esboço da ANTD foi elaborado precipuamente por um grupo técnico composto por Secretarias e departamentos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em momento posterior à sua redação, a proposta foi levada à discussão ao Grupo Interministerial<sup>17</sup> e consulta à Comissão Tripartite de Relações Internacional (CTRI), essa sim composta por representantes dos empregadores e trabalhadores<sup>18</sup>.

Segundo o texto normativo da Portaria n.º 447, integram a CTRI: o governo, representado por órgãos internos do MTE, acompanhado das seguintes entidades obreiras e patronais: Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil

---

<sup>16</sup> CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunión. *Memoria Del Director General del. Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1999, p. 6.

<sup>17</sup> O Grupo Interministerial contou com a participação dos seguintes ministérios e secretarias do Governo Federal: Trabalho e Emprego, Relações Exteriores, Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Previdência Social, Justiça, Educação, Saúde, Direitos Humanos, Políticas para as mulheres, Promoção da igualdade Racial e Relações Institucionais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma década de Trabalho Decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Ginebra: OIT, 2015, p. 62).

<sup>18</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma década de Trabalho Decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Ginebra: OIT, 2015, p. 62.

(CNA), Confederação Nacional do Comércio (CNC), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), Confederação Nacional do Transporte (CTN), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Social Democracia Sindical (SDS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e Central Autônoma de Trabalhadores (CAT)<sup>19</sup>. Posteriormente, as três últimas foram unificadas dando origem à atual União Geral dos Trabalhadores (UGT). Assim, a despeito deste corpo ser integrado exclusivamente por centrais sindicais (por parte dos trabalhadores) e confederações (por parte dos empregadores), a participação dessas entidades deu-se no contexto de um diálogo social fraco, haja vista levado a efeito na modalidade de simples consulta.

Relativamente à natureza democrática do procedimento de concepção das agendas nacionais, enquanto exigência da OIT consagrada pelo destaque ao diálogo social, convém uma breve digressão. A Convenção nº 144 de Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994, consolidou o compromisso do Estado brasileiro de assegurar consultas efetivas entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. Destaca-se o fato de que a convenção menciona a modalidade consulta, embora em todas as instâncias OIT a capacidade deliberativa seja outorgada a todos os seus representantes.

Nessa perspectiva, não é de se sobressaltar, pois, as intitulações “democráticas” atribuídas às agendas confeccionadas com participação de Estado e atores sociais, já que o próprio tripartismo e o diálogo social, segundo a OIT, cumprem uma função fundamental no aperfeiçoamento da democracia<sup>20</sup>. Todavia afigura-se problemático, a esse propósito, o rol de práticas classificadas pela OIT como representativas de diálogo social, quais sejam, as negociações, as consultas e a troca de informações<sup>21</sup>.

A troca de informações é considerada o mecanismo mais básico do diálogo social e não envolve qualquer discussão ou ação sobre as questões levantadas durante o processo, restringindo-se apenas a um intercâmbio de informações entre os interlocutores sociais. Já a consulta é tida como um mecanismo mais

---

<sup>19</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n.º 447, de 19 de agosto de 2004. Brasília: *Diário Oficial da União*, DF, p. 81, ago. 2004. Seção 1.

<sup>20</sup> ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva, International Labour Office, 2003, p. 1.

<sup>21</sup> ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva, International Labour Office, 2003, p. 3. Para uma discussão específica sobre o pretensão caráter democrático da própria concepção de Trabalho Decente, cf. BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Julia de Carvalho. Trabalho Decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 14, n. 1, p. 1–36, 2019.

complexo, pois busca um diálogo mais aprofundado, embora não detenham os consultados poder de decisão. Finalmente, a negociação é vista como o fenômeno mais amplo do diálogo social, porquanto atribuir a todos os atores sociais participantes poder decisório<sup>22</sup>.

A julgar pela compreensão da OIT sobre o tripartismo e o diálogo social como asseguradores de um processo democrático, basta a mera consulta de atores sociais para que o processo de construção das agendas seja superficialmente como democrático. Por essa razão, o modelo consultivo adotado, por exemplo, no âmbito da Agenda Nacional coaduna com os preceitos promovidos pela OIT, embora, abstraindo-se a aludida concepção peculiar de diálogo social, o modelo seja passível de críticas.

Nesse sentido, na perspectiva formal, parece lógico que o processo de construção da Agenda Nacional se deu conforme a orientação da OIT, porquanto houve a consulta dos representantes descritos na convenção e se efetivou uma das formas de diálogo social legitimamente reconhecida pela Organização. Em seu aspecto material, no entanto, parece haver no tripartismo e no diálogo social à feição da OIT limitações evidenciadas não só pela modalidade escolhida para a construção da agenda (consultiva), mas pela própria estrutura sindical brasileira e a sua (in)capacidade de mobilização efetiva, notada, historicamente, por um crescimento burocrático desatado da luta dos trabalhadores<sup>23</sup>.

Ishikawa<sup>24</sup> descreve algumas condições para um ambiente que propicie uma maior efetividade ao diálogo social em nível nacional, dentre elas, a liberdade de associação; a existência de instituições democráticas; e a legitimidade por meio de organizações representativas transparentes, responsáveis e coesas.

Nessa linha, normatizada pela Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, a liberdade sindical é compreendida pela OIT como o direito dos trabalhadores e empregadores de constituir e/ou filiar-se a uma organização sem a necessidade de prévia autorização. Demais disso, entende-se também que as organizações representativas têm o direito de organizar sua gestão e atividade livremente. A referida Convenção, considerada o norte para a liberdade sindical pela OIT, não foi ratificada pelo Brasil sob o fundamento de incompatibilidade com a Constituição Federal de 1988. Isso porque a Carta Magna, apesar de exprimir comando negativo à exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalva o registro em órgão competente

---

<sup>22</sup> ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva, International Labour Office, 2003, p. 4.

<sup>23</sup> BOITO JÚNIOR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Hucitec, 1991, p. 177.

<sup>24</sup> ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 9.

e a unicidade sindical — que permite a existência de um sindicato patronal ou profissional para cada categoria, em uma mesma base territorial não inferior a um município.

De início, já se pode aferir que o modelo adotado para as organizações sindicais no Brasil não propicia um cenário favorável ao diálogo social, conforme as orientações de Ishiwaka<sup>25</sup>. Para além dessa estrutura, há um déficit de participação política dos trabalhadores, afetando diretamente na representatividade dos sindicatos, atestado pela sua baixa taxa de sindicalização, que alcançou apenas 12,5%, a menor desde 2012 — quando atingiu 16,1% — de acordo com a Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD Contínua), divulgada pelo IBGE, em dezembro de 2019<sup>26</sup>.

Além de encontrar resistência no diálogo social, a unicidade é incompatível com a liberdade sindical pretensiosamente independente, obstando de forma sensível as reivindicações trabalhistas ao vincular os sindicalizados ao monopólio de uma única agremiação, ainda que seus princípios e diretrizes se dissemelhem dos interesses da categoria representada. Nesse modelo, o trabalhador se vê diante de duas opções: associar-se a um sindicato que porventura não se sinta representado ou não se sindicalizar.

Essa estrutura, quando somada às contribuições sindicais compulsórias (recentemente expurgadas pela Lei 13.467/2017) e à estrutura confederativa, conjuntura o padrão de organização sindical dependente do Estado. É nessa linha que Boito Júnior<sup>27</sup> critica a unicidade sindical como elemento antagônico da autonomia dos sindicatos.

De todo modo, construir negociações e consensos dentro de um espaço que socialmente envolve o conflito entre o capital e o trabalho desafia uma proposta que confira capacidade de voto aos atores sociais suficientemente apta a influenciar nas decisões da agenda. Documento narrativo da construção da Agenda Bahia ilustra esse desafio, ao mencionar a dificuldade de obtenção de consensos de grupos participantes com interesses que chegavam a ser antagônicos<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 9.

<sup>26</sup> “Dos 92,3 milhões de pessoas ocupadas em 2018 no país, 11,5 milhões estavam associadas a sindicatos” (Taxa de sindicalização cai para 12,5% em 2018 e atinge menor nível em sete anos. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência IBGE Notícias*, Brasília, 18 dez. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>>. Acesso em: 14 jan. 2020).

<sup>27</sup> BOITO JÚNIOR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Hucitec, 1991, p. 29.

<sup>28</sup> BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. *Agenda Bahia Trabalho Decente*. Salvador, 2007, p. 132.

Outro exemplo desta dificuldade quanto ao genuíno diálogo social observa-se no Plano Nacional de Trabalho Decente, documento derivado da Agenda Nacional, sobre o qual não houve consenso no processo de consultas ao Grupo de Trabalho Tripartite sobre o conjunto de metas elaboradas e apresentadas pelo governo, especialmente no que tange à avaliação por parte do Grupo Empregador sobre a meta de ratificação da Convenção 156 da OIT Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores – Trabalhadores com Encargos de Família<sup>29</sup>.

Na contramão destes casos, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude diz-se construída a partir de um consenso pleno havido pelo subcomitê governamental e pelo seu Grupo de Trabalho Consultivo<sup>30</sup>.

É preciso mencionar que são poucos os relatos que descrevem o processo de construção e consulta das agendas. Os exemplos aqui levantados correspondem ao teor dos debates precedentes ao lançamento dos programas, descritos nas Agendas e documentos alusivos às mesmas. O que se observa a partir de tais relatos é que as descrições se restringem a comunicar o aspecto consensual ou conflituoso experimentado entre os atores tripartites, contudo, sem retratar o conteúdo em si do objeto de discussão.

No mesmo sentido, como se verá a seguir, a escassez de dados constantes nos próprios documentos não permite a qualquer pessoa compreender quais fatos subsidiaram as escolhas de eixos, linhas de ação e demais medidas programadas nas agendas nacional e subnacionais. Há nisso uma deficiência de cunho democrático, já que a falta de transparência quanto aos fundamentos de cada estipulação programática impede possa ter o cidadão o devido conhecimento e, quiçá, controle *a priori* das políticas públicas do Estado para o Trabalho Decente, passando a depender de informações veiculadas *a posteriori*, em certa medida propiciado por relatórios anuais estatísticos como os produzidos pelo IBGE.

## O CONTEÚDO DAS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE BRASILEIRAS

### Agenda Nacional de Trabalho Decente

Como já exposto, a primeira agenda formulada e construída a partir de uma iniciativa do governo brasileiro é a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). O documento começa traçando os antecedentes da agenda e definindo Trabalho Decente como “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições

---

<sup>29</sup> BRASIL. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF, 2010, p. 16.

<sup>30</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente (MAP)*. Brasília: OIT, 2011, p. 7.

de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna<sup>31</sup>. Os eixos definidos como prioritários foram os de gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática<sup>32</sup>.

A partir desse rol, observa-se que as prioridades elencadas na ANTD contemplam, de fato e explicitamente, apenas dois dos objetivos estratégicos do Trabalho Decente como preceituado pela OIT, quais sejam, a criação de empregos e o diálogo social. Ainda que não direcione medidas específicas para a proteção social e a salvaguarda dos direitos humanos, tais objetos podem ser inferidos, de modo bastante pontual e específico, do recôndito das demais prioridades. A título de exemplo, nas propostas discriminadas para o objetivo de “gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento”, a extensão da proteção social e a promoção das normas fundamentais do trabalho são abordadas no formato de ações a serem perseguidas, dentre elas, a ratificação da Convenção 102 sobre Normas Mínimas da Seguridade Social e o desenvolvimento de mecanismos de extensão progressiva da proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal<sup>33</sup>. Não obstante, é certo que dois dos quatro pilares estratégicos da proposta original da OIT para a promoção do Trabalho Decente, justamente aqueles menos afetos à livre circulação do capital, não são contemplados com a mesma clareza e intensidade que os demais.

Assim sendo, para a prioridade voltada à geração de empregos descrevem-se como resultados esperados uma Política Nacional de Emprego e metas de criação de emprego produtivo e de qualidade “incorporadas nas estratégias nacionais de desenvolvimento econômico e social” e nas “políticas setoriais”<sup>34</sup>. Para tanto, discriminam-se linhas de ação em agrupamentos temáticos, quais sejam, investimento público e privado e desenvolvimento local e empresarial para a geração de emprego; políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho; políticas de salário e renda; promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação; extensão da proteção social; e condições de trabalho<sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006, p. 5.

<sup>32</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006, p. 9-10.

<sup>33</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006, p. 12-13.

<sup>34</sup> Industrial, agrícola, agrária, de promoção do turismo e de promoção da economia criativa (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 10).

<sup>35</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 10-13.

A segunda prioridade, denominada “erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas piores formas”, apresenta como resultado esperado a criação de Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Infantil e Erradicação do Trabalho Escravo. Com isso, as linhas de ação são pautadas no desenvolvimento da base de conhecimento, na mobilização e conscientização social, no fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais e em estratégias de intervenção<sup>36</sup>.

Por fim, no concernente ao fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática, os resultados esperados são: mecanismos de diálogo social consolidados e institucionalizados; constituintes tripartites capacitados; e cultura do diálogo social fortalecida. Quanto aos grupos temáticos de linhas de ação são divididos em promoção das normas internacionais, fortalecimento dos atores, mecanismos de diálogo social e negociação coletiva<sup>37</sup>.

É de se notar, como já apontado, que as prioridades explicitamente apresentadas na ANTD são direcionadas a dois dos eixos do Trabalho Decente, quais sejam, a criação de empregos, apresentado na ANTD como “gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento”, e o diálogo social — “fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática”. Apesar disso, não se faz claro o porquê de tais escolhas. Isto é, nada obstante uma agenda de Trabalho Decente exigir que os eixos de maior afetação pelo Estado sejam efetivamente justificados pelas prioridades e possibilidades locais, a ANTD não procura demonstrar quais os motivos que levaram à escolha dos eixos de criação de empregos e do diálogo social como principais, em detrimento da proteção social e da proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Phoebe Moore<sup>38</sup> afirma que o poder das multinacionais corporativas e a rede de atores comerciais na produção global sempre aparecem como antagonistas contra a legitimidade da política em torno da proteção social. Justamente por isso a estranheza frente a uma agenda voltada à promoção do Trabalho Decente que rechaça de seu conteúdo, sem qualquer explicação eloquente, duas áreas sempre postas à reexame em tempos de crise do capital.

No plano operacional, a ANTD se limita a descrever linhas de ação gerais, aparentando existir um conjunto de propostas que podem vir a serem desenvolvidas

---

<sup>36</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 13-15.

<sup>37</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 15-18.

<sup>38</sup> MOORE, Phoebe. Legitimacy, Tribridity, and Decent Work Deficits. *Globalizations*, [s.l.], v. 11, n. 3, p.315-330, maio. 2014. Informa UK Limited, p. 318.

por políticas concretas. No caso da linha de ação voltada para a negociação coletiva, por exemplo, uma das proposições definidas é o apoio aos mecanismos e processos de negociação coletiva<sup>39</sup>. Como se pode observar não se trata exatamente de um programa desenvolvido ou uma proposta a ser implementada, mas de uma diretriz para eventual elaboração de práticas efetivas<sup>40</sup>.

A questão de a ANTD carecer de elementos que viabilizem sua aplicação imediata possivelmente está relacionada com os mecanismos de implementação previstos na agenda. O documento prenuncia um programa a ser construído a partir da Agenda Nacional intitulado de Programa Nacional de Trabalho Decente, ao qual, segundo a descrição ANTD, caberia estabelecer (novamente) prioridades, os resultados esperados e as estratégias, além de outros elementos, como metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação<sup>41</sup>. Como dito, em 2010, com tal propósito, foi lançado o “Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente” (PNETD) e sua principal finalidade é articular as propostas estabelecidas na Agenda Nacional a metas e prazos, retratando, assim, o mecanismo cogitado na Agenda Nacional.

Muito embora com certa apreensão do grupo empregador<sup>42</sup>, o PNETD estabelece metas direcionadas para os anos de 2011 e 2015 e indicadores para sua avaliação. Tendo como exemplo a primeira prioridade da ANTD e sua linha de ação voltada para a proteção social, ambos aqui já mencionados, atribuiu-se, no PNETD como meta de 2011 o aumento de 10% na cobertura dos programas de assistência social, previdência e inclusão previdenciária e, para 2015, o aumento de 20%<sup>43</sup>. O indicador eleito para avaliação dessa meta corresponde ao número

---

<sup>39</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 17.

<sup>40</sup> Essa circunstância é verificada também em outras linhas de ação, como nos casos do fortalecimento da inspeção e da administração do trabalho (políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho); na recuperação e valorização do salário-mínimo como instrumento de política salarial e de melhoria da distribuição de renda (políticas de salário e renda); no aumento da conscientização do público em geral, por meio da realização de campanhas de informação e prevenção (mobilização e conscientização social) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 11-17).

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006, p. 18.

<sup>42</sup> O grupo patronal questionou as metas sugeridas sob o fundamento de que “na sua avaliação não formariam um conjunto completo e articulado que reunisse no mínimo os principais fatores determinantes dos resultados esperados, nem suas quantificações e que não estariam respaldadas por uma base técnica necessária para justificá-las” (BRASIL. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF, 2010, p. 17).

<sup>43</sup> BRASIL. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF, 2010, p. 28.



de beneficiários das políticas de proteção social aos trabalhadores(as) e programas de assistência social, previdência e inclusão previdenciária<sup>44</sup>. Embora a definição das metas se faça presente no PNTED, não foi encontrado qualquer documento posterior dedicado ao seu adimplemento. De modo diverso, os dois relatórios dirigidos para medição do Trabalho Decente no Brasil não retomam aos objetivos de cumprimento das metas, tampouco os indicadores neles descritos correspondem aos estabelecidos PNTED.

### Agendas brasileiras de trabalho decente: existe um padrão?

Já se sabe que a formulação de agendas de Trabalho Decente, no Brasil, não se restringiu à ANTD, contando com diversos programas estaduais e municipais. O Escritório da OIT no Brasil informa que as agendas são de competência exclusiva do ente federativo responsável pela sua construção e que a Organização Internacional atua nos processos de concepção dos planos apenas por meio de apoio na forma de cooperação técnica, bem por isso, afirma não ter condições de esclarecer quantas e quais agendas atualmente se encontram em vigência no país<sup>45</sup>.

Diante deste insuperável quadro impreciso sobre a quantidade de agendas de Trabalho Decente brasileiras, optou-se, como esclarecido na introdução, pela análise comparativa das sete agendas encontradas, ao tempo da pesquisa, em sítios eletrônicos da OIT e em ferramentas de busca da internet de acesso livre, quais sejam, a Agenda Nacional (2006), a Agenda Bahia (2007), a Agenda Nacional para a Juventude (2010), a Agenda Mato Grosso (2011), a Agenda Curitiba (2012), a Agenda São Paulo (2016) e a Agenda Carajás (2018).

Em termos estruturais, a disposição de conteúdo destas agendas brasileiras se assemelha. Todas, com mais ou menos minúcias, dedicam-se a descrever uma introdução sucinta do marco teórico do Trabalho Decente e o processo de instituição da cooperação técnica junto à OIT, com o propósito de construir um programa personalizado para o respectivo ente federativo ou região. Posteriormente, ordenam-se os eixos prioritários, os resultados esperados e as linhas de ações a serem empregadas.

Os processos de construção das agendas desataram-se a partir da assinatura de um Memorando de Entendimento específico entre OIT e cada ente público envolvido. Todos os programas contaram com a participação de pelo menos três tipos de representação: governamental, patronal e sindical. Apesar disso, em

---

<sup>44</sup> BRASIL. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF, 2010, p. 28.

<sup>45</sup> CANESTRELLI, Ana Paula. *Agendas de Trabalho Decente. Pesquisa*. PUC CAMPINAS. [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <isabonamim@gmail.com>. em: 18 jul. 2018.

outras agendas que não a Agenda Nacional, verifica-se a presença de outros interlocutores reunidos em comitês no processo de criação, como universidades, fundações e departamentos técnicos. O Comitê Gestor responsável pela Agenda Municipal do Trabalho Decente de São Paulo, por exemplo, é composto por 30% de trabalhadores, 30% de empregadores, 30% do poder público e 10% de movimento sociais de natureza não sindical<sup>46</sup>.

Quando comparada ao modelo institucional de deliberação da OIT, a atuação dos interlocutores sociais na elaboração da ANTD é preterida, haja vista seus integrantes se posicionarem neste processo como membros consultivos. Apesar disso, a participação mais ou menos ativa dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores sofre nuances a depender da região da elaboração do programa. Sob este prisma, a Agenda Bahia se diz construída através de Comitê Gestor formado por trinta e uma instituições, das quais treze são secretarias estaduais e os remanescentes compõem-se de órgãos do governo federal, centrais sindicais, federações, órgãos do sistema de justiça e do legislativo e representações da sociedade civil, além da OIT<sup>47</sup>. O Comitê Gestor é órgão central e deliberativo da Agenda baiana, levando a crer que todas as entidades que compuseram o referido Comitê Gestor participaram ativamente das pautas levantadas durante o processo de elaboração do plano. Apesar disso, a organização deste Comitê ainda gera dúvida quanto ao efetivo poder de voto de outras instituições que não estatais, a julgar-se pela discrepância representativa — das trinta e uma instituições, as organizações de empregadores e trabalhadores totalizavam oito.

A principal diferença entre as agendas brasileiras repousa nos seus eixos prioritários. Embora a seleção dos eixos prioritários seja, em tese, ulterior a uma investigação otimizada das necessidades e urgências, das agendas analisadas apenas as agendas Nacional para Juventude<sup>48</sup>, Mato Grosso<sup>49</sup> e Carajás<sup>50</sup> destinam parte do seu corpo textual a descrever um diagnóstico local. A privação dessas informações obsta consideravelmente uma análise crítica dos eixos prioritários selecionados nas agendas, dificultando a compreensão da real necessidade de algumas prioridades e ênfase em determinadas áreas em detrimento de outras, como já assinalado na circunstância da Agenda Nacional quanto aos eixos promoção de empregos e proteção social.

---

<sup>46</sup> SÃO PAULO. Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo. *Agenda Municipal do Trabalho Decente de São Paulo*. São Paulo, 2016, p. 9.

<sup>47</sup> LIMA, Patrícia Lacerda Trindade de; Organização Internacional do Trabalho; OIT Escritório no Brasil. *Narrativa da Agenda Bahia do Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2016, p. 34.

<sup>48</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília, 2011, p. 17-35.

<sup>49</sup> MATO GROSSO. Secretaria de estado e assistência social. *Agenda pelo Trabalho Decente de Mato Grosso*. Cuiabá, 2011, p. 10-18.

<sup>50</sup> CARAJÁS. *Agenda Regional do Trabalho Decente de Carajás*. Carajás, 2018, p. 15-27.

Com exceção da Agenda Mato Grosso, todos os demais programas reservam, direta ou indiretamente, um eixo voltado para a promoção de empregos. No caso especial da Agenda Mato Grosso, os eixos definidos foram a redução dos acidentes fatais no trabalho, a erradicação do trabalho escravo e a erradicação do trabalho infantil, não abarcando, pois, um eixo para promoção de empregos<sup>51</sup>. Soma-se a essa peculiaridade da Agenda Mato Grosso um grau de especificidade maior do eixo prioritário que se dedica à proteção social, haja vista os vários aspectos que englobam este objetivo, o que fez com que o tema dos acidentes fatais no ambiente de trabalho fosse tratado de modo afeto a tal êxito<sup>52</sup>.

As agendas subnacionais repetem uma conduta da ANTD, no sentido de não enunciarem como eixo (compromisso principal) todos os quatro objetivos estratégicos que a OIT vinculou ao Trabalho Decente. Essa característica é evidenciada pela ausência de direcionamento desses quatro objetivos aos eixos prioritários, embora muito dos temas suprimidos dos eixos sejam abordados de maneira tangencial nas linhas de ação.

O eixo prioritário, portanto, consubstancia o compromisso do Estado em desenvolver políticas e práticas orientadas à promoção daquele determinado conteúdo (tema) eleito como primacial. As linhas de ações, por sua vez, são os mecanismos pelos quais se pretende contemplar os eixos. Exatamente por esta qualidade instrumental das linhas de ações, os eixos prioritários portam-se como seus elementos direcionadores.

Nesse sentido, ao suprimir dos eixos prioritários determinado objetivo estratégico, abordando-o ou apenas tangenciando-o como linha de ação, as agendas retiram o caráter finalístico deste conteúdo como meta do Trabalho Decente e o atribuem a característica de um meio para atingir um compromisso principal, qual seja, o eixo prioritário.

A Agenda São Paulo<sup>53</sup> explicitamente se diz baseada nas prioridades da ANTD. Da primeira prioridade da ANTD — geração de mais e melhores empregos, com equidade de oportunidades e de tratamento — a Agenda São Paulo discrimina como seus eixos prioritários o desenvolvimento local sustentável; a equidade de gênero e raça no trabalho; a formalização, qualificação e redução da rotatividade; a saúde e segurança no trabalho, com jornada adequada; e a inserção digna no mundo do trabalho. Com inspiração na segunda prioridade da ANTD — erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil, em especial em suas piores formas

---

<sup>51</sup> MATO GROSSO. Secretaria de estado e assistência social. *Agenda pelo Trabalho Decente de Mato Grosso*. Cuiabá, 2011, p. 5.

<sup>52</sup> MATO GROSSO. Secretaria de estado e assistência social. *Agenda pelo Trabalho Decente de Mato Grosso*. Cuiabá, 2011, p. 26-37.

<sup>53</sup> SÃO PAULO. Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo. *Agenda Municipal do Trabalho Decente de São Paulo*. São Paulo, 2016, p. 11.

—, definiram-se os eixos erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo. E, por fim, com base na terceira prioridade da ANTD — fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática —, discriminou-se o eixo “diálogo tripartite ampliado”. Assim, embora inspirada pela ANTD, a Agenda São Paulo destina eixo prioritário à proteção social com a designação “saúde e segurança no trabalho, com jornada adequada”. A promoção das normas fundamentais do trabalho, por outro lado, não é explicitada como eixo.

Do mesmo modo se comportam a Agenda Bahia<sup>54</sup> e a Agenda Curitiba<sup>55</sup>. A primeira define como seus eixos prioritários o trabalho doméstico; a segurança e saúde do trabalhador; a juventude; a erradicação do trabalho infantil; o serviço público; a promoção da igualdade; a erradicação do trabalho escravo; e os biocombustíveis. Já a Agenda Curitiba direciona seus eixos para a equidade de gênero e raça; a saúde e segurança no trabalho; o trabalho infantil; o emprego e empreendedorismo para o desenvolvimento local sustentável; a equidade social; a formalidade; e a qualificação.

É de se notar, todavia, que as três agendas (São Paulo, Bahia e Curitiba) tratam da proteção social exclusivamente sob a ótica dos direitos atrelados à saúde no ambiente de trabalho, excluindo-se as outras facetas desse objetivo atinentes à seguridade social, como a proteção em situações de desemprego e de procura de emprego e à maternidade.

No que tange à promoção das normas fundamentais no trabalho, verifica-se uma indicação indireta nos eixos destinados à erradicação do trabalho infantil e à equidade.

O que se pode observar é que, muito embora a OIT confira aos quatro objetivos estratégicos a mesma relevância, as agendas brasileiras nacionais e sub-nacionais, sob a pretensa customização destes programas, atribuem uma valorização diferenciada aos objetivos.

Com isso, conclui-se que a ausência explícita de um eixo não indica falta de abordagem, no programa, sobre os conteúdos de alguns temas pertinentes aos objetivos estratégicos do Trabalho Decente. Isto é, estes conteúdos podem estar distribuídos por diversos eixos com outras denominações distintas da redação literal designada aos objetivos estratégicos. Por exemplo, inexistente na Agenda Nacional um eixo específico para a proteção dos direitos fundamentais no trabalho, porém, o tema é desenvolvido em outros eixos, como a erradicação do trabalho análogo ao escravo, exatamente relacionado a esse tema. Desse modo,

---

<sup>54</sup> BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. *Agenda Bahia Trabalho Decente*. Salvador, 2007, p. 7-17.

<sup>55</sup> CURITIBA. Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego. *Agenda Curitiba Trabalho Decente*. Curitiba, 2012, p. 14-46.

a mera abstração nominativa não significa que a matéria não foi retratada na agenda, assim como a designação de eixo não remete de forma direta que o conteúdo foi suficientemente abordado.

Por outro lado, ignorar a importância da designação de um eixo é desconsiderar os fundamentos teóricos da concepção de Trabalho Decente segundo os parâmetros da OIT, na medida em que os tais quatro objetivos estratégicos são apresentados, desde sempre, como conformadores da própria figura objeto da promoção que se pretende com as agendas. Sob esta ótica, parece lógico concluir que a cada um dos quatro objetivos estratégicos deva corresponder um eixo estratégico de toda e qualquer agenda de Trabalho Decente, até porque conferir um eixo especial e privativo à determinada matéria oportuniza maior concentração de linhas de ação, a incrementar, conseqüentemente, as chances de implementação do objetivo perseguido. Assim, inexistindo um eixo reservado à proteção social, como ocorre na ANTD, as linhas de ação voltadas a este projeto tendem a um propósito final não peremptoriamente atrelado à proteção social, mas à geração de empregos. As linhas de ação, neste exemplo, tangenciam a proteção social não como meta, mas como veículo para consecução de um outro objetivo.

Fora deste padrão, a Agenda Bahia<sup>56</sup> adere a eixos extremamente específicos e que não foram contemplados nas demais agendas, voltados para os trabalhadores domésticos e servidores públicos, categorias essas pouco ou nenhuma vez apresentadas nos outros programas brasileiros. Neste ponto, importante ressaltar que, à época da formulação das agendas Nacional, Bahia, Juventude, Mato Grosso e Curitiba, os trabalhadores domésticos não gozavam de uma legislação específica atualizada.

## O MONITORAMENTO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL<sup>57</sup>

A forma de mensuração do Trabalho Decente perpassa os debates na OIT desde o seu lançamento e sua principal dificuldade se revela na sistematização de indicadores que possam retratar a realidade empírica dos seus quatro objetivos estratégicos. Anker *et al.*, a despeito de terem proposto, com vanguarda, em estudo divulgado pela própria OIT, um grupo de indicadores para a mensuração da promoção do Trabalho Decente, assinalaram que a construção dos indicadores ocorre com o tempo e as realidades regionais e nacionais demandariam indicadores próprios<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. *Agenda Bahia Trabalho Decente*. Salvador, 2007. p. 7-13.

<sup>57</sup> Não se pretende, neste tópico, avaliar a efetividade (os resultados) da promoção do Trabalho Decente no país, mas sim a forma eleita para o monitoramento das ações planejadas nas agendas.

<sup>58</sup> ANKER, R. et al. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, v. 122, n. 2, p. 161-195, 2003 p. 162.

Com vistas a um projeto de acompanhamento das políticas nacionais de Trabalho Decente, adotou-se, em 2008, no âmbito da 97ª Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, na qual, dentre outras medidas, sugere-se aos Estados Membros “o estabelecimento, se necessário com o auxílio da OIT, de indicadores ou estatísticas apropriados, para verificar e validar os progressos realizados”<sup>59</sup>.

Não obstante, no mesmo ano de 2008, como conclusão de um encontro tripartite de peritos sobre medição de Trabalho Decente, embora com certa resistência por parte do grupo dos empregadores, deu-se, com inspiração no aludido estudo de Anker *et al.*, a seleção de dez áreas temáticas para a designação de indicadores: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social; e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores<sup>60</sup>. Demais disso, adicionou-se uma categoria “contexto econômico e social do Trabalho Decente”, sob a proposta de relacionar os dados coletados pelos indicadores ao período de análise a fim de se permitir verificar as repercussões econômicas e sociais no âmbito do trabalho<sup>61</sup>.

Tal não se converteu, todavia, em referencial globalmente aceito e reproduzido, plenamente, nos níveis nacionais, tampouco foi objeto de adoção entusiasmada da academia, sendo certo que as produções acadêmicas internacional e nacional apresentam distintas propostas, algumas até mesmo de índices sintéticos para a medição do Trabalho Decente<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. Genebra, 2008a, p. 9.

<sup>60</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*: Chairperson's report. Genebra: OIT, 2008b, p. 25-27.

<sup>61</sup> Em 2009, exatamente esses mesmos indicadores constaram do guia produzido pela OIT com conjuntos de indicadores para a medições atinentes às relações de trabalho de cada um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS – “Agenda 2030”), incluindo o Objetivo nº 8, que trata da promoção do Trabalho Decente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators*. Geneva: ILO, 2009). Posteriormente, em 2013, uma versão aperfeiçoada de indicadores, mas com a manutenção daqueles onze grupos, foi objeto da edição pela OIT de um guia sobre indicadores estatísticos e normativos de Trabalho Decente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO manual: second version. Geneva: International Labour Office, 2013).

<sup>62</sup> BRANCHI, Bruna. Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira. *Espacio Abierto*, Zulia, n. 4, v. 26, p. 131-160, out./dez. 2017; PICANÇO, Felícia Silva. Juventude e trabalho decente no Brasil: uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, Salvador, v. 25, n. 75, 569-590, set./dez. 2015; PAULINO, Ana

No Brasil, a partir do projeto “Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente (MAP)”, financiado pela União Europeia, também foram discutidos possíveis indicadores de Trabalho Decente. O projeto, subsidiado por organismos governamentais, institutos nacionais de estatísticas, organizações sindicais e patronais e instituições de pesquisa, tem como objetivo monitorar e avaliar seus progressos rumo ao Trabalho Decente<sup>63</sup>. Na oficina realizada, de modo similar ao ocorrido na OIT, o representante do grupo dos empregadores manifestou apreensão sobre a possível eleição de um índice sintético e eventuais comparações que pudessem a vir serem cotejadas no âmbito internacional<sup>64</sup>.

A tensão de interesses posta à prova pelo diálogo social também se fez presente no momento em que se pode notar um forte posicionamento por parte do grupo dos empregadores, inclusive sob a forma de contestação até mesmo de preceitos institucionais da OIT. Em declaração realizada na abertura daquela oficina, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) questionou a validade de indicadores como o da terceirização, ao passo que o representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST/DF) reforçou os problemas advindos dessa forma de contratação<sup>65</sup>. Neste ponto, ressalta-se que nenhum dos relatórios oficiais destinados a medir o Trabalho Decente no Brasil traz consigo um indicador para avaliar a terceirização. Aliás, nenhum desses tampouco adotou, na integralidade, aquele modelo de indicadores adotado pela OIT.

O primeiro relatório talhado a descrever o itinerário dos dados atinentes ao desenvolvimento do Trabalho Decente no Brasil foi publicado em 2009 e recebeu o título “Perfil do Trabalho Decente no Brasil”<sup>66</sup>. Este relatório faz uma análise nacional do período entre 1992 e 2007, segundo os indicadores definidos conforme a disponibilidade de dados à época e, posteriormente, alocados em áreas temáticas que foram definidas no mesmo modelo da OIT. Quando possível, os indicadores foram desagregados em sexo, raça e domicílio (urbano e rural).

Em 2012, é lançada a segunda edição do conjunto de indicadores para avaliar o Trabalho Decente, intitulado de “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um

---

Yara; VILMAR, Maria Lúcia; BALTAR, Ronaldo. *Índice de trabalho decente nas empresas: proposições para uma metodologia*. São Paulo, 2007.

<sup>63</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente (MAP)*. Brasília: OIT, 2011, p. 2.

<sup>64</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de trabalho decente para o Brasil*: Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009. Genebra: OIT, 2009, p. 2.

<sup>65</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de trabalho decente para o Brasil*: Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009. Genebra: OIT, 2009, p. 8.

<sup>66</sup> ESCRITÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Brasília e Genebra: OIT, 2009, p. vii.

olhar sobre as unidades da federação”. Este relatório compreende, predominantemente, o período da segunda metade dos anos 2000<sup>67</sup>. Tratando-se de uma versão mais aprimorada, tal distingue-se do primeiro relato de 2009 pela inclusão de dados individualizados referentes às vinte e sete unidades da federação. Além disso, contando com mais de cem indicadores, o segundo relatório acrescentou a área de análise “empresas e trabalho decente”<sup>68</sup>.

Para a esfera municipal, o Escritório da OIT no Brasil, juntamente com o seu Departamento de Estatística (STATISTICS), situado em Genebra, em cooperação técnica com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e com a assistência da União Europeia, construiu um conjunto de indicadores para 5.565 municípios brasileiros<sup>69</sup>.

Na quarta edição do “Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e lançado em 2015, dedicou-se um livreto especial à análise dos indicadores de Trabalho Decente no país, por meio do convênio estabelecido com o à época denominado Ministério do Trabalho e Previdência Social. Este relatório, não vinculado à OIT, examina o período de 2003 a 2015 e não tem como objetivo avaliar o cumprimento das metas traçadas no PNETD, mas fornecer aporte técnico para formulação de políticas públicas<sup>70</sup>.

Muito embora somente o relatório do DIEESE expressamente informe não ter como fim a análise das propostas no PNETD, percebe-se nos demais documentos destinados a avaliar o Trabalho Decente no Brasil que os indicadores lavrados também não são alusivos aos compromissos descritos no PNETD, programa este, como já apontado, que complementa a Agenda Nacional, porquanto incumbido de materializar os objetivos e metas dos objetivos da ANTD. Referindo-se ao Trabalho Decente em cento e trinta tabelas, com indicadores divididos conforme sua área temática, o segundo relatório de Perfil do Trabalho Decente no Brasil não reserva campo para abordar as metas elencadas no PNETD e o nível de efetividade das ações ali enunciadas.

Essa ausência de correlação entre os indicadores dos relatórios estatísticos brasileiros sobre Trabalho Decente e as metas definidas no PNETD permite que,

---

<sup>67</sup> GUIMARÃES, José. Ribeiro. Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT, 2012.

<sup>68</sup> GUIMARÃES, José. Ribeiro. Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT, 2012, p. 337-371.

<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sistema de indicadores municipais de Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.bsb.ilo.org/simtd/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

<sup>70</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: Indicadores da Agenda de Trabalho Decente*. São Paulo: Dieese, 2015, p. 10.



mais uma vez, a ANTD seja posta em xeque como um instrumento de fato apto a orientar a consecução de políticas públicas sujeitas a monitoramento fidedigno.

Para o monitoramento das agendas subnacionais de Trabalho Decente, em que pese a previsão nos referidos programas, não foram encontrados, junto às ferramentas virtuais de busca, indicadores à semelhança dos relatórios elaborados em conjunto com a OIT. Nesse sentido, como já mencionado, foram desenvolvidos indicadores para avaliar o Trabalho Decente apenas nos municípios, todos padronizados, mesmo para os municípios que tenham agenda própria de Trabalho Decente.

Embora com a proposta de melhor retratar os complexos fatores que envolvem o mundo do trabalho, os inúmeros indicadores de Trabalho Decente também causam hesitação do ponto de vista prático, uma vez que tornam o processo de monitoramento menos acessível à sociedade civil. Discorrendo sobre o tema, Sehnbruch et al.<sup>71</sup> explicam que, a despeito dos índices sintéticos — como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) — serem reduzidos a um parâmetro simplificado para retratar uma situação complexa, constituem uma ferramenta eficaz para promoção de agendas políticas. Um conjunto de indicadores, por outro lado, ainda que mais sofisticados, são muito complexos para comunicação com o público em geral.

## **REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A ATUAÇÃO SINDICAL NA CONSTRUÇÃO DAS AGENDAS BRASILEIRAS DE TRABALHO DECENTE**

As constatações até o momento compiladas suscitam reflexões críticas acerca do processo de concepção, do conteúdo e do monitoramento das agendas brasileiras de Trabalho Decente, algo que se pode perceber a partir da ANTD.

Tratando do conteúdo da ANTD, aturde o fato de a proteção dos direitos humanos nas relações do trabalho e a ampliação da proteção social não terem para si garantido um espaço próprio e explícito dentro do rol de eixos temáticos da Agenda, circunstância que chama a atenção principalmente em tempos de recentes reformas trabalhista previdenciária brasileiras, já concretamente cogitadas ao tempo da primeira agenda nacional. É patente que uma das propostas da OIT para as agendas consiste em atender às particularidades locais, entretanto, esta margem de discricionariedade para o conteúdo desses programas deve ser limitada tanto pelas possibilidades dos países e regiões, como também pelos preceitos aduzidos pela OIT ao propósito do Trabalho Decente, dentre eles, notadamente, os quatro objetivos estratégicos. Vale lembrar que, ao firmar o Memorando de Entendimento

---

<sup>71</sup> SEHNBRUCH, Kirsten. et al. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development And Change*, [s.l.], v. 46, n. 2, p.197-224, mar. 2015, p. 217.

com a OIT, o governo brasileiro comprometeu-se a cooperar na promoção dos quatro objetivos estratégicos, não tendo, contudo, os considerado com a mesma importância, quando da estipulação dos eixos da ANTD<sup>72</sup>.

Não parece crível que apenas a propalada “maleabilidade” dos programas nacionais de Trabalho Decente fundamente, *per si*, um tratamento desigual entre os objetivos estratégicos desde sempre relacionados à promoção objeto da cooperação internacional empreendida. Nesta linha da necessidade de justificação das opções adotadas, a ANTD afigura-se deficiente, porque carece de informações que permitam aferir, com base em dados concretos, a preterição da proteção dos direitos humanos no trabalho e a ampliação da salvaguarda social seus como eixos. Em sendo assim, não é despropositado aduzir que há certa incongruência dos eixos da ANTD com os objetivos do Trabalho Decente, porquanto insuficientemente abordados esses últimos.

A despeito do predomínio do Estado na consecução das agendas, em contraponto ao módico poder das entidades representativas, indaga-se o real alcance promocional dos direitos trabalhistas em virtude da participação das centrais sindicais, ainda que efetivamente detivessem expressiva influência no processo deliberativo, situação essa que, em princípio e idealmente, supõe-se mais favorável para delimitação do conteúdo de uma agenda, conquanto hoje notadamente deficitário.

No que tange ao tripartismo e ao diálogo social consultivo, sua observância parece evidentemente mitigada pela circunstância de a prerrogativa decisória sobre o conteúdo dos programas caber, estrita ou precipuamente, ao ente federativo vinculado, embora seja comum constar participação de outros atores sociais no processo de construção do documento, contudo sempre desarmada da capacidade de influir, com voto, na definição dos documentos. Assim, na medida que as propostas são decididas definitivamente pelo governo, os interesses expostos nas agendas podem não cingir suficientemente os interesses de grupos setoriais e socialmente em desvantagem no processo político e, por outro lado, guarnecer os daqueles que influem nesta ordem.

É certo que, desde sua origem, a participação das entidades representativas no âmbito da OIT relaciona-se com sua legitimidade. Diz-se que a institucionalização do tripartismo apareceu como uma alternativa “contrarrevolucionária” perante os crescentes movimentos comunistas e bolcheviques<sup>73</sup>. O objetivo,

---

<sup>72</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006. p. 10-17.

<sup>73</sup> MOORE, Phoebe. Legitimacy, Tribridity, and Decent Work Deficits. *Globalizations*, [s.l.], v. 11, n. 3, p.315-330, maio. 2014, p. 319. LAHOVARY, Claire. A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization. *Ssrn Electronic Journal*, [s.l.], p.204-236, 2015, p. 7.

portanto, seria conferir voz aos trabalhadores para que, então, a OIT ganhasse apoio da classe e, por conseguinte, maior legitimidade às suas decisões.

Não há, de fato, como se projetar diretamente o mesmo fenômeno que ocorrera na OIT para o processo de construção das agendas, pelo menos não no que diz respeito à neutralização dos movimentos da classe trabalhadora. Em verdade, a instituição de um projeto tripartite pode ser visto por duas óticas: a primeira, mais otimista, ressalta que a participação das entidades sindicais pode conferir algum tipo de representação da classe trabalhadora e, bem por isso, um possível entrave num espaço onde o capital notoriamente domina sob uma resistência limitada; a segunda, mais alinhada ao exemplo da constitucionalização do tripartismo na OIT, considera as comissões tripartites mais um espaço de negociação onde a classe trabalhadora deve ceder pautas para obter (ou preservar) direitos e garantias. Sob este último prisma, faz-se oportuna uma reflexão do sindicalismo brasileiro e sua crescente aposta à negociação.

Ao investigar o papel das centrais sindicais em face do neoliberalismo, Andréia Galvão<sup>74</sup> relembra que a Força Sindical, uma das centrais responsável por representar os trabalhadores na ANTD, posicionou-se favoravelmente à flexibilização das relações de trabalho, sob o argumento de um combate ao desemprego e à informalidade. A mesma central sindical também defendeu o Projeto de Lei n. 5.483/01, que objetivava adotar o predomínio do negociado sobre o legislado, modelo hoje vigente, após a edição da Lei n. 13.467/2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) também se dispôs à negociação de pautas reformistas do governo de Fernando Henrique Cardoso, no intuito de legitimar-se perante os demais interlocutores<sup>75</sup>.

Esses exemplos configuram um tempo marcado pela transição do sindicalismo de confronto para o propositivo, no qual a negociação espaço primordial na orientação política das centrais sindicais que, por sua vez, argumentam serem atuações mais viáveis e realistas<sup>76</sup>.

É de se lembrar que tanto a CUT como a Força Sindical são as duas centrais com maior representatividade no Brasil. Isto é, além de agregarem consigo o maior número de sindicatos brasileiros, em termos quantitativos, também são as centrais com maior correspondência de trabalhadores sindicalizados. Assim, a mudança de postura do sindicalismo brasileiro alcança e tem como precursoras

---

<sup>74</sup> GALVÃO, A. *Sindicalismo e neoliberalismo*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho No Brasil III. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 354.

<sup>75</sup> GALVÃO, A. *Sindicalismo e neoliberalismo*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho No Brasil III. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 357.

<sup>76</sup> ANTUNES, R.; SILVA, J. B. da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno Crh*, [s.l.], v. 28, n. 75, p.511-527, dez. 2015, p. 516.

as duas principais organizações de trabalhadores no país, de forma que o modelo propositivo resultou numa atuação das centrais perante o governo, caracterizada como acordista e, perante os representantes patronais, negociista.

Jaime Hillesheim<sup>77</sup>, ao tratar das práticas sindicais que colaboraram com as narrativas que vieram a aprovar a Reforma Trabalhista, defende a ideia de que o fomento dos sindicatos às atividades de negociação e de conciliação foi um mecanismo que ajudou a legitimar o argumento de que as normas de proteção do trabalho contidas na CLT seriam ultrapassadas, demandando, por isso, sua modernização.

Considerando que a maior parte das correntes sindicais próximas à linha da luta reivindicativa estavam reunidas na CUT, Boito Júnior e Antunes afirmam que o marco inicial da mudança de postura para o sindicalismo propositivo se deu desde sua IV Plenária Nacional, realizada no início da década de 1990, na qual definiu-se, a partir de sua corrente majoritária, a Articulação Sindical, que se deveria esmaecer daquele sindicalismo reivindicativo, pautado na valorização grevista, para um sindicalismo ordenado à elaboração de propostas políticas para posterior negociação<sup>78</sup>.

A ação política de cooptação da cúpula do movimento sindical, em especial das centrais sindicais, intensificou-se justamente ao tempo da confecção da ANTD, por obra do então Presidente Luís Inácio Lula da Silva, sobretudo pela indicação de quadros desse campo para importantes cargos estatais<sup>79</sup>.

É concebível, portanto, que o tripartismo como modelo orientador para a formulação de políticas públicas e programas trabalhistas é apenas uma peça de uma sistemática negocial que já se encontrava em vias de estruturação desde a década de 90 entre as centrais sindicais, o governo e o empresariado, fenômeno que se intensificou na primeira década do século XXI. Isso quer dizer que a prática do diálogo entre esses atores sociais, e em especial a participação das centrais sindicais como membros consultivos, não se trata de uma originalidade acrescida às agendas de Trabalho Decente. E mais, a negociação, atividade na qual há certa autonomia decisória dos sindicatos, vem se demonstrando como um ambiente onde a regra do jogo é ceder para garantir, ainda mais quando parte das centrais sindicais já nasce com um viés neoliberal conciliador e concorde com a flexibilização de direitos, do que é exemplo o “sindicalismo de resultados”

---

<sup>77</sup> HILLESHEIM, J. Aprendendo com a história: táticas sindicais que contribuíram para a contrarreforma trabalhista. *Textos & Contextos*, Porto Alegre, [s.l.], v. 16, n. 2, p.297-312, 29 dez. 2017, p. 300-307.

<sup>78</sup> BOITO JÚNIOR, Armando. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. 1. Ed. São Paulo: Editora Xamã, 1999, p. 125; ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 199.

<sup>79</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 212-214.

adotado pela Força Sindical<sup>80</sup>. Dessa maneira, questiona-se qual seria o verdadeiro poder das centrais sindicais na construção de programas promocionais do Trabalho Decente quando o poder econômico vence em um cenário de negociação.

Assim, para além da problemática da modalidade consultiva, já apontada neste trabalho, causa estranheza uma agenda construída com a participação de representantes dos trabalhadores desprover pautas mínimas, notadamente as orientadas pelos quatro eixos do Trabalho Decente. Sem embargo, dentro das possibilidades de uma agenda política onde a negociação é o regime orientador dos programas, independente da modalidade de diálogo social, não é possível garantir que seus conteúdos sejam promocionais, como se observa nos exemplos em que as centrais sindicais se apresentaram como interlocutoras de um dos polos da negociação.

Com efeito, o sindicalismo de Estado faz com que a mobilização esteja sempre sob a penumbra do atrelamento sindical a uma estrutura organizativa e funcional do Estado, naturalmente dissociada do interesse dos trabalhadores<sup>81</sup>.

Em vista deste cenário sindical — atualmente sobremaneira agravado pelas mudanças legislativas relativas apenas a seu custeio —, a mera reestruturação formal no processo deliberativo das agendas, ou até mesmo de outras políticas referentes ao trabalho construídas sob a lógica tripartite, não conferirá, necessariamente, pautas mais inclusivas e benéficas para os trabalhadores.

Primeiro porque eventual remodelação deste processo consultivo para um deliberativo possivelmente atribuiria uma descentralização paritária do poder. Isto é, à semelhança do modelo da OIT, representantes de empregadores e trabalhadores teriam o mesmo poder de voto e, nesse padrão e em um ambiente de cooptação sindical, o Estado ainda assim atuaria como o togado das decisões, por sua vez influídas ao controle do poder econômico.

O segundo motivo, já tratado, diz respeito às centrais sindicais que ora apoiaram reformas restritivas de direitos, ora adotam um comportamento mais passivo quando na presença de um governo aliado, tudo isso porque a negociação é um jogo no qual se cede para adquirir ou preservar direitos. O grande problema dessa sistemática é que a lógica da relação de trabalho não deve ou pelo menos não deveria ensejar um ambiente de abdicação ou restrição de direitos em prol de benesses justamente para aqueles que já configuram num polo privilegiado. O Estado, incumbido de mediar a relação entre esses dois atores conflitantes, em verdade tem ascensão sobre os sindicatos, ao tempo em que é subserviente ao manejo do capital.

---

<sup>80</sup> ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 206.

<sup>81</sup> BOITO JÚNIOR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Hucitec, 1991, p. 39.

Finalmente, as agendas de Trabalho Decente mostram-se como uma tentativa da OIT e dos governos locais de discutir as relações trabalho e os direitos humanos sob a perspectiva econômica capitalista, reconhecendo a necessidade de proteção em face do neoliberalismo desenfreado.

Embora as formas de diálogo social sejam postas como um instrumento democrático para a construção das agendas, o conteúdo resultado dessa atividade não contempla amplamente sequer os quatro objetivos estratégicos, ao menos segundo mostra a experiência brasileira. Entretanto, como explanado, não se pode afirmar que a razão pela qual os eixos das agendas se mostram deficitários é a modalidade de diálogo social eleita para a consecução desses programas. Por diversas vezes as centrais sindicais brasileiras apoiaram ou se viram na necessidade de apoiar pautas reformistas incompatíveis com a luta sindical, demonstrando que o sindicalismo no Brasil, como movimento categórico do trabalhador, encontra obstáculos na sua representatividade e atuação incisiva na conquista de direitos.

É de concluir, portanto, que os problemas de representatividade sindical e de cooptação pelo Estado que afligiram o sindicalismo brasileiro, ao menos até meados da segunda década do século XXI, e em especial as centrais sindicais, associados a um modelo de diálogo social fraco, colocam em xeque a natureza alegadamente democrática das agendas brasileiras de Trabalho Decente, o que certamente contribuiu para os apontados problemas de conteúdo e monitoramento desses programas.

## CONCLUSÃO

Ao lançar a concepção de Trabalho Decente, buscando com isso a retomada do protagonismo internacional no tratamento global das questões do trabalho, a OIT, à toda evidência, preocupou-se em rever sua política de atuação baseada em intensa normatização, substituindo-a por um modelo proativo de fomento de seu escopo institucional, a partir da celebração de cooperação internacional individualizada.

A coadunar-se com tal modelo, a concepção de Trabalho Decente foi propositamente formulada sob uma ideia ao mesmo tempo flexível e com imprecisão instrumental. O que pode parecer um paradoxo, na verdade reflete o caráter operacional do Trabalho Decente, uma ideia revestida de um conceito de operacionalização relativamente aberta, mas que remete a quatro objetivos estratégicos enunciados de maneira precisa: proteger direitos humanos, criar empregos de qualidade, ampliar a proteção social e observar o diálogo social.

A abertura operacional da implementação do Trabalho Decente favorece a aproximação com os Estados e sua mobilização para a consecução da pretendida cooperação internacional, materializada na forma dos programas denominados “agendas”, nos quais a propalada maleabilidade conceitual fundamenta a discutível eleição “customizada” para cada Estado de seus eixos de atuação na

promoção do Trabalho Decente, eixos esses os quais, por sua vez, têm a si atreladas linhas de ação e metas a serem alcançadas.

O procedimento de confecção e o conteúdo das agendas nacional e subnacionais brasileiras examinadas neste estudo denotam que a maleabilidade da noção de programa de promoção de Trabalho Decente segundo as contingências do país foi elevada a um alto nível de desvinculação parcial, para dizer o menos, dos standards estabelecidos pela OIT para esse tipo de planificação, desde a definição dos objetivos centrais até a forma de monitoramento das ações enunciadas.

Corroboram esta conclusão: o fraco diálogo social empreendido precedentemente à definição das agendas, no mais das vezes realizado ao modo de simples consulta de atores sociais, com concentração de decisão nas mãos do ente federado envolvido, não confrontado por entidades sindicais que vivenciam cooptação estatal e crise de representatividade; o alto grau de discricionariedade na definição dos eixos prioritários de atuação, a ponto de, em alguns casos, não se admitir como diretrizes primaciais das ações a salvaguarda dos direitos humanos e a ampliação da proteção social, exatamente os elementos cruciais para a detenção da sanha do capital sobre a exploração do trabalho; a ausência de transparência quanto aos dados considerados para estabelecimento de eixos, linhas de ação e metas; e, por fim, a dissociação entre indicadores usados por estudos alegadamente realizados com vistas ao monitoramento do cumprimento das agendas e as linhas de ação e metas nessas definidas.

Neste contexto, não se afigura desarrazoado negar às agendas brasileiras nacional e subnacionais para o Trabalho Decente a condição de programas plenamente aptos à execução e monitoramento orientados ao combate efetivo das condições laborais precarizadas ordinariamente verificadas neste país.

Bem por isso, as agendas brasileiras parecem ainda carecer de compromisso político e aperfeiçoamento que as façam romper com a sensação de consubstanciarem instrumento retórico, passando à concretização do alegado propósito eminentemente operacional da ideia de Trabalho Decente.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Lais. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. *Bahia Análise e Dados*, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul./set. 2010.
- ANKER, R. *et al.* La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, v. 122, n. 2, p. 161-195, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno Crh*, [s.l.], v. 28, n. 75, p.511-527, dez. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792015000300005>.

Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=pt&tng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=pt&tng=pt)>. Acesso em: 15 set. 2019.

BAHIA. Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. *Agenda Bahia Trabalho Decente*. Salvador, 2007. Disponível em: <<http://otdugt.com.br/arquivos/agendabahia.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezende; VOLTANI, Julia de Carvalho. Trabalho Decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 14, n. 1, p. 1–36, 2019.

BOITO JÚNIOR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Hucitec, 1991.

BOITO JÚNIOR, Armando. *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*. 1. Ed. São Paulo: Editora Xamã, 1999.

BRANCHI, Bruna. Qualidade do trabalho: uma proposta de índice de trabalho decente e sua aplicação às Unidades da Federação Brasileira. *Espacio Abierto*, Zulia, n. 4, v. 26, p; 131-160, out./dez. 2017. Disponível em: <<http://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/23424/23608>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília, 2001, 60p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms\\_302678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006. 20p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n.º 447, de 19 de agosto de 2004. Brasília: *Diário Oficial da União*, DF, p. 81, ago. 2004. Seção 1.

BRASIL. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e Trabalho Decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF, 2010. 44 p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226249.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº 287 de 2016*. Brasília, Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1527338&filename=EMC+3/2017+PEC28716+%3D%3E+PEC+287/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1527338&filename=EMC+3/2017+PEC28716+%3D%3E+PEC+287/2016)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

CANESTRELLI, Ana Paula. *Agendas de Trabalho Decente. Pesquisa. PUC CAMPINAS*. [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <isabonamim@gmail.com>. em: 18 jul. 2018.

CARAJÁS. *Agenda Regional do Trabalho Decente de Carajás*. Carajás, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_626909.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_626909.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87ª reunião. *Memoria Del Director General del Trabajo Decente*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo



Genebra, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

CURITIBA. Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego. *Agenda Curitiba Trabalho Decente*. Curitiba, 2012. 48p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_302684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_302684.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: Indicadores da Agenda de Trabalho Decente*. São Paulo: Dieese, 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/anuario/2015/sistPubLivreto7TabalhoDecente.html>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

ESCRITÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226245.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226245.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

GALVÃO, Andreia. Sindicalismo e neoliberalismo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho No Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 353-388.

GHAJ, Dharam. *Decent work: Concepts, models and indicators*. Geneva: International Institute For Labour Studies, 2002. Disponível em: <[http://hdrnet.org/131/1/Decent\\_work\\_concepts\\_models\\_and\\_indicators.pdf](http://hdrnet.org/131/1/Decent_work_concepts_models_and_indicators.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_234424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

HILLESHEIM, Jaime. Aprendendo com a história: táticas sindicais que contribuíram para a contrarreforma trabalhista. *Textos e Contextos*, Porto Alegre, [s.l.], v. 16, n. 2, p.297-312, 29 dez. 2017. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/28375>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO manual: second version. Geneva: International Labour Office, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators*. Geneva: ILO, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work: Chairperson's report*. Genebra: OIT, 2008b, p. 25-27.

ISHIKAWA, Junko. *Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book*. Geneva: International Labour Office, 2003. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.455.5615&rep=rep1&type=pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2019.

LAHOVARY, Claire. A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization. *Ssrn Electronic Journal*, [s.l.], p.204-236, 2015. Elsevier BV. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2684455>. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2684455](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2684455)>. Acesso em: 11 ago. 2018.

LIMA, Patrícia Lacerda Trindade de; Organização Internacional do Trabalho; OIT Escritório no Brasil. *Narrativa da Agenda Bahia do Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_624005.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_624005.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

MATO GROSSO. Secretaria de estado e assistência social. *Agenda pelo Trabalho Decente de Mato Grosso*. Cuiabá, 2011. Disponível em: <<http://otdugt.com.br/arquivos/agendamatosgrossopdf>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do Trabalho Precário ao Trabalho Decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. *Revista de Ciências Sociais*, Fortaleza, v. 42, n. 2, p.47- 62, jul. 2011. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/432/414>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

MOORE, Phoebe. Legitimacy, Tribridity, and Decent Work Deficits. *Globalizations*, [s.l.], v. 11, n. 3, p.315-330, maio. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/14747731.2014.895250>. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14747731.2014.895250>>. Acesso em: 20 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. Genebra, 2008a. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente (MAP)*. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_175762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_175762.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de trabalho decente para o Brasil*: Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcm\\_041775.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcm_041775.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sistema de indicadores municipais de Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.bsb.ilo.org/simtd/>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sistema de indicadores municipais de Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.bsb.ilo.org/simtd/>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília, 2006. 86p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226226.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Uma década de Trabalho Decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

PAULINO, Ana Yara; VILMAR, Maria Lúcia; BALTAR, Ronaldo. *Índice de trabalho decente nas empresas: proposições para uma metodologia*. São Paulo, 2007. Disponível em: <[https://www.academia.edu/2003658/%C3%8Dndice\\_de\\_Trabalho\\_Decente\\_nas\\_Empresas\\_proposi%C3%A7%C3%B5es\\_para\\_uma\\_metodologia](https://www.academia.edu/2003658/%C3%8Dndice_de_Trabalho_Decente_nas_Empresas_proposi%C3%A7%C3%B5es_para_uma_metodologia)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

PICANÇO, Felícia Silva. Juventude e trabalho decente no Brasil: uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, Salvador, v. 25, n. 75, 569-590, set./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0569.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor*, n. 153, p. 9-28. Montevideo, Uruguai, 2002. Disponível em: <[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/roder.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/roder.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2019.

SÃO PAULO. Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo. *Agenda Municipal do Trabalho Decente de São Paulo*. São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/Agenda%20Trabalho%20Decente.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

SEHNBRUCH, Kirsten. et al. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development And Change*, [s.l.], v. 46, n. 2, p.197-224, mar. 2015. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/dech.12149>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

TAXA de sindicalização cai para 12,5% em 2018 e atinge menor nível em sete anos. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência IBGE Notícias*, Brasília, 18 dez. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, p. 9-26. Montevideo, Uruguai, 2001. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

VAN DAELE, J. The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research. *International Review of Social History*, 53(3), 485-511, 2008. Disponível em: <[https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/FADBC7A7DC66CB9225745DE537D176B8/S0020859008003568a.pdf/international\\_labour\\_organization\\_ilo\\_in\\_past\\_and\\_present\\_research.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/FADBC7A7DC66CB9225745DE537D176B8/S0020859008003568a.pdf/international_labour_organization_ilo_in_past_and_present_research.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2020.