

Metodologia de Efetivação do Diálogo Social: Estudo da Agenda Bahia de Trabalho Decente

Methodology for the Effectiveness of Social Dialogue: Study of the Decent Work Bahia Agenda

Letícia Mourad Lobo Leite ¹

Maria Cristina Cacciamali ²

RESUMO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu no ano de 1999, a noção de trabalho decente, cumprindo mais uma etapa de promover os direitos fundamentais no trabalho. O Brasil assinou o Memorando de Entendimento com a OIT no ano de 2003 com o objetivo de construir uma agenda de políticas públicas, lançada em 2006 e chamada de Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (ANETD) e se tratou de um documento norteador voltado a execução de uma série de políticas. A Agenda da Bahia de Trabalho Decente (ABTD), lançada em 2007, foi a primeira Agenda Subnacional de Emprego e Trabalho Decente, além disso, trata-se de uma experiência extremamente inovadora no âmbito da OIT, pois implantou no estado a I Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente (CEETD), que culminou em uma série de encontros e diálogos entre os setores do trabalho. Os eixos principais da Agenda são: Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil, Segurança e Saúde do Trabalhador, Juventude e Trabalho, Serviço Público, Trabalho doméstico, Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, Promoção da Igualdade Pessoa com Deficiência, Empregos Verdes. Este artigo objetivou por meio da pesquisa exploratória e documental analisar o processo de implantação da ABTD, a partir de sua metodologia, identificando quais foram as políticas públicas de emprego e renda estabelecidas, por meio das ações de diálogo social, como a criação de leis, comitês, câmaras temáticas, ações, conferências e/ou grupos de trabalho.

Palavras-chave: Políticas Públicas; Gestão Pública; Diálogo Social; Bahia; Políticas Públicas de emprego.

ABSTRACT

In the year 1999, the International Labor Organization (ILO) established the concept of decent work as a further step in promoting fundamental rights at work. Brazil signed the Memorandum of Understanding with the ILO in 2003 with the objective of building a public policy agenda, launched in 2006 and called the National Agenda for Employment and Decent Work (NAEDW). The Decent Work Bahia Agenda (DWBA), launched in 2007, was the first Subnational Agenda for Employment and Decent Work. In addition, it is an extremely innovative experience within the ILO, since it implemented in the state the First State Conference Employment and Decent Work, which culminated in a series of meetings and dialogues between the work sectors. The main axes of the Agenda are: Eradication of Slave Labor, Eradication of Child Labor, Worker Safety and Health, Youth and Labor, Public Service, Domestic Work, Promotion of Gender Equality and Race, Equality Promotion, Person with Disabilities, Green Jobs. This article aimed at exploring and documenting the process of implementation of the DWBA, based on its methodology, identifying the public policies of employment and income established through social dialogue actions, such as the creation of laws, committees, thematic chambers, actions, conferences and / or working groups.

Keywords: Public policy; Public Management; Social Dialogue; Bahia; Public

¹ Socióloga. Mestra em Políticas Sociais. Doutoranda do Programa Integração da América Latina da Universidade de São Paulo (PROLAM USP). E-mail: leticiamourad@gmail.com.

² Profa. titular de Economia Política da América Latina e de Estudos do Trabalho e Política Pública. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Programa Interunidades de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo. E-mail: cciamali@uol.com.br.

Employment Policies.

1. Introdução: a formação do trabalhador no Brasil e o processo de escolarização

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu no ano de 1999, a noção de trabalho decente, cumprindo mais uma etapa de promover os direitos fundamentais no trabalho. O Brasil assinou o Memorando de Entendimento com a OIT no ano de 2003, com o objetivo de construir uma agenda nacional de políticas públicas voltada a promoção do trabalho decente, com a assistência técnica da OIT e por meio do diálogo social entre empregadores, trabalhadores e governo.

No ano de 2006, a Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (ANETD) foi lançada, como um documento norteador voltado a execução de uma série de políticas em três eixos prioritários: i) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; ii) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas e iii) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. Cada eixo é composto por resultados esperados e linhas de ação, além disso, destaca-se que o eixo três foi introduzido pelo governo brasileiro e pela OIT como transversal na execução dos outros dois eixos, a fim de que a Agenda incentivasse um debate participativo e democrático com as esferas e setores do trabalho (BRASIL, 2006).

O diálogo social foi inserido como instrumento de aplicação da ANETD, ainda em 2005, no momento de sua formulação, concretizada por meio de um comitê interministerial formado por representantes do governo, secretarias e departamentos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)³. Foram realizadas consultas a organizações de empregadores e trabalhadores, por meio da submissão do documento à Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI) coordenada pelo MTE e que havia sido criada em 2004, como mecanismo previsto na Convenção nº 144⁴ sobre consultas tripartites, adotada pelo Brasil em 1994 (ABRAMO, 2015).

Para a OIT, o diálogo social trata-se de uma ferramenta abrangente voltada à negociação coletiva e/ou consulta e até troca de informações e deliberações sociais e jurídicas entre setores e atores da esfera do trabalho. Além disso, a OIT entende e aplica a metodologia do diálogo social para extrair diretrizes sobre a regulação das relações de trabalho e formulação de políticas públicas de emprego e renda. O documento: Conquistas e desafios de um processo de diálogo social: Reflexões dos atores para o futuro (OIT, 2007) salienta que cada vez mais atores e instituições defendem o diálogo social como ferramenta metodológica, a partir de depoimentos de representantes das centrais sindicais, federações patronais, governos e instituições como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), além de pesquisadores da área (OIT, 2007, p.30).

Por meio da implantação da ANETD no Brasil, o país vivenciou uma série de desdobramentos voltados à criação e/ou o fortalecimento de espaços institucionais de diálogo social⁵, principalmente no âmbito da promoção dessas políticas. Esse movimento não ocorreu somente na esfera federal, mas se desenvolveu em vários estados, em específico na Bahia, que se debruçou em instituir a primeira Agenda Estadual de Trabalho Decente.

A Agenda da Bahia de Trabalho Decente (ABTD), lançada em 2007, foi a primeira Agenda Subnacional de Emprego e Trabalho Decente, além disso, trata-se de uma experiência extremamente inovadora no âmbito

³ O referido ministério foi novamente renomeado, denomina-se no momento *Ministério do Trabalho*.

⁴ Em síntese, todo país-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho.

⁵ Decreto 04 de junho de 2009 que instituiu Comitê Executivo para estabelecer programa de cooperação técnica objetivando a construção de agenda de promoção do trabalho decente e Portaria de 02 de dezembro de 2009 que criou um Subcomitê voltado a elaboração de agenda de promoção do trabalho decente para a juventude.

da OIT, pois implantou no estado a I Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente (CEETD), que culminou em uma série de encontros e diálogos entre os setores do trabalho. Os eixos principais da Agenda são: Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil, Segurança e Saúde do Trabalhador, Juventude e Trabalho, Serviço Público, Trabalho doméstico, Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, Promoção da Igualdade Pessoa com Deficiência, Empregos Verdes (BAHIA, 2007, p.7).

Outro ponto importante, é que a Agenda da Bahia, assim como a Nacional, teve como pilar estratégico e metodológico, a formulação e implementação de políticas públicas utilizando o diálogo social. E, especificamente, no caso baiano, isto ocorreu de modo mais ampliado, pois além dos atores tripartites, governo, representação de empregadores e trabalhadores, também foi incluída a Justiça do Trabalho. O Comitê Gestor da Agenda da Bahia de Trabalho Decente (Decreto 11.229/2008) foi formado inicialmente por 28 instituições do governo federal e estadual, organizações sindicais e federações patronais e entidades como a Associação dos Magistrados do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho (LACERDA, 2017).

Diante do exposto, este artigo objetivou por meio da pesquisa exploratória e documental analisar como foi o processo de implantação da ABTD, a partir de sua metodologia, identificando quais foram as políticas públicas de emprego e renda estabelecidas, por meio das ações de diálogo social, como a criação de leis, comitês, câmaras temáticas, ações, conferências e/ou grupos de trabalho.

O artigo estrutura-se da seguinte forma, na primeira sessão expomos a conceitualização dos direitos fundamentais e trabalho decente, na segunda parte situamos como se encontravam as medidas de flexibilização e regulamentação dos direitos no trabalho no Brasil. Posteriormente, apresentamos indicadores de trabalho decente, para introduzirmos o contexto de implantação da ANETD. A quarta e quinta sessão descreveu o estudo de caso da ABTD, destacando sua metodologia de efetivação do diálogo social e as políticas de emprego e renda resultantes desse processo. Por fim, apresentam-se as considerações finais.

2. Direitos fundamentais e trabalho decente

Para Ruiz (2001) os direitos fundamentais no trabalho são originados, no final do século XX, devido a uma exigência universal de proteção, vista como a defesa da vida, da saúde e da dignidade nas relações laborais. De acordo com Delgado (2007, p.11) os “Direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”. Princípios que devem ser reafirmados, haja vista a heterogeneidade das relações de trabalho que se observam no mundo, especialmente nos países em desenvolvimento, que se inserem cada vez mais no processo de globalização.

No âmbito da América Latina o debate e a busca pela efetivação de direitos laborais reiteram-se na agenda política impulsionados pelo processo de liberalização comercial, por meio do paradoxo entre a preservação de direitos humanos e a diminuição dos custos do trabalho para enfrentar a maior competição nas relações comerciais internacionais. Este movimento visava alcançar padrões mínimos no exercício do trabalho em um contexto de globalização da economia e de liberalização comercial.

No campo das instituições multilaterais, este processo é conduzido por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência vinculada a Organização das Nações Unidas (ONU). A OIT estabeleceu, em 1998, em sua assembleia anual da conferência do trabalho, a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998, p.2). De acordo com o documento, os direitos fundamentais no trabalho (DFTs) são um instrumento de promoção de oito convenções fundamentais aprovadas

anteriormente pelos membros dessa instituição⁶. Importante destacar, que esses princípios são reconhecidos como direitos humanos, afirmados na própria Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Os DFTs são regidos por quatro princípios que estabelecem um padrão mínimo em nível mundial de comportamento no mercado de trabalho: 1) livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; 2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 3) abolição do trabalho infantil e 4) eliminação da discriminação com relação ao emprego e à ocupação. O primeiro princípio está relacionado ao diálogo social e a liberdade sindical e foi considerado pela OIT como fundamental para o alcance dos demais (OIT, 2012).

Em 1999, após um ano da Declaração, a OIT introduziu a concepção de trabalho decente, relacionado à promoção de quatro objetivos estratégicos:

- i) promover e cumprir as normas e direitos fundamentais no trabalho;
- ii) criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes;
- iii) realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos;
- iv) fortalecer o tripartismo e diálogo social (OIT, 2006, p. 8).

Com relação a Declaração, amplia-se a promoção dos DFTs para incluir a importância da abrangência da Proteção Social e o fortalecimento do diálogo social. A primeira versa sobre os padrões de proteção social⁷, recomendando que os países membros da OIT providenciem serviços médicos de caráter preventivo e curativo à população, além de auxílio doença voltado a incapacidade de trabalho decorrente do estado de saúde, auxílio desemprego, amparo aos acidentes de trabalho, doenças profissionais, auxílio à família e aposentadoria por invalidez (OIT, 1952). E a segunda visa o fortalecimento do tripartismo, neste caso, a Convenção nº144 de Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho que disserta que todos os países membros que ratificarem a busca do trabalho decente devem realizar práticas de consulta às organizações dos empregadores, trabalhadores e governo sobre os assuntos relacionados a OIT (OIT, 1978).

Por meio destes quatro eixos estratégicos e suas convenções, a noção de trabalho decente, instituído pela OIT, tem como objetivo sintetizar a sua missão histórica de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas”. (ABRAMO, 2015, p.13).

Para Ruiz (2001) os direitos no trabalho são um instrumento útil de gestão das relações laborais, tanto voltado à administração das empresas quanto relacionado à proteção do trabalhador. Ademais, são mecanismos que possibilitam um equilíbrio entre os aspectos sociais, econômicos e políticos.

Em paralelo, a partir de 1990, tanto em nível mundial, como na América Latina, debates relacionados à proteção e à flexibilidade da legislação laboral foram se acentuando, de um lado empresários e economistas conservadores defendiam que a regulamentação protetiva do trabalho, formulada desde o início do século

⁶ Sendo as convenções fundamentais: Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999; Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 e a Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930.

⁷ Segundo, a Convenção nº 102 de Normas Mínimas para a Seguridade Social.

XX, impedia a geração de emprego, a competitividade no mercado internacional e o crescimento econômico. Por outro lado, outro grupo formado por economistas heterodoxos e representantes sindicais afirmavam que a flexibilização da legislação laboral em vigor prejudicava a estabilidade e o bem-estar dos trabalhadores, além de trazer inclusive maior rotatividade, menores salários e o enfraquecimento do mercado interno.

3. Flexibilização e direitos no trabalho no Brasil

De acordo com a OIT, a partir de 1990, muitos países da América Latina alteraram suas legislações laborais, mesmo cada qual com sua especificidade, é possível dizer que as reformas se pautaram pela flexibilização da contratação e da demissão de trabalhadores e resultaram no enfraquecimento dos instrumentos de proteção social e das próprias instituições trabalhistas, principalmente em relação a negociação coletiva e a solução de conflitos. Estas mudanças, em sua grande maioria, tiveram por objetivo tornar menos rígidas as legislações com a finalidade de diminuir custos, combater a informalidade e, assim, gerar mais empregos formais (OIT, 2006).

No plano social e do mercado de trabalho, os resultados das reformas da década de 1990 foram bastante decepcionantes na América Latina e no Caribe. [...] Em alguns países (os casos mais notáveis são Argentina, Colômbia e Peru), efetuaram-se reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão, e, em muitos casos, foram abandonados mecanismos solidários de proteção social, tanto relativos às aposentadorias e pensões como à saúde e à proteção a acidentes e enfermidades profissionais (OIT, 2006, p. 3)

No início da década de 1990, a economia brasileira passava por maior liberalização comercial que colaborou com a intensa recessão econômica, resultante dos efeitos dos Planos Collor I e II. Neste período, a política econômica centrava-se na política monetária e em reformas liberais na economia, seguindo as diretrizes do que se denominou de Consenso de Washington. O objetivo era o de fortalecer o setor privado para que pudesse assumir o papel de condutor da dinâmica do crescimento econômico, tendo em vista a crise financeira do estado.

No âmbito das relações de trabalho, foi a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) que começaram a ser aprovados projetos de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, alterando determinadas cláusulas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Cacciamali e Brito (2002) especificam estas mudanças principalmente nas novas modalidades de contrato de trabalho alternativas a contratação por tempo indeterminado, na flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, nas novas formas de resolução de conflitos alternativas ao judiciário e na reforma sindical. Além disso, outras medidas foram tomadas, como a rejeição da Convenção 158 da OIT que disciplina o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A entrada do Brasil nos anos 2000 foi agravada, devido as crises financeiras da década de 1990, que culminaram com a forte desvalorização da moeda brasileira, recessão econômica e aumento do desemprego. Neste contexto, foi eleito como Presidente da República, Luis Inácio Lula da Silva (2003-2010), que advindo do movimento sindical despertou expectativas de como lidaria com os desafios das demandas sindicais.

A literatura especializada aponta comportamento paradoxal durante a Administração Lula da Silva, pois implementaram-se medidas voltadas tanto à flexibilização quanto à regulamentação laboral. Os Quadros 1 e 2 apresentam as principais mudanças na regulamentação nas relações do trabalho no período, destacando medidas de flexibilização e de proteção ao trabalho.

QUADRO 1 – Principais medidas de flexibilização do mercado de trabalho adotadas no governo Lula

Leis nº. 10.748/2003 e 10.940/2004 - 1º Emprego que foi regulamentada pelo Decreto nº. 5.199/2004	Permite o incentivo fiscal para as empresas que contratarem jovens por período determinado, mas esclarece que o mínimo deve ser 12 meses.
Emenda Constitucional nº. 41/2003- Reforma previdenciária	Termina com o regime de previdência pública dos servidores públicos que foram admitidos a partir da publicação da Emenda, além de taxar os inativos e aumentar o limite de idade, tornando mais firme as condicionalidades de acesso a previdência.
Lei Complementar nº. 123/2006 - Super Simples	Mantém as micro e pequenas empresas desobrigadas de: possuir quadro de trabalho na empresa; registrar as férias dos trabalhadores na ficha de registros; matricular os aprendizes nos cursos de aprendizagem; ter em posse o Livro de Inspeção do Trabalho; informar à entidade fiscalizadora sobre aplicação de férias coletivas
Lei nº. 11.196/2005 - Nova regulação para o trabalho em atividades de âmbito intelectual	Determina que a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser reconhecida nas regras trabalhistas como uma pessoa jurídica. O trabalhador fica sem direitos trabalhistas.
Lei nº. 11.324/2006 - Empregados domésticos	Estabelece estabilidade provisória à empregada que se encontra grávida, inclui férias anuais remuneradas de 30 dias, além de vetar qualquer desconto relacionado ao fornecimento pelo empregador de alimentação, vestuário ou higiene aos empregados. Não incluiu a obrigatoriedade do FGTS, nem a multa rescisória de 40%, o salário-família e o seguro-desemprego. Desta forma, não há equiparação integral com os direitos subsidiados às outras categorias pela CLT.
Lei nº. 11.442/2007 - O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas	Institui que não há vínculo de emprego entre o motorista transportador de cargas e a empresa contratante do setor, reconhecendo somente como relações comerciais, ocorrendo perda de direitos trabalhistas.
Portaria Ministério do Trabalho e Emprego nº. 42/ 2007- Intervalo intrajornada	Da preferência do negociado sobre o legislado, pois estabelece a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho.
Lei nº. 11.603/2007 - Trabalho dos comerciários aos domingos	Reafirma o trabalho aos domingos para o setor do comércio varejista, obrigando a passagem por convenção coletiva, desde que observada a legislação municipal, além da garantia de folga de 2 domingos no mês.
Lei nº. 11.718/2008 - Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo	Estabelece o contrato sem registro na carteira de trabalho, para trabalhadores rurais (serviços de até 2 meses).

Fonte: Krein et al. (2011) com modificações.

QUADRO 2 – Principais medidas voltadas à proteção no mercado de trabalho adotadas no governo Lula

Adoção de uma Política de Salário Mínimo (2005)	Política de valorização do salário mínimo que estabelece um reajuste de acordo com o INPC do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de 2 anos anteriores.
Lei nº. 11.788/ 2008 – Estágio	Estabelece uma regulamentação para o estágio, a citar, jornada de até 6 horas semanais e a inclusão das férias remuneradas.
Retirada do Senado do Projeto Lei (PLC n. 134/ 2001)	Foi retirado do Senado o projeto de lei que instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado.
Veto à Emenda 3 da Super Receita	Esta emenda proibia o auditor fiscal de multar empresas que estabeleciam amplas contratações por meio do PJ (Pessoa Jurídica).
Ampliação do Seguro-desemprego	Ampliou o seguro desemprego para 7 meses nos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008/2007.
Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2003)	Acordo de cooperação técnica entre o Brasil e a OIT com a finalidade de alcançar três objetivos estratégicos: i) Geração de Mais e Melhores Empregos, ii) Erradicação das Piores formas de Trabalho e ,iii) Fortalecimento do Diálogo Social tripartite.
Pagamento da licença-maternidade	Medida que cancelou as mudanças feitas em 1999 para a licença-maternidade, que estabeleciam o pagamento do salário-maternidade pelo INSS e não mais pelo empregador.
Lei nº. 11.644/2008 - Período de experiência	Estabelece que o período de experiência não pode ser maior de 6 meses.

Microempreendedor Individual (MEI) (2009)	Reduziu o valor da contribuição previdenciária do autônomo e do microempreendedor individual.
---	---

Fonte: Krein et al.(2011) com modificações.

Ao compararmos os quadros é possível constatar processos contraditórios, de aprofundamento da flexibilização do trabalho e avanços em propostas de regulamentação protecionista no trabalho. Para Baltar et al. (2010) neste período é visível uma melhora no desempenho do mercado de trabalho, devido à expansão do comércio mundial e ao aumento do mercado interno. Contudo, afirma que a tendência de ampliação da flexibilização foi mantida, sobretudo quanto à flexibilidade na contratação/demissão, jornada de trabalho mais flexível e salários variáveis.

Lula ainda elaborou uma proposta de reforma sindical que foi produzida de maneira tripartite, por meio do Fórum Nacional do Trabalho entre 2003 e 2004. Esta proposta visava institucionalizar o Conselho Nacional de Relações de Trabalho, também tripartite, que deveria prescrever diretrizes para as políticas públicas de emprego e renda e para o uso do Fundo Solidário de Promoção Sindical. CACCIAMALI, 2005, p.12).

Ademais, o governo Lula, conforme exposto no segundo quadro, assinou um termo de cooperação com a OIT no ano de 2003, que estabeleceu o compromisso de construir uma ANETD, a partir do diagnóstico da baixa qualidade do emprego no Brasil e do estabelecimento de políticas públicas voltadas ao emprego e a renda.

4. Indicadores de trabalho decente

Importante destacar que partir de 2008, a OIT aprovou uma metodologia voltada ao monitoramento e avaliação da promoção do trabalho decente, que consiste no acompanhamento de um conjunto de indicadores que se agrupam em dez dimensões sobre a natureza do trabalho: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; combinação entre trabalho, vida pessoal e familiar; trabalho a ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social e diálogo social; e representação de trabalhadores e empregadores⁸.

Diagnosticaremos, brevemente, a situação destes indicadores⁹ no Brasil no momento de implantação da ANETD, a fim de contextualizar a implantação desta Agenda. Destacamos que neste período o ambiente econômico é de euforia, devido a retomada do crescimento econômico e melhoria dos indicadores de distribuição pessoal da renda, fato inédito desde os anos 1960.

Em 2008, no âmbito da dimensão oportunidade de emprego e rendimentos adequados no Brasil, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho era de 64,3% e dos homens 86,3%, sendo o total 74,9%, este indicador se manteve estável entre 2007 e 2008. A taxa de ocupação se encontrava em 68,6% em 2007 e 69,1% em 2008, 57,7% referia-se às mulheres e 81,4% aos homens. Esta diferença de sexo, mais uma vez acentua-se quando analisamos a taxa de desemprego, que era de 7,7%, sendo a da mão de obra feminina quase o dobro daquela masculina, 10,3% a 5,6% (RIBEIRO, BERG, 2010)¹⁰.

Para Ribeiro e Berg (2010) outro dado preocupante, era o alto número de jovens que não estudavam e nem trabalhavam, traduzidos em 6 milhões (17,7%) em 2008, mesmo sendo alto, este indicador apresentou uma

⁸ Destaca-se que essa tipologia não é homogênea nem entre países, nem entre acadêmicos e/ou especialistas que se debruçam sobre o assunto.

⁹ Os indicadores foram consultados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) e em Ribeiro e Berg (2010).

¹⁰ Estas informações da PNAD levam em conta somente uma parte do percurso casa/trabalho, ou seja, não consideram o trecho de ida e volta.

queda frente ao dado de 18,8% em 2007, demonstrando a importância do crescimento econômico para a inserção do jovem na escola e no mercado de trabalho. O desemprego neste período atingia 16,3% dos jovens, indicador que melhorou (em 2007 estava em 17%), sobretudo as mulheres, sendo 21,3% jovens do sexo feminino e 12,6% jovens do sexo masculino. A taxa de formalidade se manteve estável entre 2007 e 2008, estando em 49,4%, destes 46,5% de mulheres e 51,6% de homens.

Em relação à terceira dimensão jornada de trabalho e combinação entre trabalho, vida pessoal e familiar, o indicador que mensura a dupla jornada relacionada à conciliação entre trabalho na produção econômica e trabalho de reprodução social, a desigualdade de gênero fica mais evidente. Em 2008, 88% das mulheres trabalhavam e realizavam tarefas domésticas enquanto somente 46% dos homens também o faziam. Em relação a jornada de trabalho de reprodução econômica, a média de hora feminina era de 35,5% e masculina de 43,0%, contudo, quando somadas as jornadas de reprodução econômica e social resultavam, respectivamente, em 54% e 47,2%, ou seja, a feminina ultrapassa em quase sete horas a masculina. O indicador de mobilidade entre casa e trabalho apresentou em 2008 um resultado positivo, 67,1% dos trabalhadores levavam até 30 minutos de casa até o trabalho, 22,3% gastavam entre 30 minutos e 1 hora, 8,7% gastavam entre 1 e 2 horas e 1,9% da população demoravam mais de 2 horas para se locomover até trabalho (RIBEIRO, BERG, 2010).

No âmbito da dimensão voltada ao trabalho forçado, em 2006 e 2007 foram libertadas, respectivamente, 5 mil e 6 mil pessoas, neste campo o dado apresenta duas questões, a primeira foi o aumento de políticas públicas voltadas a erradicação do trabalho forçado, executada pela CONATRAE (Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo) e a segunda reflete o aumento da fiscalização perante os empregadores, resultante do Cadastro de Empregadores flagrados por submeterem trabalhadores a condições análogas à escravidão, realizado pelo MTE. Adicionalmente, para Ribeiro e Berg (2010), houve uma importante redução do total de crianças que trabalhavam entre 5 e 17 anos entre 2007 e 2008, de 8,42 milhões (19,6%) para 4,85 milhões (10,8%), também decorrente da ampliação de políticas voltadas a erradicação do trabalho infantil, principalmente pelo PETI (Programa Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil).

Em relação à igualdade de oportunidades, o indicador que mede o número de mulheres em cargos de chefia apresentou pequeno crescimento, as mulheres representavam 23,7% em 2002 e 29,0% em 2007, sendo que os homens representavam, respectivamente, 76,3% e 71,0%. Além disso, em 2008, 88% eram brancos e 12% eram pretos e pardos. No tocante a inserção da pessoa com deficiência, o dado apresenta que representavam somente 1% do contingente dos vínculos empregatícios no Brasil em 2008 frente a 45 milhões de pessoas com deficiência identificadas pelo CENSO (IBGE, 2010).

Com referência ao ambiente de trabalho seguro, no Brasil, o indicador de acidentes no trabalho cresceu de 395 mil no ano de 1996 para 545 mil no ano de 2008, contudo, é importante destacar que houve também um aumento no número das notificações. Em relação a cobertura da seguridade social, em 2008, a cobertura atingia 53,6% dos homens e 50,9% das mulheres, com recorte de cor, 58,9% eram brancos e 46,7% eram pretos e pardos.

Por fim, em relação ao diálogo social podemos destacar que 19,1% dos trabalhadores eram sindicalizados (sendo 17,4% em 2002) e que, além disso, 88% das negociações coletivas foram acompanhadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), destes 78% negociaram positivamente aumentos de salários, influenciados pela conjuntura econômica favorável.

Percebemos que ocorreram muitos avanços em alguns indicadores como o enfrentamento ao trabalho infantil e trabalho escravo, o aumento das notificações e monitoramento dos acidentes de trabalho e a promoção do diálogo social, contudo, estes resultados foram obtidos em um período de alto dinamismo da economia e do mercado de trabalho, a qualidade dos empregos ainda eram muito ruins, e uma possível melhora no período deve ser vista com limitações.

A ABETD do Brasil vem com o objetivo de monitorar os avanços em cada uma destas dimensões, além de desenvolver, por meio do diálogo social e do comprometimento dos atores, políticas públicas que promovam melhores condições de trabalho, através da erradicação do trabalho forçado e infantil, da geração de mais e melhores empregos e da inserção igualitária no mercado de trabalho.

A constituição da agenda também foi a primeira experiência latino-americana no âmbito da OIT, sendo que, um ano depois, o Estado da Bahia criou a primeira Agenda Subnacional de Trabalho Decente. O método de formulação da agenda de políticas para a promoção do trabalho decente foi inédito no Brasil e teve como finalidade construir a partir do diálogo social, diagnósticos locais e políticas públicas estaduais e municipais de emprego e a renda. (ABRAMO, 2015).

No âmbito nacional, os principais resultados da ANETD foram:

- i) Criação do documento: Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente voltado a execução da Agenda, com linhas de ação, indicadores baseados na metodologia da OIT e resultados esperados (BRASIL, 2010);
- ii) Realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que teve como propósito construir por meio do diálogo social, uma política nacional de emprego e trabalho decente. O evento foi resultado de um amplo processo participativo. Foram realizadas: 273 conferências preparatórias, 26 estaduais, 104 regionais, 5 microrregionais e 138 municipais. No campo das políticas públicas de emprego e renda, tal processo foi inédito no país e representou um amplo engajamento das organizações públicas e privadas dos setores do trabalho (BRASIL, 2012).
- iii) Construção da ANETD para a Juventude que estabeleceu quatro prioridades: a) mais e melhor educação; b) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; c) inserção digna e ativa no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e tratamento; d) diálogo social: juventude, trabalho e educação (BRASIL, 2011).

Contudo, mesmo com o forte engajamento nacional, a Agenda Bahia de Trabalho Decente (ABTD) se destacou como uma experiência local bastante consolidada de construção por meio do diálogo social, de políticas públicas de emprego e renda (ABRAMO, 2015).

Destacamos que a ABTD foi imensamente efetiva, pois resultou na criação de espaços de formulação de políticas públicas, institucionalizou comissões governamentais, implantou legislações estaduais e um fundo destinado a execução destas políticas, avançando em vários dos indicadores de monitoramento de promoção do trabalho decente.

Diante disto, busca-se analisar como foi este processo de implantação da Agenda Bahia de Trabalho Decente, identificando quais foram as políticas públicas de emprego e renda estabelecidas, por meio das ações de diálogo social, como a criação de leis, decretos, comitês, câmaras temáticas e/ou conferências.

5. Agenda Bahia de Trabalho Decente: da teoria à prática

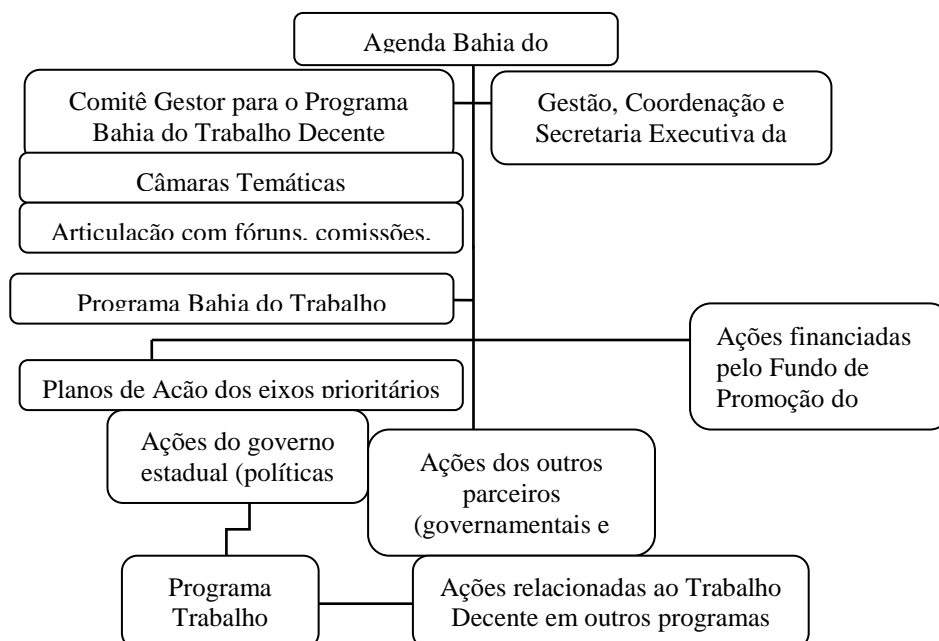
O Processo de implantação da Agenda Bahia de Trabalho Decente iniciou-se em 2003, quando Salvador sediou a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, no âmbito da Organização dos Estados Americanos, que teve como pauta o estabelecimento desta política em âmbito nacional. Em 2007, iniciaram-se as tratativas de aprovação pelo MTE e pela OIT para a construção desta agenda subnacional (SILVA; JUNIOR, 2010).

A criação de um diagnóstico local das condições de trabalho contou com a realização, no ano de 2007, da I Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente, que tinha como propósito estabelecer por meio do diálogo social, entre governo, empregadores e trabalhadores as diretrizes voltadas ao estabelecimento da Agenda. O evento reuniu cerca de 400 participantes que definiram propostas e prioridades sobre os seguintes temas: geração de trabalho e renda, juventude, proteção social, condições de trabalho, igualdade de oportunidade e tratamento, combate à discriminação, enfrentamento ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, fortalecimento dos atores tripartites e diálogo social (SILVA; JUNIOR, 2010).

De acordo com Lacerda (2017) a conferência resultou em dois pontos fundamentais: no estabelecimento do memorando de entendimento entre o governo da Bahia e a OIT visando a elaboração da Agenda, e o decreto estadual 10.314, de 11 de abril 2007, que implementou um Grupo de Trabalho Executivo (GTE) com o propósito de elaborar e executar a Agenda Bahia de Trabalho Decente. Tal iniciativa demonstrou vontade política da Administração Jacques Wagner de estabelecer instrumentos para a construção e execução desta Agenda, pois logo após a criação do GTE foram realizados, sob sua coordenação, reuniões, seminário e câmaras temáticas que visaram construir, por meio de diálogo social amplo, as diretrizes da Agenda. Os encontros tiveram como participantes empregadores, trabalhadores, representantes do governo, da justiça do trabalho e de organizações da sociedade civil (BAHIA,2007).

Em dezembro de 2007, foi lançada a Agenda Bahia de Trabalho Decente (ABTD), em uma solenidade realizada em Salvador, com a presença de várias representações ligadas ao estudo e implementação de políticas voltadas ao trabalho. A ABTD apresentou como eixos prioritários: Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil, Juventude, Serviço Público, Segurança e Saúde do Trabalhador, Promoção da Igualdade e Trabalho Doméstico. Após o lançamento foram institucionalizadas câmaras temáticas que visavam promover encontros contínuos, a fim de integrar ações já existentes e articular possíveis novos projetos entre instâncias e organizações que mantinham atividades voltadas a promoção de melhores condições de trabalho. Outro ponto fundamental para a institucionalização do projeto como política pública e para a futura disponibilização de orçamento, foi a inserção da agenda no Plano Plurianual do Estado (PPA) que foi também decidido e composto de modo participativo (SILVA; JUNIOR, 2010).

Depois deste processo, foi criado no ano de 2010 o Programa Bahia do Trabalho Decente, como ferramenta que visava consolidar os planos de ação para cada eixo prioritário da agenda, assim como, criar indicadores e ferramentas de monitoramento e avaliação das políticas e ações desenvolvidas no âmbito da agenda. Desta forma, no decorrer dos anos foi se desenhando a metodologia de gestão e execução da ABTD, conforme organograma abaixo (LACERDA, 2017):



6. ABTD e políticas públicas de emprego e renda

Em 2008, foi instituído o Comitê Gestor do Programa ABTD, formado por representantes de 28 órgãos do governo federal e estadual, de representantes das centrais sindicais, de representantes das federações patronais e outras entidades ligadas ao judiciário, como a Associação dos Magistrados do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a cooperação técnica da OIT.

O comitê possui como funções: i) sistematizar as ações desenvolvidas em diferentes instituições voltadas a promoção do trabalho decente, ii) elaborar diagnósticos nas áreas relacionadas ao trabalho, iii) definir as prioridades da Agenda Bahia do Trabalho Decente, assim como a consolidação dos documentos. O grupo se reúne de forma contínua, executando, monitorando e avaliando a ABTD. Para os autores Silva e Junior (2010) a articulação entre os membros do Comitê facilitou a identificação dos problemas, potencialidades e lacunas voltada as intervenção por meio das políticas públicas. Ainda de acordo com os autores, o Programa priorizou deste o início o diálogo social, por meio da realização de seminários, oficinas e das câmaras temáticas. Em relação ao processo de diálogo social voltado a formulação da ABTD, foram realizadas 3 Conferências Estaduais e 74 audiências municipais que contaram com a participação tripartite do governo, dos trabalhadores e empregadores.

Além disso, foi aprovado um conjunto de Leis Estaduais, Decretos e espaços institucionais que permitiram o desenvolvimento ou aprimoramento das políticas públicas de emprego e renda:

LEIS	DESCRIÇÃO
Lei Estadual nº 12.356/ 2011 - Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD)	Lei que instituiu o Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD para financiamento de ações de promoção do trabalho decente, no âmbito do Programa Bahia do Trabalho Decente.

Lei Estadual nº 12.368/ 2011 - Política Estadual de Fomento à Economia Solidária no Estado da Bahia e do Conselho Estadual de Economia Solidária	Dispõe sobre a criação da Política Estadual de Fomento à Economia Solidária no Estado da Bahia e do Conselho Estadual de Economia Solidária.
Lei Estadual nº 12.361/ 2011 - Plano Estadual de Juventude	<p>Aprova o Plano Estadual de Juventude destinado a orientar as políticas públicas desenvolvidas pelo Estado voltadas aos jovens com idade entre 15 e 29 anos.</p> <p>Institui restrições para empregadores que não atendem a legislação de cotas para as pessoas com deficiência e jovens aprendizes; Exige dos beneficiários de incentivos fiscais concedidos pelo Estado a manutenção da regularidade de suas obrigações junto aos órgãos da Saúde, do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e do Meio Ambiente e veda a concessão e a manutenção de financiamentos e incentivos fiscais a empregadores que exploram trabalhadores na condição análoga à de escravos.</p>
Lei Estadual nº 11.479/ 2009 – Lei de Incentivo ao Trabalho Decente	Institui o Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público Estadual, a ser concedido a Administração Pública Estadual, direta e indireta, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, que, individualmente ou em equipe desenvolvam ações que promovam um ambiente de trabalho decente.
Lei Estadual nº 10.848/ 2007 - Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público Estadual.	Institui o Prêmio de Boas Práticas de Trabalho no Serviço Público Estadual, a ser concedido a Administração Pública Estadual, direta e indireta, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, que, individualmente ou em equipe desenvolvam ações que promovam um ambiente de trabalho decente.

Fonte: consulta as legislações pertinentes

DECRETOS	DESCRIÇÃO
Decreto nº 13.167/ 2011 - Programa Estadual de Inclusão Socioproductiva: Vida Melhor	Institui o Programa Estadual de Inclusão Socioproductiva - Vida Melhor , com a finalidade de incluir socioproductivamente, pelo trabalho decente, pessoas em situação de pobreza, com vistas à sua emancipação.
Decreto nº 12.521/ 2010 - Plano Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência	Aprova o Plano Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, instrumento destinado a orientar as ações do Governo da Bahia na execução da Política Estadual de Direitos da Pessoa com Deficiência.
Decreto nº 11.723/ 2009 - Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo - COETRAE/BA	Cria a Comissão Estadual para a Erradicação do Trabalho Escravo - COETRAE/BA, vinculada à Secretaria da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos, com a finalidade de propor mecanismos para a prevenção e o enfrentamento do trabalho escravo no Estado da Bahia.

Fonte: consulta aos decretos pertinentes.

AÇÕES	DESCRIÇÃO
Observatório do Trabalho	O observatório desenvolve e implanta instrumentos que permitam o acompanhamento e a avaliação sistemáticas da situação de ocupação e renda e das atividades econômicas no Estado da Bahia, tendo em vista a formulação e execução de políticas públicas relacionadas com o mundo do trabalho.
Formação de multiplicadores para igualdade de gênero e raça	Formação para constituição de multiplicadores entre servidores públicos de diversos órgãos do Estado, a fim de impulsionar processos de aprendizagem e reflexão voltados à transversalidade de gênero, raça e equidade nas políticas públicas.
Projeto Integrado de Ação Afirmativa: Formação para Concurso Público e Qualificação Socioprofissional	Promoção da formação integral dos participantes, com qualificação social e profissional, com ênfase para concursos públicos, a fim de que pudessem ser incluídos no mundo do trabalho. O público-alvo

<p>Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego – GRPE</p>	<p>foram pessoas com ensino médio completo ou em fase de conclusão, oriundos de escolas públicas, com baixa renda, preferencialmente negros e mulheres.</p> <p>Versão brasileira do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GPE) desenvolvido mundialmente pela OIT. O programa teve como objetivo formar multiplicadores entre os servidores públicos para impulsionar processos de aprendizagem e reflexão na transversalidade de gênero, raça e equidade nas políticas públicas.</p>
<p>Semana de Valorização do Trabalho Doméstico</p>	<p>Evento comemorativo no dia nacional dedicado à categoria, com a primeira edição em 2009, reunindo, em uma feira de serviços e lazer em praça pública, mais de 20 instituições. Teve como objetivo a conscientização da população para a valorização dos/as trabalhadores/as dessa área; sobre a gravidade da discriminação, do preconceito e das condições desiguais.</p>
<p>Projeto Ação Integrada na Bahia</p>	<p>Ações de acolhimento e encaminhamento de trabalhadores resgatados do trabalho degradante ou análogo ao de escravo, tem como proposta reintegrar o trabalhador a sua vida social, proporcionando elevação educacional, qualificação profissional e intermediação para o emprego formal.</p>
<p>Caravanas de Erradicação do Trabalho Infantil</p>	<p>Mobilização pelo enfrentamento ao trabalho infantil, tendo como meta reduzir o número de crianças e adolescentes em situação de trabalho, sensibilizando os gestores municipais e a sociedade em geral para o enfrentamento. Nos municípios visitados foi assinado um Termo de Compromisso dos gestores municipais e dos órgãos que compõem o Sistema de Garantia de Direitos.</p>
<p>Projeto Todos Juntos: Fortalecimento Institucional para Prevenção e Combate ao Trabalho Infantil no Território de Identidade Bacia do Paramirim</p>	<p>Projeto visa identificar formas de trabalho e fatores que configuram a situação de trabalho infantil, no âmbito das relações sociais de gênero, raça e etnia, em nove municípios do território; qualificando tecnicamente e socialmente agentes públicos e membros dos conselhos municipais no conceito, causas e consequências do trabalho infantil, além de promover a atuação articulada dos conselhos municipais.</p>
<p>Programa Você Servidor</p>	<p>Conjunto de ações de profissionalização, valorização e reconhecimento dos servidores da Administração Pública estadual</p>
<p>Semana da Previdência Social</p>	<p>Realização de ações, eventos, cursos e publicações para informação e conscientização dos direitos e deveres dos trabalhadores.</p>
<p>Projeto EcoFolia Solidária: o Trabalho Decente Preserva o Meio Ambiente</p>	<p>Beneficiou catadores de resíduos sólidos que trabalham no Carnaval de Salvador, por meio de: a) Assessoria técnica; b) Linha de crédito para empréstimos; c) Fornecimento de kits de fardamento; d) Fornecimento de água mineral e alimentação; e) Fornecimento de materiais de consumo; f) Instalação de postos de coleta; g) seminários.</p>
<p>Dia D de Inclusão da Pessoa com Deficiência</p>	<p>Evento para atendimento e inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho.</p>
<p>Programa Escravo, Nem Pensar!</p>	<p>Difundir o conhecimento a respeito do tráfico de pessoas e do trabalho escravo rural contemporâneo.</p>

Curso de qualificação para o público LGBT	Formação para que o servidor público não atue com discriminação em qualquer situação e, especialmente pela orientação sexual. Inclusão do público nos cursos de qualificação.
Ações de apoio à População em Situação de Rua	Atendimento as demandas da população de rua, para qualificação e intermediação para o trabalho, documentação e políticas de geração de renda.
Projeto Expansão da Coleta do Quesito Raça/Cor no SINEBAHIA	Estimular a coleta de dados sobre as características etnicorraciais do público atendido por toda a rede estadual.

Fonte: LACERDA, Patrícia Trindade de Lima. Narrativa da Agenda Bahia de Trabalho Decente. Brasília: OIT, 2016.

A ABTD também foi responsável por impulsionar a elaboração de outras agendas, por meio da participação em instâncias já existentes:

- i) Evento de divulgação da ABTD primeira iniciativa nacional do âmbito da OIT, na 97ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 2008. O encontro teve como propósito apresentar a metodologia de implantação da ABTD, baseada no diálogo social, a fim de estimular outros países-membros da OIT a construírem suas agendas afins.
- ii) Reunião do Fórum Consultivo de Cidades e Regiões (FFCR) durante a reunião das cúpulas do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e da UNASUL (União das Nações Sul Americanas) realizadas em 2008, na Costa do Sauípe, no Brasil. No encontro foi assinado um termo de compromisso proposto pelo Estado da Bahia a 27 cidades e Estados da América do Sul, que previa o compromisso de construírem Agendas locais de Trabalho Decente (SILVA; JUNIOR, 2010).

7. Considerações finais

Este artigo teve como finalidade estudar a metodologia do diálogo social como estratégia para a formulação de políticas públicas de emprego e renda, a partir do estudo do caso da ABTD. As ações e políticas decorrentes contribuíram para os avanços na integração dos atores tripartites e para uma maior participação social nos processos decisórios das políticas públicas de emprego e renda, além do desenvolvimento de mecanismos de diálogo social. A Agenda se desdobrou na execução de um programa inovador, por seu caráter transversal e interinstitucional.

Por meio do diálogo social foi estabelecido uma gestão democrática e coletiva das políticas públicas, que promoveu o consenso entre representantes das diversas instituições do trabalho. Ademais, houve a criação de câmaras temáticas de diálogo social voltadas para cada público priorizado na agenda (negros, mulheres, pessoas com deficiência e jovens), além do estabelecimento de leis, decretos e ações voltadas a melhoria das condições de trabalho.

Cabe citar alguns avanços e desafios decorrentes desta experiência vivenciada na Bahia. Verifica-se que a vontade política foi um elemento fundamental, que levou as políticas de emprego e renda à atenção dos gestores estaduais, assim como também, as incluiu no plano estratégico e orçamentário do governo do Estado, resultando na ampliação e integração das políticas voltadas ao trabalho.

No que tange aos atores tripartites, o Estado é um mediador imprescindível nas relações entre trabalhadores e empregadores, contudo, tal ação só é efetiva quando há interesse do governo em estabelecer este diálogo. No caso da Bahia, a construção da agenda do trabalho decente estabeleceu um diálogo amplo entre os setores do governo, empregadores, trabalhadores e justiça do trabalho. A integração tanto dos atores destas instituições quanto de suas ações transversais relacionadas ao emprego e a renda, resultou no

estabelecimento de uma rede de participantes compromissados em desenvolver as ações presentes na agenda.

Importante destacar que a ABTD utilizou o diálogo social em todas as etapas, na formulação das políticas públicas de emprego e renda, por meio da criação de um Comitê Gestor do programa e na execução e monitoramento, por meio de câmaras temáticas para cada eixo estratégico da agenda. Esta proposta beneficiou não somente a criação de uma rede ampla voltada aos setores do trabalho, como tornou este processo de formulação mais democrático e participativo, voltado para as necessidades de cada localidade.

A ABTD foi lançada em 2007 e até hoje é desenvolvida ininterruptamente, seus objetivos foram atualizados e ampliados, além disso, apresenta-se como uma experiência positiva com resultados empíricos no âmbito da formulação de políticas públicas, promovendo a transversalidade e a interinstitucionalidade, buscando entender que a promoção de melhores condições de trabalho, passam pelo campo da saúde, educação, justiça, entre outros.

Com relação aos desafios, verifica-se a dificuldade de trabalhar políticas de modo transversal, quando esta noção não é inserida nem na prática e nem nos objetivos da grande maioria das instituições, que atuam isoladamente. Outro desafio desta proposta é o próprio estabelecimento de indicadores e monitoramento, pois a Agenda não pode ser avaliada de modo isolado, por meio da execução de suas políticas, mas deve se atentar a eficiência de seus objetivos mais amplos voltados aos eixos estratégicos da noção de trabalho decente e justiça social.

O diálogo social também é um instrumento desafiador, pois promove o estabelecimento de convergência entre atores com pensamentos diversos e principalmente, que não alcançam facilmente consensos sobre determinados assuntos ou formas de atuar sobre certa situação. Quando lidamos com atores do trabalho é comum verificarmos as constantes dificuldades voltadas as diferenças tanto de pensamento quanto de metodologia a ser empregada por cada indivíduo e/ou instituição, o desafio é, por meio do intenso e longo diálogo, buscar estabelecer possíveis posicionamentos comuns.

Por fim, cabe ressaltar, que a crise de representatividade dos sindicatos está acentuando-se devido a múltiplas causas, entre outras, baixa mobilização, queda do financiamento, redução da taxa de sindicalização e enfraquecimento das negociações coletivas, importante instrumento de diálogo social entre trabalhadores e empregadores. O elevado desemprego, as mudanças nas relações no trabalho devido à introdução de novas tecnologias produtivas e organizacionais, criaram interesses sociais para além do trabalho que estão sendo congregadas em outras instancias como ONGs e outras associações. Parcelas mais vulneráveis da população, como jovens, idosos e pessoas de baixa renda com pouco acesso à educação, terão dificuldades de acompanhar as mudanças sociais e reúnem-se em grupos específicos para a defesa de seus interesses.

São vários os desafios relacionados ao trabalho e não é possível buscar superá-los individualmente, qualquer ação profunda e de longo prazo que vise instituir políticas e estratégias afirmativas deve ser construída e executada coletivamente, de preferência, por meio do diálogo que inclua os principais atores envolvidos.

REFERÊNCIAS

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

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

BAHIA. **Agenda Bahia de Trabalho Decente**. Documento. Salvador, 2007.

BALTAR, Paulo E. de A.; et al. Moving towards Decent Work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. **GLOBAL LABOUR UNIVERSITY WORKING PAPERS**, NO. 9, May 2010.

BRASIL. **Texto Base da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente**, Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2012.

_____. **Agenda nacional de emprego e trabalho decente para a juventude**. Documento. Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2011.

_____. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2010.

_____. **Agenda nacional de emprego e trabalho decente**. Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2006.

CACCIAMALI, M. C. Política social e reforma laboral no Brasil. Os desafios dos sindicatos sob o governo Lula. **Relaciones Laborales**, UdelaR, Montevideu, v. 7, 2005, p. 64-82.

_____. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho na América Latina. **São Paulo Perspectiva**. vol.16 no.2 São Paulo April/June 2002.

CACCIAMALI, Maria Cristina; BRITO, A. A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, vol. 2, no. 3, 2002

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais** - nº 2, 2007.

KREIN, José Dari; et al. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista ABET**, vol. X, n. 2, 2011.

KREIN, José Dari. **A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, p. 270-299, jan./jun. 2004.

_____. **A reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, 1999.

LACERDA, Patrícia Trindade de Lima. **Narrativa da Agenda Bahia de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2016.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. Tempo. Social; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **VI da Conferência Internacional do Trabalho sobre Diálogo Social**, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit102_rel6_dialogo_social.pdf>. Acesso em 13 de abril. 2018.

_____. Conquistas e desafios de um processo de diálogo social: Reflexões dos atores para o futuro. Lima: OIT/ Projeto "Fortalecimento dos Mecanismos Institucionais para o Diálogo Social", 2007.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília, DF:2006.

_____. **Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação.** Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon>>. Acesso em 16 de abr.2018.

_____. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** Genebra, 1998.

_____. **Convenção nº144 de Consultas tripartites sobre normas internacionais do trabalho.** Genebra, 1978.

_____. **Convenção nº 111: Discriminação em matéria de emprego e profissão.** Genebra, 1958.

_____. **Convenção nº 102 de normas mínimas para a seguridade social.** Genebra, 1952.

RIBEIRO, José; JANINE, Berg. Evolução recente do Trabalho Decente no Brasil: avanços e desafios. In: BAHIA. **Revista Bahia & Análise de Dados: Trabalho Decente.** SALVADOR v. 20, 2010.

RUIZ, María Luz V. **La Reforma Laboral en América Latina: Un análisis comparado.** Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

SILVA, Tatiana D.; JUNIOR, Nilton Vaconcelos. Trabalho Decente: uma agenda para a Bahia. In: BAHIA. **Revista Bahia & Análise de Dados: Trabalho Decente.** SALVADOR v. 20, 2010.