

VIII SEMEAD – FEA USP 2005
Área temática: Recursos Humanos

Trabalho Decente: oportunidades e problemas de uma proposta de agenda

AUTORES

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM

Universidade de São Paulo

agaraujo@alternex.com.br

AMYRA MOYZES SARSUR

Universidade de São Paulo

asarsur@usp.br

ANDRE LUIZ FISCHER

Universidade de São Paulo

afischer@usp.br

Resumo

A expressão “Trabalho Decente” é a diretriz estratégica prioritária da Organização Internacional do Trabalho desde 1999. Essa nova diretriz provocou a reestruturação da própria entidade no que se refere à sua gestão e programas. Através do Trabalho Decente, a OIT procura estimular o debate a respeito do trabalho nesses tempos de globalização. A entidade diagnostica que existe uma crescente percepção de que a globalização promove a prosperidade, mas por outro lado também faz o mesmo com a desigualdade. O Trabalho Decente é proposto como um conceito em construção, cuja agenda de debates entre os atores sociais pode levar a reflexão sobre as atuais condições do trabalho no mundo e consequentemente à tomada de medidas quanto à sua regulação. A proposta dessa agenda está fortemente embasada em elementos éticos a partir dos quais se buscam fundamentos econômicos para sua validação. O texto trata ainda das dificuldades para formulação e adoção do conceito do Trabalho Decente em função da gama de situações existentes no mundo do trabalho, que vão desde a simples exclusão dos trabalhadores até sua atual e complexa inserção nas empresas. Para tanto tomam-se como referência aspectos que, no mundo do trabalho, envolvam a noção de liberdade.

Abstract

The Decent Work has been the main ILO's strategic orientation since 1999. This new orientation induced changes in its management and programs. ILO stimulates the discussion about work on the globalization's era. The ILO's analysis concludes that globalization fosters prosperity, but at the same time increases inequality. The Decent Work is an on building concept, and its inclusion on the social actors agenda could stimulate discussions about the labor conditions around the world. This debate could result in decisions about work regulation. The agenda proposed by ILO is highly influenced by Ethics. Ethics could help the Decente Work economic validation as well. The labor world has a wide range of situations and problems, that includes exclusions and

by other hand, the job at companies. The text examines these problems and the Decent Work discussion. The text uses the freedom notion to the debate on this range of labor problems.

palavras chave: trabalho decente, mercado de trabalho, globalização,

Introdução

O pressuposto desse trabalho é o de que, na continuidade dos fatos do final do século XX, a relação homem-trabalho passa por transformações importantes. O conjunto de fatores que atua sobre esta relação é composto pelo acelerado avanço tecnológico, pela globalização e pelo imperativo do aumento da competitividade, entre outros. No nosso interesse, em meio a estas transformações procuraremos abordar os aspectos relativos ao trabalhador e, em especial, à sua liberdade.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT - acompanha com preocupação as mudanças no mundo do trabalho. Atuando internacionalmente, a entidade se posiciona de forma crítica em relação aos efeitos da globalização. Em seus documentos, opina que a livre ação dos mercados - base do neoliberalismo – longe de eliminar os desequilíbrios e injustiças sociais existentes em nível internacional, ocorre no sentido de agravá-los. Da crítica até a prática, a entidade propõe como seu lema a promoção do Trabalho Decente como forma de combate às condições adversas em termos de contratação e remuneração para o conjunto dos trabalhadores. O objetivo deste trabalho é levantar e sistematizar a proposição do Trabalho Decente da OIT. Delineado o conceito, pretende-se especular em torno da possibilidade de êxito da Organização em sua proposta.

OIT e o Trabalho Decente: do diagnóstico à ação

A Organização Internacional do Trabalho foi criada no pós-guerra em 1919 e entre os objetivos de sua criação estava o de constituir uma estrutura social para sustentar a paz e, através da economia, gerar prosperidade e justiça social para os trabalhadores de todo o mundo. Na declaração de Filadélfia que marcou sua fundação constava entre as suas finalidades a criação de condições de liberdade e dignidade e de segurança econômica e oportunidades iguais para todos os seres humanos independentemente de raça, credo ou sexo, de tal forma que pudessem perseguir seu bem estar material e desenvolvimento espiritual.¹

A entidade pertence à família da Organização das Nações Unidas - ONU - e na sua gestão tripartite estão representantes de governos, trabalhadores e empresas. Sua sustentação financeira se dá através da contribuição dos países membros, sendo os EUA seu maior contribuinte. Ao longo do tempo, a parte mais visível do trabalho desenvolvido pela OIT foi a elaboração de convenções internacionais a respeito dos diversos aspectos do mundo do trabalho que até 2003 atingiram o número de 185. Estas convenções são negociadas longamente entre as partes, e também entre os países membros. Uma vez aprovadas, são então adotadas pelos países como parâmetro para as práticas legais e de políticas públicas. Além das convenções internacionais, a OIT também opera na

¹ ILO (1999:6). Citando a Declaração de Philadelphia ...” That mandate.... is to create the conditions of "freedom and dignity, of economic security and equal opportunity" in which "all human beings, irrespective of race, creed or sex, can pursue both their material well-being and their spiritual development". (tradução dos autores)

construção de instituições e políticas públicas voltadas para a questão do trabalho ao redor do mundo. Para isto, a organização conta em sua estrutura com uma sede em Genebra (Suíça), um centro de treinamento em Turim (Itália), e uma rede de escritórios espalhados pelo mundo. Na América do Sul, seu principal escritório fica em Lima (Peru), mas também há escritórios em Santiago (Chile), Montevidéu (Uruguai) e Brasília. Em função de seu tripartismo, a OIT possui setores específicos para o encaminhamento das questões diretamente relacionadas aos trabalhadores, empresas e governos (respectivamente ACTRAV, a ACT/EMP e GLLAD) que reúnem técnicos e representantes de cada uma das partes constituintes da entidade.

Em 1999, o diplomata chileno Juan Somavia chega ao cargo de diretor-geral da instituição iniciando uma guinada na vida da OIT. Em junho daquele ano, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, Somavia apresenta um diagnóstico sobre a situação internacional e seus efeitos sobre o mundo do trabalho, destaca a importância do papel desempenhado pela OIT em nível mundial. Além disso, propõe um amplo redesenho estratégico da entidade, e na síntese destas mudanças, elege a expressão *Decent Work* como expressão dos objetivos da OIT.

A visão da OIT é a de que o mundo vive um prolongado período de ajustamento em função da emergência da economia global. Este período iniciou-se com os choques do petróleo na década de 70, e teve seu prosseguimento com as crises financeiras vividas pelos países endividados da África e América Latina nos anos oitenta, além de outros fenômenos como a consolidação do bloco econômico europeu e a abrupta transição vivida pelos países do antigo bloco socialista. Neste período, de modo geral, em termos de políticas econômicas prevaleceu a orientação das instituições de Bretton Woods (Banco Mundial e FMI) de que a criação e manutenção dos livres mercados seria suficiente para obter o crescimento econômico bem com garantir a estabilidade social e política dos países. A estratégia para o sucesso econômico implicaria a transferência da responsabilidade da regulação do Estado para os mercados. Tal orientação prevaleceu principalmente para os países que recorreram a estas entidades em busca de socorro financeiro dos anos 80 em diante. Assim, a privatização, a desregulação dos mercados de trabalho e as políticas ativas de juros para estabilização financeira comporiam o principal das políticas econômicas. Em termos de objetivos, a prioridade encontra-se no controle da inflação. Para facilitar os ajustes necessários à economia, exige-se dos mercados de trabalho a flexibilidade no referente a contratação e remuneração.

Ainda segundo o documento, estas políticas incentivaram a competição entre países e regiões, e a partir dela a aplicação de novas tecnologias e práticas gerenciais entre as empresas. A necessidade de respostas rápidas provoca ajustes nas empresas, e normalmente, a diminuição do emprego. A competição cria pressões sobre os custos das empresas e especialmente aqueles relacionados ao trabalho, derivando daí redução nas remunerações e recurso crescente aos trabalhadores temporários. Por outro lado, aos trabalhadores empregados são exigidas habilidades cada vez mais sofisticadas. Em poucas palavras, sofisticação tecnológica e informalização se envolvem neste cenário.

O relatório apresentado pelo diretor-geral aponta que, por causa da liberalização econômica, o conjunto das relações entre Estado, trabalho e capital alterou-se. A economia passou a responder ainda mais aos movimentos dos mercados e enfraqueceu-se a mediação realizada pelos atores sociais, pelas leis ou mesmo pela intervenção do Estado. Em nível internacional, o trânsito mais livre dos capitais criou ou acentuou

assimetrias existentes no mercado de trabalho entre os países e no interior destes. O documento assinala ainda que o século que se inicia dará continuidade a este período de transição.

Em que pese esta tendência, o documento assinala a crescente percepção de que a globalização promove a prosperidade, mas por outro lado também faz o mesmo com a desigualdade. O aprofundamento das desigualdades testa então o limite das responsabilidades dos atores sociais. Os sinais de agravamento da situação daqueles que dependem do trabalho levam à formulação de uma visão que se contrapõe ao que o documento qualifica como “sabedoria convencional”. Destacando os aspectos positivos das mudanças em curso, o documento indica que as mudanças tecnológicas e nos sistemas produtivos podem despertar uma nova consciência social preocupada com a identidade e direitos dos seres humanos. Contribuiriam para isto as oportunidades abertas para os indivíduos e grupos se manifestarem e voltarem a se tornar atores do processo promovido pela globalização, através do acesso mais facilitado ao conhecimento e aos meios de comunicação.

As mudanças ocasionadas nos padrões de emprego, trabalho e negociações coletivas afetam fortemente os constituintes da OIT. Diante da dimensão da transição em curso, suas ameaças e oportunidade, o documento aponta que Organização tem um papel especial a desempenhar. O relatório do diretor-geral afirma que as últimas duas décadas do século XX mudaram os parâmetros para a atuação da entidade. O enfrentamento da nova situação gerou uma abertura excessiva de frentes de trabalho para a OIT. De fato, até a divulgação do relatório do diretor-geral, a Organização possuía 39 diferentes programas de atuação. Embora lembrasse que este número representasse bem a complexa tarefa assumida pela entidade, Somavia não deixou de apontar os problemas aí originados, entre eles, a diluição do impacto de suas iniciativas e, internamente, a perda de eficiência e de noção do prioritário.

Em outro aspecto preocupante em relação à OIT, o documento aponta para a perda do senso de propósito comum entre os seus constituintes. O declínio da ideologia dos conflitos de classe ocorrido com o fim da Guerra Fria e a firme tendência das negociações coletivas rumo ao nível das empresas teriam contribuído para essa perda. Como resultado, houve uma fragilização da busca pelo consenso entre as partes da OIT, e conseqüente reforço dos interesses pelos programas individuais que viessem a ser desenvolvidos. O menor envolvimento das partes com o conjunto dos temas da OIT significa assim perda de alcance do trabalho da entidade.

Tornou-se então necessária a proposição de uma nova forma de trabalho dentro da Organização, para atacar os dois problemas que, na verdade, se relacionam mutuamente. Este foi o primeiro passo da entidade. De início, o documento propôs a condensação dos 39 programas existentes em apenas quatro que, por sua vez, traduziriam seus principais objetivos estratégicos:

- princípios fundamentais (convenções da OIT): reforço da promoção das convenções já existentes da OIT, e também da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho²;

² Documento da OIT de 1998 em que é reafirmada a necessidade dos países-membros da entidade de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das convenções da organização:

- emprego e renda para homens e mulheres: criação de oportunidades a partir de políticas macroeconômicas e da transformação dos sistemas de produção como maneira de reduzir a pobreza e a desigualdade;
- proteção social: destacar a importância dos sistemas de proteção social em tempos de economia instável;
- diálogo social e tripartismo: reforçar a capacidade institucional dos constituintes da OIT em contribuir para os processos de diálogo.

Dada a complexidade da tarefa da entidade foram propostos ainda oito programas internacionais com características transversais em termos dos departamentos da organização. Estes programas, os “*InFocus Programmes*” têm a missão de complementar o trabalho desenvolvido em cada um dos quatro objetivos estratégicos.

Para uma entidade com as características da OIT, o conjunto de mudanças propostas significa uma dramática transformação em termos gerenciais, organizacionais., dado que no rearranjo de áreas da Organização, está também implícita a idéia de uma nova cultura gerencial com o estabelecimento de metas. A consecução simultânea e combinada dos quatro objetivos estratégicos propostos pelo diretor-geral da OIT daria forma ao conceito do Trabalho Decente. De maneira simples, o Trabalho Decente pretendia a um tempo tornar-se uma agenda e marco mais favorável ao trabalho no contexto da globalização. Sob a égide do Trabalho Decente se buscariam oportunidades de trabalho e renda para o alcance de aspirações dos trabalhadores, oportunidades estas que respeitassem direitos e garantissem seguridade e participação (RODGERS, s/d).

O documento apresentado por Somavia foi sem dúvida ambicioso. Do ponto de vista interno à OIT, procurava reequilibrar os interesses de seus constituintes em torno de um mesmo objetivo. Ao mesmo tempo, criava um novo plano de trabalho e iniciava uma ampla reestruturação de áreas e processos dentro da entidade. Do ponto de vista externo à entidade, procurava reprojeta-la junto à opinião pública internacional como referência nos assuntos do trabalho, através da divulgação de um conceito de contornos simples, e, indubitavelmente, destinado a gerar debates. Como é característico das definições da OIT, o conceito Trabalho Decente mostra-se amplo e passível de interpretações e adaptações às diversas circunstâncias. Trata-se aparentemente de um conceito em construção, para o qual a própria discussão de seu conteúdo deve contribuir para sua difusão como referência social e econômica entre os países e atores envolvidos. Uma vez lançada sua agenda, o Trabalho Decente passou a ser objeto de vários artigos entre os especialistas e consultores da OIT com o objetivo de torná-lo mensurável e operacional em debates sobre emprego, desenvolvimento e competitividade³. De maneira geral, tais artigos buscavam aprofundar o conceito em pelo menos dois sentidos: torná-lo operacional em debates a respeito de temas como emprego, desenvolvimento e competitividade no âmbito dos países⁴.

a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva

b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado o obrigatório

c) abolição efetiva do trabalho infantil

d) eliminação efetiva da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

³ Dentro da *International Labour Review* da própria OIT, de 2001 em diante são diversos os artigos existentes a respeito.

⁴ OIT (2001)

Ainda no âmbito internacional, a agenda do Trabalho Decente foi desdobrada através da criação pela OIT, em caráter temporário, da Comissão Mundial sobre os Aspectos Sociais da Globalização. Esta comissão foi composta por 24 personalidades internacionais, objetivando a consolidação de “... um novo consenso entre os principais atores da comunidade internacional para fazer frente às consequências sociais da globalização”⁵. Cabe destacar que a agenda criada pela OIT em torno do Trabalho Decente foi elaborada na esteira de eventos internacionais como a Reunião de Cúpula para o Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) e o Encontro de Ministros na Organização Internacional do Comércio (Cingapura, 1996), que também emanaram declarações quanto à necessidade de respeito dos países aos direitos do trabalho e também quanto ao papel da OIT na defesa das convenções internacionais que tratam desses direitos. Ainda nesta área, é também importante a participação da OIT nos debates promovidos no âmbito das Metas do Milênio estabelecidas na Assembleia Geral das Nações Unidas em 2000. No desdobramento desta discussão foram criados em 2002 nove princípios para o Global Compact das Nações Unidas, a respeito dos quais as empresas devem apresentar seu desempenho em termos de respeito aos direitos humanos, trabalho e meio ambiente (ETHOS,2001).

A OIT e a liberdade de participação

A escolha da liberdade como ponto para abordagem da agenda do Trabalho Decente da OIT ocorre por algumas razões. A primeira delas é de que o conjunto de possibilidades de discussão permitida pela relação homem-trabalho é por demais amplo para seu tratamento nas dimensões desta monografia, daí a escolha de um aspecto em específico. Em segundo lugar, em meio aos demais conceitos, a liberdade e seus termos derivados ou associados (neoliberalismo e autonomia, p.e.) estão entre os que mais permeiam toda a discussão em torno do trabalho seja na discussão de fundo sociológico ou mesmo econômico. Tomada como uma das aspirações humanas essenciais e vista por óticas distintas, a liberdade é uma das principais referências tanto nos aspectos relacionados à inserção do trabalhador na empresa quanto na sua condição de mobilidade dentro do mercado de trabalho. É nestes dois contextos que pretendemos situar o Trabalho Decente da OIT, dentro do qual a idéia de liberdade tem papel central.

O ponto de partida deste comentário é o de que, apesar de toda a crítica apresentada à globalização contida no documento de Somavia, e por extensão nos demais textos dos técnicos ligados à OIT, a posição identificada é a de correção dos problemas por ela criados, e não a da sua negação frontal. Em outras palavras, trata-se de atenuar os problemas criados pela globalização, buscando melhorá-la através de seus aspectos positivos, concedendo-lhe uma face mais humana e menos submetida à direção do mercado. Para a OIT, do ponto de vista institucional, uma posição mais radical de enfrentamento aos processos de ponta do capitalismo seria praticamente inviável. A lógica de funcionamento da entidade opera através dos consensos mínimos, tanto entre os países quanto entre seus constituintes. Desta forma, um posicionamento francamente contrário à globalização certamente afastaria os representantes do capital, assim como alguns países.

⁵ fonte: http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trab_dec.htm

Entretanto, a temática da atuação da OIT e a crescente crítica aos efeitos da globalização e, sua maior estimuladora, a política econômica neoliberal, criaram espaço para a formulação de propostas alternativas em nível internacional. Por um lado, as diferentes estatísticas a respeito do mercado de trabalho e pobreza no mundo não deixam dúvida quanto aos perdedores do processo. Por outro, em termos macroeconômicos, os esperados benefícios trazidos pelas políticas neoliberais em termos dos países não se confirmaram, sendo o principal sinal o baixo dinamismo da economia mundial nos últimos anos (ANDERSON,1995). Caminhando nesta direção, o documento do diretor-geral aponta diretamente para a existência de um “saber convencional” em termos de política econômica cuja fonte principal está no Banco Mundial e FMI⁶.

Em contraponto a esta visão convencional, as propostas consolidadas pela OIT em torno do Trabalho Decente combinam ingredientes tradicionais e novos em termos de políticas públicas para sua viabilização. Dentro do tradicional, nota-se que o diagnóstico da entidade a respeito do desemprego e da pobreza no mundo possuem uma clara influência das idéias keynesianas (GUSMÃO,1999)⁷. De modo geral, parte-se do pressuposto de que o capitalismo é essencialmente instável e necessita da ação do Estado para melhorá-lo. Um outro aspecto dentro do tradicional que se depreende da ótica da OIT é que, ao incluir o diálogo social entre seus quatro programas estratégicos, o trabalhador é considerado no seu coletivo mais amplo, a classe social. Além disto, no âmbito coletivo valoriza-se a representação dos envolvidos por instituições com espaço nos debates públicos.

Por fim, na abordagem do Trabalho Decente busca-se a renovação da importância das convenções internacionais da Organização, que por sua vez dependem da visão tradicional que dedica papel estratégico ao Estado. Entre os novos ingredientes a condicionar a visão da OIT encontra-se a tentativa de articulação mais efetiva dos trabalhos das organizações internacionais como ONU, OMC (Organização Mundial do Comércio) e OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Nesta articulação, a entidade pretende garantir a inclusão do trabalho como tema relevante nos eventos internacionais e ao mesmo tempo reforçar uma agenda positiva e mais humana para o mundo. Dentro desta linha, inclui-se a disseminação da idéia da adoção de códigos de conduta pelas empresas multinacionais e sua adesão aos Princípios do *Global Compact*. As movimentações isoladas ou conjuntas da OIT e outras entidades inserem-se na criação de um contraponto à grande voga neoliberal que predomina no meio internacional desde o início da década de 80. Entre estes movimentos há em comum o resgate da ética como referência à prevalência da lógica exclusiva do mercado. A incorporação da ética às discussões do âmbito do trabalho resulta de fatores diversos. A seguir, serão tratados dois deles: a sua retomada dentro da teoria econômica e também sua importância na vida das grandes empresas.

Ética e Economia

⁶ É irônico que as instituições de Bretton Woods, que foram criadas para garantir o crescimento e estabilidade no pós-guerra, sejam acusadas atualmente de provocar desequilíbrios econômicos.

⁷ As políticas keynesianas são aqui qualificadas como tradicionais pelo fato de terem sido predominantes durante as três décadas de crescimento do pós-guerra. Rigorosamente, o adjetivo “tradicional” caberia melhor às políticas neoliberais que reeditam a teoria econômica neoclássica, esta sim predominante ainda antes da grande recessão da década de 30.

Dentro da Economia, o hindu Amartya Sen recebeu o Nobel de 1998, por estudos que, indo da economia positiva à normativa, relacionaram ética e comportamento econômico. Para Sen, o desenvolvimento teórico da Economia através do seu *mainstream* - a economia neoclássica - promoveu um afastamento entre esta e a ética ao longo do tempo, com a perda de importância dessa. Ao final do século XIX, as idéias de Alfred Marshall assinalavam que a economia lidava apenas com problemas menores da vida humana (sobrevivência), enquanto a ética voltava-se para os temas nobres do bem e da virtude. Já no final do século XX, para os economistas neoclássicos a ética não teria papel a cumprir, já que as decisões econômicas eram tomadas sempre segundo critérios objetivos e desprovidos de juízos de valor (típicos da ética) (PRADO,1998).

Sen desmonta cuidadosamente esta argumentação e afirma que a economia pode ganhar em eficiência a partir da incorporação de aspectos éticos em suas decisões (SEN:1999). Superada esta etapa, Sen avança sobre a questão da liberdade (SEN:2000). Tema caro aos economistas neoclássicos, a liberdade está, antes de mais nada, associada à ausência de restrições quanto ao funcionamento dos mercados. Assumindo este pressuposto, Sen argumenta que a ausência de liberdade aos indivíduos prejudica o desenvolvimento econômico. Entretanto, com foco nas liberdades dos trabalhadores, aponta as diversas barreiras existentes para que estes as exerçam.

Para Sen, as liberdades instrumentais deveriam ser alvo das políticas públicas que ajudassem a promover a capacidade geral de uma pessoa. São elas: liberdade política (para interferir nas decisões), facilidades econômicas (acesso ao mercado de produto, de trabalho etc), oportunidades sociais (saúde, educação etc), garantias de transparência (direito e uso da informação, imprensa livre) e segurança protetora (providenciada pelo funcionamento da democracia). O raciocínio é simples e objetivo: sem participar das decisões que afetam sua vida, sem poder oferecer o que tem ao mercado, sem saber o necessário para ir ao mercado e sem a proteção mínima da democracia, o trabalhador não é livre. Sen assinala que o exercício e incremento destas liberdades complementam-se mutuamente e aperfeiçoam a democracia. A partir daí, o próprio desenvolvimento econômico passa a ser compreendido como um processo de expansão das liberdades dos indivíduos. O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, por ele desenvolvido, seria uma das réguas para medir esta expansão⁸. A argumentação de Sen é forte, pois se origina no cerne da teoria neoclássica, não nega a liberdade como importante para a concorrência (que é um de seus pilares) e ao mesmo tempo reputa à democracia a qualidade de boa alocadora de recursos (já que em nenhuma delas houve fomes coletivas).

A agenda do Trabalho Decente encontra nas idéias de Sen um forte suporte teórico, que permite à OIT formular de maneira ampla uma política que alcance o conjunto dos trabalhadores em toda a sua diversidade de situações (RODGERS,s/d). Na verdade, com tal fundamentação, a reorientação estratégica consolidada no Trabalho Decente viabilizou a ampliação do foco de atuação da entidade. Conforme reconheceu seu diretor-geral, dadas suas origens, a OIT sempre esteve mais atenta aos assalariados formais, sendo necessário agora ampliar a área de ação para o conjunto dos trabalhadores, sejam eles informais, autônomos ou trabalhadores em domicílio, e indo mais além, também desempregados. Em outros recortes, ganharam atenção mais direta as atividades

⁸ Índice em que se combinam diversas estatísticas que avaliam as condições de vida de uma população.

voltadas à eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e também das formas de discriminação no mercado de trabalho.

A operação conjunta dos quatro programas estratégicos (direitos fundamentais, seguridade, emprego e renda, e diálogo social) dentro do modo pensado por Sen para as políticas para alcance dos diferentes tipos de liberdades - se bem sucedida - resultaria em um trabalhador mais capaz e participante, ou seja, em condições de exercer sua liberdade. Na proposta do Trabalho Decente, como ponto de partida, seriam garantidos ao conjunto dos trabalhadores os chamados direitos fundamentais. A seguir, seriam garantidas através das políticas públicas, as condições de acesso à sua participação econômica, vale dizer, de venda de sua força de trabalho em condições justas. Tais condições seriam viabilizadas a partir da postura ativa do Estado na elaboração de políticas voltadas para a geração de oportunidades de emprego e renda. O conjunto das propostas conclui-se através de um processo de discussão na sociedade que conta com todas as partes envolvidas.

De modo mais específico, no que se refere às empresas, as conseqüências da agenda do Trabalho Decente exigem maior detalhamento em suas determinações. O relatório apresentado por Somavia aponta que as transformações no âmbito dos mercados de produto e de trabalho têm pressionado fortemente por uma adaptação nas regras de geração de emprego. Aqui, uma vez mais o documento enfatiza que junto das novas oportunidades de trabalho surge a informalização ou mesmo a total exclusão dos processos de mudanças.

Para estes casos, têm papel importante a negociação dos processos de reestruturação nas empresas e as políticas de educação e treinamento dos trabalhadores. A negociação dos processos de reestruturação permitiria às empresas maior grau de flexibilidade em suas medidas de ajuste, mas ao mesmo tempo estas deveriam ser tomadas, com respeito aos chamados direitos fundamentais e com contrapartidas aos trabalhadores. A aposta da entidade é que acordos em torno das reestruturações ocasionariam ambientes mais favoráveis internamente às empresas, surgindo daí ganhos de produtividade.

As políticas de educação e treinamento dos trabalhadores teriam por finalidade providenciar acesso aos trabalhadores dos conhecimentos e habilidades necessárias para a disputa por vagas no mercado de trabalho. O documento reconhece, porém, que tais políticas terão pouco alcance se não vierem acompanhadas por outras na linha de geração de emprego e renda.

Ética e as empresas

Com relação aos processos de reestruturação das empresas, a agenda do Trabalho Decente conta ainda com o reforço de uma tendência que vem se firmando mais recentemente em torno da responsabilidade social. A disseminação da discussão em torno da responsabilidade social das empresas também está relacionada ao fortalecimento da ética como referência no meio do trabalho. O fenômeno da globalização permitiu às grandes empresas maior aproveitamento das oportunidades de negócio oferecidas ao redor do mundo em termos de mercados de produtos e insumos. A maior mobilidade da produção, no que se refere à mão-de-obra, pode significar a quebra do equilíbrio entre oferta e demanda de mão-de-obra nos mercados locais. Entretanto, a este aumento de poder na mão das empresas se contrapõem as possibilidades de acesso e disseminação de informações a respeito da atuação das empresas. Em quadro contraditório, o poder destas

empresas sobre o mercado aumenta, mas ao mesmo tempo também aumenta a sua vulnerabilidade frente à opinião pública cada vez mais exigente em transparência contra, por exemplo, formas iníquas de atuação no mercado de trabalho (FISCHER,2002).

Assim torna-se propício o surgimento de propostas de exercício de responsabilidade social por parte das empresas. A responsabilidade social consistiria em função a ser desempenhada na administração das empresas privadas em que elas assumiriam também uma atuação social. Nesta atuação, o objetivo seria reduzir ou eliminar carências que impedem ou prejudicam o pleno desenvolvimento de comunidades sociais nas quais essas organizações estão inseridas e/ou com as quais mantêm algum tipo de interação (FISCHER,2002). A responsabilidade social das empresas motiva grande discussão sobre sua natureza e finalidades. As visões existentes vão desde aquela em que a responsabilidade social é considerada como peça de marketing empresarial até aquelas mais elaboradas que a vêem como parte do negócio, ou mesmo integrada à cultura da empresa⁹. No que se refere ao trabalho, as práticas de responsabilidade social acabam despertando preocupações quanto às formas de contratação da mão-de-obra direta da empresa, mas que podem também alcançar o conjunto de sua cadeia produtiva.

No mesmo diapasão da responsabilidade social, encontra-se a adoção e divulgação por parte das empresas de códigos de conduta e balanços sociais. Em ambos os casos, há da parte das empresas, a bem de sua imagem frente ao mercado, a assunção de compromissos explícitos quanto às suas práticas e transparências em suas atividades frente à sociedade, incluídos aí os aspectos relativos aos seus trabalhadores.

Trabalho Decente: um tema para debate

Fortemente alicerçada em componentes éticos, a proposta do Trabalho Decente abre a possibilidade de um volume de discussões proporcional à multiplicidade de situações que procura abranger no mundo do trabalho. Dos países ou regiões em que ainda são verificados casos de escravidão e trabalho infantil até os problemas enfrentados pelos trabalhadores nas empresas modernas, existe uma heterogeneidade tal de questões que os limites deste trabalho não comportariam descrição. Dado o caráter aberto do conceito proposto pela OIT, um dos méritos da proposta é de estabelecer um diálogo entre o Trabalho Decente e as condições de superação de cada uma delas.

As dificuldades de criação de uma proposta como a do Trabalho Decente não são pequenas. A força com que os mercados vêm se transformando e a velocidade com que a tecnologia vem se aperfeiçoando vão diminuindo as dúvidas quanto à emergência de algo novo no trabalho. Porém, daí à perfeita definição do que realmente ocorre vai uma grande distância. A própria confusão de sinais emitidos pelo mundo do trabalho em escala mundial dificulta esta definição pois, a um só tempo, como aponta a análise da OIT, cresce o espaço de ação da modernidade e também a velocidade de afastamento entre ela e as áreas mais atrasadas do planeta. Fica então a questão: quais as chances de atuação da OIT através do Trabalho Decente no tratamento das duas pontas do problema?

O passado da OIT esteve mais relacionado às questões do trabalho formal, porém, em sua nova agenda, parece haver maior espaço para o progresso nos pontos em que o Trabalho Decente toca no mundo daqueles que transitam entre a informalização e a pura exclusão. Aqui os problemas a serem combatidos são mais gritantes, afinal trata-se de trazer ao mundo do trabalho aqueles que ainda não conseguiram chegar a ele, ou nos

⁹ ver IOS(2004)

casos dos que já estão na condição de informalização, viabilizar-lhes o status superior do vínculo formal. Em outras palavras, trata-se de trazer para o âmbito do capitalismo uma parcela imensa da população que ainda não conseguiu adquirir a condição de mão-de-obra livre, no sentido indicado por Sen. Ou seja, capaz de participar e interferir em seu próprio destino.

Já no âmbito das grandes empresas a tarefa do Trabalho Decente parece mais complicada. Em primeiro lugar, porque em princípio trata-se de uma esfera privada de atuação, sob a qual o poder público tem menor influência. Tendo como sua primeira barreira de defesa as pressões sofridas pela intensa concorrência dos mercados, as empresas colocam as necessidades de mudança imediata como imperativo de sobrevivência e de saída condicionam as eventuais discussões segundo suas condições. As chances do Trabalho Decente repousam na capacidade de mobilização social em torno de pressões que, de fora das empresas para dentro, criem parâmetros aceitáveis de condutas. Iniciativas como o *Global Compact*, os códigos de conduta, ou mesmo os balanços sociais, se disseminadas, criam novos espaços de discussão entre trabalhadores e empresas, e passam a ser quase uma certificação para sua atuação nos mercados.

Em segundo lugar, uma barreira mais sutil a ser vencida pela agenda do Trabalho Decente, coloca-se na própria maneira como as empresas vêm formatando sua relação com seus trabalhadores. Neste ponto, cada vez mais busca-se a quebra da visão do trabalhador como coletivo, e para isto renovam-se as iniciativas de enfraquecimento dos sindicatos. A atuação dos sindicatos é tomada como a de um monopólio que cria exigências irreais de contratação da mão-de-obra em termos de custos e outras exigências, uma interferência intolerável para o regime de livre mercado.

No enfraquecimento do coletivo, coloca-se a força no indivíduo ampliando-lhe o conjunto de responsabilidades e associando sua remuneração e a própria contratação de maneira mais direta ao seu próprio desempenho. Enriquez mira as práticas mais em voga no campo da administração e destaca que a atual ênfase das empresas em torno da estratégia faz com que elas exijam dos indivíduos que nela trabalham iniciativa, poder de convencimento e criatividade e também chamem para si as tomadas de decisão (ENRIQUEZ,2000). Tal conjunto de atributos associa-se aparentemente ao aumento da liberdade do indivíduo no âmbito da organização, o que em tese cria uma situação alinhada com os objetivos do Trabalho Decente. Entretanto, o que se observa aí são perspectivas diferentes para o sentido da liberdade do trabalhador, pois tanto a visão dos livres mercados criticada pela OIT quanto a reação que se tenta organizar contra ela, tomam para si a liberdade como móvel de disputa.

Para a pressão dos mercados, a preservação da liberdade do capital e seu empreendedor assumem grande valor, não cabendo nem ao Estado, nem aos sindicatos tolhê-las. No desdobramento e sobrevivência desta liberdade, chega-se ao trabalhador, que dentro das empresas é instado a transbordar dos limites impostos pelas estruturas tayloristas de produção e assumir mais responsabilidades, liderar e ser criativo. Entretanto, este empoderamento do trabalhador não elimina a relação assimétrica existente entre ele e a empresa. Tomando apenas um exemplo: se para as empresas, a atualização tecnológica é condição de sobrevivência, ao trabalhador ela também é indispensável. Para as empresas isto significa competitividade, e para o trabalhador, empregabilidade. Em suma, ao trabalhador concede-se a maior liberdade à sua atuação, mas a ela também se associa uma parcela da vertigem do negócio - o risco - que para ele

tem uma pesada dimensão individual. Ao não se manter empregável (pela qualificação ou treinamento) o trabalhador aumenta o seu risco de insucesso. Em outros dois extremos comuns, o trabalhador, mesmo altamente empregável, pode não ser bem-sucedido, e aí ele perde seu posto. Ou então, caso a própria empresa não se revele competitiva, mesmo bem-sucedido, o trabalhador tem sua parcela de risco continua associada à empresa e da mesma maneira poderá custar-lhe o emprego. Desta forma, o aumento da liberdade na forma identificada em Enriquez significa apenas a liberdade no âmbito determinado pela empresa e sob pena do aumento do risco para o trabalhador. Não há, portanto, liberdade para questionamento da relação que se estabelece entre ele e a empresa.

É no emaranhado das práticas gerenciais e no jogo pesado das empresas que pode residir boa parte da dificuldade de promoção do Trabalho Decente no interior das organizações. Um dos seus desafios certamente será encontrar a forma como a entidade tentará tornar seu conceito aceitável entre os trabalhadores. O mundo do trabalho continua em transição. Assim, trata-se de aprofundar com o trabalhador (e também em função dele) e as outras partes um conceito em aberto – Trabalho Decente. Conceito este sobre algo cujo formato final ainda é indefinido, a relação homem-trabalho.

De qualquer forma, ao tomar a liberdade como ponto de apoio para sua proposta a OIT acerta, pois esta “... é uma palavra que o sonho humano alimenta. Que não há ninguém que explique e ninguém que não entenda”¹⁰.

Bibliografia

- **ANDERSON**, Perry. *Balanço do Neoliberalismo*. In Gentili, Pablo (org) *Pós-neoliberalismo – As políticas e o Estado democrático*. Paz e Terra, São Paulo, 1995.
- **GUSMÃO**, Paulo C.. *Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE*. In *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores* org. por DIEESE. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999.
- **ETHOS**, Instituto. *Diálogo Empresarial sobre os princípios da Global Compact*. São Paulo, 2001.
- **ENRIQUEZ**, Eugène. *O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica*. In *Vida Psíquica e Organização*. org. Motta, Fernando P. e Freitas, Maria E. Editora FGV. Rio de Janeiro, 2000.
- **FISCHER**, Rosa M. *A responsabilidade da cidadania organizacional*. In *As pessoas na organização*. Editora Gente, São Paulo, 2002.
- **IOS**- Instituto Observatório Social. *Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para uma atuação sindical*. IOS, 2004, Florianópolis, 2004.
- **ILO**. *International Labor Organization. Report of the Director-General: decent work, 87th Session, Geneva, 1999*.
- **OIT**. *Organización Internacional del Trabajo. Reducir el déficit del trabajo decente: un desafío global. Memória del Director General, 89ª reunión, Ginebra, 2001*.
- **PRADO**, Eleutério. *Em busca das fundações teóricas e sociais da relação da Teoria Econômica Neoclássica com Ética*. In *Ética e teorias econômicas*. Adolfo Blanco et al...FASA, Recife, 1998.

¹⁰ Cecília Meireles, Romanceiro da Inconfidência.

- **RODGERS**, Gerry. *El trabajo decente como una meta para la economía global*. In “Boletín Cinterfor” - OIT. Montevideo.s/d
- **SEN**, Amartya. *Sobre ética e economia*. Cia. das Letras. São Paulo, 1999.
- **SEN**, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Cia das Letras. São Paulo, 2000.