

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTEGRAÇÃO DA AMÉRICA LATINA

LETÍCIA MOURAD LOBO LEITE

AGENDA INTERNACIONAL DE TRABALHO DECENTE NA AMÉRICA LATINA:
ESTUDO DAS EXPERIÊNCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL NO BRASIL E NO CHILE

Versão Corrigida

São Paulo

2020

LETÍCIA MOURAD LOBO LEITE

Agenda Internacional de Trabalho Decente na América Latina:
estudo das experiências de diálogo social no Brasil e no Chile

Versão Corrigida

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação Integração da América Latina (PROLAM) da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutor em Ciências, no Programa Integração da América Latina.

Linha de Pesquisa: Sociedade, Economia e Estado.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Cacciamali.

São Paulo

2020

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação

Serviço de Biblioteca e Documentação

Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

L533a Leite, Leticia Mourad Lobo
Agenda Internacional de Trabalho Decente na América Latina: estudo das experiências de diálogo social no Brasil e no Chile / Leticia Mourad Lobo Leite ; orientadora Maria Cristina Cacciamali. - São Paulo, 2020.
206 f.

Tese (Doutorado)- Programa de Pós-Graduação Interunidades em Integração da América Latina. Área de concentração: Integração da América Latina.

1. POLÍTICAS PÚBLICAS. 2. POLÍTICA SOCIAL. 3. DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. 4. DIÁLOGO SOCIAL. I. Cacciamali, Maria Cristina, orient. II. Título.

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA TESE

Termo de Ciência e Concordância da orientadora

Nome da aluna: Letícia Mourad Lobo Leite

Data da defesa: 27/08/2020

Nome da orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Cacciamali

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE**, do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO**, elaborado em atenção às sugestões dos membros da Comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 24 de setembro de 2020.

Assinatura da Orientadora



Letícia Mourad Lobo Leite
Agenda Internacional de Trabalho Decente na América Latina: estudo das
experiências de diálogo social no Brasil e no Chile.

Tese apresentada ao Programa de Pós-
graduação Integração da América Latina
(PROLAM) da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Ciências, no
Programa Integração da América Latina, na
linha de pesquisa: Sociedade, Economia e
Estado.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Pensar no processo de construção desta tese é lembrar a participação e o auxílio de pessoas queridas e de instituições que cederam informações e contribuíram de maneira inestimável. Agradeço imensamente:

- À Zaini Mourad, minha mãe (*in memoriam*), que sempre me incentivou a viver com alegria e a crescer profissional e academicamente.
- Ao Gabriel Mendonça Medeiros, meu companheiro; ao Lucas Mourad Lobo Leite, meu irmão; ao Flávio José Lobo Leite, meu pai; aos meus familiares, em nome da minha avó Fátima Ahmad Mourad e de meu avô Aldo Lobo Leite.
- À minha orientadora, professora Maria Cristina Cacciamali, pela orientação, paciência e incentivo para a realização deste estudo.
- Ao Programa de Pós-Graduação Integração da América Latina (PROLAM) da Universidade de São Paulo e aos professores: Amaury Patrick Gremaud e Marcio Bobik Braga, que participaram como titular e suplente, respectivamente, da banca de qualificação e defesa; Júlio Cesar Suzuki, Lucilene Cury, Renato Braz Oliveira de Seixas e Vivian Grace Fernández-Dávila Urquidi, pelo aprendizado na *Revista Cadernos PROLAM*.
- Aos professores João Batista Pamplona e Carla Teresa Martins Romar, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), que participaram, respectivamente, como titular e suplente externos, da banca de qualificação e defesa.
- Ao projeto de Internacionalização UCH 1566 da Universidad de Chile para o programa de Doutorado em Ciências Sociais, pelo financiamento da pesquisa de campo em Santiago, no Chile.
- À CAPES, visto que o presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001, sem o qual não seria possível dedicação integral.
- À Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho (SERT) do Estado de São Paulo, nas pessoas de Pedro Nepomuceno de Sousa Filho e Fernando Ferreira; à Equipe do Trabalho Decente, por apoiar esta pesquisa desde o mestrado e contribuir para minha trajetória profissional e acadêmica no tema.

- À Organização Internacional do Trabalho (OIT) do Brasil e do Chile, nas pessoas de Anne Posthuma, José Ribeiro Soares Guimarães, Paulo Muçouçah, Patrícia Lima, Patrícia Roa, Guillermo Campero e Alicia Díaz, pelo apoio e participação na pesquisa.
- À Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), na pessoa de Laís Abramo, pela participação neste estudo.
- Às instituições brasileiras que apoiaram esta pesquisa e seus respectivos representantes: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na pessoa de Mario Barbosa; Federação de Serviços do Estado de São Paulo (FESESP), na pessoa de Edwaldo Sarmento; Força Sindical, na pessoa de Ruth Coelho Monteiro; União Geral dos Trabalhadores, na pessoa de Gustavo Garcia.
- Às instituições chilenas que apoiaram esta pesquisa e seus respectivos representantes: Confederação de Produção e Comércio (CPC), na pessoa de Pablo Bobic Concha; Central Unitária de Trabalhadores (CUT), nas pessoas de Arturo Martínez e Julia Riquena; Governo do Chile, nas pessoas de Jorge Millaquen, Rodrigo Henríquez, Roberto Morales e Darko Tapia; União Nacional de Trabalhadores (UNT), na pessoa de Alejandro Steilen; Fundação Sol, na pessoa de Recaredo; e Universidad de Chile, nas pessoas de Jaime Fierro, por me receber e me orientar no intercâmbio de pesquisa de campo em Santiago, Eduardo Morales e Rebeca Pineda Godoy.
- Aos amigos do PROLAM, Amanda, Nastácia, Ticiane, Milena, e outros que me perdoem por não citá-los, e aos amigos da vida, Melina, Thânia, Layla, Amanda, Bianca, Alessandro, Daniel, Marcus, por tornarem este caminho mais leve e alegre.

“O discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual nos queremos apoderar.”

Michel Foucault

RESUMO

LEITE, Leticia Mourad Lobo. **Agenda Internacional de Trabalho Decente na América Latina: estudo das experiências de diálogo social no Brasil e no Chile.** 2020. 206 p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação Interunidades Integração da América Latina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A tese desenvolve um estudo acerca das experiências de promoção do diálogo social decorrentes das Agendas de Trabalho Decente executadas no Brasil e no Chile no período de 2006 a 2016. O conceito de trabalho decente foi instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, durante a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada na cidade de Genebra, na Suíça, sendo um de seus pilares estratégicos o diálogo social tripartite entre empregadores, trabalhadores e governo. Primeiramente, apresenta-se uma análise qualitativa da literatura especializada nos temas: relações de trabalho, diálogo social, Agendas de Trabalho Decente. Posteriormente, é desenvolvida uma pesquisa documental e de campo, por meio de entrevistas qualitativas sobre a promoção do diálogo social na execução das Agendas de Trabalho Decente, a fim de empreender e aprofundar o estudo comparativo de cada experiência. Os resultados encontrados indicam um avanço no diálogo social no Brasil, relacionado à criação de novos espaços e a realização de conferências. No Chile, não há adoção de uma agenda nos preceitos da OIT, mas a criação de uma proposta específica que não amplia, mas fortalece espaços de diálogo social existentes. Conclui-se que, mesmo com os avanços, as experiências não alcançaram resultados concretos e duradouros. Buscou-se a partir do estudo propor recomendações relacionadas à necessidade de institucionalização dos espaços tripartites com plano de ação e recursos próprios, ampliação da participação, alinhamento entre Poder Executivo e Poder Legislativo, maior comunicação com a sociedade, entre outras.

Palavras-chave: Trabalho Decente; Diálogo Social; América Latina; Chile; Brasil.

ABSTRACT

LEITE, Letícia Mourad Lobo. **Decent Work International Agenda in Latin America: study of the experiences of social dialogue in Brazil and in Chile.** 2020. 206 p. Thesis (Thesis in Latin American Integration), Programa Interunidades Integração da América Latina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The thesis studies the promotion of social dialogue resulting from the Decent Work Agendas in Brazil and Chile from 2006 to 2016. The concept of Decent Work was established by the International Labor Organization (ILO) in 1999 during the 87th Meeting of the International Labor Conference held in Geneva, Switzerland – one of its strategic pillars being the tripartite social dialogue between: employers, workers and the government. Here, a qualitative analysis of the literature exploring themes of work relationships, social dialogue, Decent Work Agendas as a foundation for further scrutiny. Documentary and field research is presented through qualitative interviews to compare the nuance of each case at greater depth. The resulting analysis indicates that advances in social dialogue in Brazil relate to the creation of new spaces and conference events. Chile by contrast eschews the ILO's principles through any formal agenda but does advance – not through expansion but reinforcement of existing spaces. All considered, it is concluded that some minor advancements aside, neither scenario produced concrete or lasting results. With that, recommendations are presented for how to promote the institutionalization of tripartite spaces with one's own planning and resources in aid of expanding participation, closer alignment between the executive and legislative branches and greater communication across society.

Key words: Decent Work; Social Dialogue; Latin America; Chile; Brazil.

RESUMEN

LEITE, Letícia Mourad Lobo. **Agenda Internacional de Trabajo Decente en América Latina: estudio de las experiencias de Brasil y Chile**. 2020. 206 p. Tesis (Tesis Doctoral en Integración de América Latina), Programa Interunidades Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, São Paulo.

La tesis desarrolla un estudio sobre las experiencias de promoción del diálogo social derivadas de las Agendas de Trabajo Decente llevadas a cabo en Brasil y Chile en el período de 2006 a 2016. El concepto de trabajo decente fue establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999, durante la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, uno de sus pilares estratégicos es el diálogo social tripartito entre empleadores, trabajadores y el gobierno. Primero, se presenta un análisis cualitativo de la literatura especializada en los temas: relaciones laborales, diálogo social, Agendas de Trabajo Decente. Posteriormente, se realiza una investigación documental y de campo, a través de entrevistas cualitativas sobre la promoción del diálogo social en la ejecución de las Agendas de Trabajo Decente, para emprender y profundizar el estudio comparativo de cada experiencia. Los resultados encontrados indican un avance en el diálogo social en Brasil, relacionado con la creación de nuevos espacios y la realización de conferencias. En Chile, no se adopta una agenda en los preceptos de la OIT, sino la creación de una propuesta específica que no expanda, sino que fortalezca los espacios existentes para el diálogo social. Se concluye que, incluso con los avances, las experiencias no alcanzaron resultados concretos y duraderos. El estudio buscó proponer recomendaciones relacionadas con la necesidad de institucionalizar espacios tripartitos con un plan de acción y recursos propios, expandiendo la participación, la alineación entre el Poder Ejecutivo y Poder Legislativo, una mayor comunicación con la sociedad, entre otras.

Palabras claves: Trabajo Decente; Diálogo Social; América Latina; Chile; Brasil.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Classificação de tipos de diálogo social	26
Quadro 2 – Legislação do trabalho – Brasil e Chile (ano-base de 2015)	36
Quadro 3 – Convenções fundamentais – OIT – Brasil e Chile (vários anos)	38
Quadro 4 – Agendas/Programas de Trabalho Decente – Brasil e Chile (vários anos).....	66
Quadro 5 – Diálogo social – Brasil e Chile (vários anos)	70
Quadro 6 – Roteiro das entrevistas (2019)	76
Quadro 7 – Sujeitos entrevistados para o estudo da experiência do Chile (2018) ..	78
Quadro 8 – Sujeitos entrevistados para o estudo da experiência do Brasil (2018) ..	79
Quadro 9 – Documentos da ANTD do Brasil com destaque para os objetivos de promoção do diálogo social (vários anos)	90
Quadro 10 – Monitoramento do PNTD do Brasil no âmbito da promoção do diálogo social – ano 2013	92
Quadro 11 – Documentos do Programa de Trabalho do Chile com destaque para os objetivos de promoção do diálogo social (vários anos)	94
Quadro 12 – Informe da OIT sobre os avanços dos Convênios do Programa de Trabalho Decente do Chile no âmbito da promoção do diálogo social (vários anos).....	96
Quadro 13 – Resultados da ABTD no âmbito do diálogo social (vários anos)	105
Quadro 14 – Resultados da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego âmbito do diálogo social (vários anos)	106
Quadro 15 – Avanços e entraves à Promoção do Diálogo Social na ANTD (vários anos).....	136
Quadro 16 – Avanços e entraves à Promoção do Diálogo Social no Programa de Trabalho Decente do Chile (vários anos)	136

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Indicadores do mercado de trabalho – Brasil – 2009 a 2015	43
Tabela 2 – Indicadores do mercado de trabalho – Chile – 2009 a 2015	43

LISTA DE SIGLAS

ABTD	Agenda Bahia de Trabalho Decente
AD	Análise do Discurso
ANTD	Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente
BCIE	Banco Centro-Americano de Integração Comissão Econômica
BDC	Banco de Desenvolvimento do Caribe
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CAF	Corporação Andina de Fomento
CDES	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNETD	I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente
CPC	Confederação de Produção e Comércio
CTRI	Comissão Tripartite de Relações Internacionais
CTRU	Conselhos Tripartites Regionais de Usuários da Direção do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CUT	Central Unitária de Trabalhadores
DFT	Direitos Fundamentais no Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FONSET	Fórum dos Secretários do Trabalho
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PNTD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
PPA	Plano Plurianual de Governo
PT	Partido dos Trabalhadores

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. DIÁLOGO SOCIAL: DO CONCEITO AO MECANISMO DA OIT	20
2. CONTEXTO DE PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL E DAS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE	33
3. AGENDA DE TRABALHO DECENTE NO BRASIL: ASPECTOS DE EFETIVAÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL	45
4. PROGRAMA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE NO CHILE: INSTRUMENTOS DE FORTALECIMENTO PARA O DIÁLOGO SOCIAL	56
5. IMPLANTAÇÃO DAS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE E AMPLIAÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL	66
6. METODOLOGIA.....	75
6.1. As entrevistas semiestruturadas	78
6.2. A seleção dos estudos de caso e a determinação do espaço temporal (2006-2016)	80
6.3. Análise do Discurso.....	82
6.4. Aplicação na análise dos resultados	84
7. ANÁLISE DOCUMENTAL	89
7.1. Resultados das experiências nacionais: Brasil e Chile	89
7.2. Resultados das experiências locais: Estado da Bahia (Brasil) e Região de Maule (Chile).....	100
8. ANÁLISE DO DISCURSO: AVANÇOS NO DIÁLOGO SOCIAL?	108
8.1. Sentido histórico dado ao diálogo social	108
8.2. Interpretações das experiências e possíveis avanços na promoção do diálogo social	115
CONSIDERAÇÕES FINAIS	140
REFERÊNCIAS.....	145
APÊNDICES.....	148

INTRODUÇÃO

A noção de trabalho decente foi instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, com o objetivo de sintetizar sua missão institucional e promover os Direitos Fundamentais no Trabalho (DFTs), lançados um ano antes e que buscaram suprir a falta de legislações, além de estabelecer um padrão de normas para o exercício do trabalho.

Esse movimento ocorreu em um contexto de mudanças econômicas e de transformações nas relações laborais, caracterizado pela intensificação dos fluxos comerciais internacionais e pela adoção de medidas de alteração da legislação trabalhista, voltadas à redução do custo e ao aumento da competitividade no mercado globalizado.

Portanto, é importante destacar, que tanto os DFTs quanto o conceito de trabalho decente, partem da concepção de um compromisso de nortear a qualidade do mercado de trabalho na pauta internacional, por meio do estabelecimento de um processo de revalorização dos direitos no trabalho, no contexto da globalização, que apresentava um número expressivo de trabalhadores em condições precárias e sem proteção social (OIT, 2006). A OIT identifica sete dimensões de precariedade neste contexto: falta de oportunidades de emprego; insegurança do trabalho; insegurança de emprego; insegurança de segurança e saúde; falta de acesso à educação básica; Insegurança de renda e insegurança de representação (KALLEBERG, 2009).

De acordo com a OIT (2006) a América Latina e Caribe apresentou no período de 1990 a 2005 um resultado decepcionante no plano social e no âmbito do mercado de trabalho, que se caracterizaram pelo baixo dinamismo no emprego, aumento da taxa de desocupação e dos empregos informais. A região possuía 563 milhões de habitantes em 2005, sendo que destes 213 milhões eram pobres, 23 milhões estavam desempregados e 103 milhões se encontravam na informalidade. A América Latina sofria com um déficit de emprego formal que atingia 126 milhões de trabalhadores e representava 53% da população economicamente ativa, fenômeno que se agravava no caso dos jovens e mulheres (OIT, 2006).

No período entre 1990 e os anos 2000, países latino-americanos também realizaram mudanças em suas legislações trabalhistas, flexibilizando a contratação e a demissão de trabalhadores e enfraquecendo a proteção social. Para a OIT (2006),

estas experiências aumentaram o emprego informal, a precarização do trabalho e a falta de proteção social.

Dessa forma, as reformas trabalhistas que ocorreram no final do século XX alteraram o mercado de trabalho, potencializando, sobretudo, a precarização das relações de trabalho, a partir de novas formas de contratação sem regulamentação em termos de horas, seguridade social e renda. Esta conjuntura impulsionou a OIT a instituir padrões mínimos de trabalho tanto para os países da América Latina quanto aos demais continentes, como Ásia e África, que careciam de legislações laborais. Essa agenda relacionada à promoção do trabalho decente e dos DFTs propunha o estabelecimento do diálogo social como mecanismo fundamental de alcance das metas propostas pela OIT.

A noção de diálogo social proposto pela OIT é caracterizada pela participação dos trabalhadores, empregadores e governo na tomada de decisões relacionadas à matéria de emprego e locais de trabalho. É conceituado como qualquer negociação, consulta e diálogo estabelecido entre os sujeitos tripartites, referentes à pauta econômica, política e social (OIT, 2013).

A OIT estabelece um termo amplo de diálogo social, caracterizado por processos de mediação e cooperação entre o governo e as organizações dos empregadores e trabalhadores. Portanto, também é um conceito polêmico, uma vez que é visto como um instrumento de concertação social, de contenção dos conflitos entre capital e trabalho e de estabelecimento de consensos entre empregadores e trabalhadores. Há críticas referentes à sua aplicabilidade, especialmente relacionadas ao seu limite de atuação, dados os opostos interesses entre empregadores e trabalhadores. O estabelecimento de consenso por meio do diálogo social não altera a estrutura das relações de trabalho, mas, sobretudo, pode avançar em pautas específicas, favorecendo, em certa medida, demandas patronais e sindicais e/ou políticas públicas.

Outras questões, presentes no debate atual, relacionadas à efetividade do diálogo social estão centradas nas mudanças da estrutura produtiva com alterações significativas no mercado de trabalho, como a terceirização, os trabalhos temporários e a informalidade, temas de difícil consenso entre empresários, que defendem a flexibilização, e sindicalistas, que buscam maior proteção e garantia dos direitos trabalhistas. A representatividade também é um ponto problemático; visto que o aumento dos microempreendedores individuais trouxe novos desafios, é

preciso também incluir nas pautas sindicais as demandas étnicas, de gênero, de diversidade sexual, de indígenas e imigrantes, além de outras reivindicações. As organizações dos empregadores e trabalhadores necessitam se atentar a esses desafios que colocam em xeque a legitimidade de suas instituições e de sua própria representatividade.

A promoção do trabalho decente e do diálogo social como mecanismo de alcance das metas da OIT ocorreu de modo substancial na América Latina, a partir dos anos 2000, com a inserção do tema nas pautas de encontros e cúpulas internacionais, culminando na proposição da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente pela OIT em 2006. Esta teve como objetivo nortear a promoção do conceito de trabalho decente e diálogo social, além de incentivar a adoção de agendas de políticas públicas pelos países da região.

O Brasil, assim como o Chile e demais países da América Latina participaram desses encontros. No caso brasileiro, o governo federal, junto às organizações de trabalhadores e empregadores, havia assinado em 2003 um memorando de entendimento com a OIT, visando desenvolver uma Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (ANTD). Esse processo ocorreu em paralelo à elaboração da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina e resultou na apresentação das duas propostas no ano de 2006.

A Agenda de Trabalho Decente é uma ação de estratégia governamental que norteia a execução de políticas públicas, de acordo com a situação econômica e social de cada região (ABRAMO, 2015). O processo de estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente, no âmbito da OIT, ocorreu, especialmente, nos países da América do Sul, como Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e Argentina, que implantaram a proposta regionalmente.

A experiência brasileira avançou em decorrência de seu pioneirismo e devido à instituição da Agenda Bahia de Trabalho Decente (ABTD), um processo subnacional que se desenvolveu em conjunto com o nacional e foi amplamente divulgado aos países da região, por meio de encontros entre técnicos da OIT e do governo.

Esses eventos foram chamados de Encontros das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente e tinham como objetivo incentivar o estabelecimento de outras experiências e trocar informações e aprendizados por meio do diálogo social de representantes tripartites locais. Outro resultado desse processo de incentivo da OIT

à promoção de agendas foi a instituição do Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile, que ocorreu em 2008, a partir da assinatura de um acordo entre o governo, a OIT e representantes dos empregadores e trabalhadores, respectivamente, a Confederação de Produção e Comércio (CPC) e a Central Unitária de Trabalhadores (CUT).

O programa chileno resultou em desdobramentos voltados à criação e/ou ao fortalecimento de espaços institucionais de diálogo social, que ocorreram na esfera nacional e na Região de Maule. Maule, assim como a Bahia, no Brasil, instituiu uma Agenda Subnacional de Trabalho Decente, nomeada de Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego, que foi impulsionada pelo terremoto que ocorreu em 2010 e afetou gravemente a região, levando os governos nacional e regional a estabelecerem um memorando de entendimento com a OIT com o objetivo de executar medidas conjuntas para implementar uma agenda de proteção ao emprego (OIT, 2013).

A Agenda Nacional de Trabalho Decente do Brasil e o Programa Nacional do Chile tinham como meta específica a promoção e o fortalecimento de instrumentos de diálogo social. No entanto, esse processo ocorreu diferentemente em cada experiência, em decorrência dos diferentes contextos históricos, econômicos e políticos do período.

O Chile foi um dos primeiros países da América Latina a adotar políticas econômicas de racionalidade neoliberal. A ditadura de Pinochet que durou dezessete anos (1973-1990) flexibilizou a legislação trabalhista a partir do Plano Laboral de 1979, até então considerada protecionista (Código Laboral de 1931), instituindo a possibilidade de demissão sem justa causa, novas modalidades de trabalho como a contratação temporária e a inibição dos direitos coletivos e da liberdade sindical.

O Brasil foi um dos últimos países a adotar medidas neoliberais e a instituir reformas trabalhistas, que se intensificaram somente a partir de 1990. Além disso, a legislação laboral era pautada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se encontrava praticamente intocada até a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sancionada pelo presidente Michel Temer, que alterou inúmeras cláusulas; dentre elas, destacam-se como principais mudanças a prevalência entre o negociado sobre o legislado, a possibilidade de novas formas de contratação, como o contrato

intermitente, e a terceirização das atividades de meio e fim. Essa lei altera a CLT, que assegurava um amplo conjunto de direitos trabalhistas e previdenciários.

A estrutura sindical também é divergente nos países, uma vez que o Brasil autoriza e reconhece somente a instituição de um sindicato de trabalhadores e empregadores por categoria profissional e base territorial, normalmente delimitado pelo município. Esta não respeita à Convenção n. 87 da OIT, de 1948, que trata da liberdade de associação e proteção ao direito de organização, e dispõe que as autoridades do governo não podem realizar qualquer intervenção que limite o direito ou o exercício legal da organização sindical. No Chile, há liberdade sindical e o país ratificou essa convenção em 1999, instituindo a pluralidade de organização sindical, ou seja, sem limite territorial e de representação única por categoria.

O processo de promoção do diálogo social no Brasil e no Chile foi desenvolvido em um contexto pautado pela execução das Agendas de Trabalho Decente. Cada experiência possui suas especificidades, uma vez que as diferenças no contexto econômico, na organização e representatividade sindical e na própria execução das agendas resultaram em uma série de características que puderam ser analisadas comparativamente. Dessa maneira, a problemática da pesquisa está centrada em verificar se houve avanços na promoção do diálogo social em decorrência da execução das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile, no período de 2006 a 2016.

Primeiramente, foi empreendida uma análise qualitativa da literatura especializada nos temas: relações de trabalho, diálogo social e Agendas de Trabalho Decente. Posteriormente, foram realizados o levantamento e a análise dos documentos pertinentes às experiências de diálogo social executadas nas Agendas de Trabalho Decente, que foram acessados nos órgãos da OIT e do Ministério do Trabalho e Previdência Social do Chile e do Brasil.

A coleta de dados também se deu a partir da pesquisa de campo, por meio de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas, realizadas no período de julho a setembro de 2018 no Brasil e no Chile, aplicadas ao governo, aos empregadores, aos trabalhadores e à OIT, que participaram das experiências de diálogo social no estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente. O campo objetivou entender: 1) de que maneira os entrevistados participaram das ações de diálogo social desenvolvidas no estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente; 2) como interpretaram a execução desses instrumentos de promoção do diálogo social; 3) se

verificaram avanços na promoção do diálogo social em decorrência das Agendas de Trabalho Decente; 4) se acreditam no diálogo social como mecanismo de participação.

Para tanto, a análise dos resultados da pesquisa está separada nos campos: 1) Análise Documental – pesquisa em relatórios e documentos oficiais elaborados pelos governos e pela OIT, sobre a promoção do diálogo social nas Agendas de Trabalho Decente; 2) Análise do Discurso (AD) – estudo dos resultados da pesquisa de campo, centrado nas interpretações das entrevistas sobre os avanços na promoção do diálogo social em decorrência da execução das Agendas de Trabalho Decente.

Para atender a esses objetivos, o trabalho está distribuído em oito capítulos. O primeiro busca contextualizar a instituição dos DFTs e da noção de trabalho decente pela OIT, destacando o conceito de diálogo social e trazendo questões referentes a sua aplicação. O segundo capítulo objetiva realizar uma análise comparativa dos principais aspectos econômicos e políticos do Brasil e do Chile, destacando os temas fundamentais do contexto do diálogo social, sobretudo as alterações e características da legislação trabalhista, a composição da estrutura sindical e os espaços de diálogo social tripartite de cada país.

O terceiro e o quarto capítulos aprofundam a análise do processo de estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile e a criação e/ou o fortalecimento dos instrumentos de promoção do diálogo social. O quinto capítulo visa realizar uma análise comparativa, diferenciando os processos de elaboração e execução das agendas e identificando os espaços de diálogo social.

No sexto capítulo, a metodologia da pesquisa é detalhada, descrevendo os passos da pesquisa documental e de campo, justificando a escolha dos objetos, apontando os objetivos do estudo, apresentando as questões do questionário, os entrevistados e o período da pesquisa. Além disso, é pormenorizado o método da AD.

O sétimo capítulo realiza a análise dos resultados da pesquisa documental, que buscou mensurar os instrumentos criados para a promoção do diálogo social constantes nos documentos e relatórios das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile e das experiências subnacionais da Bahia e de Maule. O oitavo capítulo mensura os resultados da pesquisa de campo, a partir da AD, pautados nas

interpretações dos entrevistados sobre os avanços na promoção do diálogo social em decorrência da execução das Agendas de Trabalho Decente.

Nas Considerações finais, busca-se contribuir para o debate teórico sobre a aplicabilidade do diálogo social como mecanismo de participação nas políticas públicas de emprego e renda e como instrumento para o alcance das metas da OIT, identificando quais os desafios a serem enfrentados pelo governo e pelas representações sindicais e patronais.

Para tanto, o trabalho objetiva verificar se houve avanços na promoção e no fortalecimento do diálogo social obtidos em decorrência das experiências brasileira e chilena de Agendas de Trabalho Decente, bem como apresentar os desafios enfrentados, sobretudo visando propor contribuições para o tema.

Dessa forma, se trata de uma análise datada que buscou estudar, especificamente, as políticas públicas de promoção do diálogo social no contexto das Agendas de Trabalho Decente desenvolvidas no Brasil e no Chile no período de 2006 a 2016. Importante ressaltar que as condições econômicas do mercado de trabalho e das políticas de emprego e renda sofreram alterações após o ano de 2016, com a intensificação das reformas trabalhistas, que dificultaram a implementação das Agendas de Trabalho Decente. Além de outras pautas pertinentes à conjuntura atual, como a regulamentação dos trabalhos em plataforma virtual, o trabalho intermitente, os trabalhos temporários, o tele-trabalho, as políticas relativas aos desemprego de longa duração, entre outros. Ademais, neste ano, com a pandemia da COVID-19, a situação econômica se agravou, colocando em primeiro plano a questão da pobreza e do desemprego.

1. DIÁLOGO SOCIAL: DO CONCEITO AO MECANISMO DA OIT

Este capítulo tem como objetivo contextualizar a instituição da noção de diálogo social e sua implantação como mecanismo fundamental para alcançar as metas da OIT. Para tanto, é realizada uma análise do contexto de implantação da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e do conceito de trabalho decente.

O final do século XX foi marcado pela intensificação dos fluxos comerciais internacionais, contexto que levou à adoção de medidas voltadas à busca por maior competição econômica, principalmente por meio da implantação de reformas trabalhistas, que visavam diminuir os custos e aumentar a competitividade. Essas reformas alteraram as legislações e as relações laborais nos países, aumentando em certa medida a concorrência no mercado globalizado.

No que se refere à adoção de padrões mínimos trabalhistas, a OIT, vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), estabeleceu no ano de 1998, em sua assembleia anual da Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998). Os DFTs são instrumentos que visam uniformizar as normas trabalhistas fundamentais, além de suprir a lacuna existente em países que não possuíam legislações laborais, instituindo padrões mínimos para o exercício do trabalho.

Igualmente, objetivam promover oito convenções fundamentais aprovadas anteriormente pelas assembleias da OIT: Convenção n. 182, sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999; Convenção n. 138, sobre a idade mínima, 1973; Convenção n. 111, sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958; Convenção n. 105, sobre a abolição do trabalho forçado, 1957; Convenção n. 100, sobre a igualdade de remuneração, 1951; Convenção n. 98, sobre o direito de organização e negociação coletiva, 1949; Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948; e a Convenção n. 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório, 1930.

Os DFTs são reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e são regidos por quatro princípios: 1) livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; 2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 3) abolição do trabalho infantil; 4) eliminação da discriminação com relação ao emprego e à ocupação. O primeiro princípio está relacionado ao diálogo social e

à liberdade sindical e foi considerado pela OIT como fundamental para o alcance dos demais (OIT, 2012).

A Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho propôs uma agenda no âmbito da política social e trabalhista aos desafios decorrentes da internacionalização das economias e da liberalização comercial, que dificultavam a efetivação de padrões mínimos laborais. Para tanto, em 1999, após um ano da Declaração, a OIT introduziu a concepção de trabalho decente, com o objetivo de guiar o exercício do trabalho, em um mundo globalizado e com forte competição econômica (CACCIAMALI, 2002).

A noção de trabalho decente visa dar concretude e complementar os DFTs, a partir da 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 à Declaração, amplia-se a promoção dos DFTs para incluir a importância da abrangência da proteção social e do fortalecimento do diálogo social. A primeira versa sobre os padrões de proteção social¹, recomendando que os países-membros da OIT providenciem serviços médicos de caráter preventivo e curativo à população, além de auxílio-doença voltado à incapacidade de trabalho decorrente do estado de saúde, auxílio-desemprego, amparo aos acidentes de trabalho, doenças profissionais, auxílio à família e aposentadoria por invalidez.

No âmbito do diálogo social, a Declaração indica o fortalecimento do tripartismo, assegurando a Convenção n. 144, de consultas tripartites sobre normas internacionais do trabalho² (1978), que propõe que todos os países-membros devem realizar práticas de consulta às organizações dos empregadores, trabalhadores e governo sobre os assuntos relacionados à OIT.

Ademais, na sessão 97^a da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 2008, foi adotada pela OIT e seus membros a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, sendo seus objetivos: 1) promover o emprego; 2) desenvolver e reforçar as medidas de proteção social; 3)

¹ Segundo a Convenção n. 102 da OIT, de Normas Mínimas da Seguridade Social.

² Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236116/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

promover o diálogo social e o tripartismo; 4) respeitar, promover e aplicar os direitos e princípios fundamentais no trabalho (OIT, 2013).

O documento também corrobora o comprometimento dos países com a Agenda Internacional de Trabalho Decente e afirma que o diálogo social deve ser promovido como objetivo estratégico e eficaz para:

- i) Adaptar a implementação de cada um dos quatro objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;
- ii) Traduzir o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;
- iii) Facilitar a formação de consensos sobre as políticas nacionais e internacionais com impacto nas estratégias e programas para o emprego e o trabalho digno; e
- iv) Tornar a legislação do trabalho e as instituições mais eficientes, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento da relação de trabalho, à promoção de boas relações laborais e ao estabelecimento de sistemas de inspeção do trabalho eficazes (OIT, 2013, p. 1).

A expressão diálogo social vem sendo utilizada em diversos documentos internacionais relacionados ao espaço de diálogo entre empregadores, trabalhadores e governo. No entanto, é um termo pouco definido na literatura e utilizado de forma abrangente, principalmente no âmbito da OIT, que possui em seu escopo estrutural a composição tripartite.

Para Keller (1995, p. 74), a origem do termo diálogo social se atrela ao modelo neocorporativista, que “refere-se a uma articulação específica entre Estado, organizações empresariais e sindicatos de trabalhadores, configurando sistemas tripartites de formulação de políticas públicas”. Tal modelo é relacionado à noção de concertação presente em “processos de cooperação entre Estado e organizações de trabalhadores e empresários”.

O modelo neocorporativista é aprofundado, especialmente, no período de expansão do Estado de bem-estar social, contexto em que as organizações se tornaram atores na formulação e execução de políticas públicas e sociais. Nas décadas de 1950 e 1960, esse modelo se desenvolveu na Europa, no auge das teorias keynesianas e dos governos sociais democratas, que buscavam a concertação social por meio das intervenções econômicas e sociais do Estado. Procuravam-se, para tanto, meios de aprimorar o diálogo entre os atores e as instituições, visando a um crescimento econômico com distribuição de renda e progresso social.

A noção de diálogo social instituída pela OIT possui a intenção de mediar o conflito entre governo, trabalhadores e empregadores, e detém o caráter concertativo, conforme o modelo neocorporativista e as experiências de diálogo social europeu:

Diálogo social é o termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses comuns nas políticas econômicas, laborais e sociais (OIT, 2013, p. 5).

Para a OIT (2015, p. 12), o diálogo social se trata de um “meio para alcançar objetivos sociais e econômicos e um objetivo em si mesmo, pois dá às pessoas voz e um papel nas respectivas sociedades e locais de trabalho”. No âmbito das políticas públicas, o diálogo social pode ser bipartite, tripartite ou quadripartite. Os diálogos bipartite e tripartite ocorrem entre o governo, empregadores e trabalhadores, sendo que o tripartismo está no cerne dos objetivos e da estrutura da OIT, que desde sua origem desenvolveu um modelo de gestão e tomada de decisão tripartite. O quadripartismo ou tripartismo alargado foi instituído no sentido de incluir a sociedade civil e outros grupos identitários, como mulheres, negros, imigrantes, índios etc., ao debate da agenda pública.

O tripartismo é conceituado pela OIT (2015, p. 13) como a “tomada de decisões de organizações de empregadores e de trabalhadores, conjuntamente com o governo, em pé de igualdade”. Para que o diálogo social tripartite se efetive, não é preciso que se tenha a mesma quantidade de representantes dos empregadores, trabalhadores e governo, mas sim que o processo decisório seja realizado respeitando igualmente o poder e o ponto de vista de todas as partes.

Abramo et al. (2013, p. 214) afirmam que não é possível obter uma única definição para o conceito de diálogo social. Por ser ampla sua abordagem, ele adquire várias definições em diferentes contextos e países. A OIT utiliza uma concepção baseada no tripartismo e o incorpora como um elemento central para sua governança, passando a ser a única instituição intergovernamental na “qual o direito ao voto na elaboração de normas e políticas não é exclusivo dos governos, mas é exercido também pelas organizações de trabalhadores e empregadores”.

As convenções fundamentais da OIT reiteram a obrigatoriedade da consulta aos empregadores e trabalhadores e salientam que a administração pública possui papel fundamental para a criação de instrumentos de promoção do diálogo social. Para tanto, estabelece que é possível alcançar diversos resultados, por meio de consultas tripartites, em espaços institucionais de diálogo social, como pactos sociais e acordos; declarações e posições comuns diante de um tema; diretrizes, código de conduta e instrumentos de políticas públicas.

Os espaços institucionais de diálogo social também permitem que sejam debatidos vários temas no campo da política econômica e social, tais como:

- Relações de trabalho e emprego: normas internacionais, legislações, salários, conflitos, liberdade de associação, negociação coletiva.
- Política econômica: política macroeconômica, crescimento e estrutura econômica, política monetária, fiscal e tributária, integração regional.
- Geração de empregos: mercado de trabalho, pequenas e médias empresas, política de emprego, educação e formação, migração.
- Igualdade de oportunidades: eliminação da discriminação em matéria de gênero, raça, orientação sexual, assédio e violência.
- Segurança e proteção social: seguridade, pensões, previdência, saúde e segurança no trabalho.
- Condições de trabalho: segurança e saúde, tempo e duração do trabalho, conciliação entre trabalho e família (OIT, 2015).

No entanto, a eficácia do diálogo social é limitada em decorrência da oposição entre capital e trabalho, que resulta na ausência de consensos entre empregadores e trabalhadores, em temáticas de interesse conflitante. No mais, é possível estabelecer avanços em pautas específicas, por meio do aperfeiçoamento dessa ferramenta de negociação e conciliação. Diante disso, não se trata de um instrumento que visa alcançar amplas mudanças estruturais, mas que objetiva melhorias pontuais, por meio do diálogo entre governo, empregador e trabalhador.

Igualmente problemática é a divisão dos interesses entre os sujeitos do trabalho, dado que o governo, como mediador e detentor do poder legal, pode pactuar a favor dos interesses dos trabalhadores ou empregadores, dependendo de sua formação política e das inclinações partidárias emergentes ao contexto. Essa arena de poderes e tendências dificulta o desenvolvimento e a manutenção do

diálogo social, uma vez que os interesses transitam e sofrem influências políticas, que resultam em um diálogo sem igualdade no poder decisório.

O regime político também interfere no diálogo social, visto que países com governos mais autoritários, com poder mais centralizado e características menos democráticas tendem a dar menos voz e espaço na agenda pública. Dessa maneira, a estrutura e a cultura política dos países são capazes, em certo grau, de inviabilizar o desenvolvimento de um diálogo social democrático, no que tange ao nível de força e de representação social. Inclusive, o diálogo social pode não se estabelecer em países que não possuam organizações reconhecidas de empregadores e trabalhadores.

Ademais, há limites no diálogo social, especialmente relacionados ao contexto globalizado, com amplas transformações no mercado de trabalho e na estrutura produtiva. É fundamental a introdução de adaptações ao modelo clássico de diálogo social tripartite, que necessita ajustar-se à fragmentação do processo produtivo, ao aumento da informalidade e às mudanças nas relações de trabalho (ABRAMO et al., 2013). As adaptações devem estar centradas na questão da representatividade – de que maneira podemos representar os trabalhadores terceirizados ou aqueles advindos do setor informal? Problemática que se agrava com a queda da taxa de sindicalização e com a ampliação das cadeias produtivas. Outro ponto a ser questionado é a representação de públicos específicos, como índios, imigrantes, refugiados, público LGBTQ, que atualmente estão representados, sobretudo, por Organizações Não Governamentais (ONGs). Dessa maneira, é preciso refletir sobre como incluir essas demandas no diálogo social.

Analisando essa problemática, Abramo et al. (2013) classificam quatro diferentes tipos de diálogo social:

Quadro 1 – Classificação de tipos de diálogo social

Diálogo social tradicional e restrito	Os participantes são sujeitos tradicionais do tripartismo (organização dos empregadores, trabalhadores e governo) e os assuntos debatidos são especificamente relacionados ao mundo do trabalho (relações trabalhistas, salário, condições, direitos laborais, saúde e seguridade).
Diálogo social tradicional abrangente	Os participantes permanecem os sujeitos clássicos do tripartismo, mas os temas debatidos extrapolam questões específicas ao mundo do trabalho e tratam de assuntos transversais econômicos e sociais, além de levarem em consideração grupos que não estão diretamente representados e presentes no mercado de trabalho, como estudantes, aposentados, migrantes, entre outros.
Diálogo social alargado e restrito	Participam mais sujeitos, além do chamado tripartismo clássico, e são tratadas questões específicas do mundo do trabalho com representantes de outras organizações, que não somente o governo, empregadores e trabalhadores, como a Justiça do Trabalho, especialistas, ONGs.
Diálogo social alargado e abrangente	Ocorre quando mais sujeitos participam, no chamado tripartismo ampliado, e se discutem temas mais amplos que o mundo do trabalho, incorporando questões econômicas, sociais e ambientais.

Fonte: Abramo (et al., 2013).
 Elaboração: Própria.

No campo das políticas públicas, há críticas sobre a aplicabilidade do tripartismo tradicional, no que se refere ao alcance da representatividade das organizações dos empregadores e trabalhadores perante a sociedade, sobretudo em sociedades não ocidentais sem tradição sindical. Nesse cenário, tem-se debatido propostas de um tripartismo alargado, que inclua nos espaços de diálogo social e de formulação de políticas públicas representantes de outros setores e instituições, tais como educação, justiça, assistência social, além de demandas específicas, como migração, gênero, raça, diversidade sexual, e organizações da sociedade civil de modo geral.

Esse debate foi absorvido pela OIT, que nomeia essa corrente de tripartismo alargado (OIT, 2013, p. 11). Contudo, como instituição tripartite, defende que o diálogo social no âmbito das relações de trabalho deve ser realizado pelas instituições centrais e, em demandas específicas, pode-se consultar especialistas e organizações setoriais. Trata-se de um posicionamento pouco flexível, visto que

cada país dispõe de seus processos e legislações internas que favorecem, ou não, os representantes do tripartismo clássico, impactando em níveis diferentes de representatividade e força das instituições e organizações do mundo do trabalho. Fato este que levou experiências relacionadas à Agenda Internacional de Trabalho Decente a buscarem um processo de diálogo mais alargado, visando fortalecer as instituições clássicas das relações de trabalho, mas também incluir outros setores que necessitavam de representatividade.

Tanto o diálogo social alargado quanto o tripartite são alocados como objetivos transversais aos eixos estratégicos e convenções que norteiam a Agenda Internacional de Trabalho Decente. Essa agenda, instituída pela OIT, possui como objetivo sintetizar 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).

O diálogo social se insere como um meio de alcançar os DFTs e o trabalho decente, uma vez que parte do compromisso de incluir a efetivação dos padrões mínimos laborais da pauta internacional, por meio do diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores, além de fortalecer o estabelecimento de um processo de revalorização dos direitos do trabalho na realidade de cada país, haja vista os desafios, como as alterações das legislações trabalhistas e as mudanças nas relações de trabalho (OIT, 2006).

As experiências de diálogo social europeia e o conceito de trabalho decente influenciaram organismos supranacionais latino-americanos, como a Organização dos Estados Americanos (OEA) e o Mercado Comum do Sul (Mercosul), a implementarem grupos de trabalho tripartites para mediar conflitos no campo da política econômica e social. Inclusive, foram estabelecidos princípios trabalhistas, relacionados aos DFTs e aos objetivos estratégicos do conceito de trabalho decente entre os países do Mercosul.

A partir dos anos 2000, incorporando-se às iniciativas, a OIT propôs uma série de encontros para a promoção do diálogo social. O Brasil e o Chile, assim como outros países latino-americanos, participaram de reuniões e encontros que buscaram estabelecer acordos e pactos, refletidos nas conclusões da Conferência Regional de Emprego do Mercado Comum do Sul (Mercosul)³ (Argentina, 2004) e da

³ Conferência Regional do Mercosul, Argentina, Buenos Aires, 2004.

Conferência Regional Andina de Emprego⁴ (Peru, 2004), nos resultados da XIII e XIV Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho⁵ (Brasil, 2003; México, 2005) e da III Cúpula da América Latina, Caribe e União Europeia⁶ (México, 2004) (OIT, 2006).

A XIII Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho, realizada em Salvador no ano de 2003, aprovou o Plano de Ação de Salvador, que tinha como objetivo promover ações para melhorar a colaboração e a cooperação entre os fóruns sociais do trabalho, constituídos nas diferentes iniciativas de integração e livre comércio nas Américas. O plano de ação aprovou a criação de dois grupos voltados à análise de questões da globalização relacionadas ao emprego e ao trabalho.

O documento também previa a promoção do diálogo social, por meio do fortalecimento das organizações de empregadores, trabalhadores e outros atores sociais. Além disso, dispunha da promoção da negociação coletiva, da institucionalização de espaços de diálogo social e participação da sociedade civil nas decisões sobre questões de trabalho e desenvolvimento (PLAN DE ACCIÓN DE SALVADOR, 2003)⁷.

A Cúpula Extraordinária das Américas, realizada em 2004 no México, aprovou a Declaração de Nuevo León, que visava implantar medidas para combater a pobreza, promover o desenvolvimento social, alcançar o crescimento econômico, elevar os padrões de vida, gerar novas oportunidades de emprego e investimento, e promover o trabalho decente. O documento buscava a implementação de políticas públicas que estimulassem a criação de empregos⁸, além de promover políticas que fortalecessem os sistemas de previdência social (DECLARACIÓN DE NUEVO LEÓN, 2004)⁹.

A III Cúpula da América Latina, Caribe e União Europeia ocorreu no mesmo ano no México e aprovou a Declaração de Guadalajara, que reiterava o

⁴ Conferência Regional Andina do Emprego, Peru, Lima, 2004.

⁵ XIV Conferência Interamericana de Ministros de Trabalho, México, DF, México, 26 e 27 de setembro de 2005. XIII Conferência Interamericana de Ministros de Trabalho, Salvador, Bahia, Brasil, 24 a 26 de setembro de 2003.

⁶ III – Atos adotados por ocasião da III Cúpula da Comunidade de Estados Latino-Americanos e Caribenhos (CELAC), Belém, 29 de janeiro de 2015.

⁷ Plan de Acción de Salvador. Disponível em: http://www.oas.org/documents/ConferenciaTrabajoBrazil/PlanAccionSalvador_spa.pdf. Acesso em: 27 jul. 2018.

⁸ Meta consoante nos Objetivos da ONU, por meio da CEPAL.

⁹ Declaración de Nuevo León. Disponível em: http://www.ftaa-alca.org/summits/monterrey/nleon_s.asp. Acesso em: 27 jul. 2018.

compromisso de atingir as Metas de Desenvolvimento do Milênio até 2015, destacando a importância dos acordos projetados entre a União Europeia e as sub-regiões da América Latina e o Caribe. O documento estabelecia o comprometimento com a promoção do trabalho decente e com o desenvolvimento social e sustentável (DECLARAÇÃO DE GUADALAJARA, 2004)¹⁰.

A Cúpula das Américas, realizada na Argentina em 2005, aprovou a Declaração de Mar del Plata, que visava promover o trabalho para enfrentar a pobreza. O documento ressaltava os DFTs e objetivava desenvolver políticas que auxiliassem os mercados de trabalho e preparassem os trabalhadores para as oportunidades criadas pelo crescimento econômico e pelas novas tecnologias (DECLARAÇÃO DE MAR DEL PLATA, 2005)¹¹.

Esses eventos objetivaram incluir o debate referente à efetivação dos padrões mínimos trabalhistas no contexto econômico de flexibilização do mercado de trabalho e de reforma da legislação laboral, presente em grande parte dos países. Nos relatórios dessas reuniões, é evidente a tentativa de promover o diálogo social e integrar o trabalho como um campo político central, buscando provocar os países a desenvolverem ações estratégicas voltadas aos direitos do trabalho.

Diversos encontros foram realizados na América Latina, além de declarações e pactos internacionais que pretenderam estabelecer o diálogo social entre os países e as instituições, visando à promoção das metas relacionadas à efetivação dos direitos laborais. No entanto, há poucos resultados concretos em decorrência desses processos, à exceção de sugestões e propostas de programas que, em grande maioria, não se converteram em políticas públicas em seus respectivos países.

Os pactos são fundamentais para a instituição de acordos internacionais, uma vez que documentam e formalizam intenções e metas para que regiões e países as desenvolvam ao longo de um período. No entanto, pouco foi convertido em políticas sociais ou modificou de fato legislações e práticas relacionadas à garantia dos direitos do trabalho.

¹⁰ Declaração de Guadalajara. Disponível em: http://www.europarl.europa.eu/intcoop/eurolat/key_documents/summits_eu_alc/iii_2_5_2004_guadalajara_pt.pdf. Acesso em: 27 jul. 2018.

¹¹ Declaração de Mar del Plata. 2005. Disponível em: http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf. Acesso em: 27 jul. 2018.

Não obstante, a economia da América Latina apresentou, no período de 1990 a 2005, resultados decepcionantes no plano social e nos indicadores do mercado de trabalho, que se caracterizaram pelo baixo dinamismo no emprego e pelo aumento da taxa de desocupação e dos empregos informais. A região possuía 551 milhões de habitantes em 2005, sendo que, destes, 213 milhões eram pobres, 23 milhões estavam desempregados e 103 milhões se encontravam na informalidade (OIT, 2006).

Entre 1990 e os anos 2000, os países latino-americanos realizaram mudanças em suas legislações trabalhistas, flexibilizando a contratação e a demissão de trabalhadores e enfraquecendo a proteção social e as instituições do mundo do trabalho, no que tange à negociação coletiva e à solução de conflitos por meio do diálogo social. Para a OIT (2006), essas experiências aumentaram o emprego informal, a precarização do trabalho, a alta rotatividade e reduziram a proteção social. Além disso, em 2006, somente 69% dos países latino-americanos haviam ratificado as oito convenções da OIT consideradas fundamentais – e estes careciam de legislações que as efetivassem.

Pretendendo alterar esse cenário, incluir a noção de trabalho decente nos objetivos nacionais dos países e promover o diálogo social, a OIT apresentou uma proposta de Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina, na XVI Reunião Regional Americana, realizada em Brasília no ano de 2006. A Agenda Hemisférica foi elaborada por meio do diálogo social tripartite, com representantes dos trabalhadores, empregadores e governo dos países latino-americanos membros da OIT, e analisou as metas e os objetivos transversais e universais com as especificidades econômicas e sociais da região. O documento propunha políticas gerais e específicas para seus objetivos estratégicos:

- 1) Cumprimento dos direitos fundamentais no trabalho: grande parte dos países adotavam as convenções, contudo ainda era necessário que suas legislações nacionais se adequassem e que houvesse fiscalização.
- 2) Geração de mais e melhores empregos para homens e mulheres: a região era caracterizada pelo alto índice de informalidade e desemprego e se propunha a concentrar-se nessa meta com máxima prioridade.
- 3) Promoção da proteção social: inserida como meta prioritária, uma vez que a maioria dos países da região não apresentava sistema de proteção a renda

em caso de desemprego. Em relação ao sistema de seguridade social, objetivava-se melhorar a qualidade e a cobertura.

- 4) Fortalecimento do diálogo social: buscava-se desenvolver espaços institucionais de promoção do diálogo entre os trabalhadores, os empregadores e o governo (OIT, 2006).

Nos objetivos transversais, a agenda instituiu como meta combater a pobreza e a exclusão, devido à extrema desigualdade social que afetava a região, além de obter uma maior integração entre as políticas econômica, social e de trabalho. O documento se dividia em três etapas: políticas gerais (normas do trabalho, oportunidades de emprego, proteção social e diálogo social); políticas em áreas específicas; e mecanismos para a execução dessas políticas (OIT, 2006).

Essa agenda avançou em dois aspectos: no estabelecimento de um diagnóstico das condições de trabalho na região latino-americana, com a proposição de políticas e de eixos prioritários de atuação; e na promoção do diálogo social como mecanismo fundamental para atingir as metas propostas pela OIT. Ademais, há resultados de experiências concretas das chamadas Agendas e/ou Programas de Trabalho Decente por país, instituídas no Brasil, Chile, Argentina, Uruguai e Paraguai.

No que tange às perspectivas teóricas relacionadas à formulação de agendas governamentais, no campo da ciência política, agenda é um conjunto de temas e áreas que adquirem atenção do governo e de gestores públicos (BIRKLAND, 2007). Para Fuks (2000), a agenda é vista como um processo social em que determinados assuntos e problemas se tornam importantes para o governo e para a população, sendo que esse processo é influenciado por uma série de fatores e instituições. As políticas públicas são resultado dessa interação entre as instituições e os interesses abordados dentro da agenda governamental.

No âmbito da OIT, a “noção da Agenda de Trabalho Decente diz respeito às formas pelas quais o conceito de trabalho decente, necessariamente amplo e abrangente, pode ser aplicado a níveis e processos de desenvolvimento distintos” (ABRAMO, 2015, p. 45). A proposta é institucionalizar a valorização do trabalho e o diálogo social como uma ação estratégica governamental norteadora de ações e políticas. “O conteúdo de uma Agenda de Trabalho Decente deverá variar conforme a situação econômica e social e os níveis de desenvolvimento de cada região, país ou localidade” (ABRAMO, 2015, p. 46).

O próximo capítulo irá descrever o contexto de promoção do diálogo social e de implantação das Agendas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile, analisando as legislações trabalhistas, as relações laborais e os indicadores do mercado de trabalho.

2. CONTEXTO DE PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL E DAS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE

Este capítulo tem como objetivo realizar uma análise histórica do contexto de promoção do diálogo social e de implantação das Agendas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile. Busca-se destacar os temas fundamentais, sobretudo, as alterações e características da legislação trabalhista, a composição da estrutura sindical e os espaços de diálogo social tripartite existentes em cada país.

O Chile é conhecido como um dos primeiros países da América Latina a adotar políticas de racionalidade econômica neoliberal, iniciadas a partir de 1973 e que buscavam o controle monetário, a limitação do gasto público, a liberalização comercial e financeira e a reforma do Estado. O Brasil foi um dos últimos países a aderir a essa reforma liberal, que se intensificou somente a partir de 1990.

A introdução das políticas neoliberais no contexto chileno se consolida no período ditatorial de Pinochet (1973-1990), que alterou as bases da legislação trabalhista e do sistema de previdência social. O Código Laboral de 1931 era de cunho protecionista, uma vez que protegia os trabalhadores contra a demissão desmotivada, permitia a negociação coletiva e as greves sem tempo mínimo de duração. Na ditadura, a legislação chilena foi alterada por meio da instituição do Código Laboral de 1980, pautado na Constituição firmada no mesmo ano e cunhada sobre os preceitos ditatoriais e neoliberais.

O Código Laboral de 1980 desregulou as normas trabalhistas, flexibilizando as formas de contrato, inserindo modalidades com tempo determinado ou temporário de trabalho. Além disso, reprimiu as ações sindicais, restringindo a participação e a ação dos sindicatos, como a limitação das negociações coletivas, a possibilidade de demissão dos trabalhadores sem justa causa, a instauração de tempo máximo para as greves e a possibilidade de substituição dos trabalhadores que a elas aderissem.

A nova legislação chilena instituiu outros tipos de contrato individual de trabalho – por tempo determinado ou temporário, por obra ou produto, em que o trabalhador está vinculado até o término de certa atividade e por prazo determinado. Do mesmo modo, houve mudanças no sistema de previdência social, visto que Pinochet alterou o sistema de repartição que detinha por base os benefícios definidos e investidos coletivamente, que eram geridos por fundos de pensões e

coordenados pelo Estado, para um novo sistema de capitalização, regulado por contribuições financiadas por meio de contas individuais de cada trabalhador.

Dessa maneira, o Código Laboral de 1980 foi elaborado nos pilares neoliberais pela ditadura de Pinochet e caracterizado pela inibição dos direitos coletivos e pela restrição da liberdade de organização sindical e de negociação coletiva. O país foi um dos primeiros da América Latina a implantar políticas de racionalidade econômica neoliberal, que resultaram em processos de abertura econômica, desregulamentação das relações de trabalho e privatizações de empresas e serviços públicos, como saúde, educação e previdência. A transição democrática foi realizada no país em 1990, a partir da pressão dos movimentos sociais e do diálogo social entre os representantes do governo, empregadores e trabalhadores, mantendo a mesma Constituição e legislação laboral após a ditadura.

No Brasil, a legislação laboral está pautada na CLT, que se tornou instrumento jurídico na ditadura de Getúlio Vargas (1930-1945). A CLT instituiu a contratação do assalariado por meio do registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), documento emitido pelo governo federal que realiza o registro dos dados da ocupação, da jornada e da remuneração e assegura que as cláusulas sejam cumpridas pelo empregador, além de permitir, em caso contrário, que o trabalhador as assegure via Justiça do Trabalho. Mesmo se tratando de um importante instrumento jurídico de garantia dos direitos do trabalho, sua instituição por Vargas ocorreu devido à necessidade de controlar os movimentos dos trabalhadores que estavam organizados em sindicatos e exigiam a criação de normas trabalhistas.

Para tanto, Vargas estruturou o Ministério do Trabalho e impôs a unicidade sindical por base territorial, em que o Estado autoriza e reconhece somente a instituição de um sindicato de trabalhadores e empregadores por categoria profissional e território, normalmente delimitado pelo município. Essa determinação teve como intenção controlar os sindicatos, ao subordiná-los ao Estado. Além disso, ela não respeita à Convenção n. 87 da OIT, de 1948, que trata da liberdade de associação e da proteção ao direito de organização, e versa que as autoridades do governo não podem realizar qualquer intervenção que limite o direito ou o exercício legal da organização sindical.

O processo de democratização brasileiro ocorreu por meio de um confronto entre os movimentos sociais e o governo da ditadura, que resultou na criação de

uma nova Constituição em 1988. Esta teve como prerrogativa focar nos direitos humanos fundamentais e sociais, por meio de um referencial de garantia à educação, ao trabalho, ao lazer, à segurança, estabelecendo um sistema de seguridade e assistência social. Esse novo modelo integrou as políticas de previdência social, saúde e assistência, por meio da instituição de orçamentos únicos e de uma gestão descentralizada no âmbito federal, estadual e municipal, desenvolvida a partir de conselhos participativos. No que tange à liberdade sindical, se manteve a submissão ao reconhecimento do Estado e a unicidade sindical, visto que o artigo 8º da Constituição dispôs que a lei não poderia exigir autorização do Estado para a fundação de sindicatos, mas ressalvava a necessidade de registro no órgão competente, mantendo a subordinação de cadastro das centrais sindicais ao Ministério do Trabalho, prevista na CLT.

No campo das políticas públicas de trabalho, a Constituição ampliou os direitos, estabelecendo o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), gerido por um conselho tripartite voltado à execução dos programas e das políticas do Sistema Público de Emprego (SPE) – seguro-desemprego, intermediação de mão de obra, capacitação, entre outras ações – que possuíam o objetivo de gerar renda e inserir de maneira mais qualificada o trabalhador no mercado de trabalho. O conselho do FAT é uma das primeiras experiências de gestão de políticas públicas de emprego e renda, por via do diálogo social tripartite, uma vez que é composto por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, que realizam a gestão do fundo e das políticas do SPE.

No cenário político e econômico, o Brasil aprofundou a adoção de um conjunto de medidas pressupostas pelo Consenso de Washington na década de 1990, que visavam atribuir ao setor privado a responsabilidade pela dinâmica do crescimento econômico. No entanto, mesmo com a aceleração do processo de abertura comercial e a adoção de políticas econômicas de racionalidade neoliberal, o país ainda se encontrava bastante fechado comparado ao Chile e aos demais nesse período, tanto na abertura da economia quanto na desregulamentação dos mercados. No entanto, a partir de 1990, o Brasil inicia um processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, que legitima novas formas de contratação, como o trabalho temporário e a prazo fixo, a compensação de horas extras, entre outras.

As legislações trabalhistas brasileira e chilena são centrais para a pauta do diálogo social. Por isso, é tarefa fundamental estudar suas similaridades e diferenças no que se refere à aplicação dos direitos do trabalho. O salário mínimo, por exemplo, possui diferença no valor de um país para outro, o repouso semanal é obrigatório em ambos os países uma vez por semana, no entanto no Chile é obrigatório aos domingos. As férias remuneradas são de somente quinze dias no Chile, sendo que no Brasil elas são obrigatórias por trinta dias. A licença-maternidade e o seguro-desemprego também estão garantidos – no caso brasileiro, na CLT e na Constituição Federal; e no contexto chileno, no Código Laboral.

Ademais, o Chile não possui décimo terceiro salário nem Fundo de Garantia pelo Tempo de Trabalho – o país dispõe como premissa o direito à indenização por ano trabalhado em caso de demissão, mantido após a ditadura. O salário mínimo no Chile é fixado pela Lei n. 20.763/2014, que estipulou uma renda mínima para os anos de 2014 e 2015. No Brasil, o salário mínimo era fixado por lei e pela Política de Valorização do Salário Mínimo, implantada em 2007 pelo presidente Lula e vigente até 2015, ano-base analisado no quadro a seguir:

Quadro 2 – Legislação do trabalho – Brasil e Chile (ano-base de 2015)

Legislação do trabalho	Brasil		Chile	
	Legislação	Descrição	Legislação	Descrição
Salário mínimo	CLT	R\$ 788,00	Lei n. 20.763/2014	R\$ 938,92
13º salário	Lei n. 4.749/1965	Valor corresponde a 1/12 da remuneração para cada mês trabalhado	X	X
FGTS	Lei n. 8.036/1990	Depósito mensal que toda empresa faz para os funcionários contratados pelo regime CLT de 8% do salário ao mês	X	X
Jornada de trabalho	CLT	44 horas semanais	Lei n. 4.338/168 de 2004	45 horas semanais
Repouso semanal	CLT	1 descanso por semana obrigatório	Lei n. 19.920/2003	Sábado, a depender do contrato/Domingos e feriados, descanso obrigatório
Férias remuneradas	CLT	30 dias de férias anuais remuneradas	Código do Trabalho	15 dias de férias anuais remuneradas

Licença-maternidade	CLT	120 dias de licença-maternidade	Lei n. 20.545/2011	6 semanas antes do parto e 12 semanas após
Seguro-desemprego	Lei n. 7.998/1990	Auxílio temporário disponibilizado aos trabalhadores que ficam desempregados (valores variam)	Lei n. 19.728/2002	Auxílio temporário disponibilizado aos trabalhadores que ficam desempregados (valores variam)
Idade mínima	CLT	16 anos, salvo a partir dos 14 na condição de aprendiz	Código do Trabalho	15 anos
Horas extras	CLT	Até 2 horas por dia podem ser pagas com folgas ou remuneração de 50% sobre o valor do salário (com alteração da Lei n. 9.601/1998, que instituiu o banco de horas, possibilitando que as horas extras fossem compensadas pela diminuição da carga em outro período)	Código do Trabalho	Até 2 horas por dia podem ser pagas com folgas ou remuneração de 150% sobre o valor do salário
Acréscimo sobre o salário das férias	CLT	1/3 de acréscimo sobre o salário das férias	X	X
Trabalho noturno	CLT	Jornada fica de 7 horas e a hora noturna sobre um acréscimo de no mínimo 20% do valor da hora diurna	X	Paga de modo normal

Fonte: Legislações.
Elaboração: Própria.

Cada país ratificou as convenções consideradas fundamentais pela OIT, com exceção da Convenção n. 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (1948), não firmada pelo Brasil. A adoção dessa convenção sempre foi um tema discutido nos setores do trabalho, principalmente por ser uma das convenções fundamentais e por propor garantias de liberdade sindical, como o direito de fundar e administrar sindicatos, o direito de atuação, filiação e desfiliação.

No Brasil, há impedimentos legais para a adoção dessa convenção, principalmente em torno do direito à fundação de sindicatos, tendo em vista que a CLT e a Constituição Federal de 1988 dispõem sobre o regime da unicidade sindical, que impossibilita a criação de mais de uma organização sindical para uma mesma

categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial. Em contraponto, não há um consenso dentro do próprio movimento dos trabalhadores em relação à pluralidade sindical, que legitimaria a criação de organizações sindicais sem limite territorial e de representação única por categoria. Além disso, o Brasil também exige o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), que é o sistema responsável pelo controle do registro sindical e da unicidade sindical por meio do Ministério do Trabalho.

Quadro 3 – Convenções fundamentais – OIT – Brasil e Chile (vários anos)

Convenções fundamentais OIT	Brasil	Chile
– Convenção n. 29: Trabalho Forçado (1930)	Ratificada em 1957	Ratificada em 1933
– Convenção n. 87: Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (1948)	Não ratificada	Ratificada em 1999
– Convenção n. 98: Negociação Coletiva e Direito de Sindicalização (1948)	Ratificada em 1952	Ratificada em 1999
– Convenção n. 100: Igualdade de Remuneração para Mão de Obra Masculina e Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (1951)	Ratificada em 1957	Ratificada em 1971
– Convenção n. 105: Abolição do Trabalho Forçado (1957)	Ratificada em 1965	Ratificada em 1999
– Convenção n. 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958)	Ratificada em 1965	Ratificada em 1971
– Convenção n. 138: Idade Mínima de Admissão no Emprego (1973)	Ratificada em 2001	Ratificada em 1999
– Convenção n. 182: Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação (1999)	Ratificada em 2000	Ratificada em 2000

Fonte: <http://www.ilo.org>.
Elaboração: Própria.

Ambos os países flexibilizaram os meios de contratação, regulamentando o trabalho temporário e/ou parcial – pauta debatida em conselhos e grupos de diálogo social tripartite, mas sem posição consensual. De um lado, os sindicatos defendem a proteção dos direitos do trabalho e argumentam que a flexibilização resulta em maior precarização das condições de trabalho, quando acarreta ao trabalhador menor estabilidade, maior rotatividade e retirada de direitos sociais; de outro lado, os empregadores alegam que a flexibilização das formas de contratação gera emprego, dinamismo e crescimento econômico. Essas questões podem ser identificadas como pautas-limite do diálogo social, ou seja, que refletem a contradição entre capital e trabalho e que estão no cerne da luta de classes e dos interesses opostos.

No Brasil, o presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) foi favorável aos projetos de desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista. De

acordo com Krein (2004), após 1994, foram adotadas medidas que tornaram evidentes um aprofundamento da desregulamentação das relações de trabalho no Brasil, como a rejeição da Convenção n. 158 da OIT, que limitava a demissão de trabalhadores; a contratação por tempo parcial; o aumento do emprego informal; e a inclusão da Medida Provisória n. 1.709/1998, de banco de horas, e da Medida Provisória n. 1.878-64/1999, de liberação do trabalho aos domingos.

A reforma laboral brasileira iniciou-se em 1994 e perdurou de modo descontínuo no decorrer da década de 1990. O Brasil reforçou as medidas adotadas pelas reformas laborais implantadas na América Latina que seguiram o paradigma neoliberal, centrado na maior flexibilidade do mercado de trabalho e na abertura econômica. Esse cenário acentuou o debate entre as centrais sindicais, a Força Sindical e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), principalmente no que se refere à alteração da legislação trabalhista, no âmbito da criação de novas modalidades de contratação por tempo de trabalho, da flexibilização da jornada e do salário, das novas possibilidades de resolução de conflitos trabalhistas extrajudiciais, e à proposta de reforma sindical (CACCIAMALI; BRITO, 2002).

A Força Sindical defendia a chamada flexibilização das relações de trabalho, ou seja, buscavam legitimar que as forças do mercado regulassem o processo de contratação, demissão e custo da força de trabalho (KREIN, 2004). A CUT se opunha firmemente a esse processo, que havia iniciado a partir de contratos de trabalho de cunho temporário. Do ponto de vista dos empregadores, a maior interessada era a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que defendia que a flexibilização iria reduzir custos e conseqüentemente incentivar o aumento da competitividade.

No Chile, a transição democrática ocorreu por meio da coalizão eleitoral de partidos políticos de centro-esquerda, social-democratas e democratas-cristãos, chamada de *Concertación de Partidos por la Democracia*, que venceram as eleições presidenciais de 1989 e elegeram Patricio Aylwin (1990-1994). O governo de Aylwin buscou certa continuidade dos preceitos neoliberais e das estratégias econômicas da ditadura, fundadas no papel mínimo do Estado, nas privatizações e no livre mercado. Para Martins (2016), manter a Constituição de 1980 e o modelo econômico de racionalidade neoliberal foi uma decisão política do governo, que temia que um desenvolvimento econômico medíocre pudesse prejudicar a estabilidade da aliança política.

O governo do presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994-2000) conservou o modelo econômico, que levou à criação de tensões dentro da aliança dos partidos de *la Concertación*. Para preservar os acordos comerciais e a abertura econômica, o governo não realizou alterações significativas na legislação laboral, que permaneceu pautada na desregulamentação do mercado de trabalho e na flexibilização dos direitos trabalhistas, especialmente centrada nas formas temporárias de contratação. Dessa forma, o Chile não alterou a Constituição de 1980 nem as bases do Código Laboral implantadas na ditadura, não estabelecendo no país uma legislação com alto índice de legitimação social.

No Brasil, a população elegeu o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011), candidato pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e o primeiro líder sindical a assumir a presidência do país. Com o objetivo de unificar a pauta referente ao crescimento econômico e social, além de incluir o Brasil na agenda proposta pela OIT, o presidente Lula assinou em 2003, cinco anos antes do Chile, o memorando de entendimento com o diretor-geral da OIT, Juan Somavía, a fim de estabelecer um programa especial de cooperação técnica para a promoção de uma ANTD, com participação da organização dos empregadores e dos trabalhadores.

Em 2006, Michelle Bachelet (2006-2010) foi eleita presidente do Chile pelo Partido Socialista como quarta representante da coalizão *Concertación*. O partido havia assumido uma posição conciliadora, se aproximando mais da via social democrata do que da ideologia revolucionária, postura que refletiu na gestão moderada de seu primeiro mandato, que assumiu como desafio reduzir as desigualdades que haviam se acentuado no país e promover o diálogo social entre os empregadores e os trabalhadores, a fim de buscar solucionar os conflitos relacionados à reforma da legislação laboral. Dessa maneira, a presidente assinou com a OIT o compromisso de elaborar um Programa Nacional de Trabalho Decente no ano de 2008, com o intuito de fortalecer as ações de promoção do diálogo social.

No cenário brasileiro, o governo Lula consolidou várias políticas no campo social, por meio da criação do Programa Bolsa Família, na assistência social; na área agrária, estabeleceu o Programa de Agricultura Familiar e o Programa de Aquisição de Alimentos; na área da saúde, o Programa Saúde da Família e Farmácia Popular; na educação, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB) e o Programa Universidades para Todos (PROUNI); e no campo de emprego e renda, criou a ANTD em 2006.

Mesmo com tais avanços, Lula não fez alterações significativas na relação institucional entre capital e trabalho, salvo a lei de reajuste do salário mínimo. A literatura especializada aponta comportamento paradoxal, dado que foram implantadas medidas voltadas tanto à flexibilização quanto à regulamentação laboral¹²⁻¹³. Estas se somam às medidas tomadas pelo governo anterior de Cardoso (1995-2002), na direção da flexibilização, visto que, mesmo com a melhora do mercado de trabalho e com a expansão do emprego formal em detrimento do informal, manteve-se a tendência da flexibilização nas formas de contratação/demissão, na jornada de trabalho e nos salários.

No Chile, Bachelet avançou em temas específicos no período de 2008 a 2010, como a criação do Sistema Nacional de Certificação de Competências Trabalhistas (Lei n. 20.267/2008), conhecido como ChileValora¹⁴, um órgão tripartite voltado ao aperfeiçoamento do Estatuto de Formação e Emprego, que se trata de uma política pública de reconhecimento formal das competências laborais. Ademais, criou a Lei de Igualdade de Remunerações, que garante o mesmo salário para homens e mulheres que desempenham a mesma função (Lei n. 20.348/2009), ampliou o afastamento da mãe no trabalho em caso de adoção (Lei n. 20.367/2009) e incluiu o direito a uma sala de amamentação/berçário para o trabalhador (Lei n. 20.399/2009).

¹² Principais medidas de proteção do mercado de trabalho adotadas no governo Lula (2003-2010): Adoção de uma Política de Salário Mínimo (2005); Lei n. 11.788/2008: regulamenta os direitos e a contratação do estágio; Retirada do Senado do PLC n. 134/2001, que instituiu o negociado sobre o legislado; Veto à Emenda n. 3 da Super-Receita, que proibia multa às empresas que realizavam amplas contratações de pessoa jurídica; Ampliação do Seguro-desemprego para sete meses nos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008; Instituição da Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2003); Restabelecimento do pagamento da licença-maternidade pelo empregador; Lei n. 11.644/2008: estabelece que o período de experiência não pode exceder a seis meses; Microempreendedor Individual (MEI), que possibilita a formalização do trabalhador com redução da contribuição previdenciária do autônomo e do microempreendedor individual.

¹³ Principais medidas de flexibilização do mercado de trabalho adotadas no governo Lula (2003-2010): Leis n. 10.748/2003 e 10.940/2004: incentivo fiscal para as empresas que contratarem jovens por período determinado; Emenda Constitucional n. 41/2003: termina com o regime de previdência pública dos servidores públicos admitidos a partir da publicação da emenda; Lei Complementar n. 123/2006: implanta o Super-Simples, que desobriga as micro e pequenas empresas a realizarem uma série de registros; Lei n. 11.196/2005: nova regulação para o trabalho em atividades de âmbito intelectual; Lei n. 11.324/2006: regulamenta direitos às empregadas domésticas, mas sem equiparação integral com os direitos subsidiados às outras categorias pela CLT; Lei n. 11.442/2007: desobriga o vínculo de emprego entre o motorista de carga e a empresa contratante; Portaria do MTE n. 42/2007: preferência do negociado sobre o legislado, estabelecendo a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva; Lei n. 11.603/2007: reafirma o trabalho dos comerciários aos domingos; Lei n. 11.718/2008: estabelece o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Legislações pesquisadas disponíveis em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso em: 29 ago. 2019).

¹⁴ ChileValora. Disponível em: <https://www.chilevalora.cl/>. Acesso em: 29 ago. 2019.

Apesar de o governo de Bachelet avançar na garantia de direitos, o país não realizou a reforma laboral requerida pelos sindicatos, que demandavam a criação de um novo Código Laboral, dado que a legislação trabalhista chilena foi cunhada com base na Constituição de 1980, elaborada no período da ditadura e que não havia sido modificada desde então. Dessa maneira, o Chile não alterou as bases do Código Laboral na transição democrática e nos governos posteriores, apenas modificou pautas específicas, sendo a Constituição e o Código Laboral os reflexos mais substanciais da estrutura legal criada por Pinochet, que permaneceram nos governos de transição democrática.

No período de 2009 a 2015, o Chile apresentou, assim como o Brasil, um número relativamente alto de desempregados, principalmente em relação aos jovens e às mulheres. No entanto, os dois países adotaram um programa de políticas anticíclicas para superar a crise financeira de 2008, caracterizada pela quebra de instituições financeiras norte-americanas, resultando em uma queda na taxa de desemprego – no caso brasileiro, de 8,1% em 2009 para 6,8% em 2015, e no âmbito chileno, de 9,7% para 6,3%, respectivamente.

O Brasil e o Chile também sofreram com o fenômeno da informalidade – no caso chileno, há o aumento também dos trabalhadores temporários. Além disso, há o crescente número de jovens sem estudar nem trabalhar, indicador que se agravou principalmente no caso das jovens mulheres brasileiras, de 24,8% em 2009 para 27,3% em 2015, e das chilenas permaneceu na faixa dos 17% no período. Os dados demonstram as consequências da aplicação de políticas econômicas não pautadas e estruturadas concomitantemente com políticas sociais afirmativas de geração de empregos com qualidade e inserção igualitária no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Indicadores do mercado de trabalho – Brasil – 2009 a 2015

Brasil	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indicadores (%)							
Desempregados	8,1%	6,7%	6,0%	5,5%	5,4%	4,8%	6,8%
Trabalhadores em contrato temporário	–	–	–	19,7%	18,6%	17,9%	18,1%
Participação feminina no emprego em cargos gerenciais	36,0%	–	36,4%	38,0%	38,0%	38,7%	39,4%
Jovens (15-24 anos) sem estudo e trabalho (feminino)	24,8%	–	25,5%	26,1%	26,3%	25,9%	27,3%
Jovens (15-24 anos) sem estudo e trabalho (masculino)	12,1%	–	12,7%	14,0%	14,5%	14,4%	15,8%
Previdência social: taxa de inseridos	53,5%	–	58,5%	60,3%	61,5%	61,7%	62,0%

Fonte: Organização Internacional do Trabalho. Estatística por país. Disponível: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=BRA&_adf.ctrl-state=108vklaraa_9. Acesso em: 5 set. 2019.

Elaboração: Própria.

Tabela 2 – Indicadores do mercado de trabalho – Chile – 2009 a 2015

Chile	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indicadores %							
Desempregados	9,7%	8,2%	7,1%	6,4%	5,9%	6,4%	6,3%
Trabalhadores em contrato temporário	16,0%	23,5%	24,5%	24,9%	25,0%	25,6%	24,7%
Participação feminina no emprego em cargos gerenciais	–	23,8%	23,6%	24,0%	25,0%	26,9%	27,4%
Jovens (15-24 anos) sem estudo e trabalho (feminino)	–	17,3%	17,2%	16,8%	16,2%	16,6%	–
Jovens (15-24 anos) sem estudo e trabalho (masculino)	–	6,7%	6,7%	7,2%	7,6%	8,4%	–
Previdência social: taxa de inseridos	71,0%	68,0%	68,0%	71,0%	71,0%	71,0%	–

Fonte: Organização Internacional do Trabalho. Estatística por país. Disponível em: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=CHL&_adf.ctrl-state=108vklaraa_46. Acesso em: 5 set. 2019.

Elaboração: Própria.

Diante desses indicadores, a OIT estabelece a necessidade de discutir e implantar políticas de geração de empregos com qualidade e igualdade de oportunidades como um eixo central das Agendas de Trabalho Decente. As legislações trabalhistas, as relações laborais e os indicadores do mercado de trabalho são dados fundamentais que justificaram e subsidiaram a elaboração das agendas. Estas são um plano estratégico de políticas públicas que visa alcançar os DFTs, que constam nas normas internacionais, mas não são pautas das políticas econômicas e ainda estão longe de ser uma realidade vivenciada pela população.

Os períodos do governo Bachelet (2006-2010) e Lula (2003-2011) proporcionaram maior participação dos sindicatos e a busca por legislações mais protecionistas, que instituíram, cada qual em seu contexto, as Agendas de Trabalho Decente, por meio da promoção do diálogo social. No entanto, as reformas nas legislações laborais e os indicadores demonstram que a precarização do trabalho se intensificou e se contrapõe ao ideal que deve ser alcançado e garantido pelos DFTs e pelas Agendas de Trabalho Decente. O resgate histórico apresentou que a própria intenção de consenso entre o governo, os trabalhadores e os empregadores em relação aos direitos do trabalho não se trata de uma tarefa simples – e há controvérsias se de fato é alcançável em determinados temas.

No entanto, a OIT apresenta a Agenda de Trabalho Decente como uma ferramenta estratégica de alcance dos DFTs e de promoção do diálogo social. O próximo capítulo irá investigar o período de elaboração e de execução das agendas no Brasil e no Chile, aprofundando a análise do contexto político e da execução de ações de promoção do diálogo social.

3. AGENDA DE TRABALHO DECENTE NO BRASIL: ASPECTOS DE EFETIVAÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL

Este capítulo objetiva apresentar o processo de elaboração da ANTD e seus desdobramentos, em especial a ABTD, contextualizando a conjuntura política que permeou a implantação e analisando os instrumentos de promoção do diálogo social no país.

A assinatura da cooperação técnica entre o Brasil e a OIT, com o objetivo de estabelecer políticas voltadas à geração de mais e melhores empregos, à erradicação das piores formas de trabalho escravo e infantil e ao fortalecimento do diálogo social tripartite, se tratou de uma importante medida que resultou na ANTD em 2006. A partir da cooperação, foram realizados encontros e reuniões com o objetivo de disseminar a proposta de elaboração da agenda e estabelecer um diálogo social institucional entre o governo, as organizações de trabalhadores e os empregadores.

Inicialmente, o governo e o escritório da OIT do Brasil elaboraram um diagnóstico sobre o déficit da qualidade do emprego no país, propondo um panorama de metas e políticas nacionais no campo do emprego e da renda. Nesse período, também houve o fortalecimento de acordos de cooperação existentes entre o Brasil e a OIT, relacionados à erradicação do trabalho escravo e infantil e à igualdade de gênero e raça ou outras formas de discriminação, como religiosa e relacionada à diversidade sexual.

Em 2005, o processo de estabelecimento da agenda se tornou mais estruturado por meio da instituição de um grupo interministerial coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela assessoria internacional vinculada a ele. Esse grupo formulou a proposta de agenda que foi submetida à consulta das organizações dos empregadores e dos trabalhadores, no âmbito da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), também coordenada pelo MTE. A CTRI havia sido criada em 2004, como mecanismo previsto na Convenção n. 144 da OIT, sobre as consultas tripartites (1976), ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994.

A ANTD foi lançada em 2006, estruturada em três prioridades: 1) gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades; 2) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil; 3) fortalecer o tripartismo e o diálogo social

(BRASIL, 2006). O estabelecimento da ANTD no Brasil foi resultado da Agenda Internacional de Trabalho Decente, promovida pela OIT, por meio da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e dos encontros realizados na América Latina. A agenda brasileira foi elaborada em paralelo à Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, por meio das reuniões dos grupos de trabalho do Mercosul e da XVI Reunião Regional Americana, realizada em Brasília em 2006.

O documento utiliza como referência para a definição de suas metas e prioridades:

- o Plano Plurianual de Governo (PPA) 2004-2007;
- o Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio;
- a Agenda Nacional de Desenvolvimento, aprovada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES);
- a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente;
- o Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2007-2011) para o Brasil;
- a proposta de uma política nacional de emprego elaborada pela seção nacional do Grupo de Alto Nível de Emprego como contribuição à Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego;
- a Declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas, adotada durante a XIV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, no âmbito da OEA, realizada na cidade do México em setembro de 2005 (BRASIL, 2006).

A ANTD inseriu em seu documento um eixo próprio para a promoção do diálogo social e o alocou como um objetivo transversal, sobretudo na indicação da participação tripartite para a execução da agenda. Nesse período do governo Lula, os sindicatos tiveram mais importância, devido a um maior acesso ao Poder Executivo e aos espaços de formulação de políticas, fato que refletiu na instituição da agenda, que contou com ampla participação de representantes sindicais.

No ano de 2007, o Brasil instituiu a Agenda Subnacional de Trabalho Decente, elaborada pelo Estado da Bahia (ABTD). O processo de implantação se iniciou em 2003, quando Salvador sediou a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, no âmbito da OEA, que teve como pauta o estabelecimento

da ANTD. Em 2007, iniciaram as tratativas para a construção da agenda subnacional, que, assim como a nacional, inseriu o diálogo social como mecanismo fundamental para atingir as metas propostas pela OIT, de promoção do trabalho decente (SILVA; VASCONCELOS JUNIOR, 2010).

O governador da Bahia, Jaques Wagner, foi ministro do Trabalho (2003-2004) e ministro de Relações Institucionais (2005-2006) do governo Lula e, portanto, havia participado dos encontros e reuniões relacionados à Agenda Internacional de Trabalho Decente. Dessa maneira, a ABTD foi resultado desse acúmulo político e técnico dos encontros entre a OIT e demais países da América Latina para a promoção do trabalho decente. No entanto, a ABTD se tratou de um projeto piloto e é uma exceção, dado que a OIT ofereceu uma assistência técnica abrangente e o governo possuía técnicos qualificados nessa temática, haja vista que a conjuntura de elaboração ocorreu em paralelo à Agenda Hemisférica e à Agenda Nacional.

Tanto a ANTD quanto a ABTD desenvolveram políticas relacionadas à concepção de trabalho decente e à promoção do diálogo social, a partir da realização de diagnósticos locais e da proposição de uma rede integrada de políticas públicas e sociais, de aplicação federal e estadual, por meio de conferências e do comitê gestor tripartite – tal processo foi considerado inédito no âmbito da OIT (ABRAMO, 2015).

A ANTD inseriu como prioridade três metas, no que se refere à promoção do diálogo social (BRASIL, 2006):

- 1) Gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades;
 - Resultados esperados:
 - ✓ Política Nacional de Emprego elaborada e implantada em um processo de diálogo social;
- 2) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas;
 - Resultados esperados:
 - ✓ Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo, implantados e monitorados, com ênfase em estratégias de reinserção social e de prevenção, em consonância com o previsto nas seguintes convenções da OIT: Convenção n. 138, de 1973, sobre idade mínima para admissão ao emprego; Convenção n. 182, de 1999, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua

eliminação; Convenção n. 29, de 1930, sobre trabalho forçado ou obrigatório; Convenção n. 105, de 1957, sobre abolição do trabalho forçado.

3) Fortalecer o diálogo social e o tripartismo como instrumento de governabilidade democrática;

- Resultados esperados:
 - ✓ Mecanismos de diálogo social, consolidados e institucionalizados;
 - ✓ Constituintes tripartites capacitados para participar ativamente e incidir na definição de políticas nacionais de fomento ao emprego e trabalho decente;
 - ✓ Cultura do diálogo social fortalecida;
- Linhas de ação:
 - ✓ Promoção das normas internacionais;
 - ✓ Fortalecimento das instituições do mercado de trabalho;
 - ✓ Criação e consolidação de mecanismos de diálogo social e de negociação coletiva.

O documento confirma o compromisso do governo em aprofundar o estabelecimento do diálogo social com as organizações dos empregadores e trabalhadores, além de propor a elaboração de um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNTD) voltado à implantação de metodologias específicas e de monitoramento dos avanços em cada linha de ação da agenda (BRASIL, 2006).

Os eixos estratégicos foram elaborados em área de certo consenso tripartite, dado que a erradicação do trabalho escravo e infantil e a igualdade de oportunidades são pautas mais aceitas, além de ser uma ampla demanda feita aos sindicatos e aos empregadores.

No que se refere à promoção de instrumentos de diálogo social, a ANTD inovou na implantação de uma instância de gestão governamental de consulta periódica a sindicatos e empresários, chamada de Comitê Executivo¹⁵, coordenado pelo MTE e previsto no memorando de entendimento assinado entre a OIT e o governo brasileiro. Dessa maneira, a execução da agenda era realizada por meio de

¹⁵ O Comitê Executivo era composto pelos Ministérios e Secretarias da Presidência da República: MTE, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde, Secretaria Especial de Direitos Humanos, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Secretaria Especial de Relações Institucionais.

reuniões entre o Comitê Executivo e as organizações de empregadores e de trabalhadores, para acompanhar a implantação das ações, definir os indicadores, avaliar os resultados e revisar a agenda. Esse mecanismo funcionou continuamente no período de elaboração e execução da ANTD, com reuniões mensais e participação tripartite, sendo destituído somente após o governo Dilma.

A ANTD e a ABTD apresentaram avanços no âmbito da gestão de políticas públicas por meio do diálogo social, visto que se tratava de uma proposta pautada na transversalidade e na integração, que inseriu em seu escopo metas e políticas das áreas de emprego e renda, assistência social, educação e desenvolvimento econômico, impulsionando uma gestão coletiva e integrada das ações.

[...] embora não se possa afirmar que os programas e políticas públicas criados no Brasil nos últimos anos tenham surgido em função da Agenda, parece haver uma nítida convergência das prioridades do governo federal com as proposições da OIT. Em certa medida, algumas ações do Estado têm se voltado à geração de trabalho mais digno e em maior quantidade para todos. Em particular, no que se refere à proteção social e às ações direcionadas a elevar a disponibilidade e a qualidade do trabalho, que contribuíram para diminuir um pouco o desemprego, a pobreza e a desigualdade de renda (PRONI; ROCHA, 2010, p. 28).

Não há relação direta entre as políticas de emprego que se desenvolveram posteriormente à instituição da ANTD, mas de fato é possível verificar que houve nessa aproximação entre o governo federal e as prioridades consolidadas pela OIT, na concepção de trabalho decente, um fortalecimento das políticas públicas de emprego e renda no Brasil, relacionadas à promoção de instrumentos de diálogo social, proteção social e qualidade do trabalho.

Outro avanço foi a criação de grupos técnicos de diálogo social tripartite voltados à gestão da ANTD e à integração de representantes do MTE e dos demais ministérios com os representantes de trabalhadores e empregadores, demonstrando que havia um esforço governamental em promover o diálogo social, com as pautas de trabalho decente e as políticas de emprego e renda. Esse processo progrediu, visto que em 2008 o Brasil se encontrava na execução da ANTD e havia criado o Grupo Técnico Tripartite¹⁶ de consulta e monitoramento, que tinha por objetivo finalizar o PNTD para implantação das políticas e ações propostas na agenda. Esse

¹⁶ Portaria MTE/GM n. 540, de 7 de novembro de 2007. O Grupo é composto por representantes do MTE, das confederações de empregadores e das centrais sindicais, com a assistência técnica da OIT.

grupo técnico avançou, uma vez que o PNTD foi elaborado e aprovado de modo tripartite em suas reuniões, contendo as metas e as ações que deveriam ser desenvolvidas para o alcance dos objetivos da ANTD.

No entanto, a partir de 2010 e 2011, a esfera econômica internacional era extremamente imprecisa, devido à instabilidade decorrente da crise financeira de 2008, sobretudo porque atingiu todos os países. No contexto brasileiro, a presidência foi ocupada por Dilma Rousseff (2011-2014). Economista e candidata também pelo PT, havia sido ministra das Minas e Energia e da Casa Civil no governo Lula e conseguiu se eleger em 2010 com o apoio de seu antecessor.

No âmbito da legislação trabalhista, Dilma implantou medidas progressistas, como a alteração do artigo 6º da CLT, para equiparar a legislação de trabalhadores que utilizavam ferramentas tecnológicas como meio de trabalho, a fim de terem seus direitos resguardados. A presidente instituiu a Lei n. 12.470/2011, que se trata de uma medida de proteção aos trabalhadores, uma vez que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, estabelecendo contribuição diferenciada para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria, que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de baixa renda. Também incluiu sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social o filho ou o irmão que tivesse deficiência intelectual ou mental como dependente e estabeleceu o trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual.

No que se refere à segurança dos trabalhadores, a presidente alterou o artigo 193 da CLT, por meio da Lei n. 12.740/2012, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e, por meio da Lei n. 12.619/2012, regulou a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional. Ademais, acrescentou o artigo 391-A à CLT, por meio da Lei n. 12.812/2013, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, e considerou ao artigo 193 da CLT, por meio da Lei n. 12.997/2014, perigosas as atividades do trabalhador em motocicleta.

Essas alterações pontuais nas legislações trabalhistas demonstraram um caráter mais progressista na gestão da presidente Dilma, que visou atender a certas demandas sociais.

A presidente Dilma também continuou com a execução da ANTD no Brasil e, após a realização no governo anterior (2003-2010) de instâncias consultivas e

deliberativas de diálogo social, foram alcançados níveis importantes de consenso entre os representantes dos trabalhadores, empregadores, governo e sociedade civil, no que tange à promoção do trabalho decente, como o I PNTD e a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNETD).

A elaboração do PNTD iniciou-se de um levantamento dos programas e ações dos PPAs 2004-2007 e 2008-2011 relacionados às três prioridades da ANTD, realizado pelo MTE, com o apoio técnico da OIT. Para tanto, foi elaborado um documento que continha as prioridades, os resultados, as metas e os indicadores, que foram definidos em marcos temporais: de 2011 (tendo como referência o PPA 2008-2011) e 2015 (tendo como referência a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio).

De acordo com Abramo (2015), as metas definidas para 2011 estavam contempladas no PPA e outros resultados se encontravam institucionalizados em planos nacionais, como o Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, o II Plano Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Igualdade Racial. Outra iniciativa do Brasil foi quando o governo lançou um Subcomitê de Juventude, com o objetivo de discutir a proposta de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.

O texto proposto para o plano nacional foi levado para consulta à CTRI, que registrou as retificações dos empregadores e trabalhadores. Posteriormente, o documento foi enviado ao Comitê Executivo Interministerial, que o aprovou. Nesse momento, o governo também convocou a I CNETD – essa iniciativa voltava-se à necessidade de ampliar o diálogo social tripartite no país, por meio da discussão do texto do plano nacional. O PNTD foi lançado em maio de 2010, pelo então ministro do Trabalho, Carlos Lupi, durante o evento de lançamento da I CNETD (ABRAMO, 2015).

A CNETD foi instituída via decreto presidencial em 2010 e teve como objetivo validar uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Para tanto, foi desenvolvido um documento-base e foi criada uma comissão organizadora tripartite, que tinha por base uma gestão por meio do diálogo social, composta por 21 membros, integrantes do governo federal, das centrais sindicais e das federações patronais. Ademais, o grupo contou com a participação do Fórum dos Secretários do Trabalho (FONSET) e com a assistência técnica da OIT.

A CNETD foi realizada em agosto de 2012 em Brasília, após um processo de preparação, por meio da realização anterior de conferências municipais/regionais e estaduais, que envolveram cerca de 20 mil pessoas, em mais de 250 conferências municipais/regionais e 25 conferências estaduais. O resultado positivo relacionado à gestão e à participação foi, em parte, em decorrência da experiência ocorrida na Conferência Estadual da Bahia, que mobilizou eventos em quase todos os municípios do Estado.

Nos encontros preliminares à CNETD, foram eleitos delegados para a Conferência Nacional, seguindo critérios do tripartismo paritário alargado¹⁷ e obedecendo à definição do regimento interno, que estipulava 30% delegados do governo, 30% delegados trabalhadores, 30% delegados empregadores e 10% delegados representantes de organizações da sociedade civil (ABRAMO, 2010).

A citada conferência foi considerada o mais amplo exercício de diálogo social ocorrido no Brasil, em relação ao campo do trabalho, além da ampliação do pacto de promoção do trabalho decente que estava se consolidando no país (ABRAMO, 2010). Na conferência, foram debatidos temas agrupados em quatro eixos principais: 1) princípios e direitos fundamentais; 2) proteção social; 3) emprego e trabalho; e 4) fortalecimento tripartite. Nesse processo da fase nacional, participaram 2.007 pessoas, sendo 1.058 delegados (com direito a voz e voto), 156 convidados (com direito a voz e sem direito a voto) e 130 observadores (sem direito a voz ou voto).

De acordo com o relatório final da CNETD, foram realizadas conferências estaduais que deliberaram propostas e delegados para o evento nacional, em 26 estados. Nesse processo, membros do governo, das organizações dos empregadores e dos trabalhadores tiveram conhecimento do conceito de trabalho decente e do diálogo social. As conferências estaduais foram realizadas de modo tripartite, ou seja, fomentaram não somente o conhecimento teórico, mas também a prática do diálogo social nas regiões e nos estados. Totalizaram 286 eventos preparatórios que contaram com cerca de 20 mil pessoas, que deliberaram 3.966 propostas, compiladas em 639 – destas, 225 foram aprovadas na conferência nacional (BRASIL, 2011).

¹⁷ Tripartismo paritário alargado: participação do mesmo número de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, com a participação também de representantes da sociedade civil.

A CNETD se tratou da primeira experiência de consulta democrática, por meio do diálogo social, para a formulação de políticas públicas de emprego e renda no Brasil. Ademais, avançou na utilização do diálogo social tripartite como mecanismo para o alcance dos objetivos da OIT, incentivando, para tanto, a participação não somente de representantes do governo, mas também de empregadores, de sindicatos e da sociedade civil. A conferência aprovou propostas de políticas públicas integradas e transversais relacionadas à geração de empregos com igualdade de oportunidades, à segurança no trabalho, à erradicação das piores formas de trabalho e ao fortalecimento do diálogo social, para serem desenvolvidas no âmbito federal, estadual e municipal.

No entanto, não houve a aplicação de uma Política Nacional de Trabalho Decente, tampouco as propostas aprovadas no evento foram implantadas pelo governo federal. Em contrapartida, o evento avançou na instituição de espaços regionais de diálogo social tripartite e na execução de conferências municipais, criando uma dinâmica de diálogo social local, mas sem deixar de enfrentar desafios na aplicação do tripartismo nas plenárias, em decorrência da falta de representatividade de empregadores e de trabalhadores em regiões do Norte e Centro-Oeste, que comprometeram a representatividade nacional e a busca pelo consenso em temas de forte discordância.

Além disso, os empregadores alegaram que o governo havia se alinhado à pauta dos trabalhadores na CNETD, visto que o partido político do governo federal era o PT, vinculado à CUT. Tal situação levou os empregadores a se retirarem da conferência, invalidando a plenária final, no âmbito do diálogo social tripartite. Essa experiência demonstra a dificuldade em manter o poder decisório das partes em pé de igualdade quando, em conjunturas diversas, ocorre o apoio político dos representantes do governo às pautas de trabalhadores e/ou empregadores, em decorrência de sua formação política e das demandas dos respectivos partidos políticos. A estrutura política brasileira demonstra ao longo da história que, mesmo com as alternâncias de poder, há uma relação de influência entre os representantes do governo com outras instituições que pode resultar na invalidação de um processo de diálogo social paritário.

Ademais, o governo operou, após a realização das conferências, processos de disseminação, por meio da realização de seminários regionais, que tiveram como objetivos divulgar os resultados da CNETD e realizar o monitoramento do PNTD,

com vista à promoção do diálogo social e à participação das representações tripartites locais. Foram realizados cinco encontros no ano de 2012 em Manaus (Nordeste), Curitiba (Sul), Salvador (Nordeste), São Paulo (Sudeste) e Brasília (Centro-Oeste).

Para Proni e Rocha (2010, p. 28):

De qualquer modo, não há dúvida de que as diretrizes apontadas pela Agenda de Trabalho Decente da OIT e suas recomendações específicas para as diversas realidades regionais devem ser consideradas uma referência fundamental na discussão sobre os avanços necessários nas políticas de proteção ao trabalho e desenvolvimento social no Brasil.

A ANTD e seus desdobramentos, como o PNTD, a CNETD e a ABTD, são importantes referências de uma proposta de integração das políticas públicas de emprego e renda e da promoção do diálogo social no Brasil. Essas experiências consolidaram dois avanços voltados ao diálogo social – primeiro, no que tange à execução específica da ANTD por representantes tripartites; segundo, voltado à ampliação da participação de empregadores e trabalhadores nos espaços de promoção de políticas públicas. Contudo, mesmo com tais avanços, não houve a aplicação das propostas aprovadas na CNETD e a consolidação de legislações que pudessem de fato promover melhorias nas condições de trabalho.

Ainda assim, a partir desse processo surgiram as chamadas Agendas Subnacionais de Trabalho Decente, também conhecidas como agendas estaduais, regionais ou municipais, como a ABTD, que se tornou referência em nível nacional e influenciou a criação de outras experiências, como em ABC (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul), São Paulo (estado e município), Guarulhos, Mato Grosso, Paraná, Curitiba, Minas Gerais, entre outras. O principal avanço dessas experiências foi a instituição de comitês tripartites locais, que aprofundaram o diálogo social tripartite no âmbito municipal e estadual e buscaram consolidar diagnósticos e estruturar a partir das agendas a proposição de políticas públicas.

A ANTD se tratou de um avanço para a promoção do diálogo social no país, especialmente com a realização da CNETD, que proporcionou um amplo exercício de diálogo social tripartite em quase todos os Estados brasileiros. Essa experiência também desencadeou outros comitês tripartites municipais e estaduais que realizaram diagnósticos e elaboraram Agendas de Trabalho Decente subnacionais.

Todavia, não houve avanços duradouros e estruturais, sobretudo porque não ocorreu a implantação das propostas aprovadas na CNETD, assim como não foi efetivado o Plano Nacional de Trabalho Decente.

Buscou-se, neste capítulo, analisar o processo de elaboração e de execução da ANTD do Brasil, destacando-se os objetivos e as experiências relacionadas à promoção do diálogo social no país. O próximo capítulo irá tratar da experiência chilena.

4. PROGRAMA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE NO CHILE: INSTRUMENTOS DE FORTALECIMENTO PARA O DIÁLOGO SOCIAL

Este capítulo tem como objetivo apresentar o processo de elaboração do Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile, a partir da análise do contexto político que perpassou sua implantação e da identificação dos objetivos e das metas para a promoção do diálogo social no país.

O Chile havia vivenciado algumas experiências de diálogo social tripartite, como o Acordo Macro (1990) realizado no período de redemocratização do país, estabelecido pelo governo do presidente Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994-2000) com a CUT e a CPC nos seguintes temas:

- i) Opção por uma política de articulação e continuidade;
- ii) Preferência do diálogo como método de negociação entre os empresários, trabalhadores e governo;
- iii) Ação coordenada do governo para assumir uma perspectiva comum;
- iv) Acordo dos líderes sindicais e políticos que desempenharam um papel importante na transição democrática (CAMPERO, 2017, p. 15, tradução nossa).

O acordo teve como objetivo estabelecer um diálogo social institucional do governo com os representantes dos trabalhadores e empregadores, a fim de manter uma postura conciliadora que pudesse estabilizar o sistema econômico e político. A natureza da transição democrática chilena apresenta análises divergentes sobre o caráter consensual que a tornou possível. Para os empresários e os representantes políticos mais conservadores, o diálogo e o acordo entre os setores foram fundamentais para a estabilidade da transição política; para os trabalhadores e os setores sociais, esse acordo anulou a busca pela garantia de direitos, uma vez que não atendeu à demanda de elaboração de uma nova Constituição e de reforma da legislação laboral que haviam sido instituídas na ditadura.

Outra experiência ocorreu no governo do presidente Ricardo Lagos (2000-2006), quando foi criado o Conselho Nacional de Diálogo Social, que reuniu 26 representantes dos trabalhadores (CUT) e dos empregadores (CPC), mais quatro representantes do governo, para debater temas econômicos e sociais. O conselho tinha por objetivo elaborar uma reforma laboral que favorecesse a proteção dos trabalhadores, a atividade sindical, a criação do seguro-desemprego, a incorporação da mulher no mercado de trabalho e a institucionalização do diálogo social.

O principal avanço do conselho foi a criação da Mesa Nacional da Mulher, que contribuiu para o debate tripartite em temas como cuidado infantil, inserção da mulher no mercado de trabalho, melhoria da qualificação profissional, incorporação de propostas da reforma laboral, incentivo à mulher microempreendedora e melhor acesso à proteção social. Ademais, não houve grandes resultados práticos, salvo a aprovação da Lei n. 20.005/2005, que regulamentou o assédio sexual no trabalho.

Em 2004, foram criados os Conselhos Tripartites Regionais de Usuários da Direção do Trabalho (CTRU), cujo objetivo era estabelecer um mecanismo regional de diálogo social, a fim de concretizar uma relação institucional tripartite entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, além de obter conhecimento das demandas locais, melhorando o diagnóstico da realidade laboral. Esses comitês estão vinculados ao Departamento de Relações Laborais, que norteia os critérios e apoia, a partir dos Diretores Regionais do Trabalho, os CTRUs. São instâncias importantes para a formulação de políticas públicas de emprego e renda regionais.

Além destes, existiam espaços importantes como o Comitê Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, criado em 1996, de composição tripartite, que lançou um Plano de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil com o marco temporal de 2001 a 2010. O comitê também participou do Plano Sub-regional de Erradicação do Trabalho Infantil no Chile e nos países do Mercosul (2002-2005) e da Comissão Nacional da Comunidade Andina, na qual os países de modo tripartite debateram questões voltadas ao trabalho infantil em povos indígenas e às migrações na região (CHILE, 2008).

Em relação ao tema de gênero, o país havia instituído a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades, criada em 1995. Essa comissão desenvolveu uma série de encontros a partir dos anos 2000, para discutir propostas e políticas relacionadas à melhoria das condições de trabalho das mulheres. Em 2003, foi lançado o Programa Regional “Gênero, Pobreza e Emprego” (2003-2004), que desenvolveu atividades e ações sempre em caráter tripartite. No ano de 2006, a comissão foi reativada e se manteve atuante, sendo um ator importante na elaboração do Programa Nacional de Trabalho Decente.

No âmbito político, o governo de Bachelet (2006-2010) manteve uma agenda relacionada aos direitos humanos, avançando na pauta apresentada no período pela OIT, de trabalho decente, por meio da criação do Conselho de Encontro Social para um Trabalho Decente, no ano de 2006. Esse conselho se tratou de uma instância de

diálogo social tripartite de debate e análise de temas de relevância nacional, no âmbito da melhoria das condições do trabalho, da seguridade social e para assuntos relacionados ao desenvolvimento laboral.

Fizeram parte desse conselho representantes da CUT e líderes sindicais, representantes dos empregadores, especialmente da CPC, do governo, da OIT, de centros de estudo e das universidades, que se reuniram periodicamente a fim de estabelecer uma agenda de prioridades que pudesse atender às demandas dos trabalhadores e dos empregadores (CAMPERO, 2017). No entanto, se tratou inicialmente de uma proposta mais centrada na realização de pesquisas e de eventos para conscientização do que a aplicação de ações de fato.

No governo de Bachelet, o país participou da Reunião Regional Americana, realizada em Brasília em 2006 – evento em que foi lançada a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina. Após essa reunião, a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades lançou mais um plano (2008-2009), voltado aos desafios recentes do país. Outra iniciativa importante desse período foi o projeto de cooperação técnica da OIT de Promoção do Emprego Juvenil na América Latina, que em 2007 realizou várias reuniões de diálogo social tripartite no Chile.

O processo de construção do Programa Nacional de Trabalho Decente iniciou em 2007, quando o ministro do Trabalho e da Previdência Social do Chile e a Oficina Sub-regional da OIT para o Cone Sul da América Latina decidiram elaborar o programa. Dessa maneira, se tratou de uma elaboração mais centralizada e com pouca participação social. Em maio de 2008, a OIT convidou a CUT e a CPC para uma reunião, a fim de debater o documento por meio do diálogo social tripartite e de assinar uma proposta com foco em quatro áreas de atuação: 1) trabalho infantil; 2) gênero; 3) emprego juvenil; e 4) seguridade e saúde no trabalho (CHILE, 2008).

Por meio da assinatura do convênio nacional entre a Oficina Sub-regional da OIT para o Cone Sul da América Latina, o Ministério do Trabalho e Previdência Social, a CUT e a CPC em 2008, foi lançado o Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile. De acordo com o documento, o objetivo foi criar uma agenda nacional de políticas públicas e ações no âmbito laboral de promoção do diálogo social.

O Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile assume como meta central os pressupostos do próprio conceito de trabalho decente, considerando como objetivo criar meios para alcançar no país um trabalho produtivo e adequadamente

remunerado, protegido com o respaldo dos direitos fundamentais no trabalho, sem discriminação e com o diálogo social como método fundamental para a formulação de consensos entre os atores do trabalho. No entanto, a proposta apresenta-se mais vinculada a um programa elaborado pelo governo, do que como resultado das demandas sociais.

Tanto a ANTD do Brasil quanto o Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile tiveram como pressupostos a promoção do diálogo social tripartite, firmadas pelos representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Contudo, no caso brasileiro o processo de diálogo foi mais amplo, devido à inclusão de todas as centrais sindicais e federações patronais reconhecidas pelo Estado; no âmbito chileno, a participação ocorreu limitadamente, somente com a presença da CPC e da CUT, que são as organizações mais representativas da base patronal e sindical, respectivamente.

O Programa Nacional chileno descreve que o acordo é um resultado de um conjunto de experiências vivenciadas nas várias áreas da política de trabalho, por meio do estabelecimento de diagnósticos, do diálogo social entre os atores, da busca por consensos e cooperações. O acordo visava, dessa forma, fomentar o processo em curso e projetar resultados futuros que garantissem melhores condições de trabalho no país (CHILE, 2008).

No Chile, a nomenclatura de agenda é pouco utilizada, sendo mais usual nos documentos a noção de Programa Nacional de Trabalho Decente, uma vez que não há a adesão no país da proposta nos moldes da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente proposta pela OIT. O processo ocorreu por meio da realização de diagnósticos e da proposição de eixos prioritários, estabelecendo um programa próprio de promoção do diálogo social. Além disso, tanto no Chile como no Brasil, a agenda não inclui a questão da seguridade social, que está na proposta original da OIT.

O Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile se constitui como uma iniciativa voltada à promoção dos eixos de trabalho decente e de diálogo social tripartite como mecanismo de alcance das metas da OIT no país. No âmbito do diálogo social, o documento apresentou cinco prioridades:

- 1) Erradicar o trabalho infantil, conforme os Convênios n. 138 e 82 da OIT;
 - ✓ Promover o emprego juvenil, criando um espaço tripartite para a formulação de políticas e de programas destinados a esse

propósito, voltado a ampliar as bases de conhecimento para propor novas matérias sobre esse assunto;

- ✓ Criar um espaço tripartite de diálogo e seguimento de políticas e programas voltados ao emprego juvenil;
- 2) Elaborar uma Política Nacional de Seguridade e Saúde no Trabalho, por meio do diálogo social tripartite;
- ✓ Construir uma Política Nacional de Seguridade e Saúde no Trabalho a partir de um acordo tripartite e iniciar sua implantação;
 - ✓ Capacitar em matéria de seguridade e saúde instâncias governamentais, sindicais e empresariais;
- 3) Implantar um programa tripartite destinado à educação, à difusão e à capacitação de matérias voltadas à Reforma da Previdência (CHILE, 2008);
- ✓ Desenvolver ações de cooperação permanente de caráter tripartite ou bipartite, que tenham como propósito contribuir conjuntamente para a criação de uma cultura de previdência, especialmente orientada para o conhecimento dos direitos e deveres.
 - ✓ Fortalecer mecanismos de diálogo social tripartite.

O programa possuía como propósito inserir essas prioridades nas políticas de trabalho, a fim de ampliar o diálogo social como instrumento fundamental de alcance das metas da OIT. Além disso, o documento frisa que o Programa Nacional é resultado do esforço de ampliar cada vez mais os espaços de diálogo social no país.

As áreas de cooperação contidas no acordo foram identificadas através de um processo de consulta e diálogo. Eles foram organizados em vários grupos temáticos, que formam um programa integrado e multidisciplinar de cooperação, de acordo com as prioridades do Ministério e do governo (CAMPERO, 2017, p. 56, tradução nossa).

A ANTD do Brasil e o Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile elencaram como prioridade a erradicação das piores formas de trabalho infantil, a geração de emprego com equidade de gênero, além do fomento ao diálogo social tripartite para a formulação e execução das políticas de emprego e renda. No entanto, no Chile a aplicação ocorreu por meio da execução de mesas tripartites temáticas, de acordo com os eixos do programa; e no Brasil, a partir da realização de conferências e, posteriormente, com a criação de comissões regionais tripartites.

Os principais avanços do Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile, no que diz respeito à promoção do diálogo social, foram: o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, elaborado de modo tripartite; a criação de uma Comissão Tripartite de Igualdade de Gênero; além de um estudo específico sobre o emprego juvenil, que foi desenvolvido em um espaço tripartite de diálogo e deliberação de políticas e programas voltados aos jovens (CHILE, 2008). As prioridades dos DFTs estão explícitas no programa chileno. No entanto, o país criou um programa próprio, uma vez que não atende aos moldes da proposta da OIT, mas estabelece avanços em temas que já se encontravam consensuados com as instituições tripartites.

No cenário econômico, o crescimento vivenciado pelo Chile de 2000 a 2007 foi interrompido pela crise financeira internacional que culminou em 2008 e provocou um aumento considerável da inflação, a qual alcançou 8,7% no ano de 2008 – a mais alta desde 1994. Nesse momento, ocorreram grandes quedas na exportação que só não foram mais graves devido a uma grande queda também nos preços das importações, como a do petróleo. O produto interno bruto (PIB) também apresentou baixo crescimento, alcançando somente 3,2% em 2007. Com a recuperação econômica internacional, o Chile iniciou o ano de 2009 positivamente, com sua inflação negativa e dentro das metas do Banco Central. Tal recuperação se deu de forma rápida, principalmente em decorrência das políticas anticíclicas de intervenção na economia, que são institucionalizadas no país, do plano de estímulo fiscal e da rápida recuperação dos preços da exportação (AGOSIN; MONTECINOS, 2009). Igualmente no Brasil, houve uma queda no crescimento econômico em 2009 em decorrência da crise financeira, sendo adotadas também pelo governo políticas anticíclicas para atingir a recuperação em 2010.

O Chile, em 2010, elegeu Sebastián Piñera (2010-2014), candidato eleito pelo partido *Renovación Nacional*, de centro-direita. A eleição de Piñera ocorreu em um momento de descontentamento com os governos de *Concertación*, que levou o empresário e economista à presidência, por meio de uma campanha que prometia uma direita renovada. Piñera vem de uma família conservadora, é irmão de José Piñera, também economista, que foi ministro do Trabalho de Pinochet no período da ditadura, responsável pela Reforma da Previdência e pela elaboração do Código Laboral.

Piñera elencou sete prioridades para tratar em seu governo: 1) crescimento econômico; 2) emprego; 3) redução da pobreza; 4) saúde; 5) seguridade; 6)

qualidade da democracia; e 7) reconstrução política. No âmbito laboral, aprimorou o serviço das secretarias municipais de trabalho e criou a Bolsa Nacional de Emprego, que se tratou de um sistema informatizado gratuito para cadastro de vagas e de competências, regido pela Lei n. 19.728, de seguro-desemprego. Ademais, o seguro foi ampliado, aumentando sua cobertura e benefícios, por meio da incorporação dos trabalhadores temporários.

Durante o governo, o país ratificou a Convenção n. 187 da OIT, sobre a promoção da saúde e segurança no trabalho, que disserta sobre a prevenção dos acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais. No âmbito da inserção da mulher no mercado de trabalho, foi estendido o período de licença-maternidade para até seis meses. Além disso, foram oferecidos pelo governo formação e acesso ao crédito para estimular mulheres chefes de família ao empreendedorismo, em especial as que estavam fora do mercado de trabalho ou buscavam se reinserir após o período da maternidade (CAMPERO, 2017). Piñera também manteve o Programa de Diálogo Social na subsecretaria de trabalho, com as atividades de capacitação dos líderes sindicais e de apoio a algumas iniciativas de negociação coletiva. No entanto, o governo permaneceu com o aprofundamento das políticas de racionalidade econômica neoliberal, pautadas na privatização dos serviços de educação, saúde e previdência, na flexibilização do mercado de trabalho e na abertura econômica.

Desde o período de redemocratização, o Chile vinha propondo novas ferramentas de diálogo social tripartite, com a participação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. No governo de Piñera, foram mantidos os espaços de diálogo bipartite e tripartite, os conselhos econômicos e setoriais de formação para o diálogo social e o apoio à escola de formação sindical.

Em 2013, esse processo regional de diálogo social foi impulsionado pelo terremoto que afetou gravemente a Região de Maule, deixando milhares de desabrigados e desempregados. Os governos nacional e regional estabeleceram um memorando de entendimento com a OIT, visando executar medidas conjuntas para a proteção do emprego, por meio da Agenda Regional para o Desenvolvimento e Qualidade de Emprego da Região de Maule.

Os objetivos da Agenda de Promoção e Qualidade do Emprego são promover o trabalho decente, a produtividade e o emprego dos jovens na Região de Maule, especialmente em relação à igualdade de gênero e à responsabilidade social das

empresas, a partir do diálogo social entre os trabalhadores, os empregadores e o governo regional de Maule. A agenda possui como eixos temáticos: Emprego Jovem e Trabalho Adolescente, Produtividade no Setor Agrícola, Condições de Trabalho e Saúde e Segurança no Trabalho. Esses eixos estratégicos incluem os componentes de: 1) promoção e fortalecimento do diálogo social; 2) oportunidades iguais para homens e mulheres; e 3) promoção da responsabilidade social corporativa (OIT, 2013).

A Agenda de Maule se tratou de uma experiência positiva em relação à execução de ações de diálogo social no âmbito regional, dado que desenvolveu diagnósticos técnicos sobre as condições do mercado de trabalho na região, que eram necessários, especialmente, após o terremoto que culminou na perda de postos de trabalho. Além disso, foi criado um Observatório Laboral para estabelecer e acompanhar indicadores do mercado de trabalho na região.

Ademais, a agenda avançou na capacitação de lideranças dos trabalhadores e dos empregadores locais e estabeleceu consensos tripartites regionais referentes aos padrões mínimos da qualidade de emprego na região. A partir da ratificação das metas e dos eixos da agenda, as relações entre os atores sociais se aprofundaram, por meio do diálogo social, mantendo uma gestão coletiva e horizontal. A experiência de agenda na Região de Maule, no Chile, obteve um amplo apoio técnico da OIT, devido à grave situação decorrente do terremoto que atingiu a região.

O país considerou uma perda de cerca de 10 mil empregos em decorrência do desastre. Diante desse cenário, o governo nacional também criou um plano de emprego emergencial com o objetivo de gerar 60 mil empregos nas zonas afetadas. Na parte econômica, o Chile recuperou o crescimento, apresentando um desempenho bastante alto, de 5,9% em 2011 e 5,6% em 2012. Mesmo com a recuperação do crescimento econômico, o país teve que lidar com a desaceleração econômica dos principais parceiros internacionais, como os países europeus, levando a uma redução nos índices de exportação que resultou em um déficit da conta corrente equivalente a 3,5% do PIB (CEPAL, 2012).

O desemprego apresentou queda de 7,3% em 2011 para 6,4% em 2012 e 6,0% em 2013. Em relação ao recorte de gênero, ficou evidente que a desocupação era maior entre as mulheres, sendo 8,8% em 2011 e 8,1% em 2012, em contraponto ao desemprego dos homens, que estava na faixa de 6,2% e 5,5%, respectivamente.

Em relação aos jovens, os dados desse período também eram preocupantes – o país apresentava cerca de 17,4% dos jovens de 15 a 24 anos desempregados em 2011 e 16,1% em 2012 (CEPAL, 2012).

No ano de 2013, houve uma redução no PIB que alcançou somente 4,0%, menor índice desde 2009. Essa desaceleração foi decorrente da continuidade do menor dinamismo dos parceiros comerciais, principalmente a China e os países da zona do euro. Contudo, o mercado interno continuou crescendo 1,5% do PIB, com índice de inflação decrescente e apresentando desemprego estável e aumento dos salários (CEPAL, 2013). A desaceleração econômica piorou em 2014, advinda principalmente da queda do preço do cobre e das *commodities* como um todo. Nesse ano, o PIB alcançou somente 1,9% e a inflação média anual 4,3%, em contraste com a taxa de 1,9% registrada no ano de 2013. A taxa de desocupação também se elevou, chegando a 6,4% (no ano de 2013, era de 6,0%) (CEPAL, 2014).

Diante desse cenário, Michelle Bachelet foi reeleita em 2014 à frente da coalizão de partidos de centro-esquerda, chamado de *Nueva Mayoría*. Bachelet manteve os pilares da política econômica de Sebastián Piñera, contudo estabeleceu novas diretrizes ao governo voltadas à consolidação de políticas de Estado e a proposta de reformas estruturais na área tributária e na educação (CEPAL, 2014). De acordo com o relatório da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2014), o governo do Chile estava preocupado em executar um planejamento que garantisse crescimento econômico mais inclusivo.

Em 2015, a economia manteve a média de crescimento do ano anterior, subindo de 1,8% em 2014 para 2,1%, resultado do aumento do consumo interno e reflexo do bom comportamento da indústria, comércio e serviços. No âmbito externo, a situação ainda era desfavorável, com a queda do preço do cobre, principal produto de exportação, e a moderada entrada de fluxo financeiro. Esse contexto impactou diretamente no mercado interno, resultando na diminuição da geração de empregos. Nesse ano, a inflação chegou em 4,4%, acima do máximo estabelecido pelas autoridades monetárias, em torno de 3%. A taxa de desemprego chegou a 6,2%, mantendo-se próxima da evidenciada no ano anterior, de 6,4% (CEPAL, 2015).

No primeiro ano do segundo mandato de Bachelet, foi mantido o convênio de manutenção do Programa Nacional de Trabalho Decente entre a OIT e o governo. No entanto, as ações ficaram cada vez mais centradas em instâncias tripartites

nacionais que eram limitadas à participação de representantes do governo, da OIT, da CUT e da CPC.

O programa chileno, desde o período de elaboração, se tratou de uma proposta própria, centralizada e fora dos parâmetros estabelecidos pela Agenda Internacional proposta pela OIT. Possui avanços na ampliação do diálogo social em temas já desenvolvidos pelas instituições tripartites, entretanto, de maneira restrita, no âmbito da participação. A Agenda de Maule é uma experiência positiva, uma vez que estabeleceu a promoção ampla do diálogo social na região e propôs objetivos voltados à proteção do emprego. Ainda assim, se trata de uma proposta excepcional, visto que é consolidada no contexto do terremoto que atingiu o país.

O próximo capítulo irá descrever e analisar as semelhanças e as diferenças das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile, identificando os instrumentos de promoção do diálogo social.

5. IMPLANTAÇÃO DAS AGENDAS DE TRABALHO DECENTE E AMPLIAÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL

Este capítulo tem como objetivo realizar uma análise comparada dos processos de elaboração e de execução das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile e dos instrumentos de promoção do diálogo social instituídos em cada experiência.

No ano de 2006, a OIT elaborou a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina. O Brasil e o Chile assumiram, junto com a OIT, com representantes dos empregadores e dos trabalhadores, o compromisso de executarem Agendas e Programas Nacionais de Trabalho Decente, por meio da criação e/ou aperfeiçoamento de espaços de diálogo social e do desenvolvimento de políticas públicas sociais. Temas como inserção igualitária no mercado de trabalho, erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo e ampliação do diálogo social foram centrais para as Agendas e Programas de Trabalho Decente, abordados em espaços tripartites e convertidos em propostas de ações e, em alguns casos, em políticas públicas.

Quadro 4 – Agendas/Programas de Trabalho Decente – Brasil e Chile (vários anos)

Hemisférica da América Latina	Brasil Metas	Chile
<ul style="list-style-type: none"> – Eliminação progressiva do trabalho infantil – Eliminação progressiva do trabalho forçado – Melhorar os avanços na garantia dos diferentes elementos da liberdade sindical, em particular a não discriminação sindical – Eliminar progressivamente os mecanismos de discriminação existentes no mercado de trabalho – Ampliar e fortalecer os diferentes sistemas de proteção social dos trabalhadores – Promover a institucionalização do diálogo social em bases voluntárias 	<ul style="list-style-type: none"> – Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento – Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas – Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática 	<ul style="list-style-type: none"> – Erradicação do trabalho infantil – Transversalizar o tema gênero nas políticas públicas de emprego, nas políticas de conciliação do trabalho e família; com equidade de remuneração – Promoção do emprego juvenil, criando um espaço tripartite para seguimento das políticas e programas destinados a esse propósito, aumentando as bases de conhecimento para propor novas iniciativas – Elaborar política nacional de seguridade e saúde no trabalho e implantá-la por meio de mecanismos tripartites – Implantar programa tripartite destinado à

Fonte: OIT.
Elaboração: Própria.

As agendas do Brasil e do Chile, assim como a Agenda Hemisférica para a América Latina, possuíam um objetivo comum de fortalecer o diálogo social. As ações de combate ao trabalho escravo e infantil possuem maior apelo aos empresários e aos governos e, por isso, são eixos transversais nos dois documentos.

As agendas foram elaboradas a partir de comissões tripartites, que debateram os objetivos e as metas estipuladas por seu documento normativo, entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. No entanto, cada experiência estimulou, diferentemente, o fomento ao diálogo social, estabelecendo distintos instrumentos para seu fortalecimento.

A prática do diálogo social no Chile foi mantida pelo governo desde o período de transição democrática, dado que os mandatos dos partidos de coalizão da *Concertación* buscaram preservar, por meio do consenso, os pilares da base legal e econômica. Dessa maneira, o diálogo social foi fundamental para a permanência da Constituição e do Código Laboral elaborados na ditadura, salvo mudanças pontuais, obtendo certo grau de estabilidade e de conservadorismo na política do país. De acordo com o escritório da OIT de Santiago (Chile), as experiências de diálogo social que merecem destaque são:

[...] a Declaração Conjunta CUT-CPC (dezembro de 1989), o Marco de Referência para o Diálogo (CUT e CPC) (janeiro de 1990) e o Acordo Macro de abril de 1990. Foram seguidos de acordos intersetoriais e interprofissionais nacionais em 1991, 1992 e 1993, aos quais diversos acordos setoriais produzidos desde 1991 foram acrescentados, como os acordos encaminhados ao Fórum de Desenvolvimento Produtivo (estabelecido em 1994), ao Conselho do Diálogo Social (criado em 2000) e às Mesas de Diálogo, setorial ou local (OIT, 2008, p. 2, tradução nossa).

O país iniciou um processo de institucionalização do diálogo social, a partir dos governos democráticos, concretizados em especial no estabelecimento do Conselho de Diálogo Social. Ademais, Bachelet criou os Conselhos Assessores Presidenciais, de caráter tripartite, nos temas emergentes como Reforma da

Previdência, trabalho e equidade, e, especificamente, o Acordo Tripartite do Programa Nacional de Trabalho Decente.

Diante disso, é possível afirmar que o diálogo social no Chile se tratou de uma ferramenta estratégica de consenso e manutenção do *status quo*, sendo menos estruturado, dado que o processo de elaboração do Programa Nacional de Trabalho Decente no país não propõe mudanças diretas na base legal, mas estabelece o compromisso de dialogar em espaços tripartites nos temas diagnosticados como emergentes e já desenvolvidos no país: trabalho infantil, gênero, emprego juvenil e saúde no trabalho.

No Brasil, o processo de institucionalização do diálogo social é mais vinculado às políticas públicas de emprego e renda, sendo o principal marco a instituição em 1990 do Conselho Deliberativo do FAT, de composição tripartite, que coordena as Comissões Estaduais e Municipais do Emprego, as quais diagnosticam demandas a serem atendidas pelo FAT. Outro marco foi a criação do Fórum Nacional do Trabalho em 2003, com o objetivo de conciliar posicionamentos divergentes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, em relação à reforma sindical. Ademais, foi instituído o CDES em 2003, para aconselhar diretamente o presidente da República em vários temas. Sua estrutura de diálogo social foi inspirada nos vários CDES que existem em outros países e, em particular, na Europa.

A ANTD foi lançada em 2006 no Brasil, três anos após a assinatura do acordo entre o governo brasileiro e a OIT, no mandato do presidente Lula (2003), iniciando um processo de pactuação e amadurecimento do diálogo social nas reuniões de formulação da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente (2006) ocorridas na América Latina e da própria ANTD no Brasil, com a participação de técnicos da OIT e de representantes tripartites dos respectivos governos.

O processo de elaboração das Agendas e Programas de Trabalho Decente se assemelha pelo seu caráter tripartite e de estímulo ao diálogo social. Tanto o Brasil quanto o Chile estabeleceram ou aperfeiçoaram espaços tripartites. O que difere no processo de elaboração são os instrumentos utilizados. No caso brasileiro, é criado um Comitê Tripartite Gestor da Agenda e são realizadas conferências municipais, estaduais e nacional, o método de estruturação ocorre a partir da participação social tripartite alargada, com a composição de representantes de todas as centrais sindicais e patronais reconhecidas no Brasil, do governo nacional, estadual e municipal, e de delegados eleitos pela sociedade civil.

No Chile, a etapa de elaboração se dá diferenciadamente, dado que a proposta do Programa Nacional é criar e/ou aperfeiçoar mesas tripartites temáticas sobre os eixos prioritários do acordo. A participação é somente tripartite, sendo distinta da experiência brasileira, visto que a composição das mesas inclui somente representantes da CUT e da CPC, ante a justificativa de serem as organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores, respectivamente. Essa participação é limitada, uma vez que o Chile possui outras centrais sindicais e federações patronais menos representativas, que não participam de grande parte dos espaços institucionais de diálogo social com o governo nacional.

De qualquer maneira, a diferença no processo de elaboração das agendas também consiste no sistema de implantação. O brasileiro, por meio de conferências, propõe a ideia de uma construção a partir da consulta tripartite mais ampla, tanto na participação quanto em relação à territorialidade, dado que foram realizados encontros em todas as regiões do país. Na experiência chilena, o processo foi mais restrito e somente no âmbito nacional; salvo a experiência de Maule, as pautas foram propostas às mesas tripartites nacionais, que eram compostas em sua maioria por representantes de somente uma organização sindical e patronal.

Outra diferença fundamental está na estrutura e na finalidade proposta por cada experiência. No Brasil, o documento-base da ANTD propõe a criação de uma política pública ampliada e integrada e fornece dados importantes como objetivos, metodologia, indicadores de avaliação, atores responsáveis pela execução de cada ação, período de vigência.

No Chile, a proposta é diferente, uma vez que não atende aos moldes propostos pela OIT, mas busca, por meio do atendimento dos preceitos dos DFTs, executar uma agenda própria, com o objetivo de estimular a promoção de espaços de diálogo social temáticos em áreas consideradas prioritárias e já desenvolvidas. Os documentos se diferenciam nesse sentido e delineiam práticas distintas de execução. No entanto, em ambas as propostas há o objetivo de estimular espaços de diálogo social, voltados à busca de consensos mínimos em áreas relacionadas à promoção do trabalho decente.

Percebe-se que a construção e execução da Agenda brasileira foi mais participativa, uma vez que a conferência estimulou uma maior participação na elaboração de propostas, por meio do diálogo social alargado tanto no âmbito setorial quanto territorial. No Chile, a experiência foi estabelecida e pactuada de

modo vertical e restrito, no sentido de que foi estruturada preponderantemente pela OIT e pelo governo, com a participação da CUT e da CPC, sendo estes os atores principais representados nas mesas temáticas nacionais de diálogo social.

O Brasil e o Chile estabeleceram espaços de diálogo social voltados ao debate tripartite entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, relacionados ao tema das relações de trabalho e, mais especificamente, após a consolidação das agendas, de promoção do trabalho decente.

Quadro 5 – Diálogo social – Brasil e Chile (vários anos)

Diálogo social – instâncias não necessariamente tripartites e paritárias

Brasil	Chile
– Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (1990)	– Fórum de Desenvolvimento Produtivo (1994)
– Comissão Tripartite Paritária Permanente (2002)	– Centro Nacional de Produtividade e Qualidade (1995)
– Fórum Nacional do Trabalho (2003)	– Comitê Nacional Assessor para Prevenção e Erradicação Progressiva do Trabalho Infantil (1996)
– Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (2003)	– Conselho Nacional de Capacitação (1997)
– Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (2003)	– Conselho Nacional de Diálogo Social (2000)
– Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (2003)	– Comissão Tripartite do Convênio n. 144 (2001)
– Conselho Nacional de Imigração (2003)	– Conselho Assessor Presidencial para Reforma da Previdência (2006)
– Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade e Tratamento, de Gênero e Raça do Trabalho (2004)	– Acordo Macro (2008)
– Comissão Tripartite de Relações Internacionais (2004)	– Conselho Assessor Presidencial sobre Trabalho e Equidade (2008)
– Conselho Nacional da Juventude (2005)	– Programa Nacional de Trabalho Decente (2008)
– Comitê Gestor Tripartite da Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2006)	– Acordo Nacional de Emprego, Capacitação e Proteção Laboral (2009)
– Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (2008)	
– Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2010)	

Fonte: Abramo (2015); Becker e Valenzuela (2013).
Elaboração: Própria.

A criação dos espaços de diálogo social ocorreu no Brasil, em sua maioria, entre os anos de 2003 e 2010, no governo do presidente Lula (2003-2011). O estabelecimento desses espaços foi em decorrência da demanda da sociedade civil de participar da formulação de políticas públicas relacionadas, principalmente, aos direitos humanos, como as Comissões de Erradicação do Trabalho Escravo e Infantil, Juventude e Migração. Alguns avanços concretos foram possíveis, como o lançamento do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (2006), o debate

sobre os avanços da regulação dos migrantes no país, a criação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (2011), entre outros.

No que se refere aos espaços de diálogo social criados a partir da ANTD no Brasil, podemos citar o Comitê Gestor Tripartite da ANTD e a Comissão Organizadora da CNETD.

Criado em 2007, pela Portaria MTE/GM n. 540, de 7 de novembro de mesmo ano e institucionalizado pelo Decreto de 4 de junho de 2009, o Comitê Gestor Tripartite da ANTD é composto por representantes do MTE, das confederações de empregadores e das centrais sindicais, com a assistência técnica da OIT. O comitê elaborou e aprovou o PNTD e criou um Subcomitê Tripartite para a elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, lançada em 2011. Tratou-se de uma ferramenta fundamental para a gestão da ANTD, por meio do diálogo social tripartite, além de ser um novo espaço de participação e de formulação de políticas públicas.

Por sua vez, a Comissão Organizadora da CNETD é uma instância de promoção do diálogo social formada em 2010 de modo tripartite e paritária, composta por 21 membros representantes do governo federal, das centrais sindicais e das confederações patronais, com a finalidade de estabelecer as normas para a execução da Conferência Nacional.

Cada região do Brasil teve como prerrogativa a criação de uma Comissão Organizadora Tripartite Estadual/Municipal para a realização das conferências. Estas foram executadas nos 26 Estados das 27 unidades federativas do Brasil. Tal proposta estimulou o estabelecimento de uma rede de diálogo social regional, que se mobilizou para a realização do evento nacional. Esse processo se tratou da maior experiência brasileira de diálogo social no campo do trabalho, com a participação de 2.007 pessoas e 639 propostas aprovadas. Ademais, se tratou de um exercício de diálogo social alargado, com a participação da sociedade civil, ainda que em menor proporção.

No Chile, o processo de expansão do diálogo social ocorreu também em decorrência da busca por participação da sociedade civil nos espaços democráticos. Esse movimento se inicia na gestão do presidente Aylwin (1990-1994) e Frei Ruiz-Tagle (1994-2000), contudo, se amplia e fortalece no governo de Bachelet (2006-2010). Os espaços possuíam temas relacionados aos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico, como o Conselho de Erradicação do Trabalho Infantil;

Trabalho e Equidade; Previdência Social e Capacitação Profissional. Os principais avanços foram a criação do Plano Nacional de Erradicação e Prevenção do Trabalho Infantil (2001-2010) e do Programa Regional “Gênero, Pobreza e Emprego” (2003-2004).

O Programa Nacional de Trabalho Decente, instituído no governo Bachelet em 2008, estabeleceu uma agenda tripartite que visava alcançar maiores níveis de diálogo social, em especial relacionados aos temas emergentes no país, como a reforma laboral, o trabalho infantil, empregos para jovens e a equidade de gênero. Para tanto, foram realizadas as seguintes iniciativas:

a) Fortalecimento do Comitê Consultivo Nacional para a Prevenção e Erradicação Progressiva do Trabalho Infantil

Criado em 1996, coordenado pelo Ministério do Trabalho, com caráter multipartidário e com a participação de organizações internacionais. Esse espaço ocorreu a partir da assistência técnica da mesa tripartite e do apoio do governo na manutenção do Plano Nacional de Erradicação e Prevenção do Trabalho Infantil, junto com um maior apoio do comitê nacional aos comitês regionais.

b) Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades

Criada em 1995, retornou ao funcionamento em 2006, é coordenada pelo Ministério do Trabalho e Bem-Estar Social. Foi implantado com o apoio do governo e da mesa tripartite um Programa Regional “Gênero, Pobreza e Emprego” (2003-2004), que demandou a criação da comissão tripartite para monitorar o programa.

c) Comitê de Acompanhamento Tripartite de Cooperação Técnica de Promoção de Projetos de Emprego de Jovens na América Latina (PREJAL)

Estabelecido em 2007, por meio da mesa tripartite, e coordenado pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social, esse comitê desenvolveu diagnósticos e propôs políticas para a promoção de uma empregabilidade com maior qualidade dos jovens na América Latina.

d) Conselho Tripartite de Construção

Criado em 2007 para regulamentar a área da construção, foi uma demanda emergente relacionada à lei de subcontratação vigente no mesmo ano, proposta por meio da mesa tripartite de políticas de segurança e saúde no trabalho.

Tais iniciativas são vistas pela OIT como decorrentes do Acordo e do Programa Nacional de Trabalho Decente Tripartite, verificando-se um aumento do diálogo social como ferramenta de formulação de políticas públicas. O Programa declara em seu documento um compromisso que favorece o diálogo social nas áreas temáticas prioritárias (CHILE, 2008). No entanto, a experiência chilena de promoção do diálogo social, em decorrência do Programa Nacional de Trabalho Decente, ocorre de maneira restrita no âmbito territorial e com uma participação menor, comparada à experiência brasileira, visto que participaram somente a CUT e a CPC, sem a sociedade civil na composição das mesas temáticas tripartites. Mesmo assim, avança nas pautas específicas que já obtinham consensos alcançados.

A OIT considera o diálogo social como um instrumento necessário para a manutenção da governabilidade democrática, dado que estabelece uma construção participativa do que é interesse público no âmbito econômico e social. No entanto, o diálogo social se trata de um objetivo estratégico de difícil execução, principalmente no que tange ao estabelecimento de consensos em temas complexos como proteção social e regulamentação trabalhista. Há questões que também devem ser refletidas, como a representatividade e a legitimidade das instituições que participam dos espaços institucionais.

Os espaços de diálogo social institucionalizados no Brasil e no Chile tiveram como promotor o Estado, que é concebido pela OIT como o árbitro dos conflitos sociais, o mediador e o ator necessário à garantia da igualdade no diálogo. Para tanto, é fundamental que o Estado garanta a negociação coletiva e a liberdade sindical como direito humano universal, indispensável para a democracia (OIT, 2017).

Uma análise recente demonstrou (OIT, 2017) que a maioria dos países latino-americanos ainda carece de instrumentos normativos efetivos de promoção do diálogo social, mesmo quando o Estado ratificou as Convenções da OIT e/ou criou

legislações nacionais específicas ao tema. Para a OIT, o diálogo social vem sendo promovido principalmente nos países sul-americanos em decorrência da implantação das Agendas de Trabalho Decente, que estimularam o diálogo tripartite e a institucionalização de novos espaços.

O Brasil e o Chile avançaram nos espaços de diálogo social. No entanto, a simples existência destes não qualifica sua efetividade na formulação das políticas públicas de emprego e nos resultados de ampliação e aperfeiçoamento dessas mesmas políticas. Após a ANTD do Brasil, foi criado institucionalmente um espaço de gestão tripartite da agenda, que culminou em outros espaços chamados de Comitês/Comissões de Trabalho Decente, em nível estadual e municipal, como a ABTD e outras experiências em São Paulo, Mato Grosso e Paraná. Além disso, foram realizadas Conferências de Trabalho Decente municipais, estaduais e nacional de consulta à sociedade civil sobre as políticas de emprego e renda.

No Chile, o Programa Nacional de Trabalho Decente também objetivou fortalecer os espaços de diálogo social existentes, relacionados ao trabalho infantil, à juventude e ao gênero, com a criação do Conselho Nacional de Diálogo Social e da ChileValora, órgão do governo tripartite que institui o Sistema Nacional de Certificação Laboral, que tem por objetivo certificar formalmente competências laborais entre empregadores e trabalhadores. A criação da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule também se trata de um processo importante resultante da experiência nacional, instituída a partir de um acordo tripartite para a proteção do emprego, após o terremoto de 2010 que atingiu fortemente a região.

O próximo capítulo irá descrever a metodologia utilizada na pesquisa de campo e na análise dos resultados, que objetivaram realizar um estudo comparado dos instrumentos de promoção do diálogo social, identificados nas experiências das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile.

6. METODOLOGIA

Este capítulo intermedeia os capítulos anteriores com os futuros, uma vez que objetiva apresentar a metodologia utilizada na pesquisa bibliográfica, documental e na pesquisa de campo, apresentando as técnicas e os instrumentos empregados para a análise dos resultados, que serão apresentados nos capítulos posteriores.

A metodologia de investigação utilizou o método dedutivo (análise do geral para o particular). No que se refere à técnica da pesquisa, a bibliográfica tem como “objetivo colocar o pesquisador em contato direto com todo o material já escrito sobre o assunto da pesquisa” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54). Dessa maneira, foi realizada uma resenha crítica da literatura especializada, do primeiro ao quinto capítulo, nos temas: relações de trabalho, diálogo social e Agendas de Trabalho Decente.

A pesquisa qualitativa foi realizada para o levantamento e a análise dos documentos pertinentes às experiências de diálogo social executadas nas Agendas de Trabalho Decente, que foram acessados nos órgãos da OIT e do Ministério do Trabalho e Previdência Social do Chile e do Brasil, e estão presentes no sétimo capítulo. A Análise Documental se baseia em dados e materiais que não receberam um tratamento analítico ou que podem ser interpretados e reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (PRODANOV; FREITAS, 2013)¹⁸.

As fontes de dados utilizadas para tal fim foram: documentos e relatórios da OIT do Brasil e do Chile; legislações trabalhistas; documentos do Ministério de Trabalho e Previdência Social do Brasil e do Chile; Panorama Laboral da OIT; Relatório do Panorama Social da América Latina da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e outras fontes que se fizeram necessárias.

A coleta de dados também se deu por meio de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas, aplicadas aos representantes sindicais, empresariais, do governo e da OIT que participaram das experiências de diálogo social no estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente nos dois países. A entrevista semiestruturada foi escolhida como instrumento de pesquisa, uma vez que possibilita ao entrevistado discorrer sobre temas não estabelecidos no questionário,

¹⁸ O detalhamento dos documentos levantados está inserido como Apêndice.

ou seja, permite que o entrevistado e o pesquisador incluam ou aprofundem questões no momento da entrevista.

As entrevistas foram realizadas no Chile e no Brasil, pessoalmente pela pesquisadora, no período de julho a setembro de 2018, com a aplicação do termo de consentimento. Durante a entrevista, a gravação da declaração ocorreu por meio de gravador e de celular. A pesquisadora realizou a transcrição dos registros, tanto dos sujeitos de pesquisa brasileiros quanto dos chilenos, que necessitaram da tradução do espanhol para o português, a fim de preservar a fidelidade e a confiabilidade dos dados.

Foram elaborados roteiros de entrevistas diferentes para cada instituição (trabalhadores, empregadores, governo, OIT):

Quadro 6 – Roteiro das entrevistas (2019)

Atores	Roteiro de perguntas
OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente/Programa Nacional de Trabalho Decente do Brasil/Chile? • Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil/Chile? Cite exemplos. • Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências? • Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.
Governo	<ul style="list-style-type: none"> • Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente do Brasil/Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile? • Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos. • Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos. • Como é a relação do governo com os empregadores e trabalhadores no diálogo social? • Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.
Empregadores	<ul style="list-style-type: none"> • Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social? • Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente do Brasil/Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile e nas ações de diálogo social? • Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil/Chile você destacaria? De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)? • Como é a relação com os trabalhadores e governo no diálogo social? • Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Trabalhadores

- Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?
- Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente do Brasil/Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile e nas ações de diálogo social?
- Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil/Chile você destacaria? De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?
- Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?
- Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Elaboração: Própria.

Essas questões tiveram por objetivo entender: 1) de que maneira os entrevistados participaram das ações de diálogo social desenvolvidas no estabelecimento das Agendas de Trabalho Decente; 2) como interpretaram a execução desses instrumentos de promoção do diálogo social; 3) se verificaram avanços na promoção do diálogo social em decorrência das Agendas de Trabalho Decente; 4) se acreditam no diálogo social como mecanismo de participação. No entanto, as questões foram abordadas visando a uma estratégia minimamente espontânea, visto que cada entrevistado se referiu ao tema a sua maneira, e outros conteúdos ligados à temática foram tratados.

A análise e a interpretação das entrevistas foram uma tarefa complexa, uma vez que exigiu atento cuidado da pesquisadora.

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999, p. 168).

Para atender ao objetivo do presente estudo, de mensurar os avanços na promoção do diálogo social na execução das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile, a análise dos resultados da pesquisa foi separada nos campos:

- i) Análise Documental: pesquisa em relatórios e documentos oficiais elaborados pelos governos e pela OIT, sobre a promoção do diálogo social nas Agendas de Trabalho Decente;
- ii) Análise do Discurso (AD): estudo dos resultados da pesquisa de campo, centrado nas interpretações dos entrevistados sobre os

avanços na promoção do diálogo social em decorrência da execução das Agendas de Trabalho Decente.

Categorias de análise:

- Sentido histórico dado ao diálogo social;
- Interpretações das experiências e dos possíveis avanços na promoção do diálogo social.

6.1. As entrevistas semiestruturadas

As entrevistas foram gravadas e transcritas pela pesquisadora. Não foi possível delimitar o número mínimo de entrevistas sobre cada experiência, uma vez que se dependeu da qualidade dos dados em relação ao objetivo da pesquisa. Assim, foram realizadas dezenove entrevistas¹⁹ em São Paulo e Brasília, no Brasil; e em Santiago e Maule, no Chile.

Quadro 7 – Sujeitos entrevistados para o estudo da experiência do Chile (2018)

Nome	Experiência/Instituição
Pablo Bobic Concha	Assessor da Confederação de Produção e Comércio – Empregadores
Arturo Martínez	Ex-Presidente da CUT – Trabalhadores – Chile
Julia Riquena	Vice-Presidente da Mulher CUT – Trabalhadores – Chile
Jorge Millaquen	Assessor do governo da presidente Bachelet (Governo – Chile)
Rodrigo Henriquéz	Assessor de Diálogo Social (Governo – Chile)
Roberto Morales	Assessor de Diálogo Social (ChileValora – Governo – Chile)
Darko Tapia	Diretor de Trabalho – Governo de Maule
Patrícia Roa	Diretora da OIT Chile
Guillermo Campero	Especialista da OIT Chile
Alicia Díaz	Técnica da OIT Chile
Alejandro Steilen	Presidente da UNT – Trabalhadores – Chile
Prof. Recaredo	Especialista da Fundação Sol
Prof. Eduardo Morales	Professor da Universidade do Chile

Elaboração: Própria.

¹⁹ Estão inseridos como Apêndice o modelo do termo de consentimento utilizado, o roteiro e a transcrição das entrevistas semiestruturadas.

Quadro 8 – Sujeitos entrevistados para o estudo da experiência do Brasil (2018)

Nome	Experiência/Instituição
Edwaldo Sarmiento	Diretor da Federação de Serviços do Estado de São Paulo – Empregadores – Brasil
Ruth Coelho Monteiro	Secretária Nacional de Direitos Humanos da Força Sindical – Trabalhadores – Brasil
Gustavo Garcia	Coordenador de Ações de Trabalho Decente da União Geral dos Trabalhadores e Presidente da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente do Estado de São Paulo – Trabalhadores – Brasil
Patrícia Lima	Ex-Coordenadora da Agenda Bahia de Trabalho Decente – Governo da Bahia – Brasil
Mario Barbosa	Ex-Assessor especial para assuntos internacionais do Ministério do Trabalho e Emprego
Paulo Muçouçah	Ex-Coordenador de Empregos Verdes e Trabalho Decente da OIT Brasil
Laís Abramo	Diretora da CEPAL – Ex-Diretora da OIT Brasil
José Ribeiro	Especialista da OIT Brasil

Elaboração: Própria.

Os critérios para a seleção dos entrevistados foram: 1) experiência e participação nos processos de diálogo social no estabelecimento das Agendas e Programas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile; e 2) experiência e participação em espaços tripartites voltados à formulação de políticas públicas. A definição de tais critérios foi necessária para que pudéssemos aprofundar o tema da pesquisa no momento da coleta de dados, por meio das entrevistas.

A escolha dos entrevistados também respeitou aos seguintes critérios: 1) os representantes da OIT deveriam ser do escritório do Brasil e de Santiago, no Chile; 2) os representantes dos trabalhadores precisavam pertencer a alguma instituição de reconhecimento legal, como centrais sindicais e sindicatos; 3) os representantes dos empregadores necessitavam pertencer a alguma instituição de reconhecimento legal, como federações ou confederações patronais; e 4) os representantes do governo poderiam estar ativos no Poder Executivo ou ter participado de alguma gestão pertencente ao período da pesquisa de 2006 a 2016.

6.2. A seleção dos estudos de caso e a determinação do espaço temporal (2006-2016)

O estabelecimento das chamadas Agendas de Trabalho Decente é uma experiência criada e consolidada somente por países da América do Sul, sendo eles: Brasil, Argentina, Chile, Uruguai e Paraguai. O marco desse processo foi chamado de “Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente” no âmbito do Cone Sul da América Latina e se tratou de uma série de acordos e encontros realizados entre esses países, com o objetivo de trocar experiências e informações sobre as agendas e os programas de trabalho decente.

O modelo pioneiro construído no Brasil serviu de referência para outras províncias e departamentos de países do Cone Sul latino-americano: Província de Santa Fé (Argentina); Região do Maule e Município de Santiago (Chile); Departamento Central (Paraguai); e Departamento de Maldonado e Município de Las Piedras (Uruguai) (ABRAMO, 2015, p. 83).

Os modelos instituídos no Brasil chamados de Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente, Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e Agenda Bahia de Trabalho Decente foram utilizados como referência pela OIT para o desenvolvimento de outras experiências nos países da América do Sul. Dessa maneira, o Brasil foi escolhido como um dos países a ser pesquisado como estudo de caso, dado que sua experiência é considerada referência no âmbito da OIT:

devido iniciativa do governo do estado da Bahia, o compromisso com a construção de agendas locais de trabalho decente foi ampliado para 27 cidades e estados dos países do Mercosul, através de um termo de compromisso assinado no âmbito do Fórum Consultivo de Cidades e Regiões (FFCR) do Mercosul, em dezembro de 2008, na Costa do Sauípe, durante a realização das Cúpulas do Mercosul e da UNASUL (União das Nações Sul-Americanas). Apesar da importância política da assinatura desse documento naquele momento, poucas dessas iniciativas tiveram consequência prática. No entanto, ela inspirou o que passaria a se constituir em 2013, a Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente no âmbito do Cone Sul da América Latina (ABRAMO, 2015, p. 78).

Os encontros entre os gestores das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente foram fundamentais para o aprofundamento do processo de diálogo social tripartite nos países da América do Sul. Foram realizados acordos que culminaram em um evento realizado em 2013 na cidade de Talca, no Chile, com gestores da ABTD (Brasil), com representantes da Região de Maule (Chile) e de outros países

como Argentina, Paraguai e Uruguai. Nesse encontro, foi assinado um protocolo de criação da Rede de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente no âmbito do Cone Sul da América Latina.

Paralelamente a esse processo, em 2013 foi consolidada a Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule, no Chile, em decorrência do terremoto que atingiu a região e influenciada diretamente pela experiência e pelo modelo metodológico da ABTD. Essa troca de informações entre o Brasil e o Chile, com o assessoramento da OIT e dos gestores da ABTD, resultou na apresentação da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego, no Encontro Internacional de Agendas Subnacionais de Trabalho Decente, realizado em Salvador, na Bahia, em agosto de 2013.

Este encontro internacional, na capital baiana, é fruto do fórum de “Fomento y Calidad Del Empleo”, realizado em junho do ano passado, na Região de Maule, na Província de Talca, no Chile, quando a Agenda Bahia do Trabalho Decente foi apresentada pelo secretário de Trabalho da Bahia, Nilton Vasconcelos (BAHIA, 2013)²⁰.

O Chile foi escolhido como o segundo estudo de caso, devido a essa relação e à proximidade metodológica da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego²¹ com a ABTD²². Ambas as experiências são vistas como resultados positivos decorrentes das Agendas e Programas Nacionais de Trabalho Decente no Chile e no Brasil e seguem o mesmo modelo metodológico:

- i) Estabelecimento de diagnóstico e criação da agenda, por meio da gestão tripartite;
- ii) Definição de linhas de ação para avanço nos temas;
- iii) Execução das ações por meio de acordos e gestão tripartite.

Ademais, a comparação dessas experiências de promoção do diálogo social nas Agendas de Trabalho Decente do Chile e do Brasil seria enriquecida, devido aos

²⁰ Bahia reúne países do Cone Sul e 11 estados brasileiros para debater Agendas Subnacionais de Trabalho Decente. *Portal do Trabalho Decente*, 2 ago. 2013. Disponível em: <http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/noticias.asp?id=276>. Acesso em: 3 jul. 2018.

²¹ Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule. Disponível em: https://www.ilo.org/santiago/temas/promoci%C3%B3n-del-empleo/WCMS_191731/lang-es/index.htm. Acesso em: 3 jul. 2018.

²² Agenda Bahia de Trabalho Decente. Disponível em: http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente_prefacio.asp. Acesso em: 3 jul. 2018.

diferentes contextos históricos e econômicos de cada país, especialmente divergentes na composição da estrutura tripartite e da organização sindical.

O marco temporal estabelecido de 2006 a 2016 foi delimitado de acordo com a data de estabelecimento das Agendas e Programas de Trabalho Decente que foram estudados:

- Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente – Brasil – 2006;
- Agenda Bahia de Trabalho Decente – Brasil/Estado da Bahia – 2007;
- Programa Nacional de Trabalho Decente – Chile – 2008;
- Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego – Chile/Região de Maule – 2013.

O ano de 2016 foi delimitado no marco temporal para que fosse possível analisar os resultados da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule, no Chile.

6.3. Análise do Discurso

O estudo do material coletado pelas entrevistas semiestruturadas utilizou o método da Análise do Discurso (AD), que tem como objetivo compreender o contexto do discurso individual de modo crítico diante da realidade pesquisada.

O ser humano está influenciado pelos campos sociais e pelas instituições em que participa, sendo que essas instituições são fruto de práticas sociais e da história, são legitimadas por um campo simbólico que reconhece conceitos e ideologias. A ideologia pode ser entendida como um conjunto de conceitos e uma prática de um grupo social em um dado contexto que resultam em interesses e relações de poder (ALVES, 2006).

A formação ideológica é compreendida como o conjunto de representações das práticas institucionais de um grupo social, que resulta no modo com que cada grupo compreende a realidade. A AD busca entender essa formação ideológica que corresponde a uma formação discursiva. É por meio da formação discursiva que o homem compõe seus discursos, e é a partir do discurso que o homem reage linguisticamente à realidade (ALVES, 2006).

Os “discursos são responsáveis pela construção linguística dos traços ideológicos que moldam os filtros através dos quais enxerga-se a realidade” (ALVES, 2006, p. 32). Entende-se que todo discurso se compõe de um locutor que

busca influenciar o ouvinte, e a AD visa entender como os discursos se criam, se legitimam e/ou se reproduzem.

Na presente pesquisa, objetivou-se entender o discurso por meio dos grupos institucionais, dado que os representantes tripartites enunciam discursos como membros de instituições. A análise está centrada na interpretação/compreensão que os participantes fizeram das Agendas de Trabalho Decente e do diálogo social (VAN DIJK, 2000).

Compreende-se que o contexto está em movimento e compõe-se da interação, do processo real de atos antecedentes que estabelecem o contexto subsequente. Essa sequência de atos condiciona o discurso, dado que uma fala pode ser provável e necessária. “Sem o discurso não há realidade social, e sem entender o discurso, nós não podemos entender nossa realidade, nossas experiências, ou nós mesmos” (PHILLIPS; HARDY, 2002, p. 2).

O discurso possui um caráter dialógico da linguagem, uma vez que dialoga com outros, que concordam ou não com essa realidade compreendida por diversas óticas. “Enquanto outras metodologias qualitativas trabalham para entender ou interpretar a realidade social como ela existe, a Análise do Discurso busca desmascarar a forma em que ela é produzida” (PHILLIPS; HARDY, 2002, p. 6).

Dessa maneira, a linguagem não é neutra, mas é composta de um sistema simbólico que concretiza formas de poder em um dado campo social (BOURDIEU, 1989). O discurso está sempre interligado à memória e à história, ou seja, está em movimento.

A metodologia da AD utiliza os seguintes instrumentos de análise:

- Dispositivo analítico: questão que fundamenta e dá finalidade à análise;
- Interdiscurso: dizeres que afetam o modo como o sujeito significa uma situação discursiva dada, visto que as palavras são definidas pela história e pela língua;
- Intradiscurso: aquilo que é formulado e dito naquele momento, a linguagem que compõe o discurso (ORLANDI, 1999).

Portanto, todo dizer se encontra na confluência entre a memória (interdiscurso) e a formulação do dizer presente (intradiscurso), e é nessa relação que se encontra a AD.

Orlandi (1999) descreve que não há sentido sem interpretação. Esta reflete a presença da ideologia na linguagem. As palavras são moldadas pelos sentidos e determinadas pelo interdiscurso (memória). A AD estuda como a ideologia e a linguagem se relacionam. A interpretação dos fatos não está livre das determinações da memória institucional e do interdiscurso. O sujeito é sujeito à história e à ideologia.

6.4. Aplicação na análise dos resultados

Dessa maneira, a análise dos resultados está dividida em dois campos: Análise Documental e Análise do Discurso (AD).

O campo da Análise Documental compreende os avanços na promoção do diálogo social que constam nos documentos e relatórios das Agendas Nacionais de Trabalho Decente do Brasil e do Chile e das experiências subnacionais da Agenda Bahia de Trabalho Decente e da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule.

No sétimo capítulo, objetivou-se mensurar os instrumentos criados para a promoção do diálogo social constantes nos documentos e relatórios das Agendas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile produzidos pelos governos e pela OIT, a partir do estudo documental e da análise de cada experiência.

Por sua vez, o campo da AD está centrado nos resultados da pesquisa de campo, descritos no oitavo capítulo, nas interpretações dos entrevistados tripartites e da OIT sobre os avanços na promoção do diálogo social em decorrência da execução das Agendas de Trabalho Decente.

A AD está separada em duas categorias, conforme segue:

a) Sentido histórico dado ao diálogo social

Buscou-se compreender qual o sentido dado ao diálogo social, com base na construção histórica e ideológica de cada país, e nas experiências de cada agenda. Nessa categoria, é importante resgatar alguns resultados.

No Chile, o sentido histórico do diálogo social está relacionado ao período de transição democrática. Tanto o governo quanto os empregadores e os trabalhadores incluíram em suas falas o Acordo Macro como principal referência. Contudo,

conforme já mencionado, as interpretações em relação a sua efetividade são divergentes. O governo destaca que o diálogo social foi importante para proporcionar estabilidade política à transição democrática; os empregadores concordam, frisando que o acordo foi fundamental para a manutenção das estruturas políticas e econômicas do país; os trabalhadores, no entanto, em sua maioria, não o veem como positivo – pelo contrário, acreditam que o diálogo social impossibilitou o fortalecimento do movimento sindical e da causa social, contribuindo para a manutenção da Constituição e da legislação laboral decorrentes da ditadura. No que tange à agenda, o posicionamento é similar – o governo enxerga o diálogo social como uma ferramenta de consenso e controle; os empresários o verificam como um instrumento funcional, desde que não seja obrigatório; e os trabalhadores acreditam se tratar de um mecanismo de fachada, ou seja, que não altera significativamente a estrutura social.

No Brasil, o diálogo social está sempre relacionado às experiências de gestão do FAT²³ e das políticas de emprego e renda, bem como aos resultados das negociações coletivas – portanto, está vinculado à garantia de participação e de direitos. Mesmo assim, os entrevistados resgataram a Conferência Nacional como um exemplo de como o diálogo social pode ocorrer na prática, e tanto os empregadores quanto os trabalhadores problematizaram seu uso político. Para o governo, se tratou de um importante instrumento de consolidação da Agenda de Trabalho Decente e da inclusão do trabalho na pauta das políticas públicas. Os empregadores, no entanto, tiveram uma visão diferente: descreveram que o diálogo social não ocorreu de modo democrático na CNETD, visto que o governo e os trabalhadores estavam articulados entre si e o governo, em vez de mediar o diálogo, corroborou as demandas trabalhistas. Nas entrevistas, os próprios trabalhadores concordam que a posição ideológica do governo, no período representado pelo PT, estava alinhada às pautas trabalhistas, fato que auxiliou no âmbito da inserção dessas demandas na agenda pública, mas prejudicou o diálogo com os empregadores, devido a essa aproximação do governo com os sindicatos.

Além disso, outras questões apareceram nas falas, como a falta de representatividade atual das organizações sindicais e patronais no Brasil e no Chile, que impacta no nível de legitimidade do diálogo social, uma vez que esta não integra

²³ Fundo especial vinculado ao MTE, destinado ao Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e para o financiamento de políticas de emprego e renda.

o mercado informal e outras representações minoritárias, como imigrantes, indígenas, entre outros que estão à margem da representação formal. Outro fator importante, destacado nas declarações, são as mudanças do processo produtivo nas relações de trabalho. Tanto as instituições patronais como as laborais demonstraram preocupação sobre como organizar essa nova demanda de trabalhadores e de microempregadores que se apresentam, em decorrência da entrada das novas tecnologias e das alterações nas formas de contratação, que atualmente se fragmentam em várias categorias dentro do próprio mercado formal.

b) Interpretações das experiências e possíveis avanços na promoção do diálogo social

Objetivou-se compreender como os representantes tripartites e a OIT interpretaram as experiências de promoção do diálogo social executadas nas Agendas de Trabalho Decente, identificando a formação ideológica e discursiva no conteúdo das declarações, moldadas pelas memórias individual do sujeito e coletiva da instituição.

Trata-se de questão fundamental do presente trabalho, visto que o objetivo foi compreender se houve, nas interpretações dos entrevistados, ampliação dos instrumentos de fomento ao diálogo social nas experiências das Agendas de Trabalho Decente.

Para os representantes do governo e para a OIT, a experiência da ANTD foi positiva, principalmente por se tratar de uma construção coletiva entre as duas instituições que se encontravam alinhadas politicamente no Brasil e por alcançar resultados concretos de promoção do diálogo social, com a realização da Conferência Nacional e das experiências subnacionais, como no caso da Bahia. Os trabalhadores e os empregadores apresentaram conclusões controversas. Os trabalhadores verificaram que a experiência promoveu poucas mudanças e melhorias estruturais, uma vez que houve a criação de espaços de diálogo social somente para a gestão da agenda e sem resultados concretos na melhoria de vida dos trabalhadores. Os empregadores afirmaram que as experiências de promoção do diálogo social tiveram fortes tendências laborais, impossibilitando acordos e avanços.

Os registros dos representantes chilenos demonstram falta de engajamento dos trabalhadores e dos empregadores no processo, sugerem que ambos participaram como convidados na execução – fato que reflete a maneira como o programa chileno foi desenvolvido, elaborado de modo centralizado entre o governo e a OIT e com pouca participação tripartite. Os representantes da CPC e da CUT que participam dos espaços tripartites institucionais também não souberam dissertar com profundidade sobre a experiência.

O sentido dado às ações de promoção do diálogo social no Programa Nacional de Trabalho Decente chileno é quase inexistente, salvo o atribuído pelo governo e pela OIT, que foram mais ativos na execução. As análises do governo e da OIT citam a contribuição do programa para o fortalecimento do diálogo social tripartite no país. Os empregadores descreveram avanços especialmente na mesa temática de gênero; e os trabalhadores salientaram que se ampliou o debate sobre as políticas de gênero e a reforma laboral, mas salientam a falta de mudanças nas legislações laborais.

As experiências subnacionais das Agendas de Maule e da Bahia apresentaram resultados mais concretos nas declarações, no que se refere ao envolvimento por meio do diálogo social e à melhoria das políticas de emprego e renda regional. Os registros indicaram que as agendas executaram ações governamentais mais específicas e conquistaram consensos pontuais importantes.

A análise não somente buscou avaliar a qualidade das experiências, mas também descrever, a partir do discurso, se os entrevistados verificaram avanços nas ações de promoção do diálogo social. No caso brasileiro, foram evidenciados avanços na ampliação dos espaços de diálogo social, no entanto, os entrevistados problematizaram a sustentabilidade do diálogo social, uma vez que a experiência brasileira demonstrou que politizar o processo não contribuiu para sua continuidade.

Na visão dos entrevistados, a experiência brasileira avançou na promoção do diálogo social, especialmente na criação de espaços para a gestão da agenda e para a formulação das políticas de emprego e renda. No entanto, não houve a efetivação da agenda e do diálogo social como política pública e a obtenção de resultados mais concretos. No caso chileno, foi apresentado que houve avanços no diálogo social tripartite em temas com consensos já estabelecidos. Contudo, os entrevistados, assim como no caso brasileiro, salientaram a falta de uma proposta mais estruturada, que se convertesse em políticas públicas e legislações.

Essas categorias foram analisadas na AD, buscando interpretar as relações do entrevistado com sua memória institucional, ou seja, com o interdiscurso e com a história. A AD estabeleceu unidades de sentido diante das interpretações dos representantes tripartites e da OIT, no que se refere aos possíveis avanços da promoção do diálogo social nas experiências das Agendas de Trabalho Decente.

7. ANÁLISE DOCUMENTAL

Com o objetivo de sistematizar e analisar os processos de diálogo social que ocorreram nas experiências de Agendas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile, este capítulo fará um estudo comparativo dos documentos e relatórios, produzidos em suma pela OIT e pelo governo.

No oitavo capítulo, será realizada a análise das entrevistas, com a finalidade de entender quais as impressões da realidade estudada, presentes no discurso dos representantes tripartites (governo, empregadores e trabalhadores) e da OIT.

7.1. Resultados das experiências nacionais: Brasil e Chile

Os documentos analisados refletem a diferença no processo de execução e na própria finalidade das agendas em cada país. Conforme tratado anteriormente, a experiência do Brasil propõe uma política pública integrada e fornece dados como objetivos, metodologia, indicadores de avaliação, atores responsáveis pela execução de cada ação e período de vigência. Portanto, essa estrutura possibilitou a realização de um monitoramento da experiência pela OIT, disponibilizado no relatório de avaliação do PNTD, com um eixo específico de promoção do diálogo social. Todavia, estas características também tornaram o processo mais burocrático.

No Chile, ocorre de maneira diferenciada, uma vez que o país não aderiu à agenda nos moldes da OIT, mas criou uma proposta própria para atender aos preceitos dos DFTs, visando incentivar a criação e o fortalecimento de espaços de diálogo social, em áreas consideradas prioritárias. O Programa chileno foi elaborado de forma mais restrita entre o governo e a OIT e seu monitoramento ocorreu da mesma maneira, por meio de relatórios desenvolvidos pela OIT para a prestação de contas ao governo.

No entanto, mesmo com as diferenças nos documentos e na proposta de cada experiência, foi possível ter acesso a dados capazes de identificar resultados relacionados à promoção do diálogo social. A análise está pautada, portanto, no objetivo de mensurar os instrumentos criados para a promoção do diálogo social constantes nos documentos e relatórios das Agendas e Programas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile.

O quadro a seguir descreve os documentos analisados na pesquisa da ANTD produzidos, em suma, pelo governo brasileiro e pela OIT, com destaque aos objetivos de promoção do diálogo social. Dessa maneira, são apresentados o tipo do documento, seu nome e descrição, quais os produtos e as ações propostas no âmbito do diálogo social e o período em que o documento foi lançado.

Quadro 9 – Documentos da ANTD do Brasil com destaque para os objetivos de promoção do diálogo social (vários anos)

Tipo do documento	Nome	Descrição	Produtos previstos no âmbito do diálogo social	Período
Agenda governamental	Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente	O documento estabelece os eixos e metas da agenda governamental chamada Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente	Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática	2006
Plano nacional	Plano Nacional de Trabalho Decente	O documento estabelece os eixos e metas do plano governamental chamado Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente	Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática	2010
Agenda governamental	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude	O documento estabelece os eixos e metas da agenda governamental chamada Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude	Prioridade 4: Diálogo Social – Juventude, Trabalho e Educação	2011
Texto-base	Texto-Base para a Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	Documento que teve como objetivo subsidiar os debates da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	O documento estipulou este eixo de trabalho: Eixo IV – Fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática	2011

Relatório	Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente	O documento estabelece o monitoramento dos eixos e metas do plano governamental chamado Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente	Prioridade 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática	2013
------------------	---	--	--	------

Fonte: Brasil (2006; 2011).
Elaboração: Própria.

Os documentos analisados no Quadro 9 foram os norteadores das ações da ANTD, uma vez que propuseram quais os eixos que deveriam ser alcançados em âmbito nacional. Estes constam na proposta de Agenda e Plano Nacional governamental e no Relatório-Base para a Conferência Nacional. Portanto, o diálogo social foi inserido como objetivo prioritário em todos os documentos norteadores da ANTD.

Dessa maneira, houve a inclusão das metas de fomento ao diálogo social em vários documentos governamentais da Agenda de Trabalho Decente brasileira. Esse processo é fundamental, uma vez que referencia a execução de políticas públicas, no âmbito federal, estadual e municipal. No entanto, a implantação dessas metas apresentou fragilidades, visto que o monitoramento das ações que foram criadas ou estavam vinculadas aos documentos da ANTD não ocorreu de maneira sistematizada. Isso se dá por vários fatores, entre eles a dispersão das políticas públicas de emprego e renda no Brasil, a falta de funcionários de carreira específicos para a gestão das políticas públicas que possibilitem o monitoramento contínuo e a falta de investimento de recurso público, que pode ter ocorrido em outras áreas consideradas prioritárias.

Dessa maneira, o governo não inseriu um recurso específico para o monitoramento da ANTD, o que implica a dificuldade de avaliar ações e resultados quantitativos e, especialmente, qualitativos, como reuniões, acordos, conselhos, legislações, entre outras metas do PNTD, no âmbito do diálogo social. Isso pode ter sido ocasionado, sobretudo, pelo fato de os governos não quererem ser avaliados. Outra hipótese é a disputa por recursos públicos entre grupos políticos, que é

sempre acirrada e depende das prioridades inseridas nas campanhas e dos acordos firmados durante o mandato.

No quadro a seguir, se propõe apresentar os resultados contidos no documento de monitoramento do PNTD elaborado pela OIT. Nele, ressaltam-se as metas, os indicadores previstos, a fonte dos dados consultados e os comentários e principais resultados.

Quadro 10 – Monitoramento do PNTD do Brasil no âmbito da promoção do diálogo social – ano 2013

Metas	Indicadores previstos no PNETD	Fonte	Comentários	Resultado
Manutenção, fortalecimento e consolidação do CDES, CONAETI, CONATRAE, CTIO, CODEFAT, CNIG, CONJUVE, CTRI, CTPP, CTSST, CAAT e outros Conselhos e órgãos tripartites nos âmbitos federal, estadual e municipal	<p>Avaliação das instâncias de diálogo social instaladas e em funcionamento</p> <p>Regimentos internos dos mecanismos e instâncias de diálogo social estabelecidos</p> <p>Recursos humanos e financeiros adequados para garantir o funcionamento dos mecanismos e instâncias de diálogo social</p> <p>Nível de representatividade e participação</p> <p>Número de fóruns com comissões municipais de emprego de municípios com mais de 200 mil habitantes realizados</p>	MTE	<p>Considera-se que para estes indicadores seria necessária a realização de uma avaliação específica de cada um desses conselhos, pois os indicadores necessários para o monitoramento do plano são de caráter qualitativo, não estando disponíveis informações ou avaliações já realizadas nesse sentido. Recomenda-se o desenvolvimento de uma metodologia de avaliação especificamente voltada ao monitoramento do Plano</p>	Sem elementos para avaliar o cumprimento da meta
Aumento de Agendas e Planos Regionais, Estaduais e Municipais e Setoriais de Trabalho Decente aprovados e implementados	Número de Agendas e Planos Regionais, Estaduais e Municipais e Setoriais de Trabalho Decente aprovados, implementados/avaliados	Consulta à OIT	<p>1) Agenda Bahia de Trabalho Decente (2007)</p> <p>2) Agenda Mato Grosso de Trabalho Decente (2009)</p> <p>3) Agenda Regional de Trabalho Decente da Região do Grande ABC Paulista (7 municípios) (2010)</p> <p>4) Agenda de Trabalho Decente de Curitiba (2011)</p> <p>5) Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (2011)</p> <p>6) Programa Bahia de Trabalho Decente (2011)</p> <p>7) Durante a realização das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente foram definidos, em 11 outros estados, compromissos relativos à</p>	Meta alcançada

Capacitação de gestores públicos para a promoção e monitoramento das Agendas e Planos	Número de gestores públicos capacitados para a promoção e monitoramento das Agendas e Planos	Consulta à OIT	<p>construção de novas agendas estaduais de trabalho decente</p> <p>A OIT em parceria com o Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho (FONSET) realizou durante os meses de julho e agosto de 2011 seis Oficinas Regionais de Capacitação em Construção e Análise de Indicadores de Trabalho. As seis oficinas regionais congregaram 153 participantes. Além disso, o processo de realização das etapas municipais e estaduais da CNETD também pode ser considerado um importante processo de capacitação de gestores públicos</p>	Meta alcançada
---	--	----------------	--	----------------

Fonte: Documento cedido pela OIT Brasil.
Elaboração: Própria.

O processo de promoção do diálogo social no Brasil estava pautado nos documentos oficiais da ANTD, sendo possível verificar avanços concretos no que tange à criação de espaços de diálogo social tripartite, como o Comitê Tripartite Gestor da Agenda e a Comissão Organizadora das Conferências Nacional, Estaduais e Municipais. Ademais, são verificáveis os desdobramentos dessa experiência em níveis estaduais, conforme já mencionado, especialmente por meio da ABTD e de processos estruturados posteriormente em Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais e São Paulo, por exemplo. A ANTD também buscou alcance regional, por meio da realização da I CNETD, que estabeleceu espaços de diálogo social locais em quase todos os Estados brasileiros, com exceção somente do Acre, se configurando como a experiência mais ampla de promoção do diálogo social tripartite que ocorreu no país.

A ANTD avançou na integralidade das políticas públicas. Mesmo com as dificuldades no processo de monitoramento e de avaliação, estabeleceu um diálogo social das centrais sindicais e das federações patronais com as diversas áreas do governo, especialmente com Desenvolvimento Social, Educação, Justiça, Meio Ambiente, entre outras, e dos setores do próprio MTE. Esse processo foi mais intenso durante os anos de 2008 a 2015, devido ao momento de elaboração do

PNTD e da Conferência Nacional, sendo um dos principais ganhos o estabelecimento desses novos espaços de diálogo social.

No Chile, a proposta de estímulo ao diálogo social também foi institucionalizada no documento do Programa Nacional de Trabalho Decente e nos convênios para sua implantação, firmados pela OIT e pelo Ministério do Trabalho do país, citados a seguir, de 2008 a 2014. Fundamental destacar que, mesmo constando nos objetivos dos convênios e do Programa, essa experiência não propôs a criação de espaços de diálogo social específicos de gestão da agenda e também não buscou uma regionalização, focando no fortalecimento de comissões tripartites existentes e no estabelecimento de mesas temáticas de diálogo social, na maior parte dos casos, no âmbito nacional e com a representação tripartite limitada a CPC e CUT, organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, respectivamente.

No quadro a seguir, apresentam-se os documentos norteadores do Programa de Trabalho Decente do Chile, destacando sua descrição e os objetivos previstos para a promoção do diálogo social.

Quadro 11 – Documentos do Programa de Trabalho do Chile com destaque para os objetivos de promoção do diálogo social (vários anos)

Tipo do documento	Nome	Descrição	Produtos previstos	Período
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Compromisso e decisão do Ministério de incorporar nas políticas laborais o conceito de trabalho decente. Implantação de uma agenda ministerial nas seguintes áreas: inclui diálogo social .	Desenvolver propostas metodológicas para fortalecimento dos espaços de diálogo social existentes no país	2008
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Compromisso e decisão do Ministério de incorporar nas políticas laborais o conceito de trabalho decente. Cita o acordo o Programa de Trabalho Decente e visa à implementação de uma agenda ministerial nas seguintes áreas: inclui diálogo social .	Verificar experiência de diálogo social nas cinco áreas do acordo	2009

Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Compromisso e decisão do Ministério de incorporar nas políticas laborais o conceito de trabalho decente. Cita o acordo o Programa de Trabalho Decente e visa à implementação de uma agenda ministerial nas seguintes áreas: inclui diálogo social .	Análise das políticas de emprego; atividades de intercâmbio de diálogo tripartite; Agenda sistemática de assistência ao Ministério de Trabalho; Publicação e difusão	2010, 2011, 2012, 2014
-----------------	--	--	--	------------------------

Fonte: Convênios cedidos pela OIT Chile.
Elaboração: Própria.

Na descrição dos objetivos dos convênios, há a proposta de assistência da OIT para estruturar uma agenda em conjunto com o Ministério do Trabalho do país visando ao avanço nas áreas: 1) Emprego: medidas de proteção, estabilidade, remuneração, produtividade e maior inclusão das pessoas com deficiência, jovens, mulheres e setores mais vulneráveis; 2) Intermediação laboral; 3) Conciliação entre trabalho e família; 4) Erradicação de trabalho infantil; 5) Igualdade de oportunidades sem distinção de gênero; 6) Seguridade e saúde no trabalho; 7) Educação para a previdência social; 8) Diálogo social (capacitação para coordenadores e monitores); 9) Exercício e difusão de boas práticas laborais. Contudo, esse processo não ocorreu nos moldes da agenda proposta pela OIT, tampouco se assemelha à proposta brasileira, uma vez que propõe a promoção do diálogo social nas áreas com ações já desenvolvidas em âmbito nacional e com participação tripartite restrita às organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores, em temas considerados prioritários e consensuais.

A assistência técnica realizada pela OIT para a execução do Programa Nacional de Trabalho Decente, constante nos convênios, no que se refere à promoção do diálogo social no Chile, está centrada nas seguintes áreas: 1) Elaboração de estudos de melhoria da negociação coletiva e da ampliação das comissões paritárias dentro das empresas entre trabalhadores e empregadores; 2) Capacitação de representantes do governo, empregadores e trabalhadores em estratégias de diálogo social; 3) Fortalecimento às comissões tripartites existentes, por meio de diagnósticos temáticos para subsidiar e mediar as discussões entre os atores tripartites; 4) Criação de mesas ou grupos tripartites em temáticas específicas.

No quadro a seguir, são apresentados os informes sobre os avanços do Programa Nacional de Trabalho Decente chileno. Esses documentos foram formulados pela OIT e apresentados ao governo. Destacam-se a descrição de cada documento e os avanços identificados relacionados à promoção do diálogo social no país.

Quadro 12 – Informe da OIT sobre os avanços dos Convênios do Programa de Trabalho Decente do Chile no âmbito da promoção do diálogo social (vários anos)

Tipo do documento	Nome	Descrição	Avanços	Período
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi criado um Guia prático de diálogo social em pequenas e médias empresas . Informe do Observatório Laboral sobre os indicadores de trabalho decente por setor	2009
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foram desenvolvidos os seguintes produtos no objetivo de diálogo social: Estudo sobre a negociação coletiva de banco de horas e jornada de trabalho nos países-membros da OCDE, Estudo sobre as organizações sindicais no Chile: com foco na situação atual em interempresas e delegado sindical	2010
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi desenvolvido o seguinte produto no âmbito do diálogo social: Manual de apoio para a construção de comitês paritários em empresas do setor de construção	2011
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi desenvolvido o seguinte produto no objetivo de diálogo social: Assistência ao Observatório Laboral; Assistência técnica para capacitação em diálogo social	2012
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi desenvolvido o seguinte produto: Assistência ao Observatório Laboral	2013

Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foram desenvolvidos os seguintes produtos: Apoio à mesa tripartite de mulher e trabalho, Assistência técnica ao programa de fortalecimento do diálogo social do Ministério de Trabalho e Previdência Social	2014
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi desenvolvido um Informe sobre desigualdade e desenvolvimento, temas para mesa de diálogo social tripartite	2015
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Informe para implantação do Programa Nacional de Trabalho Decente	Foi desenvolvido um relatório com Dados comparativos acerca dos níveis de negociação coletiva e diálogo tripartite	2016

Fonte: Relatórios cedidos pela OIT Chile.
Elaboração: Própria.

Os informes da OIT objetivam realizar uma prestação de contas, referente ao repasse financeiro do governo para a assistência técnica voltada à execução do Programa Nacional de Trabalho Decente. Contudo, os dados estão centrados na entrega de produtos teóricos e há pouco material para estabelecer uma relação ou análise sobre a maneira como o Programa Nacional de Trabalho Decente auxiliou na melhoria dos espaços de diálogo social existentes no Chile. No Brasil, mesmo com os documentos e com o monitoramento do PNTD, também não houve investimento para um estudo qualitativo dos resultados e dos avanços alcançados pelas comissões tripartites criadas pela agenda, bem como para mensurar o apoio dado aos espaços existentes de diálogo social.

No entanto, por meio dos relatórios do convênio do Programa Nacional de Trabalho Decente do Chile, é possível verificar que houve o fortalecimento dos espaços de diálogo social, em especial nos temas de gênero e de trabalho infantil. Os relatórios apontam: 1) a realização de diagnósticos com dados e indicadores; 2) a apresentação de plano de ação visando nortear a atuação dos conselhos; 3) a realização de *workshops* temáticos com o objetivo de capacitar os representantes tripartites. Ademais, foi produzido como um dos produtos do convênio um estudo

específico sobre o fortalecimento do diálogo social no país, em que se propôs estabelecer e apoiar espaços tripartites em todas as regiões e temáticas.

No Brasil, houve a criação de mais espaços de diálogo social, específicos para a execução da ANTD e do PNTD, como o Comitê Gestor da Agenda e a Comissão Organizadora Tripartite da CNETD. Além disso, a participação tripartite foi ampla, visto que os espaços de diálogo social eram compostos por representantes de todas as centrais sindicais e federações patronais reconhecidas no país. No entanto, o processo foi extremamente burocrático e não alcançou resultados duradouros. No Chile, essa participação foi limitada, uma vez que os espaços nacionais eram compostos somente pelas organizações mais representativas dos trabalhadores e dos empregadores – no caso, a CUT e a CPC, respectivamente –, e no âmbito governamental participavam, principalmente, representantes do Ministério do Trabalho.

No Chile, não foram criados espaços específicos para a gestão tripartite do Programa Nacional, que foi desenvolvido por meio de convênios firmados entre a OIT e o Ministério do Trabalho do país. Dessa maneira, somente o Brasil estabeleceu uma gestão por meio do diálogo social tripartite no âmbito nacional. Para gerir as ações advindas da agenda, a experiência chilena estimulou os espaços de diálogo social existentes e criou mesas temáticas tripartites nos temas prioritários do programa. Mesmo assim, não houve um processo de institucionalização da agenda em nenhuma das experiências.

Ademais, é verificável que o Brasil possui uma estrutura acessível para a consulta de documentos das comissões tripartites, de atas e de relatórios, que comprovaram a realização de encontros regulares e certo grau de aprofundamento do diálogo social tripartite. No Chile, não há acesso às atas das reuniões das comissões, somente aos relatórios de conclusão ou documentos oficiais expedidos pelo governo e pela OIT. Dessa maneira, faltam dados para avaliar a profundidade do diálogo social no país.

No Brasil, há uma relação mais direta entre a implantação da ANTD e a criação de espaços tripartites específicos para sua execução, como a CTRI, o Grupo Gestor Tripartite da ANTD, a Comissão Organizadora das Conferências Nacional, Estaduais e Municipais de Trabalho Decente. Além da criação de comissões regionais permanentes de diálogo social para a promoção de políticas de trabalho decente na Bahia, São Paulo e Paraná, que foram importantes no avanço do diálogo

social local e decorreram da experiência da CNETD, assim como a inclusão de sua pauta em espaços tripartites existentes.

Entende-se que a ANTD impactou diretamente na criação de espaços de diálogo social pertinentes a sua gestão, os quais resultaram em uma maior capilaridade do diálogo social nos Estados e municípios, fortalecendo os representantes tripartites locais e inserindo o conceito de trabalho decente em pauta. Ademais, não há uma relação direta entre a ANTD e os espaços de diálogo social existentes e outros criados posteriormente. Alguns deles possuem associação documental com o PNTD, com o conceito de trabalho decente e/ou com as recomendações da OIT; outros não evidenciam conexões explícitas. Portanto, a experiência brasileira poderia ter avançado mais, com a institucionalização das ações como políticas públicas e a criação de legislações voltadas ao alcance de seus objetivos, mas se perdeu em um processo burocratizado e pouco prático.

A experiência chilena não atendeu à agenda cunhada pela OIT, criando uma proposta própria para atender aos DFTs que se desenvolveu de maneira mais dinâmica e buscou fortalecer os espaços de diálogo social existentes, além de criar ou apoiar as mesas temáticas que discutiam temas prioritários do Programa Nacional de Trabalho Decente. No que se refere aos resultados, foram identificados avanços relacionados às mesas temáticas. Em suma, grande parte dos resultados são propostas de políticas ou planos, que não necessariamente se concretizaram em ações, com exceção da Mesa Tripartite de Igualdade de Gênero, que existia desde 1990, mas que após 2008 foi impulsionada pelo Programa Nacional de Trabalho Decente e retornou às atividades.

Portanto, verifica-se que a experiência chilena é avaliada como um acordo que também poderia ter avançado, no que se refere a resultados mais efetivos, como políticas públicas e a criação de legislações. No entanto, diante de sua proposta em estimular e promover espaços existentes, é possível salientar alguns resultados, principalmente na área do trabalho infantil e da equidade de gênero, refletidos na criação de seus Planos Nacionais e no estabelecimento do Conselho Superior Laboral, que se propôs a debater a reforma laboral com as instituições tripartites. Em relação a outros avanços tidos como positivos, a experiência da Agenda da Região de Maule é citada como consequência de uma cultura de diálogo social, estimulada pelas ações do Programa Nacional de Trabalho Decente.

Tanto a Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule no Chile quanto a ABTD no Brasil são vistas como experiências exitosas que decorreram das Agendas e dos Programas Nacionais e foram aplicadas em regiões, com políticas e ações locais. Dessa maneira, propõe-se analisá-las como experiências-modelo, dado que, no caso da Agenda de Maule, houve uma grande mobilização devido ao terremoto que atingiu fortemente a região exigindo atenção especial do governo e da OIT e, no caso da ABTD, esta foi implantada em paralelo à ANTD, com o apoio político e a ampla assistência técnica da OIT.

7.2. Resultados das experiências locais: Estado da Bahia (Brasil) e Região de Maule (Chile)

A implantação da ABTD iniciou-se em 2003, quando Salvador sediou a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, no âmbito da OEA. Em 2007, começaram as tratativas entre o MTE, a OIT e o governo da Bahia de construção da agenda, por meio da liderança de Jaques Wagner, que havia sido ministro do governo Lula e se tornou governador do Estado da Bahia (SILVA; VASCONCELOS JUNIOR, 2010).

A primeira etapa de formulação da agenda ocorreu em 2007, a partir de um diagnóstico local das condições de trabalho realizado na I Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente, que propôs estabelecer por meio do diálogo social tripartite entre governo, empregadores e trabalhadores as diretrizes voltadas ao estabelecimento da agenda. O evento recebeu 400 participantes que definiram propostas e prioridades sobre os 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 do diálogo social (SILVA; VASCONCELOS JUNIOR, 2010).

Para Lacerda (2016), o evento contribuiu para o avanço de dois pontos fundamentais: o estabelecimento do memorando de entendimento entre o governo da Bahia e a OIT com a pauta de elaboração da agenda e o Decreto estadual n. 10.314, de 11 de abril 2007, que criou o Grupo de Trabalho Executivo (GTE), com o objetivo de elaborar e executar a ABTD. O desenvolvimento desse processo ocorreu

em grande parte devido à vontade política da administração de Jaques Wagner, que instituiu e colocou recursos à disposição para a execução dessa agenda.

O GTE realizou, sob sua coordenação, reuniões, seminários e câmaras temáticas, que estabeleceram, a partir do diálogo social, as diretrizes da agenda. Os encontros foram compostos por um tripartismo alargado, com a participação de empregadores, de trabalhadores, de representantes do governo, da Justiça do Trabalho e de organizações da sociedade civil (BAHIA, 2007)²⁴.

A ABTD foi lançada em dezembro de 2007, em evento realizado em Salvador, que apresentou o documento com os eixos prioritários: Erradicação do Trabalho Escravo, Erradicação do Trabalho Infantil, Juventude, Serviço Público, Segurança e Saúde do Trabalhador, Promoção da Igualdade e Trabalho Doméstico. Para a execução da agenda, foram criadas câmaras temáticas, que objetivaram integrar ações existentes com a articulação de novas políticas e projetos entre instâncias e organizações que mantinham atividades voltadas à promoção de melhores condições de trabalho.

No âmbito da gestão pública, a agenda integrou-se ao orçamento do Estado, a partir da inserção no PPA e, em decorrência disso, na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e na Lei Orçamentária Anual (LOA), que estabelecem o recurso a ser disponibilizado para cada política (SILVA; VASCONCELOS JUNIOR, 2010). No ano de 2010, foi criado o Programa Bahia do Trabalho Decente, que objetivava estabelecer o plano de ação para cada eixo prioritário da agenda e criar indicadores e ferramentas de monitoramento e de avaliação das políticas e ações desenvolvidas.

Em 2008, foi instituído o Comitê Gestor do Programa ABTD, coordenado pela Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Governo da Bahia (SETRE) e formado por representantes de 28 órgãos do governo federal e estadual, das centrais sindicais, das federações patronais e de outras entidades ligadas ao

²⁴ Assessoria Geral de Comunicação Social do Governo da Bahia (AGECOM); Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA); Assembleia Legislativa; Conselho Tripartite de Trabalho e Renda do Estado da Bahia; Central Única de Trabalhadores (CUT); Secretaria Regional do Trabalho (DRT/BA); Força Sindical; Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO); Escritório Regional do Trabalho (PRT); Secretaria de Administração (SAEB); Secretaria de Agricultura (SEAGRI); Secretaria de Educação (SEC); Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação (SECTI); Secretaria de Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza (SEDES); Secretaria de Planejamento (SEPLAN); Secretaria de Promoção da Igualdade (SEPROMI); Secretaria de Saúde (SESAB); Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJCDH); Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA); Sindicato Geral dos Trabalhadores (UGT).

Judiciário, como a Associação dos Magistrados do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a cooperação técnica da OIT. As funções do comitê eram: 1) organizar e sistematizar as ações realizadas em diferentes instituições voltadas à promoção do trabalho decente; 2) realizar diagnósticos nas áreas relacionadas ao trabalho decente; 3) estabelecer as prioridades da ABTD, assim como a consolidação dos documentos. O grupo se reunia de forma contínua, executando, monitorando e avaliando a ABTD.

Para Silva e Vasconcelos Junior (2010), a relação entre os membros do comitê levou à identificação dos problemas locais, das potencialidades que poderiam ser aproveitadas e das lacunas das políticas sociais que necessitavam de intervenção. O Programa estabeleceu o diálogo social alargado como metodologia de gestão, a partir da execução de seminários e câmaras temáticas. O processo de diálogo social estabelecido na formulação da ABTD resultou em três conferências estaduais e 74 audiências municipais.

A Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule, no Chile, foi impulsionada pelo terremoto que ocorreu em 2010, o qual afetou gravemente a região, levando os governos nacional e regional a estabelecerem um memorando de entendimento com a OIT com o objetivo de executar medidas conjuntas para implantar uma agenda de proteção ao emprego (OIT, 2013). A agenda visava promover o trabalho decente, a produtividade e o emprego dos jovens da Região de Maule, especialmente em relação à proteção ao emprego, em decorrência do terremoto e no que tange ao estabelecimento de medidas de garantia à igualdade de gênero e à responsabilidade social das empresas, por meio do diálogo social entre trabalhadores, empregadores e governo.

O documento apresentou os seguintes eixos temáticos: Emprego Jovem e Trabalho Adolescente, Produtividade no Setor Agrícola, Condições de Trabalho e Saúde e Segurança no Trabalho. Esses objetivos estratégicos incluíam transversalmente os componentes de: 1) fortalecimento do diálogo social; 2) oportunidades iguais para homens e mulheres; e 3) promoção da responsabilidade social corporativa (OIT, 2013).

Para a execução da agenda, foi criado o Comitê Executivo, composto por representantes da OIT e do governo; e um Comitê Técnico, formado por empregadores, trabalhadores, governo e universidades. Além disso, foram estabelecidas três comissões temáticas e tripartites, que buscavam obter consenso

nas áreas relacionadas ao emprego juvenil, à produtividade e condições de trabalho no setor agrícola e à segurança e saúde.

Em 2014, com o propósito de subsidiar a execução da agenda, foi criado o Observatório Laboral da Região de Maule, que construiu indicadores relacionados à promoção do trabalho decente e aos eixos da agenda, contribuindo para o monitoramento das ações e políticas. Ademais, a agenda buscou fortalecer os espaços de diálogo social tripartite existentes, como o CTRU, que são comissões regionais do Ministério do Trabalho de gestão das políticas de emprego e renda locais, e o Conselho Regional de Capacitação, que se tratava de um espaço regional de gestão das ações de qualificação profissional (OIT, 2013).

A ABTD e a Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego da Região de Maule possuem similaridades no que se refere ao processo de elaboração e podem ser consideradas como exceções, dado o contexto de seu estabelecimento. A ABTD é considerada uma exceção, uma vez que foi elaborada no contexto de implantação da ANTD e da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, recebendo apoio e assistência técnica do governo federal e da OIT para sua elaboração e execução. A Agenda de Maule também é considerada um processo diferenciado, visto que sua elaboração foi provocada pelo terremoto que atingiu a região e levou o governo e a OIT a promoverem ações de proteção ao emprego e de geração de renda.

A experiência subnacional brasileira contou com o apoio do governo estadual, que estava alinhado ao governo federal, visto que o governador Jaques Wagner havia sido ministro do então presidente Lula. Ademais, Wagner havia participado das cúpulas e encontros internacionais junto à OIT de promoção do trabalho decente na América Latina, inclusive relacionados à pauta de Agenda Hemisférica e, portanto, estava munido de subsídios técnicos para liderar a proposta na Bahia.

O apoio do governo é um fator importante e fundamental para o desenvolvimento e a sustentabilidade das políticas públicas, uma vez que elas são consideradas no planejamento técnico e orçamentário e recebem a estrutura necessária para sua execução. Nesse período, o Brasil estava consolidando a ANTD e, portanto, o escritório da OIT brasileiro estava com uma equipe especializada concentrada na assistência técnica dessas experiências. Dessa maneira, a ABTD recebeu um amplo apoio técnico tanto da OIT quanto do governo estadual, contexto que a beneficiou.

Na experiência chilena, o terremoto foi um fator preponderante, que unificou as pautas governamentais e mobilizou os atores às necessidades comuns naquele momento, de proteger os empregos e de recompor a geração de renda da região, entre outras prioridades relacionadas à saúde e à integridade física e emocional da população. Para tanto, o escritório chileno da OIT propôs realizar um diagnóstico da situação, visando estabelecer um estudo com prioridades de atuação, nos moldes das experiências de Agendas de Trabalho Decente que estavam sendo estabelecidas pelos países vizinhos do Cone Sul e inspiradas, especialmente, na ABTD.

Dessa maneira, a Agenda de Maule foi estruturada a partir de um acordo prioritário, devido ao contexto de desastre ambiental, com ampla assistência técnica da OIT e do governo, que despenderam recursos e equipes especializadas voltadas à formulação da agenda. Ademais, houve influência da experiência baiana na sua formulação, comprovada em seus documentos e refletida na semelhante metodologia de elaboração.

A metodologia de execução das agendas seguiu um processo similar. As duas experiências criaram: 1) um comitê gestor tripartite para a gestão coletiva da agenda, por meio do diálogo social; 2) câmaras temáticas, relacionadas aos temas prioritários, também a partir do diálogo social. Logo, ambas as experiências priorizaram o diálogo social tripartite como método de gestão das ações e políticas públicas.

Há também similaridade nos temas propostos por cada agenda. Tanto a ABTD quanto a Agenda de Maule inseriram a qualidade do emprego dos jovens, a saúde e a segurança do trabalhador, a promoção da igualdade e o diálogo social como eixos transversais prioritários – fato que ocorreu devido a uma aproximação das duas experiências nos encontros da Rede das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente, realizados nos países do Cone Sul (Chile, Brasil, Uruguai, Paraguai e Argentina) entre os anos de 2013 a 2015.

O quadro a seguir tem como objetivo apresentar os resultados da ABTD, destacando os principais avanços em matéria de legislação e espaços de diálogo social.

Quadro 13 – Resultados da ABTD no âmbito do diálogo social (vários anos)

Leis	Descrição
Lei Estadual n. 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
Decretos	
Decreto n. 11.723/2009 – Comissão Estadual para a 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, por meio do diálogo social ampliado
Ações	
Comitê Gestor	Comitê de diálogo social tripartite de gestão e execução da Agenda
Câmaras Temáticas	Câmaras temáticas de diálogo social ampliado, voltadas à gestão das políticas e ações dos eixos da Agenda

Fonte: Lacerda (2016).
Elaboração: Própria.

No que se refere à execução e aos resultados, a ABTD teve um impacto maior em ações concretas, como a criação, por meio de legislação, de um Fundo de Promoção da Agenda, gerido e aplicado de modo tripartite, e, além dos espaços tripartites de diálogo social voltados à gestão da agenda, a criação da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo – uma demanda importante que se tornou um dos principais eixos da agenda.

A Agenda de Maule também contou com a realização de ações decorrentes de uma gestão de diálogo social tripartite. De acordo com o relatório de monitoramento da agenda, desenvolvido pelo escritório da OIT de Santiago (OIT, 2018), é possível mensurar os seguintes resultados, apresentados no quadro a seguir:

Quadro 14 – Resultados da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego no âmbito do diálogo social (vários anos)

Ações	Descrição
Acordo tripartite com a OIT	Acordo de Promoção e Qualidade do Emprego, acordado entre as partes tripartites e apresentado aos parlamentares representantes da Região de Maule
Comitê Gestor Tripartite	Comitê tripartite de gestão da Agenda
Câmaras Temáticas Tripartites	Desenvolvimento de mesas temáticas tripartites nos eixos da Agenda
Treinamento e fortalecimento de sindicatos e empresários	Programas de treinamento para trabalhadores e empregadores sobre os eixos da Agenda
Reforço no Conselho Tripartite Regional e no Conselho Regional de Capacitação	Apoio da Agenda aos espaços tripartites já existentes, por meio da capacitação e participação

Fonte: Documentos cedidos pela OIT.
Elaboração: Própria.

A Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego, no período de 2013 a 2016, avançou nos seguintes aspectos: 1) estabelecimento de diagnósticos técnicos sobre as condições do mercado de trabalho na região, por meio dos relatórios e estudos do Observatório Laboral; 2) capacitação das lideranças dos trabalhadores e dos empregadores locais em matéria de qualidade no trabalho, diálogo social e trabalho decente; 3) consensos tripartites regionais no campo do emprego e desenvolvimento; 4) aprofundamento das relações entre os representantes tripartites regionais, por meio do diálogo social, mantendo uma gestão coletiva e horizontal da agenda.

No que se refere aos resultados mensuráveis da ABTD, esta foi responsável por impulsionar a elaboração de outras agendas tripartites, por meio da participação na Reunião do Fórum Consultivo de Cidades e Regiões (FFCR) durante a reunião das cúpulas do Mercosul e da União das Nações Sul-Americanas (UNASUL), realizadas em 2008 na Costa do Saúpe, no Brasil. Nesse encontro, foi assinado um termo de compromisso proposto pelo Estado da Bahia às 27 cidades e Estados da América do Sul, que previa o compromisso de construir Agendas Locais de Trabalho Decente. Ademais, a agenda estabeleceu a partir do diálogo social: 1) a gestão democrática e tripartite das políticas públicas, promovendo consensos entre membros das diversas instituições do trabalho; e 2) a criação de câmaras temáticas de diálogo social (LEITE; CACCIAMALI, 2019).

Verifica-se que o apoio político foi fundamental nas duas experiências, levando as políticas de emprego e renda à atenção dos gestores estaduais e as

incluindo no planejamento estratégico e orçamentário do governo. A ABTD e a Agenda de Maule estabeleceram um diálogo amplo entre setores do governo, empregadores e trabalhadores com os representantes do Legislativo e do Executivo e puderam incluir a agenda na pauta governamental. As agendas também contribuíram para a integração dos representantes tripartites regionais, no estabelecimento de uma rede de participantes que utilizaram o diálogo social na formulação das políticas públicas de emprego e renda, por meio do comitê gestor e das câmaras temáticas para cada eixo estratégico.

A ABTD e a Agenda de Maule são vistas como boas práticas, decorrentes das agendas nacionais implantadas no Brasil em 2006 e no Chile em 2008. Mesmo tidas como experiências excepcionais, demonstram que essa proposta metodológica de execução das Agendas de Trabalho Decente, por meio do diálogo social, apresenta resultados mais concretos e profundos em nível local.

Isso ocorre primeiramente pelo fato de o diálogo social apresentar pautas mais objetivas relacionadas a uma realidade específica, que facilita a obtenção de consensos mínimos e pontuais. Além disso, a gestão da agenda também ocorre mais facilmente, pelo fato de as ações e políticas dependerem da competência de instrumentos burocráticos de alçada regional/local.

Mesmo com tais avanços, as experiências demonstraram algumas dificuldades, como a falta de consenso em políticas públicas no âmbito da saúde e segurança do trabalhador e da reforma laboral, evidenciando que, salvo os temas de erradicação do trabalho escravo e infantil e a pauta de gênero, que são de fácil acordo, há obstáculos para alcançar posições comuns entre os representantes tripartites na grande parte das pautas.

Outra questão problemática é o avanço das agendas, que se mostrou desafiador tanto no âmbito brasileiro quanto no chileno, no que se refere ao alcance de resultados práticos e contínuos, que pudessem efetivamente alterar a vida dos trabalhadores. Tanto a ABTD quanto a Agenda de Maule enfraqueceram com a troca de governo e não conseguiram avançar em pautas importantes de difícil consenso. Dessa maneira, para a obtenção de resultados mais efetivos, é preciso que a agenda amadureça e possua continuidade, com ações estruturais de longo prazo, por meio de sua institucionalização como uma política pública, respaldada em legislações.

8. ANÁLISE DO DISCURSO: AVANÇOS NO DIÁLOGO SOCIAL?

A AD será realizada por meio das questões do dispositivo analítico, destacadas em categorias, com o objetivo de observar características do interdiscurso e, conseqüentemente, da formação discursiva e ideológica, presentes nas falas e interpretações dos entrevistados sobre as experiências de promoção do diálogo social na execução das Agendas de Trabalho Decente.

Eixos de análise:

- Sentido histórico dado ao diálogo social;
- Interpretações das experiências e possíveis avanços na promoção do diálogo social.

8.1. Sentido histórico dado ao diálogo social

O diálogo social no Chile possui um sentido histórico relacionado ao período de transição democrática, visto que no período de ditadura foi uma ferramenta pouco utilizada, devido à falta de liberdade sindical e de participação democrática. Nas entrevistas, o diálogo social é constantemente atrelado ao acordo tripartite realizado no período de transição para a democracia, em que a CPC e a CUT firmaram um compromisso de transição pacífica com o governo. Os resultados desse acordo ressoam sentidos e interpretações distintas, principalmente relacionadas à formação histórica e ideológica dos representantes entrevistados e suas respectivas instituições.

No primeiro mandato da Bachelet inicia-se uma série de debates em torno da reforma laboral e do trabalho decente, do diálogo tripartite, então se inicia um processo mais estruturado. No entanto, no tema de diálogo social, parte deste processo iniciou-se com a redemocratização, na intenção de instalar um mecanismo de diálogo social voltado ao consenso. Então com a saída do país da ditadura, começa um diálogo entre o mundo empresarial e o mundo sindical, que antes não havia devido à ditadura. Então se criam bases de diálogo para esse processo de redemocratização, voltados para garantir uma estabilidade democrática (MILLAQUEN, GOVERNO/CHILE, informação verbal, tradução nossa)²⁵.

²⁵ Entrevista concedida por MILLAQUEN, Jorge. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h10 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Millaquen trabalhou no Ministério do Trabalho nos governos de Bachelet e reconhece a importância do acordo tripartite para a transição democrática e para o estabelecimento dos governos de *Concertación*, que precisavam de estabilidade e consenso entre os atores, empregadores, trabalhadores e movimentos sociais para estruturar o processo de transição à democracia. Nesse acordo tripartite de diálogo social, o governo se insere como mediador das relações, com a intenção de manter o *status quo*, dado que uma revolução no país iria tornar o processo de redemocratização mais complexo. A CPC e a CUT foram escolhidas para o acordo, uma vez que são, respectivamente, as instituições mais representativas de empregadores e trabalhadores do Chile.

Algumas vezes realizamos acordos com o governo e com os trabalhadores, o acordo mais importante de nossa história ocorreu no processo de redemocratização na década de 1990 [sic], foi o primeiro acordo entre trabalhadores e empregadores, a fim de cooperarmos para a volta da democracia e para criar uma certa estabilidade para o trabalho (CONCHA, CPC/EMPREGADORES/CHILE, informação verbal, tradução nossa)²⁶.

Concha, assessor da CPC, interpreta o acordo de diálogo social realizado no processo de democratização como o mais importante. A história esclarece o posicionamento ideológico, visto que nesse período era interesse dos empregadores manter a legislação trabalhista que foi constituída na ditadura, dado que os privilegiava, sendo que, em contraponto, havia uma pressão dos movimentos sociais e das centrais sindicais para a alteração da Constituição e das legislações laborais.

A CUT, por outro lado, não enxerga o acordo de maneira otimista e afirma que se tratou de um processo com poucos avanços. Ressalta que não houve a alteração da Constituição instituída na ditadura, que permanece até os dias atuais, tampouco melhorias na legislação laboral e previdenciária. A formação ideológica também é fundamentada, na medida em que a CUT é uma das centrais sindicais mais antigas do Chile; foi opositora à ditadura, seus dirigentes, como Martínez, ex-presidente da instituição, sofreram violência, vivenciaram a falta de liberdade sindical e acreditaram que a democracia poderia resgatar os direitos, por meio da alteração da Constituição e da legislação laboral. O não cumprimento dessas demandas após

²⁶ Entrevista concedida por CONCHA, Pablo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (54 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

o acordo levou à perda de certa legitimidade do diálogo social como ferramenta de mudanças concretas.

Quando a ditadura foi destituída e se instaurou a democracia, chamado no Chile de transição política, não esteve presente a liberalização dos direitos sociais, mesmo em governos mais progressistas do Chile de democracia política, não houve o alcance da democracia social. No que se refere à ditadura militar, não conseguimos reverter a privatização de nossos direitos, como as pensões e a saúde, a educação, todos os direitos sociais foram privatizados e pensávamos que com a democracia conseguiríamos instaurar um processo de ressignificação dos direitos. O tema do diálogo social no Chile é muito forte, dirigentes como eu e outros companheiros investimos muito no diálogo, mas não tivemos muitos resultados, o governo não estava disposto a ceder mais do que eles queriam e os empresários sempre estavam aptos ao diálogo, mas não queriam mudar e nem ceder nada. Então em muitas vezes os espaços de diálogo social eram reuniões e discursos e muitas comissões sem resultados efetivos, tivemos muitos acordos no papel sobre diálogo social, mas não tivemos muitos resultados (MARTÍNEZ, CUT/TRABALHADORES/CHILE, informação verbal, tradução nossa)²⁷.

Do ponto de vista crítico, não há como discordar de Martínez, visto que se torna contraditório pensar em um Programa Nacional de Trabalho Decente quando a legislação laboral em vigor foi cunhada e pautada na ditadura, pelo modelo econômico de racionalidade neoliberal, sobretudo também quando se mantém a própria Constituição de 1980, que reflete que a legislação máxima do país não foi elaborada por meio de um processo de participação social, tornando controverso pensar em diálogo social e democracia.

Verifica-se que o diálogo social chileno é menos estruturado, uma vez que a participação dos atores nos espaços institucionais não é obrigatória – é realizada por meio de um convite à instituição que pode ou não enviar um representante. No Brasil, as comissões tripartites são instituídas por decreto federal, estadual ou municipal, e as instituições são obrigadas a apresentar um representante para acompanhar os trabalhos.

Mesmo assim, no Brasil, também não houve avanços concretos, salvo a partir das Comissões de Emprego que fazem a gestão do FAT e elaboram políticas estaduais e municipais. Além do Fórum Nacional do Trabalho, que discutiu sobre as reformas trabalhista e sindical, mas não obteve consenso nos resultados; da realização da CNETD, que foi uma prática ampla de diálogo social, mas não resultou

²⁷ Entrevista concedida por MARTÍNEZ, Arturo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (54 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

em políticas públicas; e do CDES, que tratou de pautas mais abrangentes, sem muitas aplicações.

Dessa maneira, o diálogo social é visto nos dois países como uma ferramenta pouco promissora. A CNETD realizada em 2012 se tratou de uma experiência inovadora no Brasil no que tange ao mais amplo exercício de diálogo social tripartite já ocorrido, mas não apresentou resultados concretos – as propostas aprovadas não foram necessariamente executadas, tampouco se converteram em políticas públicas ou em legislações.

Sarmiento, da Federação de Serviços do Estado de São Paulo (FESESP), representação patronal brasileira, reconhece um fator complexo do diálogo social. A ideologia e a intenção entre os atores tripartites nem sempre estão delimitadas, visto que o governo pode estar mais apto a atender aos interesses dos empregadores ou trabalhadores. Na CNETD, o governo Lula possuía representantes que eram ex-líderes sindicais e, por isso, estavam mais alinhados à pauta dos trabalhadores. Por outro lado, os empregadores tendiam a alterar o menos possível a favor da garantia de direitos, priorizando as pautas de flexibilização.

Naquela conferência chegamos com um espírito de que éramos rivais, principalmente com os trabalhadores, e na verdade tinha também um processo turbulento no governo, que na época possuía um compromisso com a OIT de aprovar o 1º documento tripartite da OIT no Brasil, que seria utilizado como exemplo para outros países e ações. Então o objetivo da conferência também era a elaboração deste documento, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Este ponto trouxe uma distorção, pois o governo tinha este compromisso internacional e agiu literalmente em um sentido de impor aquele documento, através da autoridade como governo, que tinha como complexidade a tendência às demandas laborais (SARMENTO, FESESP/EMPREGADORES, BRASIL, informação verbal)²⁸.

Barbosa, que foi assessor do governo do ex-presidente Lula, reconhece que os empregadores participaram do processo com desconfiança, uma vez que reconheciam que não poderiam tirar proveito daquela experiência de diálogo social, principalmente pelos interesses alinhados entre os representantes do governo com as centrais sindicais.

A impressão é que os empregadores olhavam a agenda e a conferência mais como uma ameaça do que como uma oportunidade, então acabaram

²⁸ Entrevista concedida por SARMENTO, Edwaldo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h39 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

colocando obstáculos grandes na realização da conferência, os empregadores começaram a questionar a base técnica dos indicadores e do próprio conceito de trabalho decente que era algo definido na OIT, então uma série de questionamentos que buscava evitar que acontecesse a conferência, sendo que as resoluções não eram vinculantes, mas sim seriam consultadas e utilizadas como referências aos governos locais no processo de formulação de políticas públicas (BARBOSA, GOVERNO/BRASIL, informação verbal)²⁹.

Percebe-se que os empregadores tinham razão em se atentar a esse fato, uma vez que, mesmo o governo possuindo a intenção de estabelecer um diálogo social com foco na elaboração de políticas públicas de emprego e renda, ficou evidente o alinhamento com a pauta dos trabalhadores. O governo tentava mediar os debates, mas com o histórico e a formação ideológica de seus representantes advindos do movimento sindical, o poder representativo não estava equilibrado, mesmo com o número igualitário de participantes por bancada.

Na época da conferência, os representantes do governo eram pessoas ligadas ao movimento sindical, o que facilitou muito para nós, em um desenho de conferência favorável à expressão dos direitos dos trabalhadores, então os empresários eram sempre muito restritivos na discussão, nós sempre queríamos ampliar e eles delimitar os temas que seriam discutidos e as propostas que poderiam ser aprovadas, então nós chegamos em alguns consensos que foram muito trabalhosos. Na conferência, eu acho que fruto dessas escolhas e decisões do formato que levaram ao resultado do não consenso na finalização do documento e à não participação dos empregadores na plenária final, eu acredito que esta finalização seria muito difícil em decorrência da profundidade da divergência de alguns temas (MONTEIRO, FORÇA SINDICAL/TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)³⁰.

Monteiro, secretária nacional da Força Sindical, representação dos trabalhadores, identifica que a tendência do governo à pauta laboral facilitou o atendimento das demandas dos trabalhadores e dificultou a relação com os representantes patronais, que escolheram, por meio de uma articulação política, se retirar completamente do evento antes da plenária final.

Constata-se que o diálogo social se torna ineficiente quando não há uma mediação do governo ou quando há uma tendência de seus representantes aos interesses empresariais ou sindicais. O diálogo social, de modo geral, tem como

²⁹ Entrevista concedida por BARBOSA, Mario. Entrevista. [outubro. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (38 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

³⁰ Entrevista concedida por MONTEIRO, Ruth Coelho. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (55 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

pauta os interesses conflitantes do capital *versus* trabalho e, dessa maneira, posicionamentos incompatíveis de empregadores e trabalhadores. Fato este que impossibilita acordos macros, visto que evidencia uma limitação concreta de consensos. No entanto, a análise de dados apresenta que houve avanços mais concretos em experiências de diálogo social local, com pautas específicas, como as experiências da Agenda de Maule e da ABTD, que conseguiram estabelecer um diálogo contínuo e colher resultados, como processos de capacitação, criação de legislações e fundos.

Para a OIT, o diálogo social é ferramenta fundamental para o alcance dos seus objetivos:

Na OIT o conceito de diálogo social é bastante amplo, pois pode ser desde uma consulta não vinculante, a negociação coletiva também pode e é muito mais regulamentada e vinculante, pois se você assina um acordo de negociação coletiva a empresa é obrigada a respeitá-lo, até pactos mais amplos, então acredito que o diálogo social é uma ferramenta necessária, de reconhecimento do interlocutor, quando você reconhece que há diferenças, mas há certos objetivos que podem ser comuns, então é um instrumento muito necessário, mas muito difícil. Na América Latina, você precisa tanto de instituições quanto do espírito, então a OIT sempre fala que tem que ser uma negociação de boa-fé e informada (ABRAMO, OIT/BRASIL, informação verbal)³¹.

Abramo, ex-diretora da OIT Brasil, descreve o conceito amplo dado pela organização ao diálogo social, que pode ser desde uma consulta tripartite institucional até uma consulta não vinculante entre o governo e um sindicato – ou seja, pode ser bipartite, tripartite ou com tripartismo alargado, de maneira oficial ou informal.

Do ponto de vista crítico, o posicionamento ideológico da OIT busca um discurso de concertação dos interesses conflitantes das classes. Sua estrutura tripartite e seu método de organização – por meio do diálogo social – formam seus representantes para a adoção desse mecanismo como metodologia fundamental para o alcance dos seus objetivos. No entanto, é preciso se questionar se tal ferramenta é realmente aplicável e promissora para o alcance de resultados.

Do ponto de vista de uma maior participação dos trabalhadores, empregadores e governo, os diálogos regionais tiveram resultados muito

³¹ Entrevista concedida por ABRAMO, Laís. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Chile, 2018. 1 arquivo .mp3 (37 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

interessantes e quase não houve estudos, pois a maioria das pessoas daqui estudou coisas macro e não estudou casos específicos e são muito importantes. Eu acredito que não necessariamente seja um instrumento para ser aplicado em temas globais, salvo alguma crise ou quando possui um impacto na questão laboral, neste sentido sim (CAMPERO, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)³².

Campero, consultor da OIT Chile, fundamenta que a aplicabilidade do diálogo social é mais efetiva quando inserida em conjunturas e temas específicos como agendas e comissões locais e regionais, visto que nessas experiências pode ser possível mensurar avanços mais concretos relacionados às necessidades e à realidade local. Em casos chamados macros, por exemplo uma cúpula internacional entre vários países, o alcance e avanço no consenso por meio do diálogo social pode ser menor, uma vez que a pauta é mais abstrata e os interesses são mais amplos e difusos.

A análise dos dados confirma a posição de Campero. Foi possível verificar um engajamento maior dos representantes dos trabalhadores e empregadores com as agendas locais, tanto na experiência de Maule quanto na da ABTD. Os resultados também demonstraram maior alcance e continuidade, haja vista que nas duas experiências foram desenvolvidas ações de capacitação e diálogo permanente entre as instituições do mundo do trabalho.

Creio que o diálogo social é muito importante e fundamental, sempre que não for ortodoxo, mas pluralista e que se adapte aos atores que possuem. Agora a OIT trabalha pouco com este conceito do pluralismo, fala sobre o respeito, sobre a participação, mas não avança muito (CAMPERO, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)³³.

O estudo verificou que o nível de representação propiciado pelo diálogo social tripartite se trata de um tema emergente e, portanto, também demonstra a fraqueza do instrumento, dado que tanto no Brasil quanto no Chile a representação sindical e patronal não abarca o mercado informal – que atualmente cresce a cada ano – e parcelas do mercado formal. Ademais, há outras representações minoritárias, como imigrantes, indígenas, público LGBTQ, entre outros, que estão à margem da representação formal.

³² Entrevista concedida por CAMPERO, Guillermo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h7min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

³³ Entrevista concedida por CAMPERO, Guillermo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h7min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Com as alterações do processo produtivo nas relações de trabalho, as instituições patronais e laborais devem refletir sobre como organizar esse novo conjunto de trabalhadores e de empregadores que se apresenta. As reformas laborais têm alterado a forma de contratação dos trabalhadores, que atualmente se fragmentam em várias categorias dentro do próprio mercado formal. Os empregadores não se limitam a donos de empresas, acionistas, diretores, uma vez que tanto o Brasil quanto o Chile possuem uma estrutura econômica mais composta por pequenas e médias empresas. Dessa maneira, é preciso pensar em como organizá-los e representá-los nessa atual estrutura produtiva.

Pensar no grau de representatividade do diálogo social tripartite é fundamental, visto que, quando se altera uma legislação laboral ou se formula uma política governamental de emprego e renda, quem é chamado para dialogar com o governo são as organizações de empregadores e de trabalhadores. Em pautas como o meio ambiente houve avanço na participação da sociedade civil, mas no diálogo social proposto pela OIT se defende a participação somente do tripartismo clássico, salvo a necessidade de consulta em alguma comissão específica que permite a participação de outras formas de representação da sociedade civil. De qualquer maneira, são questões abertas, pautas emergentes, que devem ser pensadas democraticamente.

8.2. Interpretações das experiências e possíveis avanços na promoção do diálogo social

A proposta de Agendas de Trabalho Decente foi idealizada pela OIT, a partir da elaboração da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina, em um contexto de flexibilização dos direitos do trabalho. O objetivo era tornar pauta das ações do governo a promoção do trabalho decente, por meio do diagnóstico das condições do trabalho e da proposição de políticas públicas, a partir do diálogo social e dos preceitos dos DFTs.

Dessa maneira, as Agendas de Trabalho Decente não tinham a finalidade de alterar estruturalmente as relações produtivas, mas propunham o estabelecimento de consensos e padrões mínimos para o exercício do trabalho, utilizando o diálogo social como mecanismo fundamental para o alcance das metas propostas pela OIT.

O diálogo social possui o cunho concertativo, conforme o modelo neocorporativista, e, portanto, determina seus próprios limites de atuação em áreas de difícil acordo.

Os representantes tripartites interpretaram as ações de diálogo social, advindas das Agendas de Trabalho Decente, à sua maneira. A presente análise não busca, necessariamente, avaliar somente a qualidade da experiência, mas descrever, a partir do discurso, se os entrevistados verificaram avanços nas ações de promoção do diálogo social decorrentes dessas experiências.

Patrícia Roa, especialista da OIT Chile, constata que essas interpretações trazem dados e vitalidade às experiências.

De alguma maneira é uma expressão viva, então os diferentes atores abordam e entendem de uma maneira, é própria das relações laborais, ter uma versão de acordo com o seu protagonista, então isso pode ocorrer até em experiências mais estruturadas do ponto de vista do Brasil, já que cada ator terá uma opinião sobre o que é ou o que foi o programa do trabalho decente, E isso, não é um viés crítico, é um elemento que demonstra vitalidade (ROA, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)³⁴.

A pesquisa verificou que é próprio das relações de trabalho que cada sujeito esteja vinculado a um viés ideológico relacionado com sua instituição e com o papel que esta desempenha nas relações de trabalho. O governo propõe as ações e possui o papel de mediar e de efetivar a política de emprego e renda. Em tese, busca manter a estabilidade e o diálogo entre as instituições. As organizações dos trabalhadores objetivam, de modo genérico, garantir a proteção e a conquista dos direitos laborais, representando os empregados nos espaços públicos e nas empresas e oferecendo serviços de assistência. A organização dos empregadores preconiza a manutenção das empresas, a defesa do interesse patronal em relação ao governo, a economia, a legislação laboral, e tende, a princípio, flexibilizar os direitos com o propósito de diminuir preços. Dessa maneira, o diálogo social é ideológico e parcial. Cada parte defende um interesse que, a princípio, é discordante. Em certos casos, as partes podem pactuar, superando interesses específicos e atendendo ao interesse geral, trazendo alianças e consensos.

No Brasil, houve uma série de experiências de diálogo social que decorreram da Agenda de Trabalho Decente. Abramo, ex-diretora da OIT Brasil, destaca que a

³⁴ Entrevista concedida por ROA, Patrícia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

noção de agenda precisou ser fortalecida dentro da OIT, dado que esta, de composição tripartite, precisava estar de acordo com a finalidade da proposta para apoiar sua execução no país.

Foi muito importante também este apoio do escritório da OIT Brasil, em apoiar a ideia de construção da agenda e isso não foi imediato. Então a agenda foi lançada pelo Ministério do Trabalho em parceria com a OIT Brasil e foi submetida também a uma consulta na Comissão Tripartite de Relações Internacionais, que havia sido criada em 2004 para atender à Convenção n. 144 da OIT de consulta tripartite, então foi uma consulta em que empregadores e trabalhadores expressaram os seus pontos de vista, e depois foi lançada a agenda (ABRAMO, OIT/BRASIL, informação verbal)³⁵.

Abramo acompanhou o processo de criação e consolidação da ANTD, e destaca que a experiência brasileira se trata de um processo de pactuação progressiva do diálogo social.

Esta pactuação progressiva que menciono sobre a Agenda do Brasil, se refere ao processo de discussão desta agenda que foi inicialmente mais restrito, teve um papel importante de juntar os diversos âmbitos do Ministério do Trabalho para pensar políticas integradas, tendo em vista a própria integralidade do conceito de trabalho decente, que junta não apenas os aspectos quantitativos da geração de emprego com as qualitativas da relação com os direitos e a qualidade do trabalho, com a proteção social e o diálogo social (ABRAMO, OIT/BRASIL, informação verbal)³⁶.

De acordo com a análise dos dados, a noção de pactuação progressiva é factível, devido ao processo de ampliação do diálogo que se iniciou internamente entre as instâncias do governo que necessitavam integrar-se e que se ampliou com a participação dos atores tripartites de todas as centrais sindicais e federações patronais reconhecidas no país.

Ribeiro, da OIT Brasil, ressalta a necessidade de pensar na sustentabilidade da agenda, que foi executada como uma ação governamental, quando precisava estar vinculada como política pública de Estado. Inclusive, destaca que a presença do comitê gestor de diálogo social tripartite não é garantia para a sustentabilidade da proposta. Salienta, ainda, ser preciso que a OIT reflita sobre novas formas de participação e de manutenção das agendas.

³⁵ Entrevista concedida por ABRAMO, Laís. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Chile, 2018. 1 arquivo .mp3 (37 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

³⁶ Entrevista concedida por ABRAMO, Laís. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Chile, 2018. 1 arquivo .mp3 (37 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

[...] deveríamos melhorar a sustentabilidade das agendas, precisamos criar mecanismo que promovam a criação de agendas não de governo, mas agendas de Estado, todo este esforço não pode estar diretamente ligado a um governo. É preciso ter um mecanismo que garanta essa sustentabilidade das agendas, inclusive ter o comitê gestor tripartite também não é uma garantia, é preciso pensar em outros mecanismos. A OIT não pode interferir, mas pode dizer como participa, eu acho que devemos pensar em estruturas que promovam uma maior estabilidade. Na Bahia se deram passos importantes como a criação do programa e do Fundo do Trabalho Decente, mesmo assim, não é garantia que com uma mudança de governo, este programa não possa ser finalizado (RIBEIRO, OIT/BRASIL, informação verbal)³⁷.

Ribeiro tem razão em refletir sobre novos instrumentos que proporcionem sustentabilidade para as agendas, uma vez que a experiência brasileira de Agenda de Trabalho Decente esteve amplamente atrelada ao governo Lula e obteve avanços entre os anos de 2010 a 2015, justamente a partir dessa próxima relação entre o presidente e a OIT. No entanto, não teve continuidade com a mudança do governo, sendo estagnada com o *impeachment* da presidente Dilma em 2016.

É necessário reconhecer que o presidente Lula foi um grande incentivador desta agenda, a partir da assinatura do memorando de entendimento com o diretor da OIT Juan Somavía, entre o governo brasileiro e OIT, voltada à construção da Agenda de Trabalho Decente que deveria ser realizada em consulta com os empregadores e trabalhadores. A agenda foi um processo de salto quântico em relação às políticas no âmbito do trabalho e social, conseguiu-se um trabalho de transversalidade e abrangência, entre 12 ministérios que tinham ações relacionadas ao tema (BARBOSA, GOVERNO/BRASIL, informação verbal)³⁸.

Para Paulo Muçouçah, ex-coordenador dos Programas de Trabalho Decente e Empregos Verdes da OIT Brasil, a questão política, relacionada ao presidente Lula ser sindicalista e próximo do diretor-geral da OIT na época, Juan Somavía, contribuiu para alavancar a proposta de execução da Agenda no Brasil.

No entanto, a pesquisa verificou que essa vinculação com o governo pode ser benéfica quando tende a incentivar o processo; em contraponto, o estudo apresentou que, devido a esse alinhamento, a ANTD foi caracterizada como uma ação do governo e não como uma política pública.

³⁷ Entrevista concedida por RIBEIRO, José. Entrevista. [outubro. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (39 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

³⁸ Entrevista concedida por BARBOSA, Mario. Entrevista. [outubro. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (38 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Eu entrei em 2009 na Organização Internacional do Trabalho e este era um momento muito propício para o desenvolvimento do trabalho da OIT aqui no Brasil. Primeiro, pois foi uma das primeiras visitas que o Lula fez quando assumiu, segundo, pois em 2003 o Diretor da OIT Geral era o Juan Somavía, latino-americano, e chileno, ele tinha uma sensibilidade e era um canal para região. O Lula, como sindicalista, sabia tudo o que se passava na OIT, quando participava como representação dos trabalhadores (MUÇOUÇAH, OIT/BRASIL, informação verbal)³⁹.

Muçouçah destaca que foi um período de convergência política que buscou inserir o trabalho como uma concepção de política pública.

A proposta era que a Agenda e o Plano Nacional fossem um eixo da política econômica do governo, pois o tema do trabalho estava nos bastidores das políticas macroeconômicas no Brasil e na América Latina. A Conferência Nacional foi um evento interessante, pois o tema era o trabalho e o trabalho numa perspectiva de ser motor do desenvolvimento econômico, com um nível de convergência, inclusive nos níveis locais com as conferências municipais, regionais e estaduais. Mesmo com este nível de convergência, a Conferência não teve o seu documento final aprovado, devido a retirada da bancada dos empregadores (MUÇOUÇAH, OIT/BRASIL).

Ainda, ressalta que, mesmo não havendo relação direta entre a ANTD e os espaços de diálogo social, os atores pactuavam com uma visão que estava sendo construída, a partir da ideia de desenvolvimento econômico e social por meio do trabalho.

Os dados apresentam que é possível afirmar que a ANTD teve como objetivo inserir o trabalho como central nas políticas públicas, como motor do desenvolvimento alinhado às metas dos DFTs. Contudo, mesmo havendo um alinhamento entre o governo e o movimento sindical, não é possível afirmar até que ponto essa pauta estava alinhada com as instituições dos empregadores. As entrevistas comprovam que, pelo contrário, não havia concordância entre o governo e os empresários nas pautas relacionadas ao trabalho decente.

Acredito que o diálogo social neste momento partiu de uma concepção de projeto nacional do país. Em que empregadores, trabalhadores e governo compactuavam de uma olhar consensual de desenvolvimento a partir do trabalho (MUÇOUÇAH, OIT/BRASIL, informação verbal)⁴⁰.

³⁹ Entrevista concedida por MUÇOUÇAH, Paulo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (53 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁴⁰ Entrevista concedida por MUÇOUÇAH, Paulo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (53 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

A análise dos dados evidencia essa tentativa de estabelecer, a partir da ANTD, uma concepção de política pública centrada no conceito de trabalho decente. No entanto, não é possível confirmar que se tratava de um consenso tripartite, uma vez que os empregadores não apresentaram uma opinião unificada e consensual diante das demandas e pautas governamentais e sindicais que estavam alinhadas.

Garcia, representante da União Geral dos Trabalhadores, central sindical brasileira, descreve que a ANTD não alterou a estrutura das relações de trabalho, mas organizou as ações de promoção do trabalho decente que existiam e estavam sendo realizadas.

Em minha opinião a Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente avança bastante nas suas intenções, mas no âmbito de alterar a estrutura ela mexe pouco, ela na verdade pega e organiza aquilo que já existe e está sendo realizado (GARCIA, UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)⁴¹.

Garcia também descreve a problemática envolvendo a personificação das ações de diálogo social promovidas pela Agenda.

O diálogo social é mais eficiente quanto menos personalista for, deve existir de forma orgânica independente do governo e da representação social, contudo, é impossível negar o poder que uma pessoa pode exercer neste processo. O caso da Bahia é um exemplo disso, de como o governo impulsionou as ações de diálogo social, que demonstra que a pessoa faz muita diferença na prática. Deveríamos seguir para um caminho contrário, que consolidasse uma política de diálogo social de Estado. Um exemplo é o município de São Paulo, que estabeleceu uma Agenda Municipal de Trabalho Decente que foi lançada e instituída, através de um processo de diálogo social tripartite ampliado (com a sociedade civil), consolidada na gestão Haddad e desfeita em pouco tempo, após a gestão Dória assumir. Basicamente todo este trabalho foi desfeito pelo não chamamento para reuniões, este é um exemplo da fragilidade do diálogo social, pois os empregadores não faziam questão do debate e os trabalhadores, em sua maioria, não queriam dialogar com a nova gestão (GARCIA, UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)⁴².

Observa-se, assim como Garcia, que a sustentabilidade do diálogo social é um desafio, e a experiência brasileira demonstrou que personalizar o processo não

⁴¹ Entrevista concedida por GARCIA, Gustavo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (50 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁴² Entrevista concedida por GARCIA, Gustavo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (50 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

contribuiu em longo prazo, visto que se trata de uma arena de forças divergentes. A CNETD também demonstrou problemas em estabelecer um diálogo social nacional, que, além disso, buscava consensos em temas laborais de grande discordância.

Sarmiento, diretor da FESESP, discorre sobre a dificuldade da experiência da Conferência Nacional, dado que o governo estava alinhado com a OIT e com os trabalhadores, o que limitou a atuação dos empregadores e o equilíbrio do diálogo social. Ele explica que os espaços de diálogo social são experiências políticas extremamente politizadas, com interesses diversos, centrados em alcançar metas, por exemplo aprovar um documento, uma política, um posicionamento, uma aliança. No entanto, são múltiplos processos que ocorrem em paralelo.

O tripartismo é um fio de navalha e as experiências mostram que os congressos não necessariamente são feitos para o objetivo que estão colocados, eles podem ter outras funções, estas são decididas pelo governo, partido e ideologia que está no poder. A partir dos congressos surgem uma série de projetos de leis, subsidiados pelo debate ocorrido entre os atores e instituições, por isso deve-se ter cuidado, pois os congressos são instâncias legitimadoras, é necessário refletir sobre o real objetivo dos mesmos. Nós (os empregadores) fomos com esta visão para a Conferência Nacional, para o governo, por exemplo, o objetivo era obter um documento tripartite para ser entregue à OIT, para a base política, era obter uma consulta democrática para propor uma legislação que melhor conviesse à ideologia laboral, não que fôssemos contra e no momento político não tínhamos como controlar muito esta situação (SARMENTO, FESESP/EMPREGADORES, BRASIL, informação verbal)⁴³.

Na visão dos entrevistados, a experiência brasileira contribuiu para a promoção do diálogo social no que se refere à abertura de mais espaços tripartites. Contudo, quando posto em prática, verificou-se uma série de questões, como o alinhamento entre a pauta do governo e a dos trabalhadores; a não continuidade dos espaços após a mudança de governo; a falta de execução das ações por parte do governo do que foi acordado nesses espaços, resultando no não alcance dos objetivos almejados, como a efetivação da Agenda e do diálogo social como política pública e a obtenção de resultados mais concretos.

Patrícia Lima, que coordenou a ABTD e participou da CNETD, ressaltou a falta de uma metodologia centrada nos pontos convergentes para maiores avanços na promoção do diálogo social, o que possibilitaria consensos em áreas fundamentais, como a erradicação do trabalho infantil e trabalho escravo, que

⁴³ Entrevista concedida por SARMENTO, Edwaldo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h39min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

detinham ações nacionais estruturadas e inclusive formuladas em comissões de tripartismo alargado.

[O] Estado da Bahia tinha uma experiência muito pacífica de diálogo social e causou muita estranheza o formato de diálogo adotado na Conferência Nacional de conflito e tensão. Então a avaliação que nós fazemos é que a experiência da Conferência poderia ter trazido outras pontes e iniciativas, apesar do processo oferecer sempre ganhos e perdas, acredito que a própria ideia de agenda poderia sair mais fortalecida, de diálogo social, talvez repensar o formato, compactuar mais temas convergentes para serem tratados, para tentar não criar uma tensão como ocorreu na Conferência Nacional, em que os debates foram geridos por muita tensão e conflito. Poderiam ter valorizado a ampliação de iniciativas que já ocorriam de diálogo social e pactuação dos atores nas áreas de trabalho infantil e trabalho escravo que eram desenvolvidas a nível nacional (LIMA, GOVERNO/BAHIA/BRASIL, informação verbal)⁴⁴.

Patrícia Lima ainda descreve que a proposta de diálogo social na ABTD sempre foi mais ampla, buscando uma gestão com a sociedade civil, uma vez que a representatividade era colocada como mais importante do que a paridade do tripartismo clássico, muitas vezes pouco expressivo.

É interessante que na Bahia este processo já começou de forma ampliada com 27 instituições e com esta dinâmica de não ser somente empregador, trabalhador e governo, na Bahia ela já nasce envolvendo o Ministério Público do Trabalho, as associações da sociedade civil, incluindo o governo federal também. Para os atores já era comum não ter a paridade e sim a representatividade (LIMA, GOVERNO/BAHIA/BRASIL, informação verbal)⁴⁵.

A pesquisa verificou que os avanços da ABTD foram resultado de vários fatores, e não necessariamente pelo fato de os temas debatidos serem de ampla convergência e de a composição da comissão ser por meio do tripartismo alargado. Na execução da ABTD, houve um alinhamento entre o governo estadual com o governo federal e com a OIT. A ANTD e a Agenda Hemisférica para a América Latina também estavam sendo elaboradas em paralelo. É certo que o governo também investiu recursos públicos e técnicos especializados para fazer a gestão da Agenda e, devido a essas razões, é possível entender os avanços da experiência, no que tange à sua sustentabilidade e à criação de legislações.

⁴⁴ Entrevista concedida por LIMA, Patrícia. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (44 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁴⁵ Entrevista concedida por LIMA, Patrícia. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (44 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Gustavo Garcia, coordenador de ações de trabalho decente da União Geral dos Trabalhadores, defende que não há como afirmar que a ANTD aumentou o número de espaços de diálogo social, mas que instituiu espaços novos específicos para a gestão da Agenda, além disso, sistematizou as políticas existentes que convergiam de alguma maneira com os eixos estratégicos do conceito de trabalho decente.

Na minha opinião a Agenda não aumenta diretamente o número de espaços e a participação do movimento sindical aos conselhos, ela cria outros espaços para tratar especificamente sobre a gestão da Agenda e das conferências (GARCIA, UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)⁴⁶.

A pesquisa também concluiu que não houve um aumento dos espaços de diálogo social de modo geral, mas que a ANTD criou espaços tripartites para sua gestão, que promoveram o diálogo social em âmbito nacional e regional. Isso ocorreu por meio do Comitê Gestor Tripartite da Agenda, criado em 2008, e das Comissões Organizadoras das Conferências Nacional, Estaduais e Municipais, criadas a partir de 2011, que resultaram em grande parte no estabelecimento de comissões tripartites permanentes, que continuaram ativas após a CNETD e, em alguns casos – como a ABTD, em São Paulo, Minas Gerais, ABC, Porto Alegre –, criaram suas próprias agendas regionais.

Para os representantes do governo e para a OIT, a experiência da ANTD foi exitosa, principalmente por se tratar de uma construção coletiva entre as duas instituições que estavam alinhadas politicamente e por alcançar resultados concretos de promoção do diálogo social, com a realização da CNETD e das experiências subnacionais, como no caso da ABTD. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, de modo geral, verificaram a experiência como positiva, mas com pontos insatisfatórios, pelo olhar sindical, às poucas mudanças e melhorias estruturais na vida dos trabalhadores e dos empregadores, por se tratar de uma agenda contrária à pauta de flexibilização dos direitos do trabalho.

A experiência chilena não seguiu os moldes da agenda proposta pela OIT. Dessa maneira, estabeleceu um programa próprio seguindo os preceitos dos DFTs e buscando a promoção do diálogo social tripartite em temas preestabelecidos pelo

⁴⁶ Entrevista concedida por GARCIA, Gustavo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (50 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

acordo. Ademais, verificou-se um maior conhecimento referente ao Programa Nacional de Trabalho Decente pelo governo e pela OIT, que souberam dissertar com detalhes sobre sua elaboração e execução. No entanto, os empregadores e trabalhadores não apresentaram ciência sobre os aspectos mais detalhados e os avanços da experiência, o que demonstra que não houve realmente a criação de uma Agenda de Trabalho Decente nos moldes do diálogo social tripartite proposto pela OIT. Mesmo assim, o programa chileno apresentou mais dinamismo.

Patrícia Roa, da OIT de Santiago, salienta a diferença das propostas entre a Agenda do Brasil e a do Chile, destacando que o programa chileno visava estimular o diálogo em temas que possuíam certo grau de consenso.

A experiência do Chile é diferente da experiência do Brasil, como no caso da Agenda com objetivos, indicadores e produtos, não é uma experiência que tivemos no Chile no âmbito nacional. O que houve em 2008 foi um acordo político, então, o primeiro acordo foi eleger os temas em que não havia muitas divergências entre trabalhadores e empregadores. Por isso que verá que dentro dos temas do acordo, não está a negociação coletiva, que é um tema com posições muito controversas, e que foi abordada na reforma laboral, mas segue sendo ainda um tema divergente (ROA, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁴⁷.

Jorge Millaquen, que trabalhou no Ministério do Trabalho no período do governo da presidente Bachelet, tinha conhecimento do programa, dos temas escolhidos como prioritários e do acordo estabelecido anualmente com a OIT para sua execução.

Então, nós temos este acordo com a OIT desde 2008 em 5 áreas, trabalho infantil, saúde e segurança no trabalho, reforma laboral, estudos de experiências internacionais, assessoramento ao governo e a direção do trabalho. O governo repassa um recurso à OIT todos os anos para o aprofundamento nestas áreas e sempre em referência a este macroacordo de 2008. Então o governo solicita a assistência da OIT para avançar nestas áreas e necessidades. A OIT também apoia as centrais sindicais, então a OIT é um importante colaborador e mediador deste processo (MILLAQUEN, GOVERNO/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁴⁸.

Na experiência chilena, há certo consenso entre os entrevistados de que, a princípio, o Programa Nacional de Trabalho Decente contribuiu para a intensificação

⁴⁷ Entrevista concedida por ROA, Patrícia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁴⁸ Entrevista concedida por MILLAQUEN, Jorge. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h10min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

da cultura do diálogo social. No entanto, as posições divergem sobre de que maneira essas experiências poderiam ser aperfeiçoadas, buscando resultados mais concretos.

Para Díaz, especialista da OIT Chile, o país desde o período de redemocratização instituiu espaços de diálogo social. Após o acordo de trabalho decente, com a assistência técnica da OIT e o apoio do governo, esses espaços se intensificaram, especialmente quando relacionados aos eixos prioritários do Programa Nacional de Trabalho Decente. No entanto, salienta que é preciso avançar no que se refere à efetividade, dado que há várias mesas temáticas e comissões sem resultados concretos, no âmbito da proposição de agendas e políticas. Para a especialista, o governo seria um ator fundamental para impulsionar o diálogo social e estruturar uma agenda objetiva.

Em relação às políticas públicas, após o acordo de trabalho decente, se criou a ideia de que todos os debates em relação à matéria de emprego devem ser dialogados de modo tripartite. Antes do acordo já havia espaços de diálogo tripartite, contudo, após o acordo, este processo se intensificou, a ideia de diálogo entre trabalhadores, empregadores e governo para um assunto comum, em relação principalmente ao emprego e às políticas econômicas e sociais, ficou mais forte. Avançamos ao ponto que a grande maioria das políticas que discutimos agora, precisa ter o diálogo entre os atores tripartites, governo, trabalhadores e empregadores, mesmo assim precisamos avançar mais no diálogo. (...) o governo deve assumir este papel de impulsionar o diálogo social, pois é o ator que possui mais capacidade de fazê-lo, creio que há uma confusão entre comissões, reuniões e espaços de diálogo social que poderia ter efetividade, isso cria um clima de desgaste, pois há iniciativas, contudo, poucas resultam em propostas e agendas efetivas (DÍAZ, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁴⁹.

Guillermo Campero, consultor da OIT, também reforça que a proposta chilena carecia de estrutura e legitimidade, dado que não havia um plano estratégico que delineava o modo de apoio e de estímulo às mesas tripartites e a participação dos atores não era obrigatória.

Em 2008, teve também um acordo com o tema do trabalho decente, com a Presidente Bachelet, que foi uma Política Nacional de Trabalho Decente. Não era um grande programa, eram algumas páginas com algumas propostas, mas em geral foi importante, pois todos os temas eram muito relevantes, mas isso não implicou em um rumo ou uma estrutura de trabalho. Mas aqui no Chile, as coisas só funcionam se forem leis. No

⁴⁹ Entrevista concedida por DÍAZ, Alicia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

programa era muito livre, as pessoas iam para as reuniões das comissões tripartites temáticas se podiam ou queriam, então não resultou algo muito importante, mas divulgou o conceito de trabalho decente (CAMPERO, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵⁰.

Os estudos documentais e empíricos do Programa chileno demonstraram que houve a assinatura de um acordo, proposto pela OIT e pelo governo à CPC e à CUT, organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, respectivamente. Contudo, não há um plano estratégico de como as ações de promoção do diálogo social seriam efetivadas em cada eixo prioritário nem qual deveria ser a participação de cada instituição na sua execução. Inevitavelmente, a falta desse plano de ação dificultou a mensuração dos resultados decorrentes diretamente da experiência. Ainda assim, o programa chileno personalizou e dinamizou o processo, se adequando à sua realidade.

Esse clima de desgaste relacionado à falta de resultados do acordo e dos espaços de diálogo social estava presente na fala dos trabalhadores. Martínez, ex-presidente da CUT Chile, expõe uma visão crítica, descrevendo que essas propostas são impulsionadas pelo governo com a finalidade de divulgar ações democráticas.

E quem firma os acordos são os militantes do partido que precisam atuar pelo governo e transmitir que o país é democrático e dialoga com os setores, com os dirigentes sindicais e com os empregadores que também concorriam a privilégios no governo, ou seja, sem avanços, uma falsidade (MARTÍNEZ, CUT/TRABALHADORES/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵¹.

Do ponto de vista crítico, a pesquisa corrobora o posicionamento de Martínez. Não há como propor um diálogo social entre o governo e os representantes sindicais sem a efetiva reforma laboral, dado que a legislação em vigor foi cunhada na ditadura e sua mudança se trata de uma demanda social vigente desde o período de democratização⁵².

⁵⁰ Entrevista concedida por CAMPERO, Guillermo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (1h7min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁵¹ Entrevista concedida por MARTÍNEZ, Arturo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (54 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁵² As atuais revoltas no Chile são mais uma vez decorrentes das demandas de reforma laboral e institucionalização de uma nova Constituição pautada na participação social e na universalização dos direitos, diante da privatização da previdência, saúde e educação presentes no país.

Riquena, representante da CUT Chile, não soube detalhar informações sobre o Programa Nacional de Trabalho Decente. Salaria que se avançou pouco na aplicação de ações concretas, salvo as mesas de diálogo tripartite. De acordo com a sindicalista, não houve muitos avanços, além da proposta de estímulo do diálogo social no que tange à discussão sobre a reforma laboral, que progrediu com a criação do Conselho Superior Laboral tripartite. Descreve, ainda, que o tema da Reforma da Previdência tornou o diálogo mais travado e conflituoso.

O acordo de 2008 entre a CUT, o governo, a CPC e a OIT, não teve muitos resultados. Tiveram muitas complicações com o governo, pois o que ocorreu foram algumas conversações e mesas de diálogo social, em vários temas, mas além do acordo não tiveram muitas ações efetivas posteriores. Mas em tema da reforma laboral, se criou um conselho tripartite chamado Conselho Superior Laboral, que veio desta ideia de diálogo social e que está funcionando e a CUT é uma das participantes, mais a CPC e o governo e estão debatendo por meio do diálogo social os temas de desacordo da reforma laboral. Era um acordo amplo, com muitas propostas que beneficiavam os trabalhadores, e por isso de alguma maneira não funcionou, pois havia também o tema das pensões que complicou o diálogo e travou o funcionamento das ações, não deixando prosperar (RIQUENA, CUT/TRABALHADORES, CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵³.

O representante da CPC do Chile, Pablo Concha, assessor da organização nos acordos com o governo, não forneceu detalhes sobre o Programa Nacional de Trabalho Decente chileno, salientando que recorda que a proposta consistia em mesas temáticas tripartites que ocorriam mensalmente. Destaca somente os avanços obtidos na mesa de gênero.

O Chile possui um Programa Nacional de Trabalho Decente, que é uma Comissão permanente, e neste programa desde 2008, funcionou um espaço tripartite em diversas temáticas, como gênero, desemprego juvenil e segurança no trabalho, são os que recordo claramente. Estes espaços se reuniam mensalmente ou quase isso, para debater através de dados possíveis políticas consensuais entre trabalhadores, governo e empregadores. Outra mesa muito importante, que teve bastante resultado, foi a mesa de inclusão das mulheres ao trabalho, e essa mesa resultou em várias comissões que funcionaram desde 1990 até 2015 (CONCHA, CPC/EMPREGADORES/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵⁴.

⁵³ Entrevista concedida por RIQUENA, Júlia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (47 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁵⁴ Entrevista concedida por CONCHA, Pablo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (54 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Concha acredita que o diálogo social foi possível nos temas em que os empregadores e os trabalhadores tinham opiniões em comum. No entanto, afirma que o avanço em áreas de ampla divergência exige um diálogo duradouro com uma conquista mútua de confiança, não somente entre os trabalhadores e os empregadores, mas de ambos com o governo. Ademais, o representante salienta que, mesmo sendo necessária a realização de diálogo, este não pode ocorrer por meio de um convite forçado e de uma imposição ao consenso. Propõe, portanto, discussões pontuais, com estrutura flexível.

No meu entendimento, há muitas partes em que os atores possuem temas comuns, que são de interesse de ambos, do que os pontos de diferença. O que ocorre, é que os pontos de diferença são extremos e é necessário um diálogo e uma escuta dos pontos de vista de cada ator (...) Em relação ao diálogo social, ele vai ter uma dinâmica dentro de cada país, pois vai depender de sua história e relação laboral, no Chile, sempre houve uma proposta do governo de manter espaços e chamar atores, e acho que o governo não pode deixar de fazer isso, mesmo assim também acho que trabalhadores e empregadores podem se juntar quando acharem que devem. Não creio em estruturas que são forçadas, que tenham que sentar e entrar em acordo obrigatório, o que acredito é dentro de temas específicos, convidar as partes para sentar e estabelecer pontos em comum, de modo flexível, tranquilo e confiante. Eu acredito na importância do diálogo, mas acredito que deve ser informal e com o tempo necessário para seu processo e claro, com a disposição das partes de dialogar e acordar (CONCHA, CPC/EMPREGADORES/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵⁵.

Alicia Díaz, especialista da OIT Chile, ressalta que não há uma relação direta entre o programa e as políticas desenvolvidas pelo governo no período, mas houve uma contribuição para o avanço do diálogo tripartite em espaços já estabelecidos.

Creio que não há uma relação tão direta entre o Programa Nacional de Trabalho Decente e as políticas estruturais desenvolvidas pelo governo, não há como dizer que a relação entre o acordo e este processo foi direto. Contudo, posso afirmar que qualquer mudança na política, após o acordo, começou através da necessidade de um diálogo tripartite. Todas as metas estabelecidas no acordo do Programa Nacional de Trabalho Decente resultaram em comissões temáticas tripartites, uma mesa de gênero, por exemplo, que se chamava Comissão Tripartite para Igualdade de Oportunidades, que se concentrou em revisar o Convênio n. 100 da OIT, entre outras propostas. No caso da proteção social, se discutiu muito sobre o convênio relacionado ao trabalho doméstico, e no caso da qualificação, tivemos a ChileValora e no âmbito do trabalho infantil, houve uma atualização do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil. Todos estes temas foram trabalhados paralelamente, mas sempre em diálogo social tripartite, e de alguma maneira apresentaram propostas de mudanças

⁵⁵ Entrevista concedida por CONCHA, Pablo. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Leticia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (54 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

políticas. Hoje a comissão de trabalho infantil ainda está ativa, com diferentes atores e comitês regionais que atualizam o plano. Depois de 2008, houve algumas atualizações deste Programa Nacional de Trabalho Decente pela OIT (DÍAZ, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁵⁶.

Díaz apresenta resultados importantes que foram verificados na Análise Documental e na pesquisa de campo e dessa maneira são mensuráveis como avanços decorrentes do Programa Nacional de Trabalho Decente chileno, como a criação das comissões temáticas tripartites, o avanço da Comissão Tripartite para Igualdade de Oportunidades, no que se refere à revisão do Convênio n. 100 da OIT, a criação do ChileValora, programa de valorização das competências para educação profissional, e a criação do Plano de Erradicação do Trabalho Infantil.

A pesquisa também apresentou falta de conhecimento detalhado dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores sobre a experiência nacional. Uma hipótese seria a escolha errônea dos representantes vinculados às instituições, que poderiam não ter participado do processo. No entanto, os entrevistados foram indicados pela OIT Chile e pela diretoria de suas próprias organizações, justamente para evitar tal ocorrência.

As análises demonstram falta de engajamento dos trabalhadores e dos empregadores no processo. Sugerem que eles participaram como convidados e não como participantes ativos na execução. O sentido dado pelos atores às experiências de diálogo social decorrentes do Programa Nacional de Trabalho Decente chileno é quase inexistente, salvo o atribuído pelo governo e pela OIT, que foram mais ativos na execução. Dessa maneira, a proposta chilena não abraça a consolidação de uma Agenda de Trabalho Decente de fato, mas avança em uma estrutura própria, mais dinâmica e adequada à sua realidade, mas que não é completamente aderida pelos empregadores e trabalhadores.

No âmbito das experiências subnacionais, o Brasil foi precursor, em especial, nas agendas que foram criadas nos Estados, sendo que a ABTD se tratou de uma experiência difundida nos encontros das agendas subnacionais que ocorreram nos países do Cone Sul. Esses eventos tratavam somente das agendas locais, visando qualificar e integrar as experiências.

⁵⁶ Entrevista concedida por DÍAZ, Alicia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (40 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Neste período também ocorreram experiências interessantes como os encontros das agendas subnacionais de trabalho decente, realizadas pelo Guilherme, ex-diretor da OIT do Chile que percebeu que o processo de Agenda de Trabalho Decente do Brasil era um processo diferente dos outros países, inclusive a própria do Chile, que advinham normalmente de documentos propostos pela OIT aos países, era um produto do trabalho da OIT nestes países, sendo que no Brasil este processo foi construído pelos próprios atores. O Guilherme identificou esta diferença e promoveu uma série de encontros buscando difundir a experiência do Brasil e integrar estes atores, a fim de fomentar estas agendas (MUÇOUÇAH, OIT/BRASIL, informação verbal)⁵⁷.

Por meio desses encontros, foi possível mensurar avanços obtidos pelas experiências subnacionais da região, em específico no que tange à ABTD, no caso do Brasil, e à Agenda de Maule, no caso do Chile. Os entrevistados conseguiram identificar avanços mais concretos em nível local. Garcia, da União Geral dos Trabalhadores, e Monteiro, da Força Sindical, afirmam que o diálogo social gerou mais resultados nas agendas subnacionais.

Em nível local eu acredito que a Agenda Nacional de Trabalho Decente tenha efeitos mais práticos para a promoção do diálogo social. Conheço as experiências da Bahia e de São Paulo (GARCIA, UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)⁵⁸.

Eu acredito que um dos maiores ganhos da Agenda de Trabalho Decente, foram as políticas públicas que se desenvolveram a seguir, pois como tivemos que realizar as conferências municipais e estaduais e a comissão nacional precisava viajar para acompanhar, eu mesma participei de várias, os governos mais democráticos continuaram com os espaços de diálogo tripartite, criando suas próprias comissões e agendas, como o caso da Bahia, Paraná e São Paulo, tiveram vários estados que fizeram convênio com a OIT para assessoria a estas comissões tripartites e espaços de diálogo social, nós já tínhamos os conselhos tripartites municipais e estaduais de emprego e este processo incluiu mais uma pauta nestes espaços (MONTEIRO, FORÇA SINDICAL/TRABALHADORES/BRASIL, informação verbal)⁵⁹.

Tapia, que coordenou o início da Agenda de Maule, como representante do governo local, salienta a importância do estabelecimento de temas de consenso para o desenvolvimento do diálogo social. Em Maule, a saúde e a segurança do

⁵⁷ Entrevista concedida por MUÇOUÇAH, Paulo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (53 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁵⁸ Entrevista concedida por GARCIA, Gustavo. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (50 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁵⁹ Entrevista concedida por MONTEIRO, Ruth Coelho. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (55 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

trabalhador foram inseridas como áreas-chave para o início do diálogo tripartite e para o estabelecimento da agenda. No entanto, Tapia descreve que em Maule o diálogo foi estritamente tripartite, havendo participação pontual de outras instituições – fato divergente da ABTD, que incluía outros atores nas câmaras temáticas, como o Ministério Público do Trabalho.

No caso de Maule, os atores estavam convencidos de que era a única e melhor maneira de enfrentar o desastre natural que se apossou de Maule, e isso se deu pelo tema da saúde e segurança no trabalho, que é uma questão básica, e que, portanto, encontrou um ponto de comum acordo que proporcionou a criação da agenda. Na experiência de Maule não incluímos outras organizações no processo de gestão da agenda, somente realizamos consultas pontuais com instituições para melhorar e organizar nosso processo de implantação da agenda e nossas ações (TAPIA, GOVERNO/MAULE/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁶⁰.

Tapia também verifica na experiência um processo de amadurecimento e de autonomia.

A Agenda de Maule, primeiro avançou no sentido de sua autonomia, em um certo momento estava caminhando sozinha, sem a tutela da OIT, um processo de amadurecimento e também porque a agenda se instalou em uma instância de puro diálogo social tripartite, e começou a crescer desde aí. E acredito que a partir disto, se pode tomar esta experiência como estudo, que pode servir como uma base para outras experiências (TAPIA, GOVERNO/MAULE/CHILE, informação verbal)⁶¹.

A pesquisa identificou um número maior de documentos das propostas subnacionais, tanto da ABTD quanto da Agenda de Maule. A OIT disponibilizou os documentos sobre as experiências, assim como o monitoramento dos avanços. O resultado das entrevistas reconheceu que os representantes tripartites vinculados aos processos locais também estavam mais envolvidos com o tema da agenda e com sua execução, a partir do diálogo social.

A Agenda da Bahia também chamava muita atenção nos encontros subnacionais de trabalho decente que ocorreram no próprio Estado e na Argentina, no Uruguai e no Chile. A gente percebia um grande interesse pelo grau de articulação e envolvimento institucional da Agenda da Bahia, nós víamos também outras práticas que não eram necessariamente

⁶⁰ Entrevista concedida por TAPIA, Darko. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (49 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶¹ Entrevista concedida por TAPIA, Darko. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (49 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

agendas, mas que eram outras formas de ações relacionadas ao trabalho decente. Participando destes encontros, nós aprendemos a valorizar os ganhos da Agenda da Bahia, o quanto esta participação de outras ações e atores fortaleceram a política pública e eram resultados importantes (LIMA, GOVERNO/BAHIA/BRASIL, informação verbal)⁶².

Patrícia Lima, que coordenou a ABTD de 2009 a 2014 por parte do governo estadual, destaca os principais avanços da agenda e evidencia a importância dos resultados no âmbito legislativo.

O Fundo de Promoção do Trabalho Decente foi um ganho extremo, pois foi para subsidiar e para ser um fundo de captação de recurso que surgiu de um diálogo com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho para que ele fosse gerido pelo Comitê da Agenda. Ele foi aprovado por uma legislação, inserido no PPA e já financiou várias iniciativas. A instauração da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo nasce com a agenda, o decreto da COETRAE da Bahia fala com a agenda formalmente, entre outras legislações voltadas às relações de trabalho que incluíam a agenda (LIMA, GOVERNO/BAHIA/BRASIL, informação verbal)⁶³.

Lima ainda destaca os avanços na integração e institucionalização da ABTD:

A Agenda também foi incluída no PPA desde o começo, no início era mais focado na gestão e depois foi amadurecendo e crescendo no segundo e terceiro. Além disso, nós conseguimos evoluir nos relatórios de governo, no início tratava mais da instituição da agenda e das reuniões e depois, nós conseguimos incluir as ações de outras secretarias que eram transversais para o trabalho decente (LIMA, GOVERNO/BAHIA/BRASIL, informação verbal)⁶⁴.

Patrícia Roa, especialista da OIT do Chile, que trabalhou no Programa Nacional de Trabalho Decente e na Agenda de Maule, salienta que esta pode ser vista como um dos resultados positivos do processo político ocorrido em decorrência do Programa Nacional.

Estas ações possuem relação com o programa nacional de 2008, mas com a particularidade de que não é um resultado direto de um documento e sim um resultado de uma série de debates políticos. É possível dizer sim, que o acordo político do programa nacional do Chile de 2008 contribuiu para o

⁶² Entrevista concedida por LIMA, Patrícia. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (44 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶³ Entrevista concedida por LIMA, Patrícia. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (44 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶⁴ Entrevista concedida por LIMA, Patrícia. Entrevista. [julho. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (44 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

desenvolvimento da Agenda de Maule e para a criação das Redes das agendas subnacionais de trabalho decente, pois foi neste espírito, é que todos estes processos ocorreram, e nos acordos posteriores, como a Agenda de Maule, o acordo nacional de 2008 é citado como uma referência da ligação destes processos políticos. Portanto, é correto relacioná-los assim (ROA, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁶⁵.

Roa também destaca a relação entre a ABTD e a Agenda de Maule.

É possível comparar de modo mais profundo as experiências de Maule e no caso do Brasil com a experiência da Bahia, pois estão conectadas e dialogaram, suas estruturas são próximas, já que a Agenda de Maule usou a Agenda da Bahia como inspiração e exemplo e por isso, o segundo encontro das Agendas de Trabalho Decente foi na Bahia, como resultado desta relação próxima entre as duas boas práticas de agendas (ROA, OIT/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁶⁶.

A análise de dados e a pesquisa de campo identificaram essa similaridade, citada por Roa, entre a ABTD e a Agenda de Maule: as duas experiências seguiram propostas de diagnóstico para sua elaboração – o caso da Bahia, por meio de conferências; e o de Maule, a partir da comissão tripartite. Os dois casos também contaram com forte apoio governamental federal e estadual e da OIT – o primeiro caso, pelo alinhamento político; e o segundo, devido ao desastre natural. A pesquisa documental identificou mais resultados mensuráveis, como capacitações, legislações, acordos entre empresas e trabalhadores.

Laís Abramo, ex-diretora da OIT no Brasil, que também participou do processo de formulação da ANTD e da ABTD, descreve a influência do contexto político.

A experiência da Bahia se trata de um dos principais avanços, é claro que muito impulsionado também pela conjuntura internacional, pela Agenda Hemisférica e Nacional de Trabalho Decente e pela vontade política local. A Bahia também inovou na realização da conferência, que não havia ocorrido, isso também inspirado pelo processo de conferências de políticas públicas que havia sido fortalecido no Brasil pela primeira gestão do presidente Lula. A Agenda da Bahia se consolida e vai abrindo vários caminhos, a conferência foi realizada em 2007 e depois iniciou-se um processo participativo em grupos temáticos que culminaram no lançamento da agenda em 2009, se ampliam as prioridades em um diálogo social mais

⁶⁵ Entrevista concedida por ROA, Patrícia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶⁶ Entrevista concedida por ROA, Patrícia. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (18 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

amplo, com a presença da Justiça do Trabalho e de organizações da sociedade civil (ABRAMO, OIT/BRASIL, informação verbal)⁶⁷.

Tapia, representante do governo local de Maule, destaca que a agenda se trata de uma possibilidade de aliança estratégica em que os atores são convidados a dialogar em temas de interesse mútuo. A experiência na Região de Maule promoveu um diálogo social mais efetivo com empresas de médio e pequeno porte, conseguindo alcançar resultados concretos de melhoria das condições de trabalho.

O modelo de confrontação consegue objetivos de curto prazo, mas não estimula avanços de longo prazo. E no outro lado, que é o que mais acredito, o modelo metodológico de diálogo social, e a conversação não violenta da relação laboral, não somente física, mas também verbal ou não verbal, dada sobre este modelo de aliança estratégica por meio do diálogo social, dá resultados de longo alcance e que podem durar muito tempo, mas é um processo lento. Dentro da minha experiência na Agenda de Maule posso afirmar que houve avanços, e muitos, não nas empresas grandes, mas em empresas de médio e pequeno porte, e que permitiram não somente benefícios quantitativos, mas qualitativos nas relações laborais mais humanas que permanecem ao longo do tempo e que beneficiam o trabalhador e o empregador (TAPIA, GOVERNO/MAULE/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁶⁸.

Tapia afirma que os objetivos da política foram se alterando, na medida em que, na segunda etapa, buscavam não somente proteger o exercício do emprego, mas havia a preocupação em como qualificar a inserção e melhorar sua qualidade.

[...] estabelecemos diálogo com grandes estruturas e empresas da região, e fomos realizando distintas atividades. Os objetivos da agenda foram mudando também, a agenda em seu primeiro processo focou na saúde e segurança do trabalhador e não havia como ser diferente, em decorrência das consequências do terremoto. E que foi um modelo a nível internacional, e que convocou tanto a trabalhadores quanto aos empregadores, e que respondiam esta necessidade de ambos os atores. Na segunda etapa já foi melhorar a qualidade do emprego, que era um processo de fomento a passagem do trabalho informal ao formal, para que os trabalhadores tivessem melhores condições (TAPIA, GOVERNO/MAULE/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁶⁹.

⁶⁷ Entrevista concedida por ABRAMO, Laís. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Chile, 2018. 1 arquivo .mp3 (37 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶⁸ Entrevista concedida por TAPIA, Darko. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (49 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

⁶⁹ Entrevista concedida por TAPIA, Darko. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (49 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Salienta ainda os acordos executados dentro do programa de fiscalização das normas laborais, que foram estabelecidos para propor alterações nas regulamentações voltadas à saúde e à segurança no trabalho, em vez da aplicação de multas e punições às empresas. Tais acordos beneficiaram tanto os trabalhadores quanto os empregadores, evitando a ida de processos para o campo legal e estimulando a cultura do diálogo e da negociação.

A OIT ajudou através da metodologia a estruturar a política, educando o conceito de diálogo social a todas as partes, muitas vezes este processo não era suave, mas sempre dentro do clima do diálogo. Por exemplo, dentro da direção do trabalho existe um programa de fiscalização das normas laborais, que é um programa de fiscalização de saúde e segurança no trabalho, que estabelecia mesas de diálogo entre empresas, governo e trabalhadores e se foram estabelecendo acordos e que modificaram até os regulamentos internos, gerando benefícios aos trabalhadores, que permitiu solucionar dificuldades dos processos de negociação coletiva, evitando que estes conflitos chegassem à área legal. E isso ajudou a agenda e a sua gestão por meio do diálogo social, são coisas que se passam e não são visíveis, não estão nos diários, mas que sim contribuíram fortemente para evitar um conflito social (TAPIA, GOVERNO/MAULE/CHILE, informação verbal, tradução nossa)⁷⁰.

As declarações contribuíram para a compreensão das interpretações dos entrevistados referentes às ações de promoção do diálogo social, decorrentes das experiências das Agendas e Programas de Trabalho Decente do Brasil e do Chile. Os quadros a seguir pretendem apresentar, por meio dos registros analisados, quais os avanços e os entraves internos à gestão das agendas (Forças e Fraquezas) e os externos a elas (Oportunidades e Ameaças), por meio da análise FOFA.

⁷⁰ Entrevista concedida por TAPIA, Darko. Entrevista. [agosto. 2018]. Entrevistador: Letícia Mourad Lobo Leite. Brasil, 2018. 1 arquivo .mp3 (49 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice desta tese.

Quadro 15 – Avanços e entraves à Promoção do Diálogo Social na ANTD (vários anos)

<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio político do governo nacional e assistência técnica da OIT • Assinatura de acordo tripartite • Elaboração do desenho da política • Criação de um comitê gestor tripartite • Realização da Conferência Nacional de Trabalho Decente 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinhamento político do governo com as pautas laborais • Falta de investimento em recursos voltados à execução e monitoramento • Ausência de institucionalização como política de Estado e, em consequência, de continuidade e alcance de resultados • Processo burocratizado
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criação de comissões permanentes tripartites, após a Conferência • Elaboração de agendas regionais de trabalho decente, como a ABTD • Apoio dos movimentos sociais e sindicais à pauta • Estabilidade econômica • Participação da sociedade civil 	<p>Ameaças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oposição política ao governo • Falta de alinhamento com as demandas dos empregadores • Não continuidade da Agenda, por mudança do governo

Elaboração: Própria.

Quadro 16 – Avanços e entraves à Promoção do Diálogo Social no Programa de Trabalho Decente do Chile (vários anos)

<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realização de acordo tripartite • Assistência técnica da OIT • Elaboração de documento do programa • Dinamismo e programa próprio 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausência de plano de ação do programa • Elaboração e execução reservada ao governo e à OIT • Participação restrita das instituições dos empregadores e trabalhadores às mesas de diálogo social • Falta de institucionalização dos espaços tripartites
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criação de uma cultura do diálogo social • Estabilidade econômica • Reforma trabalhista em pauta • Criação da Agenda de Trabalho Decente de Maule 	<p>Ameaças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oposição política ao governo • Falta de alcance territorial, restringindo as ações no âmbito nacional • Ausência de participação da sociedade civil e de outras organizações de empregadores e trabalhadores • Falta da institucionalização do programa, em consequência, do alcance de resultados mais duradouros

Elaboração: Própria.

Na análise da ANTD, os entrevistados do governo e da OIT salientaram, com razão, a importância da elaboração da Agenda Nacional em um contexto de construção da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, uma vez que a OIT estava alocando recursos voltados à assistência técnica aos países para a criação de políticas públicas de promoção do trabalho decente.

Os representantes da OIT e do governo também frisaram que o acordo assinado entre o presidente Lula e o presidente da OIT foi fundamental para subsidiar o início dos trabalhos e o acordo tripartite para a elaboração da Agenda. Dessa maneira, a criação de um Comitê Gestor Tripartite da Agenda foi importante para a efetivação do pacto entre empregadores e trabalhadores e para a elaboração de um desenho da política, com eixos, objetivos e indicadores. Nas entrevistas, os representantes dos empregadores e trabalhadores se mostraram engajados, o que demonstra que houve participação tripartite no processo de elaboração e execução da Agenda.

A CNETD foi alvo de diferentes análises entre os entrevistados. Uma vez que se tratou da maior experiência de diálogo social no Brasil, teve amplo alcance territorial e participativo. No entanto, também refletiu as fraquezas da gestão, especialmente relacionadas ao alinhamento do governo com as pautas das centrais sindicais, o que, em contraponto, gerou um conflito com as demandas dos empregadores, resultando em um desequilíbrio dos interesses tripartites. Tal fato corroborou a não participação patronal na plenária final, a qual, sobretudo entre as tensões, conseguiu aprovar um documento com inúmeras propostas de políticas públicas. Tanto os entrevistados das instituições dos empregadores quanto dos trabalhadores afirmaram que o alinhamento do governo com as centrais sindicais era visível e atrapalhou o processo de diálogo social na CNETD, criando entraves para consensos até em pautas menos truncadas.

A CNETD também gerou oportunidades no âmbito externo, visto que as comissões regionais responsáveis pela execução das conferências estaduais e municipais, em sua grande parte, se tornaram permanentes espaços de diálogo social tripartite, gerando agendas subnacionais, como a ABTD e as agendas de São Paulo, Minas Gerais, Porto Alegre, entre outras. Essa capilaridade demonstrou adesão e apoio à ANTD dos governos locais e dos movimentos sociais. Os entrevistados dos trabalhadores e dos empregadores citaram as experiências

regionais como os principais avanços desse processo de promoção do diálogo social, e a Análise Documental apresentou que, de fato, os resultados são mais mensuráveis nesse âmbito.

Contudo, o processo também consolidou entraves, no fortalecimento de uma oposição política que não era favorável ao alinhamento das pautas do governo e do movimento sindical. Esse fator concomitante à crise econômica vivenciada em 2015 gerou o *impeachment* da presidente Dilma e a ruptura do governo do PT no poder. As análises dos representantes dos trabalhadores foram os que mais citaram o comprometimento da ANTD com o fim do governo. A pesquisa relaciona esse resultado com a falta de institucionalização da Agenda como política pública, que implicaria a formalização via legislação e o alcance em longo prazo de resultados mais concretos.

No Chile, a experiência ocorreu de maneira diferenciada, visto que o país não abraçou a proposta da OIT, criando uma agenda própria com o objetivo de fortalecer o diálogo social, por meio de mesas temáticas nos temas elencados como prioritários no documento do Programa Nacional de Trabalho Decente. Ainda assim, os entrevistados do governo e da OIT salientam, corretamente, a importância da assinatura do acordo entre o governo, as instituições dos empregadores e dos trabalhadores e a OIT. Além do acordo formal, a elaboração do documento também foi positiva, uma vez que norteou os eixos e os temas prioritários para a promoção das mesas de diálogo social, se adequando à realidade do país.

No entanto, a análise das entrevistas demonstrou falta de engajamento dos representantes da CPC e da CUT, instituições que assinaram o acordo, sobre o teor do documento-base do Programa Nacional de Trabalho Decente. Conclui-se que esse afastamento pode ter ocorrido devido ao documento ter sido elaborado de modo restrito entre a OIT e o governo, uma vez que a falta de participação na elaboração corrobora a falta de conhecimento e de identificação com relação ao programa. Outro fator relacionado à fraqueza na gestão do programa foi a participação limitada dos representantes de trabalhadores e de empregadores, que foi restrita às instituições mais representativas.

O Programa Nacional não possui um plano de ação norteando de que maneira haveria um fortalecimento do diálogo social nos temas inseridos como prioritários. Fato que foi citado por representantes da OIT e invalida a organização do processo de implantação das políticas e de avaliação dos resultados. Esse fator

também impede a institucionalização do programa como política pública, deslegitimando as mesas de diálogo social, que não tinham uma estratégia em longo prazo, sendo que a participação não era obrigatória.

Nos registros da OIT, do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, a pesquisa também identificou resultados positivos, o Programa Nacional de Trabalho Decente gerou uma cultura voltada à promoção do diálogo social de caráter dinâmico e próprio, principalmente na pauta sobre gênero. Outro avanço evidenciado nas entrevistas da OIT e do governo foi a Agenda de Maule como consequência desse fortalecimento do diálogo social no país, esta elaborada em um contexto de desastre natural e implantada com uma gestão tripartite. As declarações do responsável da Agenda pelo governo da época demonstram avanços importantes na relação laboral local e na capacitação das instituições e comissões em diálogo social, proteção social e igualdade de gênero.

Contudo, os registros sinalizam que, mesmo ocorrendo novas ações de fortalecimento do diálogo social tripartite em temas emergentes, não houve um processo ordenado com resultados concretos. Tais experiências ficaram à deriva, sendo executadas sem um propósito estruturado, levando ao desgaste e recebendo críticas – de que os processos de consulta se tratava somente de uma fachada democrática, principalmente pela falta de atendimento das demandas sociais de reforma laboral e de instituição de uma nova Constituição, que debatesse o processo de privatização da previdência, saúde e educação.

No âmbito subnacional, a ABTD e a Agenda de Maule são experiências excepcionais, mas apresentam resultados concretos no que se refere ao envolvimento do tripartismo por meio de uma maior promoção do diálogo social e de melhoria das políticas de emprego e renda regionais. As agendas executaram ações governamentais mais específicas e conquistaram consensos, ainda que mínimos e pontuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar a implantação e o funcionamento das ações de promoção do diálogo social decorrentes das Agendas de Trabalho Decente no Brasil e no Chile. A questão norteadora foi verificar se houve avanços na promoção do diálogo social no período entre 2006 e 2016, identificando quais fatores promoveram ou impediram possíveis progressos em cada experiência.

Propôs-se mensurar os avanços na promoção do diálogo social em decorrência das experiências das Agendas e Programas de Trabalho Decente, verificando a criação ou o fortalecimento dos instrumentos de diálogo social. Estes compõem a constituição e o aprimoramento de espaços de consulta tripartite, como conselhos e comissões, e a criação de legislações ou de regulamentações que estabelecem ferramentas para a participação tripartite nas políticas públicas.

Para alcançar os resultados, foram realizadas pesquisas bibliográfica e documental, além da pesquisa de campo, com a finalidade de mensurar, por meio de estudos, relatórios e legislações, quais recursos e políticas foram empreendidos para a promoção do diálogo social no período. No entanto, para investigar a elaboração e a execução das Agendas de Trabalho Decente, assim como averiguar o que foi proposto com o que foi implantado na prática, foram realizadas entrevistas com representantes do governo, da OIT, dos empregadores e dos trabalhadores. Os resultados apresentaram que as Agendas foram adaptadas às circunstâncias históricas e políticas de cada país. O estudo empenhou-se em realizar uma descrição do contexto histórico, político e econômico que influenciou a execução das Agendas e das ações de diálogo social.

Pensar o diálogo social se trata de uma tarefa complexa, no que diz respeito a sua aplicabilidade e a seu objetivo de mediar o conflito entre capital e trabalho, sobretudo quando o relacionamos às contradições inerentes do capitalismo contemporâneo e da racionalidade econômica neoliberal, caracterizadas pela abertura da economia e pela flexibilização das legislações laborais, e ao contexto das mudanças no mercado de trabalho, em matéria de ocupações, setores e relações de trabalho, decorrentes do avanço tecnológico. Dessa maneira, há grupos ligados tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores que não acreditam nessa ferramenta, e outros que a consideram importante para a busca de consensos mínimos que beneficiem demandas sindicais e empresariais. Partindo desses

pressupostos, a pesquisa buscou verificar se houve avanços na promoção do diálogo social nas experiências estudadas.

De acordo com o modelo lógico proposto pela OIT, o diálogo social está inserido como eixo estratégico para o alcance dos DFTs. No Brasil, os documentos norteadores da ANTD e do PNTD incluíram metas e objetivos relacionados à ampliação e ao fortalecimento das ações de diálogo social. Na experiência chilena, mesmo com a elaboração de uma Agenda própria que não seguia os moldes da OIT, houve a inclusão do diálogo social como objetivo principal. Na proposta-base da política, há um consenso tripartite referente à execução de ações de promoção do diálogo social tanto no Brasil quanto no Chile, a partir de acordos firmados com a OIT.

A elaboração desse documento-base da política foi realizada de forma diferenciada. No Brasil, foi feita pelo governo, junto à OIT e representantes de todas as federações patronais e centrais sindicais reconhecidas no país. No caso chileno, a proposta foi realizada somente pelo governo e pela OIT, sendo as instituições mais representativas dos empregadores e trabalhadores, respectivamente a CPC e a CUT, convidadas a assinar o acordo e a participar das ações dele decorrentes.

O alcance da proposta brasileira foi maior, uma vez que a CNETD instituiu novos espaços de diálogo social em todos os estados, e estes, em grande parte, se tornaram permanentes, resultando em novas Agendas Locais de Trabalho Decente. No Chile, houve uma proposta própria mais dinâmica e o fortalecimento de mesas temáticas tripartites no âmbito nacional. No Brasil, a participação na CNETD também incluiu todas as representações tripartites reconhecidas, sendo que no Chile a composição das mesas temáticas nacionais estava restrita aos representantes de setores do governo, da OIT, da CPC e da CUT.

As experiências dos dois países careceram de resultados concretos. No caso brasileiro, houve dificuldades em decorrência do processo altamente burocratizado e do alinhamento político entre o governo e as centrais sindicais, que invalidou um acordo tripartite com os empregadores na CNETD. A ANTD também não detinha um recurso próprio definido para sua execução e monitoramento. A política não foi institucionalizada de fato, e as propostas aprovadas na CNETD não resultaram em políticas públicas nem se converteram em legislações. Com a mudança do governo em 2015, a ANTD não teve continuidade, mesmo constando no PPA.

No Chile, os resultados apresentaram que houve avanço na cultura de diálogo social no país e o programa se apresentou mais dinâmico ao tratar de temas que já estavam sendo desenvolvidos em âmbito nacional. Contudo, as mesas tripartites não foram institucionalizadas, as ações estavam restritas ao governo e à OIT e os empregadores e trabalhadores não participaram ativamente – além disso, ocorreram somente no âmbito nacional, não avançando para realidades locais, com exceção da Região de Maule. Sequer havia um plano de ação definindo quais resultados deveriam ser alcançados pelo Programa Nacional de Trabalho Decente.

O consenso tripartite também ocorreu de maneira mais fácil em temas como erradicação do trabalho infantil e escravo, por se tratar de demandas com acordos internacionais e redes tripartites nacionais e regionais de ação. No entanto, não foram completamente explorados pelo Brasil, que obteve problemas nos diálogos nacionais tripartites, devido à concentração em pautas relacionadas a temas de difícil resolução. O Chile se apropriou mais dos temas consensuais em seu programa.

O estudo concluiu, portanto, que as duas experiências tiveram baixa efetividade, sobretudo por não terem alcançado ações institucionalizadas permanentes, como espaços de diálogo social nos municípios, províncias e Estados. No caso brasileiro, a CNETD avançou inicialmente nesse sentido, mas sem continuidade dos espaços – e estes apresentaram poucos resultados práticos, salvo a experiência da ABTD. No Chile, os espaços não foram institucionalizados, tampouco regionalizados, sobretudo a participação ainda era limitada e corporativista, aceitando somente representantes do governo, da OIT, da CPC e da CUT. A experiência da Região de Maule, assim como no caso da ABTD, se difere, uma vez que estabeleceu um espaço de diálogo social que alcançou resultados práticos, como capacitações, legislações, negociações entre trabalhadores e empregadores, avanços mensuráveis na vida dos trabalhadores.

No caso das experiências subnacionais, verificou-se um aumento dos documentos disponíveis para análise das experiências, tanto no caso da Bahia quanto no de Maule. Além disso, é possível verificar uma relação mais direta entre as agendas e os avanços nos instrumentos de diálogo social. Tanto a ABTD quanto a Agenda de Maule tiveram a criação de uma comissão para a gestão tripartite da política, institucionalizada e com participação efetiva. No caso da Bahia, a gestão ocorreu com a participação dos empregadores, dos trabalhadores, do governo e

com a inclusão de outros atores como a Justiça do Trabalho e ONGs do setor. Na experiência de Maule, a gestão é somente com os atores tripartites, no entanto a participação é maior que o processo nacional, uma vez que participam várias organizações locais de empregadores e de trabalhadores.

Na pesquisa, foi possível estabelecer que nas experiências subnacionais a participação e o engajamento tripartite foram maiores. Fato que pode ter ocorrido por serem experiências excepcionais, devido ao amplo apoio político em decorrência, no caso brasileiro, da relação próxima ao governo federal e, no âmbito chileno, do terremoto que ocorreu na região e mobilizou amplamente os governos nacional e local. Ainda assim, é possível que esses avanços tenham ocorrido também devido a pauta do diálogo social ser mais objetiva e específica à realidade local e a gerência governamental ser de mais fácil resolução.

Visando maximizar os resultados de futuras experiências de promoção do diálogo social, o presente estudo recomenda que os espaços devam ser institucionalizados, com exposição de seus objetivos, pautas, participantes, aporte legal e recursos. Propõe-se a ampliação territorial, estabelecendo espaços tripartites permanentes no âmbito nacional – estaduais, municipais e provinciais. O desenvolvimento dos trabalhos deve ser amplo e não se caracterizar somente corporativista, uma vez que é preciso estabelecer canais com a mídia, construir comunicação com os jovens e os trabalhadores, ouvir demandas e criar uma relação com o público final da política.

Sugere-se a criação de um alinhamento entre as decisões tomadas nos espaços tripartites com o Poder Executivo e o Poder Legislativo, vinculando possíveis resultados dos debates com a implantação de legislações e políticas públicas, visando aumentar a efetividade e o alcance de resultados. É preciso ouvir a sociedade e comunicar as realizações, tornando a relação entre a política e o público-alvo mais próxima e real, para que a Agenda seja um reflexo das demandas sociais e um canal de participação acessível e factual.

A política necessita ter um recurso próprio, orientado para a manutenção dos espaços tripartites, referentes à coordenação executiva e administrativa, e destinado a materiais, comunicação interna e externa, diárias e passagens, entre outras necessidades. O recurso é fundamental para: estruturar o diálogo entre as instituições; possibilitar o acesso; comunicar os avanços alcançados e as ações realizadas; fidelizar as relações compreendidas entre os representantes tripartites, o

Poder Executivo, o Poder Legislativo e a sociedade. Dessa maneira, quando necessário, é preciso ampliar a comunicação, por meio de mecanismo de maior abrangência e participação da sociedade civil, fundamentais em determinadas pautas.

Tanto no caso brasileiro quanto no chileno, as experiências demonstraram a necessidade de uma política pública de institucionalização, ampliação da participação no diálogo social, estabelecimento de recursos próprios para os espaços tripartites, maior alinhamento tripartite em temas de consenso nacional e internacional, alinhamento com o Poder Executivo e o Poder Legislativo, para a execução de políticas e criação de legislações, mais comunicação com a sociedade e o alinhamento entre as propostas e a conjuntura laboral.

É preciso que as políticas de emprego e renda possuam uma estrutura, um modelo lógico com plano de ação, para dar sentido e continuidade às Agendas de Trabalho Decente, para organizar e promover resultados nos espaços de diálogo social. É tarefa do governo e das instituições do mundo do trabalho refletir sobre esses desafios emergentes, visando a um crescimento econômico com distribuição de renda e manutenção dos direitos fundamentais.

Por fim, são vários os desafios relacionados ao trabalho, em um contexto de implantação de reformas trabalhistas e consequente retirada de direitos. Qualquer ação que objetive instituir políticas e estratégias afirmativas de manutenção dos DFTs deverá ser construída e executada democraticamente. As ações decorrentes das Agendas de Trabalho Decente necessitam de uma política pública de institucionalização, promovendo mais resultados nos espaços de diálogo social, principalmente para o enfrentamento de questões atuais, como a intensificação da flexibilização do trabalho, a crise econômica e social, o combate ao Covid19 e as transformações tecnológicas e nas relações do trabalho. O aprofundamento do diálogo social poderá amenizar estes conflitos buscando soluções para este complexo momento que estamos vivendo.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. *Revista Bahia Análise & Dados*, Salvador, v. 20, n. 2/3, jul./set. 2010.
- ABRAMO, L. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra; Brasília: OIT, 2015.
- ABRAMO, L. 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, n. 30, 2013.
- AGOSIN, M. R.; MONTECINOS, A. Chile en los años 2000: evolución macroeconómica y financiera. *ITF*, Chile, 2009.
- ALVES, M. A. *Análise Crítica do Discurso: exploração da temática*. São Paulo: FGV, 2006.
- BAHIA. *Agenda Bahia de Trabalho Decente*. Salvador: SETRE, 2007.
- BECKER, C. C.; VALENZUELA, H. C. El diálogo social: experiencias en Chile. *Sindical CL*, Chile, 2013.
- BIRKLAND, T. A. Agenda setting in public policy. In: FISCHER, F.; MILLER, G. J.; SIDNEY, M. S. *Handbook of public policy analysis: theory, politics and methods*. New York: Taylor and Francis Group, 2007.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília, 2006.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília, 2011.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Lisboa: Difel, 1989.
- 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.
- CACCIAMALI, M. C. Princípios e direitos fundamentais no trabalho na América Latina. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 16, n. 2, abr./jun. 2002.
- CACCIAMALI, M. C.; BRITO, A. A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil. *Revista da ABET*, v. 2, n. 3, 2002.
- CAMPERO, G. *Memoria reformas laborales en Chile 1990-2017*. Santiago: OIT, 2017.
- CEPAL. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Santiago, 2012; 2013; 2014; 2015.

CEPAL. *Panorama Social da América Latina*. Brasília, 2014.

CHILE. International Labour Office. *Decent Work Country Programme: Chile*. Santiago, 2008.

FAGNANI, E. A política social do governo Lula (2003-2010): perspectiva histórica. *Ser Social*, Brasília, v. 13, n. 28, 2011.

FUKS, M. Definição da agenda, debate público e problemas sociais: uma perspectiva argumentativa da dinâmica do conflito social. *BIB – Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, n. 49, 2000.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO JONES DOS SANTOS NEVES. *Guia para avaliar políticas públicas*. Vitória, ES: IJSN, 2018.

KALLEBERG; Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Rev. bras. Ciências Sociais*. Vol.24, n.69, São Paulo, 2009.

KELLER, W. Neocorporativismo e trabalho: a experiência brasileira recente. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 9, n. 4, 1995.

KREIN, J. D. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 24, jan./jun. 2004.

KURUVILLA, S. Social dialogue for decent work. In: GHAI, D. (ed.). *Decent work: objectives and strategies*. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2006.

LACERDA, P. T. L. *Narrativa da Agenda Bahia de Trabalho Decente*. Brasília: OIT, 2016.

LEITE, L. M. L.; CACCIAMALI, M. C. Metodologia de efetivação do diálogo social: estudo da Agenda Bahia de Trabalho Decente. *Nau – Revista Eletrônica da Residência Social*, v. 10, 2019.

MARTINS, J. R. V. *Nossa América Nuestra: Chile*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2016.

MOLINA, S. Crecimiento con equidad: 1990-2006. In: SUNKEL, O.; INFANTE, R. (ed.). *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso de Chile*. Santiago de Chile: CEPAL; OIT, 2009.

OCDE. *Estudios económicos de la OCDE CHILE*. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon>. Acesso em: 16 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Genebra: OIT, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Diálogo social: discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Genebra: OIT, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Diálogo social nacional tripartido: um guia da OIT para uma melhor governação*. Itália: Centro Internacional de Formação da OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Diálogo social y negociación colectiva*. 2017. Disponível em: <http://www.ugt.pt/SEGIB%20Dialogo%20Social%202017%20nov.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Informe final de diálogo social*. Santiago: OIT, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Princípios e direitos fundamentais no trabalho: do compromisso à ação*. Genebra: OIT, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Región del Maule: propuesta de fomento y calidad del empleo*. Talca, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Brasília: OIT, 2006.

ORLANDI, E. *Análise de Discurso: princípios e procedimentos*. Campinas: Pontes, 1999.

PHILLIPS, N.; HARDY, C. *Discourse analysis: investigating processes of social construction*. London: Sage, 2002.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista ABET*, v. IX, n. 1, 2010.

SILVA, T. D.; VASCONCELOS JUNIOR, N. Trabalho decente: uma agenda para a Bahia. *Revista Bahia & Análise de Dados*, Salvador, v. 20, n. 2/3, jul./set. 2010.

SUNKEL, O.; INFANTE, R. (ed.). *Hacia un desarrollo inclusivo: el caso de Chile*. Santiago de Chile: CEPAL; OIT, 2009.

VAN DIJK, T. *Cognição, discurso e interação*. São Paulo: Contexto, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Pesquisa documental Chile

PESQUISA DOCUMENTAL		
TIPO DO DOCUMENTO	NOME	PERÍODO
CONVÊNIO PROGRAMA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE		
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Maio de 2008
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Abril de 2009
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Janeiro de 2010
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Maio de 2011
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	Março de 2012
Convênio	Convênio de Assistência Técnica entre OIT – Ministério do Trabalho	2014
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Junho de 2008
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Fevereiro de 2009
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Janeiro de 2010
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Dezembro de 2011
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Janeiro de 2012
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Janeiro de 2013
Informe	Informe da OIT para o Ministério do Trabalho	Dezembro de 2014

TIPO DO DOCUMENTO REDE DE AGENDAS SUBNACIONAIS	NOME	LOCAL	PERÍODO
Informe	Encontro das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente	Chile	Junho de 2012
Informe	Encontro das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente	Brasil	Agosto de 2013
Informe	Encontro das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente	Argentina	Novembro de 2013

TIPO DO DOCUMENTO AGENDA MAULE	NOME	PERÍODO
Síntese	Síntese da experiência Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2012 a 2015
Síntese	Informe da experiência Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2012 a 2013
Informe	Relatório da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2015
Relatório	Relatório de estudos para subsidiar a Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2013
Relatório	Seguridade e Saúde na Região de Maule	2013
Relatório	Balanço da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	s/d
Memorando de Entendimento	Memorando de Entendimento para a criação da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2012

Convênio	Convênio para a elaboração da Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2013
Informe	Informe da experiência Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2013
Informe	Informe da experiência Agenda de Fomento e Qualidade de Emprego na Região de Maule	2014

TIPO DO DOCUMENTO	DIALOGO SOCIAL	NOME	PERÍODO
Informe OIT		Informe sobre diálogo social de 2006 a 2008	2006 a 2008
Informe OIT		Informe sobre diálogo social de 2014	2014
Informe OIT		Informe sobre diálogo social e ChileValora	2014

APÊNDICE B – Pesquisa Documental Brasil

TIPO DO DOCUMENTO AGENDA NACIONAL	NOME	PERÍODO
AGENDA GOVERNAMENTAL	Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente	2006
PLANO NACIONAL	Plano Nacional de Trabalho Decente	2010
AGENDA GOVERNAMENTAL	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude	2011
TEXTO-BASE	Texto-Base para a Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	2011
RELATÓRIO	Relatório final da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	2012
RELATÓRIO	Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente	2013
TIPO DO DOCUMENTO AGENDA BAHIA	NOME	PERÍODO
RELATÓRIO	Relatório final da Conferência Estadual de Trabalho Decente da Bahia	2007
AGENDA GOVERNAMENTAL	Agenda Bahia de Trabalho Decente	2007 a 2011
LEI N. 11.479, DE 1º DE JULHO DE 2009	Lei de Incentivo ao Trabalho Decente	2009
LEI N. 12.356, DE 22 DE SETEMBRO DE 2011	Institui o Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD)	2011
DECRETO N. 13.149, DE 8 DE AGOSTO DE 2011 – PROGRAMA GOVERNAMENTAL	Programa Bahia de Trabalho Decente	2011
RELATÓRIO	Relatório das ações desenvolvidas pelo Programa Bahia de Trabalho Decente	2012
RELATÓRIO	Relatório das ações desenvolvidas pelo Programa Bahia de Trabalho Decente	2013
DOCUMENTO OIT	Narrativa da Agenda Bahia de Trabalho Decente	2016

TIPO DO DOCUMENTO OIT	NOME	PERÍODO
PUBLICAÇÃO	Trabalho Decente: uma agenda hemisférica	2006
PUBLICAÇÃO	O Perfil do Trabalho Decente no Brasil	2009
INFORME	Oficina de consulta tripartite sobre indicadores de Trabalho Decente para o Brasil	2009
INFORME	OIT BRASIL: Trabalho Decente para uma vida digna	2012
PUBLICAÇÃO	Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação	2012
RELATÓRIO	Notícias das ações da OIT de 2007 a 2014	2015
PUBLICAÇÃO	Uma Década de Trabalho Decente no Brasil	2015
PUBLICAÇÃO	Uma Década de Trabalho Decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social	2017

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Brasil

Título do estudo: *Agenda Internacional de Trabalho Decente na América Latina: estudo das experiências de diálogo social no Brasil e no Chile*

Pesquisador(a) responsável: Letícia Mourad Lobo Leite

Endereço do(a) pesquisador(a) responsável: Rua Marechal Hermes da Fonseca, n. 123, ap. 11D – CEP: 02020-000 / São Paulo / SP – Brasil.

Telefone do(a) pesquisador(a) responsável para contato: 55 11 97347-9813

Prezado(a) Senhor(a):

- Você está sendo convidado(a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente **voluntária**.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- Os pesquisadores deverão responder a todas as suas dúvidas antes de você se decidir a participar.
- Você tem o direito de **desistir** de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: Estudar o diálogo social como ferramenta de participação do governo, das centrais sindicais e federações patronais na elaboração de políticas públicas de trabalho decente.

Justificativa: Contribuirá para ampliação do conhecimento sobre a utilização do diálogo social como ferramenta de construção de políticas públicas de emprego e renda.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas em responder perguntas formuladas.

Benefícios: Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado e divulgará as ações e contribuições de sua instituição na política de trabalho decente e diálogo social.

Riscos: A Resolução n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, em suas diretrizes e normas para pesquisa com seres humanos, indica: “V – Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados”. Portanto, no TCLE não deve afirmar que **não** haverá riscos para os participantes, mesmo que seja na forma de desconforto ou constrangimento que poderão ser gerados a partir da coleta de dados por meio de entrevistas e/ou questionários.

Acompanhamento: Agradeceremos a participação da sua instituição na Tese e enviaremos uma cópia da mesma finalizada para conhecimento.

Sigilo: Os sujeitos da pesquisa serão identificados, pois o objetivo é colhermos os dados referentes à participação de sua instituição no processo de formulação das políticas de trabalho decente, por meio do diálogo social. Serão utilizadas somente as informações fornecidas com cuidado e comprometimento.

Indenização e ressarcimento: Será garantida indenização em casos de danos, comprovadamente, decorrentes da sua participação na pesquisa, por meio de decisão judicial ou extrajudicial. Não há qualquer valor econômico, a receber ou a pagar, pela sua participação.

Em caso de dúvida: 55 11 97347-9813 – leticiamourad@usp.br

Ciência e de acordo do participante (sujeito da pesquisa):

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto pelo(a) pesquisador(a), eu _____, RG: _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento **em duas vias**, ficando com a posse de uma delas.

São Paulo, ____/____/____

Assinatura do sujeito de pesquisa ou
Representante legal

Ciência e de acordo do pesquisador responsável:

Asseguro ter cumprido as exigências da Resolução n. 466/2012 do CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Declaro que assinei 2 vias deste termo, ficando com 1 via em meu poder.

Assinatura do responsável pelo projeto

APÉNDICE D – Término de Consentimiento Libre y Esclarecido Chile

Título del estudio: *Agenda Internacional de Trabajo Decente en América Latina: estudio de las experiencias de diálogo social en Brasil y Chile*

Investigador(a) responsable: Letícia Mourad Lobo Leite

Dirección del investigador(a) responsable: Rua Marechal Hermes da Fonseca, n. 123, ap. 11D – CEP: 02020-000 / São Paulo / SP – Brasil.

Teléfono del investigador(a) responsable de contacto: 0055 11 97347-9813

Estimado(a) Señor(a):

- Usted está siendo invitado a responder a las preguntas de este cuestionario de forma totalmente **voluntaria**.
- Antes de aceptar participar en esta encuesta y responder a este cuestionario, es muy importante que usted entienda la información e instrucciones contenidas en este documento.
- Los investigadores deberán responder a todas sus preguntas antes de que usted se decida a participar.
- Usted tiene el derecho de renunciar a participar en la investigación en cualquier momento, sin ninguna penalidad y sin perder los beneficios a los que tenga derecho.

Objetivo del estudio: Estudiar el diálogo social como herramienta de participación del gobierno, de las centrales sindicales y federaciones patronales en la elaboración de políticas públicas de trabajo decente.

Justificación: Contribuirá a ampliar el conocimiento sobre la utilización del diálogo social como herramienta de construcción de políticas públicas de empleo y renta.

Procedimientos: Su participación en esta investigación consistirá sólo en responder preguntas formuladas.

Beneficios: Esta investigación traerá mayor conocimiento sobre el tema abordado y divulgará las acciones y contribuciones de su institución en la política de trabajo decente y diálogo social.

Riesgos: La Resolución n. 466/2012 del Consejo Nacional de Salud, en sus directrices y normas para investigación con seres humanos, indica: “V – Toda investigación con seres humanos implica riesgo en tipos y gradaciones variados”. Por lo tanto, en el TCLE no debe afirmar que no habrá riesgos para los participantes, aunque sea en la forma de incomodidad o constricción que podrán ser generados a partir de la recolección de datos por medio de entrevistas y/o cuestionarios.

Seguimiento: Agradecemos la participación de su institución en la Tesis y enviaremos una copia de la misma finalizada para conocimiento.

Sigilo: Los sujetos de la investigación serán identificados, pues el objetivo es cosechar los datos referentes a la participación de su institución en el proceso de formulación de las políticas de trabajo decente, a través del diálogo social. Sólo se utilizará la información suministrada con cuidado y compromiso.

Indemnización y resarcimiento: Se garantizará indemnización en casos de daños, comprobadamente, derivados de su participación en la investigación, por medio de una decisión judicial o extrajudicial. No hay ningún valor económico, a recibir o a pagar, por su participación.

En caso de duda: 0055 11 97347-9813 – leticiamourad@usp.br

Ciencia y de acuerdo del participante (sujeto de la investigación):

Santiago, ____/____/____

Nombre: _____

N. de documento: _____

Firma: _____

Ciencia y de acuerdo del investigador responsable:

Asegurado haber cumplido las exigencias de la Resolución n. 466/2012 do CNS/MS y complementarias en la elaboración del protocolo y en la obtención de este Término de Consentimiento Libre y Esclarecido. Asegurarse, también, haber explicado y proporcionado una copia de este documento al participante. Me comprometo a utilizar el material y los datos obtenidos en esta investigación exclusivamente para los fines previstos en este documento o según el consentimiento del participante.

Declaro que firmé dos vías de este término, quedando con 1 vía en mi poder.

Firma del responsable del proyecto

APÊNDICE E – Roteiros das entrevistas Brasil e Chile

ROTEIRO DE PESQUISA – GOVERNO

ROTEIRO:

- Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional/Bahia de Trabalho Decente?
- Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.
- Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.
- Como é a relação do governo com os empregadores e trabalhadores no diálogo social?
- Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

GUIÓN:

- ¿Cómo fue el establecimiento del Programa Nacional de Trabajo Decente?
- ¿Qué acciones el gobierno desarrolló sobre el trabajo decente? Cite ejemplos.
- ¿Qué acciones el gobierno desarrolló sobre el diálogo social? Cite ejemplos.
- ¿Cómo es la relación del gobierno con los empleadores y los trabajadores en el diálogo social?
- ¿Cómo puede el diálogo social contribuir a la participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas? Posibilidades y desafíos.

ROTEIRO DE PESQUISA – OIT

ROTEIRO:

- Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente?
- Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil? Cite exemplos.
- Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?
- Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

GUIÓN:

- ¿Cómo fue el establecimiento del Programa Nacional de Trabajo Decente?
- ¿Cómo fue el asesoramiento de la OIT en las acciones de trabajo decente y diálogo social en Chile? Cite ejemplos.
- ¿Qué avances y desafíos se ha producido en estas experiencias?
- ¿Cómo puede el diálogo social contribuir a la participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas? Posibilidades y desafíos.

ROTEIRO DE PESQUISA – EMPREGADORES

ROTEIRO:

- Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?
- Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?
- Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil você destacaria? De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?
- Como é a relação com os trabalhadores e governo no diálogo social?
- Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

GUIÓN:

- ¿Qué acciones desarrolla su institución sobre de trabajo decente y diálogo social?
- ¿Cómo fue la participación de su institución en el Programa Nacional de Trabajo Decente y en las acciones de diálogo social?
- ¿Qué experiencias de diálogo social de Chile, destacaría? ¿Qué espacios de diálogo social su institución participa(o)?
- ¿Cómo es la relación con los trabajadores y el gobierno en el diálogo social?
- ¿Cómo puede el diálogo social contribuir a la participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas? Posibilidades y desafíos.

ROTEIRO DE PESQUISA – TRABALHADORES

- Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?
- Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?
- Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil você destacaria? De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?
- Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?
- Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

GUIÓN:

- ¿Qué acciones desarrolla su institución sobre de trabajo decente y diálogo social?
- ¿Cómo fue la participación de su institución en el Programa Nacional de Trabajo Decente y en las acciones de diálogo social?
- ¿Qué experiencias de diálogo social de Chile, destacaría? ¿Qué espacios de diálogo social su institución participa(o)?
- ¿Cómo es la relación con los empleadores y el gobierno en el diálogo social?
- ¿Cómo puede el diálogo social contribuir a la participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas? Posibilidades y desafíos.

APÊNDICE F – Transcrição das Entrevistas Brasil

1) Nome: Laís Abramo (CEPAL – Ex-Diretora OIT - Brasil)

Data: 23/08/2018 – Local: CEPAL – Santiago - Chile.

Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente?

Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil? Cite exemplos.

No caso do Brasil acredito que houve um processo de pactuação progressiva no tange ao tema do trabalho decente e da ideia de agenda de trabalho decente. O conceito de trabalho decente foi pactuado em 1999, pelo Juan Somavía, diretor-geral da OIT, a partir disso, temos em 2000 a ideia dos déficits de trabalho decente, e isso vai se discutindo no âmbito da OIT em geral, tanto na América Latina quanto regional. Esta proposta de ideia de agenda de trabalho decente, começa com o primeiro governo do Lula no Brasil, sua primeira viagem internacional foi uma visita para Genebra, onde foi assinado o famoso memorando de entendimento entre o governo brasileiro e a OIT para o estabelecimento de uma agenda de trabalho decente no Brasil.

Então este é o primeiro compromisso do governo em relação ao tema, em paralelo inicia-se outro processo regional que também é um marco, a Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho que se realiza em setembro de 2003 em Salvador, no momento o ministro do Trabalho do Brasil era o Jaques Wagner, e se fala da criação de fundo de trabalho decente. Acredito que este foi um momento propício, no caso do Brasil, inclusive político, pois acredito que as noções de trabalho decente também eram coerentes com as propostas do governo Lula naquele momento, mas isso só vai dar origem à proposta da Agenda Nacional de Trabalho Decente em 2006, em um momento conjunto, a reunião regional americana da OIT em Brasília, em que no âmbito regional se lança uma proposta de Agenda Hemisférica de Trabalho Decente. Esta agenda hemisférica era uma proposta regional, que continha uma análise dos principais desafios de se alcançar um trabalho decente na América Latina, e recomendava uma série de propostas e políticas para que os países elaborassem agendas e planos de trabalho decente. E é neste momento que o Ministério do Trabalho lança a Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente do Brasil que continha três prioridades e um conjunto de metas.

Esta pactuação progressiva que menciono sobre a Agenda do Brasil, o processo de discussão desta agenda foi mais restrito, teve um papel importante de juntar os diversos âmbitos do Ministério do Trabalho para pensar políticas integradas, tendo em vista a própria integralidade do conceito de trabalho decente, que junta não apenas os aspectos quantitativos da geração de emprego com as qualitativas da relação com os direitos e a qualidade do trabalho, com a proteção social e o diálogo social.

Então o primeiro mérito da agenda foi estabelecer um diálogo dentro dos diversos setores do próprio Ministério do Trabalho, é difícil se ter uma política integrada, então foi um trabalho muito intenso com a assistência técnica da OIT. Foi muito importante também este apoio do escritório da OIT Brasil, em apoiar a ideia de construção da agenda e isso não foi imediato. Então a agenda foi lançada pelo Ministério do Trabalho em parceria com a OIT Brasil e foi submetida também a uma consulta na Comissão Tripartite de Relações Internacionais, que havia sido criada em 2004 para atender à Convenção n. 144 da OIT de consulta tripartite, então foi uma consulta em que empregadores e trabalhadores expressaram os seus pontos de vista, e depois foi lançada a agenda.

A partir daí, a própria agenda falava a ideia de como mecanismo de implantação o estabelecimento de um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, foi um processo que começou a se desenvolver, houve mudança nas autoridades do governo, pois era fim do primeiro mandato do presidente Lula, e que finalizou no lançamento do plano em 2010. Já a construção do plano foi um processo de diálogo mais intenso, que durou meses dentro de um grupo técnico que foi criado exatamente para a agenda dentro da Comissão Tripartite de Relações Internacionais. Este grupo tinha uma representação do governo com vários ministérios, não somente o Ministério do Trabalho, pois o conceito de trabalho decente abarca outros temas de política mais ampla, que depende da saúde, educação, desenvolvimento social, economia, então se cria um diálogo interministerial, e se cria um grupo técnico tripartite para discussão e construção do plano. E foi um processo de construção tripartite de convergência e divergência, e isso também ocorre em um contexto de crise internacional, e neste aspecto a OIT teve um papel muito importante, que foi colocar o trabalho decente como resposta à crise, ou seja, você precisa proteger o emprego e isso deu muita força para a ideia de trabalho decente e se chega ao plano nacional em 2010.

Então no final do processo não houve um consenso total em relação ao documento que era muito complexo, pois tinha as metas e indicadores, então o governo decide lançar como uma política de estado, registrando as divergências dos trabalhadores e empregadores e chama o processo da conferência para uma consulta mais ampliada. Acredito que tenha sido uma ação inteligente, pois o plano é lançado e entra em vigência com uma proposta de governo, porém com grande legitimidade tripartite, pois quando o documento era mencionado pelos representantes do trabalho e empregadores como resultado de um processo e de um trabalho coletivo, então eles se apropriaram disso como um estágio do diálogo que se chegou. Foi um avanço importante, no que se refere ao avanço do diálogo tripartite, das convergências e divergências, como sempre é.

A experiência do Brasil tem duas particularidades muito importantes, a primeira delas é o processo de construção das agendas subnacionais. Foi uma iniciativa completamente pioneira e inovadora que parte do Estado da Bahia, e sempre que falávamos sobre estas experiências, colocávamos a vontade política como um fator muito importante, principalmente no mais alto nível, no caso federal com o apoio do presidente e dos ministros e no caso da Bahia, com o apoio do então governador Jaques Wagner, ex-ministro do Trabalho, que conhecia todo o processo, a ideia da Agenda da Bahia tinha sido uma conversa minha com ele, quando o parabenizei pela eleição e propus, vamos fazer uma Agenda Bahia de Trabalho Decente? Depois ele apresentou dentro do seu plano de governo uma proposta de construção da Agenda Bahia de Trabalho Decente. Então ele procurou a OIT para apoiar a ideia, mas ele já chegou com uma proposta consolidada para realizar uma Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente na Bahia.

A experiência da Bahia se trata de um dos principais avanços, é claro que muito impulsionado também pela conjuntura internacional, pela Agenda Hemisférica e Nacional de Trabalho Decente e pela vontade política local. A Bahia também inovou na realização da conferência, que não havia ocorrido, isso também inspirado pelo processo de conferências de políticas públicas que havia sido fortalecido no Brasil pela primeira gestão do presidente Lula. A Agenda da Bahia se consolida e vai abrindo vários caminhos, a conferência foi realizada em 2007 e depois iniciou-se um processo participativo em grupos temáticos que culminaram no lançamento da agenda em 2009, se ampliam as prioridades em um diálogo social mais amplo, com a presença da Justiça do Trabalho e de organizações da sociedade civil.

Este processo foi muito importante, deu muito mais solidez para o processo da agenda. Outro ponto importante que foi inédito no Brasil foi a construção da Agenda de Trabalho Decente para a Juventude, a ideia é que o que estava como tema no âmbito das políticas para a juventude, relacionada ao trabalho, era a questão do desemprego e não da qualidade do trabalho, em geral quando se discutiam estes temas, apareciam propostas de flexibilização, com um discurso que o jovem não está apto ao emprego formal, a estabilidade e sim que gostavam da rotatividade. Então o Ministério do Trabalho inicia este debate por meio de um subcomitê para a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, que era interministerial com consulta tripartite e o mais importante, é que neste caso todo o documento foi aprovado por todos os atores tripartites. É claro, que foi um processo que ocorreu paralelamente, mas que se fortaleciam entre si, então esta Agenda atendia às metas da Agenda Hemisférica e Nacional.

E no caso das Conferências, com todo o movimento que ocorre nos municípios e estados leva o conceito do trabalho decente para lugares antes nunca navegados. Outro ponto importante, foi o avanço em relação aos indicadores de trabalho decente, pois quando fomos aos municípios, ou se tinha uma visão muito abstrata do que era trabalho decente, utópica ou inatingível, ou uma visão muito restrita, em que se não era trabalho infantil ou escravo então era trabalho decente. Quando se chega a um conjunto de indicadores, que também foi um processo de construção dentro da própria OIT, CEPAL e PNUD, por meio dos 28 indicadores, e depois o processo no Brasil, realizado por meio do estudo do Ribeiro da OIT. Então nós chegávamos nas conferências com uma análise dos indicadores, então isso foi muito importante, pois as pessoas viam o que eram as dimensões do conceito de trabalho decente, se concretizava muito mais a ideia e ficava mais clara a vinculação das dimensões com as políticas públicas. Este processo foi fantástico, e nunca houve em outro país. São processos muito importantes que marcam todo o avanço, como a quantidade de conferências municipais realizadas pela Bahia e outros Estados também.

Na conferência nós tivemos também muitos desafios em relação ao diálogo social, por isso que falo sobre uma pactuação progressiva, foi se criando consensos em algumas plataformas, mas é claro em um ambiente muito disputado. Havia o comitê nacional da conferência tripartite, com muitas polêmicas sobre tudo e efetivamente o que houve durante a conferência foi que os empregadores se retiraram, alegando que não estava assegurado o tripartismo. Claro, houve toda uma questão de como realizar a consulta do Estado com a sociedade civil, levando em conta o tripartismo, como conciliar, então isto aparecia na discussão do regimento interno, me lembro, por exemplo, que

estávamos na conferência da Bahia, e me recordo que os representantes dos empregadores começaram a impugnar os delegados que haviam sido eleitos pelo município, que não demonstrava um problema de capilaridade de representação patronal nos municípios. Já que em muitas regiões os empregadores eram o governo e os comerciantes e que haviam sido eleitos como representantes dos empregadores. Então tudo isso impactou na conferência, foi um impasse difícil, muitas saíram com a ideia de um fracasso, mas não acredito que seja, pois no relatório final os empregadores não romperam com o processo, mas salientam a necessidade de amadurecer o diálogo.

Os encontros subnacionais também foram muito importantes, isso começou a ser promovido pelo próprio governo da Bahia, que contou com os representantes da Agenda da Argentina, que também foi uma experiência importante, pois se juntavam os processos sub-regionais de vários locais do Brasil e da América do Sul, havia troca de experiências e estimulava a criação de mais agendas e diálogos tripartites. E havia uma ideia de criar uma rede de agendas subnacionais de trabalho decente na América Latina, claro com processos muito diferentes, não havia uma receita, se consolidavam alguns aprendizados e conhecimentos como a participação, o diálogo social, os indicadores, a vontade política, porém a capacidade de cada local são muito diferentes entre si, o que não é ruim, pois cada política deve responder a sua realidade local e as diversidades de ações enriquecem o processo.

Também depende da vontade da OIT em se mobilizar para esta ideia da agenda, em determinados momentos houve bastante investimento e força política, em outros nem tanto. A ideia de agenda é muito boa, pois você coloca os atores para conversarem, se definem prioridades e metas, contudo é um processo de mobilização e concentração, não é possível de medir por uma via tecnocrática, a curto prazo, então isso também é algo que precisa ser visto e analisado de outra forma.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Eu acho que o diálogo social é um instrumento muito poderoso e necessário, para justamente se chegar a certos consensos e acordos. E há uma diferença, por exemplo, na conferência os empregadores defendiam que tudo deveria ser por consenso e na verdade, há temas em que são possíveis somente acordos, já que se de 100 pessoas 99 pensam igual e 1 diferente, já não há consenso. Então eu acredito que sempre devemos buscar o consenso, mas é importante em certos momentos haver votações para o avanço das ações.

Na OIT o conceito de diálogo social é bastante amplo, pois pode ser desde uma consulta não vinculante, a negociação coletiva também pode e é muito mais regulamentada e vinculante, pois se você assina um acordo de negociação coletiva a empresa é obrigada a respeitá-lo, até pactos mais amplos, então acredito que o diálogo social é uma ferramenta necessária, de reconhecimento do interlocutor, quando você reconhece que há diferenças, mas há certos objetivos que podem ser comuns, então é um instrumento muito necessário, mas muito difícil. Na América Latina, você precisa tanto de instituições quanto do espírito, então a OIT sempre fala que tem que ser uma negociação de boa-fé e informada. Então é um processo difícil, na Europa você possui uma tradição mais ampla, além disso, depende de um ambiente democrático. Os sindicalistas também sempre reclamam que se não há liberdade sindical, não há diálogo. Liberdade de organização e reconhecimento dos interlocutores é fundamental, então é algo central para as relações de trabalho, você pensar em um projeto de cultura de paz, democracia e desenvolvimento sustentável, a capacidade de diálogo e o estabelecimento de acordos é essencial. A CEPAL também possui uma série de documentos, do que ela chama de pactos da igualdade, então a CEPAL sempre trabalhou para a América Latina e desde 2010 é muito clara em colocar a questão da igualdade nos centros dos processos de desenvolvimento. Então você possui a trilogia da igualdade que são apresentadas nas conferências da CEPAL que ocorrem a cada dois anos. Então estes pactos buscam estabelecer pisos de consenso na sociedade e buscar compromissos em diversas áreas, como ambiental, social, laboral, mas com uma visão diferente do tripartismo clássico da OIT. Os pactos podem ou não ser tripartites.

O Brasil neste período avançou muito em diálogo social, na busca pelo fortalecimento das políticas públicas, como por meio do SUS e do SUAS, então acredito que todo este processo avançou muito. Tanto também na legitimação de temas, como da diversidade sexual, do gênero, da pessoa com deficiência, ou seja, um processo de agendamento, de colocar os temas nas políticas públicas.

Em relação ao trabalho decente, houve um monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente em 2014, porém depois do *impeachment*, não se conseguiu estabelecer a

continuidade das ações de modo mais ativo. Neste período conseguimos avançar na criação de um Plano de Trabalho Decente para a Juventude, ele estava pronto para ser lançado, mas com as mudanças políticas não conseguiu ser aprovado.

2) Nome: José Ribeiro (Diretor na Organização Internacional do Trabalho)

Data: 16/10/2018 – Local: OIT – Brasília - DF.

Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente?

Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil?

Cite exemplos.

Quando eu cheguei na OIT o processo de formulação da agenda nacional já havia começado, particularmente no âmbito da proposta de avaliação do progresso do trabalho decente no Brasil, na verdade foram 10 países selecionados, Brasil e Peru na América Latina. Este trabalho se iniciou em 2009, contudo, já existiam algumas experiências de medição, de 2006 realizada entre o PNUD, a OIT e a CEPAL, no entanto, a experiência de 2009 foi a primeira no Brasil oriunda na metodologia da OIT, construída de modo tripartite em reuniões realizadas em 2007, quando se iniciou um processo de diálogo social voltado ao monitoramento, que foi homologado pelos atores tripartites. Este foi um processo muito importante de validação dos indicadores, e sobretudo, para pactuar a necessidade de averiguação do déficit de trabalho decente.

Em paralelo, começamos a participar da organização da Conferência Nacional, e foi um grande momento, porque nós conseguimos lançar em 2009 um relatório com os indicadores no Brasil, e em seguida, começamos a elaborar os indicadores subnacionais, neste caso a primeira experiência no mundo. Este processo coincidiu com as conferências estaduais, e isso foi importante, pois nós conseguimos levar para todas as conferências estaduais um perfil do trabalho decente, para ser apresentado para os atores discutirem com uma base mais técnica os eixos da conferência. Após este período, atendendo a uma própria demanda da conferência estadual, pois sabemos que no Brasil há estados continentais e com grande heterogeneidade, demos mais um passo voltado à criação dos indicadores municipais, até porque neste momento começaram a ser lançadas agendas municipais e regionais de trabalho decente, então nós conseguimos avançar nesta tríade de três produtos pioneiros no mundo, com os indicadores nacionais, estaduais e municipais.

Este movimento se desdobrou em outras ações, como as agendas estaduais, em especial a da Bahia que eu acompanho até hoje, pontualmente dando assistência a outras agendas nesta área de indicadores. No caso da Bahia, acompanha até hoje esta metodologia de indicadores a partir do déficit de trabalho decente, contudo, esta metodologia não ficou restrita em si ao projeto tradicional de Agenda de Trabalho Decente, já que aproveitamos o conhecimento já desenvolvido e propomos uma nova metodologia de promoção do trabalho decente aos grandes eventos.

Nós participamos ativamente da Copa do Mundo, em todas as reuniões das cidades-sedes nós levávamos um *kit* que continha as oportunidades de promoção de trabalho decente e os déficits e riscos. Esta experiência contribuiu para a nossa participação também nas Olimpíadas do Rio, e posteriormente com esta metodologia já mais consolidada aplicamos no carnaval de Salvador, depois fizemos outros eventos. Este ano vamos aplicar no São João de Campina Grande. Estes exemplos mostram que tivemos externalidades extremamente positivas desta metodologia.

Outra experiência foi a assistência a alguns setores de trabalhadores, como o setor dos farmacêuticos, em que assinamos um memorando de entendimento e temos contribuído muito para uma discussão sobre a melhoria das condições de trabalho, fizemos vários tipos de capacitação, melhorando a base de conhecimento, participando de eventos, inclusive com a presença de empregadores. E como consequência há experiências positivas, pois conseguimos estabelecer junto ao sindicato dos farmacêuticos do Ceará uma convenção coletiva entre empregadores e trabalhadores que incluiu os indicadores de trabalho decente nos itens sobre as condições de trabalho.

Então esta experiência de metodologia de indicadores de trabalho decente abriu a possibilidade de muitas outras experiências de promoção de trabalho decente, que não se limitou somente à execução das agendas em seu âmbito mais formal.

Hoje, esta metodologia também subsidiou distintos projetos na OIT principalmente relacionados ao auxílio de produção de indicadores em outros países, como o Peru, ou outro caso de convênio com o Ministério Público do Trabalho sobre as cadeias produtivas. Todas estas metodologias foram baseadas nestes primeiros projetos relacionados a como olhar o trabalho decente em suas múltiplas dimensões.

Esta experiência foi tão bem-sucedida que a OIT criou uma área no escritório do Brasil sistematizada, hoje temos um oficial nacional de geração de dados sobre o trabalho decente, e outras parcerias e produtos, como o Ministério Público do Trabalho. Além disso, estamos pensando na criação de novas metodologias aplicáveis em pequenas áreas, como o caso das oficinas de costura, e outros setores.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Um aspecto muito importante da construção tripartite desta metodologia, foi a forma com que guiamos o processo, primeiro no sentido de mostrar que aquilo não era algo de fiscalização ou denúncia, mas sim era algo para mostrar não somente os déficits de trabalho decente, mas a sua evolução, aspectos positivos. Dentro disso, foi importante nós fazermos uma verdadeira escuta, o que foi este processo, foi nos atentarmos também às lacunas de uma metodologia de um projeto piloto. Nestas oficinas, por exemplo, os empregadores mostraram que não havia nada sobre empresas, nós prontamente produzimos no segundo relatório que foi por federação, nós desenvolvemos um capítulo sobre empresa e trabalho decente discutido e avaliado pelos empregadores. Este dado também foi debatido nas conferências estaduais, em que levamos dados sobre o tecido empresarial, a importância da empresa para a geração do emprego decente, o uso da tecnologia, este fator foi muito importante, e este processo do diálogo social foi estratégico e positivo, sendo sempre trabalhado com o objetivo de ampliar a base de conhecimento para subsidiar ações e políticas mais concretas e muito neste sentido de ouvir. Outro subproduto foi no tema da geração de emprego com igualdade de oportunidades, em que conseguimos dialogar com as empresas a inclusão da diversidade, da pessoa com deficiência, então desenvolvemos vários projetos mostrando os benefícios da inclusão da diversidade, sob o olhar diferente da fiscalização, a questão de gênero e raça também, da inclusão da população LGBT.

Outra questão importante foi identificar as lacunas no sistema estatístico para monitorar o trabalho decente, em parceria com o IBGE conseguimos suprir muitas lacunas de taxas no Brasil, que são importantes para o governo, trabalhadores e empregadores, voltadas a análises quantitativas e qualitativas do trabalho, uma metodologia sobre características das relações de trabalho, realizada a partir de uma pesquisa domiciliar, sobre satisfação no trabalho, sobre rendimento, negociação coletiva, a capitação. Recentemente levamos esta experiência na Argentina, que está fazendo uma pesquisa que já incorpora uma parte deste projeto, que mostra que as metodologias são transnacionais, é claro cada qual com sua especificidade.

Todo este processo promoveu no Brasil e em outros países uma cultura sobre o uso de indicadores, de conseguir utilizar em aspectos mais amplos do que a própria agenda, em várias outras metodologias e projetos, mas também promover que o próprio sistema estatístico nacional tenha que avançar na capilaridade e capacidade de resposta. Toda essa proximidade com o IBGE, DIEESE, fez com que fossem adotadas as resoluções do sistema de estatística do trabalho, levando em conta os indicadores de trabalho decente. Na maior publicação do IBGE chamada *Síntese dos indicadores sociais*, já há uma parte voltada aos indicadores de trabalho decente, e isso foi um grande avanço, pois a sociedade começou a se apropriar da metodologia, outra publicação de gênero e trabalho decente do IBGE é outro exemplo.

Este processo foi em parceria com o Ministério do Trabalho, nós tínhamos um protagonismo dentro do governo liderado pelo Ministério do Trabalho e do Desenvolvimento Social que tinha sido criado um eixo sobre inclusão produtiva, entre outros ministérios e também, em colaboração direta com os empregadores e trabalhadores, além disso, conseguimos trazer outros atores fora do tripartismo formal, como a academia, que participou de várias reuniões.

O processo da Bahia auxiliou nesta abertura, com seu formato que inclui outros atores, como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho e outros ramos da sociedade fora de tripartismo mais formal.

A análise dos indicadores relacionados aos objetivos de trabalho decente incluídos no PPA, ficou em responsabilidade do Ministério, pois envolvia o acesso de dados e não necessariamente os indicadores conseguiriam ser adotados diretamente à maneira de mensuração do PPA. Nós contribuimos para a realização de vários cursos de capacitação tripartite voltados à análise dos indicadores de trabalho decente, principalmente no âmbito das conferências. Este processo de monitoramento do plano em relação ao PPA poderia ter sido melhor realizado, contudo dependíamos de acesso a dados e a estrutura de monitoramento do PPA é governamental. Assim, a OIT não participou tão ativamente deste processo de monitoramento do Plano Nacional, foram intervenções pontuais sobre os indicadores. Acredito que poderia ser melhorado este processo, mas dependia de dados que não eram divulgados pelo sistema de estatística nacional, assim, precisaria ter acesso a

dados que não estavam sendo divulgados, para que tivesse uma estrutura de monitoramento mais efetiva. Deveria estar acompanhado pelo Ministério do Trabalho e com a Casa Civil. Além disso, este processo de monitoramento deve ser planejado antes, se você tem um programa de qualificação para o jovem, quando for realizada a ficha, já deve-se pensar quais dados são necessários para o monitoramento da política. Não há como só pensar no monitoramento somente no final, ele deve ser presente desde o início.

No caso da Bahia, o governo pediu que a OIT desse um curso sobre monitoramento e avaliação para os gestores públicos, na perspectiva do trabalho decente, que foi uma experiência positiva, e depois foi montado um sistema de avaliação, que facilitava no monitoramento. Há ações que não se podem medir como queremos também, alguns impactos não são passíveis de mensuração da forma tradicional como as pessoas esperam ou pretendem. Por exemplo, como se mede diálogo social? Como se medem os efetivos de uma oficina de capacitação a gestores sobre gênero e raça? A partir disso, você tem iniciativas que nem sempre podem ser mensuráveis, não é possível estabelecer sempre uma relação causal, entre os impactos. Há ações paralelas que se desenvolvem independentemente.

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Tivemos muitos avanços relacionados à incorporação da cultura e do olhar no âmbito do trabalho decente, é um conceito e uma ideia que conseguiu capilaridade.

De acordo com a minha experiência, como desafios, primeiro deveríamos melhorar a sustentabilidade das agendas, precisamos criar mecanismos que promovam a criação de agendas não de governo, mas agendas de estado, todo este esforço não pode estar diretamente ligado a um governo. É preciso ter mecanismo que garanta essa sustentabilidade das agendas, inclusive ter o comitê gestor tripartite também não é uma garantia, é preciso pensar em outros mecanismos. A OIT não pode interferir, mas pode dizer como participa, eu acho que devemos pensar em estruturas que promovam uma maior estabilidade. Na Bahia se deram passos importantes como a criação do programa e do Fundo do Trabalho Decente, mesmo assim, não é garantia, que com uma mudança de governo, este programa não possa ser finalizado.

O segundo desafio, precisamos construir, a agenda deve estar vinculada a uma estratégia de desenvolvimento, principalmente agora com a agenda 2030, os ODS, a agenda precisa estar incorporada a uma estratégia de desenvolvimento, seja ela qual for. Muitas vezes ela é desenvolvida paralelamente, você tem dificuldade de integração. Às vezes você tem uma agenda em um estado que não está vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social, e os projetos estruturais que geram emprego estão no Trabalho e no Desenvolvimento. Não estou dizendo, que se deve construir uma Agenda de Trabalho Decente junto com uma estratégia de desenvolvimento, mas elas não podem estar separadas, pois isso termina vulnerabilizando a agenda, pois muitas vezes ela fica descolada desta grande estratégia ou fica muito vinculada às ações de uma determinada secretaria, sem a participação de muitos outros atores sociais. Então precisamos ter sustentabilidade para tornar a agenda uma agenda de estado, e outro ponto para que ela tenha mais perenidade e capacidade de resultado, é que ela esteja mais vinculada à estrutura de desenvolvimento do Estado.

No âmbito metodológico eu acredito que a agenda e o diálogo social são estratégias fundamentais para a formulação de políticas públicas de emprego e renda, mas o que nós precisamos fazer, nós precisamos ter um balanço mais concreto de tudo o que foi feito, separar e entender melhor os processos exitosos e aprender com os erros, ver o que não funcionou e ver o que precisa ser aprimorado e melhor discutido. Isso é fundamental, no futuro se o Brasil fosse retomar, realizar uma nova conferência seria o ideal, assim, é uma metodologia eficiente que precisa ser aprimorada.

3) Nome: Paulo Muçouçah (Ex-Coordenador de Trabalho Decente e Empregos Verdes na Organização Internacional do Trabalho)

Data: 11/07/2018 – Local: Centro Cultural Vergueiro – SP – SP.

Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente?

Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil? Cite exemplos.

Eu já havia participado do Fórum Nacional de Diálogo Social, que foi uma experiência mais de cúpula, mais fechada, com as centrais sindicais e as confederações patronais, mas que também

explorou o máximo os consensos referentes à reforma sindical, propostas estas que acabaram não indo para frente, muito mais por questões políticas. Agora a proposta de reforma sindical havia sido um processo interessante, pois seguiu as normas da OIT de explorar os consensos e de isolar os termos mais divergentes.

Eu entrei em 2009 na Organização Internacional do Trabalho e este era um momento muito propício para o desenvolvimento do trabalho da OIT aqui no Brasil. Primeiro, pois foi uma das primeiras visitas que o Lula fez quando assumiu, segundo, pois em 2003 o diretor-geral da OIT era o Juan Somavía, latino-americano, e chileno, ele tinha uma sensibilidade e era um canal para região.

O Lula, como sindicalista, sabia tudo o que se passava na OIT, quando participava como representação dos trabalhadores e, inclusive, a CUT já tinha indicado alguns representantes dos trabalhadores para o conselho de administração da OIT.

A primeira proposta de governo, ou seja, do primeiro plano plurianual, era de mais e melhores empregos, que era a versão da OIT para o Trabalho Decente. Neste período, foi quando o governo também assinou o memorando de entendimento em 2003, mas até 2005 este processo ficou um pouco parado. Em 2006, quando eu trabalhava no Ministério do Trabalho, nós montamos um núcleo de que culminou no documento da Agenda Nacional do Trabalho Decente, pois a proposta era apresentá-la na Conferência Regional Americana.

Este processo foi paralelo, mas com intenso diálogo ao desenvolvimento da Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, que foi construída através da experiência dos órgãos sociolaborais do Mercosul, que naquele momento também era a minha atribuição no Ministério do Trabalho, representar o governo como coordenador substituto, nos órgãos sociolaborais do Mercosul. Na época tinha sido criado um grupo de trabalho encarregado de formular políticas de emprego para os países do Mercosul, e por extensão para a América Latina. Este trabalho realizado pelo grupo foi reaproveitado pela OIT do Chile, que foi quem elaborou a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente para a América Latina com o diálogo com o Mercosul e com representantes de cada país.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Em 2006 foram lançadas praticamente juntas a Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente do Brasil e a Agenda Hemisférica para Trabalho Decente na América Latina, pois ambas participaram de processos paralelos, mais complementares com a Conferências Regional Americana e os órgãos do Mercosul.

Neste momento também em 2007, a Bahia começa a trabalhar a sua Agenda Subnacional de Trabalho Decente, que fortaleceu o processo.

Em 2008, com a crise se estabeleceu um diálogo interessante, pois estavam sendo formuladas pela OIT as medidas de enfrentamento à crise e eram as mesmas propostas que estavam sendo encaminhadas aqui, então eles utilizaram algumas políticas nacionais como exemplo.

Em 2009, o governo começou a elaboração da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, neste momento para subsidiar as discussões do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. A Conferência ocorreu em 2010 e buscou referendar as discussões que já haviam começado sobre a elaboração do Plano Nacional, realizadas entre o governo e as centrais sindicais e federações patronais. No âmbito nacional existia a Comissão Interministerial, uma ala desenvolvimentista e social que visava transformar as ações em políticas, e o Comitê tripartite de gestão da Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente que era paritária.

A proposta era que a Agenda e o Plano Nacional fossem um eixo da política econômica do governo, pois o tema do trabalho estava muito secundarizado nas políticas macroeconômicas no Brasil e na América Latina. A Conferência Nacional foi um evento interessante, pois o tema era o trabalho e o trabalho numa perspectiva de ser motor do desenvolvimento econômico, com um nível de convergência entre os próprios atores, inclusive nos níveis locais com as conferências municipais, regionais e estaduais. Mesmo com este nível de convergência, a Conferência não teve o seu documento final aprovado, devido à retirada da bancada dos empregadores.

Uma experiência interessante foi a Agenda de Trabalho Decente de Mato Grosso, e enquanto consultor eu fiz este trabalho de consultar todas as empresas e sindicatos apresentando a proposta. Lá a naturalização do trabalho escravo e infantil é muito forte e conseguimos ver o resultado da mudança no discurso destes empresários do agronegócio, que participaram de reuniões tripartites e realizaram conferências e foi um exercício interessante de diálogo social.

Acredito que o diálogo social neste momento partiu de uma concepção de projeto nacional do país. Em que empregadores, trabalhadores e governo compactuavam de um olhar consensual de desenvolvimento a partir do trabalho.

Em 2010 o Plano Nacional foi aprovado e grande parte das suas ações já estavam escritas no PPA, sendo que os indicadores também. Teve uma consultoria contratada pela OIT que fez um monitoramento que foi finalizado em 2014 e foi divulgado em conferências regionais.

Neste período também ocorreram experiências interessantes como os Encontros das Agendas Subnacionais de Trabalho Decente, realizada pelo Guillermo, ex-diretor da OIT do Chile que percebeu que o processo de Agenda de Trabalho Decente do Brasil era um processo diferente dos outros países, inclusive a própria do Chile, que eram, advinham normalmente de documentos propostos pela OIT aos países, era um produto do trabalho da OIT nestes países, sendo que no Brasil este processo foi construído pelos próprios atores. O Guillermo identificou esta diferença e promoveu uma série de encontros buscando difundir a experiência do Brasil e integrar estes atores, a fim de fomentar estas agendas.

4) Nome: Mario Barbosa (Ex-Assessor Especial de Assuntos Internacionais do Ministério do Trabalho)

Data: 15/10/2018 – Local: Brasília - DF.

Como foi o estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente?

Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.

Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

É sempre um prazer falar sobre o trabalho decente, pois dediquei boa parte da minha atuação no governo neste tema, principalmente como Secretário Nacional do Trabalho, em 2006, eu me inteirei sobre a discussão de trabalho decente, sobre o grupo de trabalho que estava no Ministério do Emprego e sobre a agenda nacional. Logo em seguida me tornei assessor especial de assuntos internacionais no ministério, a partir de 2007. Devido ao meu envolvimento em relação ao tema, o governo e a OIT me convidaram para continuar desenvolvendo o tema no âmbito federal.

Foi um processo muito interessante, pois pesquisei o que havia de material, a experiência que já havia sido feita, então havia já o documento da Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente, entretanto, foi o primeiro passo de construção e possuía um protagonismo muito grande da OIT, que havia apresentado esta proposta em paralelo à Agenda Hemisférica de Trabalho Decente nesta reunião em Brasília. Participei das reuniões deste grupo de trabalho, que ainda era menor, mas depois foi se ampliando até que se tornou um grupo de trabalho tripartite. Este grupo era formado por representantes do governo, dos ministérios e das secretarias especiais, representantes das centrais mais representativas e as confederações dos empregadores. E o tema era como implementar a Agenda de Trabalho Decente, em uma perspectiva de uma agenda de estado, mesmo tendo uma certa resistência inicial dos empregadores e uma adesão muito forte dos trabalhadores, foi possível construir muitas coisas por meio do diálogo. A partir disto, se estabeleceu um consenso de que era necessário um plano de execução desta agenda, então foi acordado de modo tripartite que seria realizado um Plano de Emprego e Trabalho Decente, por meio das diretrizes da agenda nacional, normas internacionais do trabalho, geração de mais e melhores empregos, diálogo social, governabilidade democrática, entre outros. Este processo foi muito importante, pois esta *institucionalidade* foi avançando, ao ponto em que conseguimos construir um plano nacional de emprego e trabalho decente, relacionando com as três diretrizes, as metas, os indicadores e os resultados esperados. Este plano foi lançado em 2009 e incorporou todo o debate que estava sendo feito pelo grupo tripartite desde 2006, ano do lançamento da agenda. As discussões destes três anos não somente em âmbito nacional e regional, mas também nas instâncias da OIT, da Cúpula das Américas, do G20, que abriu um grupo sobre emprego, a reunião de ministros de Emprego, enfim, todos os debates realizados nestes espaços. Outro ponto importante, foi a integração estabelecida entre os ministérios e secretarias especiais, pois no governo mesmo os ministros conversando entre si, as ações são muito separadas em cada ministério, então esta experiência de diálogo horizontal foi importante, pois nós conseguimos ter conhecimento do que cada ministério e secretaria estava desenvolvendo relacionado ao tema do trabalho decente, e em áreas do governo em que ninguém havia se preocupado sobre estes aspectos, como por exemplo no Ministério da Agricultura. Conseguiu-se produzir subsídios sobre várias áreas dos ministérios relacionados ao tema.

É necessário reconhecer que o presidente Lula foi um grande incentivador desta agenda, a partir da assinatura do memorando de entendimento com o diretor da OIT Juan Somavía, entre o governo brasileiro e OIT, voltada à construção da Agenda de Trabalho Decente que deveria ser

realizada em consulta com os atores sociais, empregadores e trabalhadores. Este trabalho se manteve firme na gestão Lula, com bastante dinamismo mesmo com as trocas de ministro que ocorreram ao longo da gestão, inclusive houve uma troca que antecedeu a Conferência Nacional, saiu o Manoel Dias e retornou o Brizola Neto, que acabou presidindo a conferência, mas que deu todo apoio que foi importante para o processo.

O ano de 2009 foi o ano de mais dinamismo nas ações voltadas ao trabalho decente, de construção do diálogo social e produção dos indicadores e este dinamismo seguiu até 2014. Após este período, o processo perdeu muito dinamismo, influenciado pelo segundo mandato da presidente Dilma, que viveu um processo de boicote sistemático, então as principais agendas acabaram ficando paradas e as chamadas pautas-bombas acabaram tocando no governo, pela ação defensiva, e isso impactou na continuidade, entretanto, como a Agenda de Trabalho Decente, já havia tido uma grande capilaridade nos estados e municípios ela permaneceu, contudo se ressentiu com a falta de apoio do governo nacional, no processo de monitoramento e de implantação das resoluções do Plano e da conferência. Em 2016, com a mudança do governo todos os trabalhos foram interrompidos.

**Como é a relação do governo com os empregadores e trabalhadores no diálogo social?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

O plano subsidiou todo o debate da I Conferência de Trabalho Decente, como resultado de um amplo diálogo nacional, que envolveu estados, regiões e municípios.

De modo que, o único estado que não fez a conferência por dificuldades foi o Acre, de resto todos realizaram e tiraram resoluções. Foi um processo muito rico, que teria sido melhor se os empregadores tivessem permanecido no debate até o fim. A impressão é que os empregadores olhavam a agenda e a conferência mais como uma ameaça do que como uma oportunidade, então acabaram colocando obstáculos grandes na realização da conferência, os empregadores começaram a questionar a base técnica dos indicadores e do próprio conceito de trabalho decente que era algo definido na OIT, então uma série de questionamentos que buscava evitar que acontecesse a conferência, sendo que as resoluções não eram vinculantes mas sim seriam consultadas e utilizadas como referências aos governos locais no processo de formulação de políticas públicas. Este processo poderia ter sido melhor, mas a resistência dos empregadores foi muito grande, principalmente, pois eles achavam que a possibilidade de passar alguma proposta dos empregadores era muito difícil, mesmo assim, todas as propostas eram debatidas, buscando o bom senso e o consenso entre as partes, e era necessário 30% de aprovação para ir à plenária.

Independente disso, a conferência teve um resultado espetacular, foi a primeira experiência, e de alguma forma, os estados que fizeram debates e instituíram instâncias institucionalizadas continuaram a executar ações.

Este processo foi positivo, principalmente pela inclusão das propostas aprovadas no Plano e na Conferência no PPA, principalmente em relação às metas e indicadores, que foram estabelecidos em parceria com a OIT, o DIEESE e o IBGE.

Eu prefiro olhar este processo da agenda como algo a longo prazo, evoluiu até onde foi possível, mas em um momento em que puder ser retomado este trabalho, haverá memória e materiais disponíveis.

Neste período, o Brasil se tornou referência em políticas relacionadas ao trabalho, no âmbito do Mercosul, da Conferência Interamericana, na OEA, no próprio Conselho Econômico e Social da ONU, foram feitas reuniões sobre essa experiência, isto proporcionou parcerias com outros países da América do Sul.

Uma particularidade da experiência brasileira, é que recebemos a assistência da OIT, mas não abrimos mão do protagonismo do Estado como precursor da política, não era uma agenda da OIT, mas do Estado brasileiro, neste sentido nós podíamos contar com a cooperação formidável da OIT e seu conhecimento, principalmente em referência da Laís Abramo, principalmente nos estabelecimentos da Agenda Nacional, que veio por meio de debates setoriais, no grupo tripartite e no conselho diretivo interministerial, ou seja, reuniões de ministros que examinaram as diretrizes das ações de trabalho decente, juntamente aos comitês setoriais, como o comitê de juventude, racial, gênero. Todo este acúmulo se expressou na Conferência, pois foi estruturada por meio de agendas intersetoriais, construídas por estes atores.

A agenda foi um processo de salto quântico em relação às políticas no âmbito do trabalho e social, conseguiu-se um trabalho de transversalidade e abrangência, entre 12 ministérios que tinham ações relacionadas ao tema, e participaram do processo e contribuíram. Todo este processo também foi incluso no PPA e permitiu que cada órgão do governo tivesse um olhar e um monitoramento para

este tema e ações, diria que foi um salto que foi dado e que tenho a expectativa que em um momento ser retomado, pois é inegável que todas as ações relacionadas à formulação de políticas públicas de qualidade são importantes e dependem do governo, e essa experiência mostrou que isso é possível, mesmo com as autoridades tendo a perspectiva de somente 4 anos de mandato, é possível trabalhar com os gestores e técnicos, pensando ações de médio e longo prazo.

A articulação que a Agenda Nacional teve com a Agenda Hemisférica e com os objetivos do milênio, são marcos maiores que são importantes.

Na minha experiência como sindicalista eu tinha um visão muito corporativa relacionada ao diálogo social, no governo, a oportunidade de olhar para o tripartismo, me mostrou esta percepção, a nível que os atores encontram um espaço em que é possível construir consensos mínimos, é ganho geral, ainda mais quando estes espaços não são eventuais, mais são institucionalizados, são avanços que permanecem. O próprio Conselho Econômico e Social Nacional, foi um ganho importante, que debateu temas de modo tripartite, sobre políticas e propostas, na minha avaliação o diálogo social, construído nesta base de respeito mútuo, de tentar entender a lógica de cada uma das partes, e como a partir se pode construir patamares mínimos, isso tem um reflexo muito positivo nas políticas públicas, e isto tem um valor inestimável para a democracia e como diz a diretriz, para a própria manutenção da governabilidade democrática. Então um ponto positivo da agenda, foi o fortalecimento destes atores sociais, esta experiência permaneceu com os próprios atores que participaram deste processo e destas experiências.

Outro ponto importante do Brasil, foi o protagonismo do governo que buscou transformar a agenda em uma política de estado, em outros países, as experiências de trabalho decente que tive o privilégio de conhecer, pois trabalhava nas relações internacionais eram planos de forte protagonismo da OIT, no Brasil este processo buscava tornar a agenda em uma política de estado e não de governo, e com forte participação social, sempre buscando a promoção de políticas de trabalho decente.

5) Nome: Patrícia Lima (Ex-Coordenadora da Agenda Bahia de Trabalho Decente)

Data: 25/07/2018 – Local: SP-SP.

Como foi o estabelecimento da Agenda Bahia de Trabalho Decente?

Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.

Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

Quando eu entrei no governo a Agenda Bahia de Trabalho Decente havia acabado de ser lançada. Eu fiquei à frente da agenda de 2008 a 2014 e me tornei coordenadora em 2009.

O processo da Agenda Bahia de Trabalho Decente foi de muita sensibilização e convencimento, para mim a maior característica da Agenda Bahia foi o grau de envolvimento e comprometimento das instituições. Eu sempre digo que transversalidade e intersetorialidade são duas palavras muito bonitas de se ouvir na gestão, mas de prática é difícil, tanto dentro das instituições quanto no governo. A Agenda conseguiu isso, é claro que o governo tinha o papel de sempre lembrar o que era a agenda e o papel de cada instituição ali, pois envolve muitas instituições, um fórum grande e bastante desafiador, mas sempre deixamos bem claro para cada instituição o seu papel importante, que estar na agenda vai potencializar e ampliar as suas ações, mantendo o seu protagonismo e metodologia, mas incluindo uma ação solidária junto a outras iniciativas.

Este processo não foi simples, já que foi mediante muitas visitas, conversas e mudanças de práticas, mas conseguimos que os eixos da agenda fossem coordenados por outras secretarias. Por exemplo, a Secretaria do Trabalho coordenava as ações, mas a Secretaria da Administração tocava o eixo do serviço público, ou seja, mobilizava os atores, realizava as reuniões e ações, oficinas técnicas, colocava a marca nas atividades. A Secretaria da Saúde coordenava o eixo de saúde e segurança no trabalho, produzia material, encabeçava as iniciativas, assim como outras instituições. Este foi um grande avanço, quando conseguimos que outras secretarias participassem, coordenassem e incluíssem o seu orçamento nas ações da Agenda.

A Agenda também foi incluída no PPA desde o começo, no início era mais focado na gestão e depois foi amadurecendo e crescendo no segundo e terceiro. Além disso, nós conseguimos evoluir nos relatórios de governo, no início tratava mais da instituição da agenda e das reuniões e depois, nós conseguimos incluir as ações de outras secretarias que eram transversais para o trabalho decente, como os dados de empregabilidade da pessoa com deficiência que era realizada pela Secretaria da Justiça e os dados de ações para erradicar o trabalho infantil desenvolvidas pela Secretaria do Desenvolvimento Social, que foram resultados de um processo de convencimento.

Todo o evento eu explicava de forma didática o que era a Agenda de Trabalho Decente, todos, repetia, pois de fato não era um tema comum, então eu sempre imaginava que as pessoas precisavam lembrar ou aprender, até que as pessoas iam incorporando. Nós sempre explicávamos que a agenda é *pactuação*, é parceria, é trabalhar em conjunto. É entender que o tema trabalho decente é o objetivo maior da instituição que associa trabalho a dignidade e ela sempre faz sentido quando é realizada de forma coletiva. E todo o processo da agenda só faz sentido se realizado através do diálogo social, ou seja, dar voz, vez e espaço para as instituições do mundo do trabalho.

É interessante que na Bahia este processo já começou de forma ampliada com 27 instituições e com esta dinâmica de não ser somente empregador, trabalhador e governo, na Bahia ela já nasce envolvendo o Ministério Público do Trabalho, as associações da sociedade civil, incluindo o governo federal também. Para os atores já era comum não ter a paridade e sim a representatividade. Inclusive em uma das reuniões eu me lembro de um diálogo entre um trabalhador e um empregador, e ele falava quando sair daqui nós vamos fazer um protesto lá na frente da sua federação, então os espaços de conflitos permaneciam, mas estava claro que a agenda era um espaço de convergência. Existiam muitos espaços para divergência, como as audiências e manifestações, mas a razão e sentido de existir de uma agenda é o espaço de convergência, pois se levássemos os conflitos e a divergência existentes entre as instituições do mundo do trabalho a agenda não ia andar, já que a agenda é uma adesão voluntária, é a vontade de trabalhar em parceria e entender de qual forma você pode colaborar. Tudo na agenda era aprovado em consenso.

A Agenda da Bahia foi lançada em dezembro de 2007 e não tinha relação direta com a Agenda Nacional, sempre foi direta com a OIT a partir da assinatura do memorando com a OIT na 1ª Conferência Estadual.

**Como é a relação do governo com os empregadores e trabalhadores no diálogo social?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

Um dos maiores resultados foi quando nós conseguimos que as instituições informassem os resultados das suas ações, pois no começo quando íamos falar da agenda parecia algo abstrato e nós sabíamos que as instituições executavam ações de trabalho decente, agora a partir do momento que uma instituição se compromete voluntariamente, tirando as secretarias que respondiam por uma decisão do governo, a fornecer informações, elas pactuavam do princípio de agenda, de que as suas ações faziam parte dela. Foi através de um processo de diálogo para monitorar as ações e fazer com que as instituições informassem o que faziam e os seus resultados que eram inseridos no final de cada ano no *site*. Inclusive o que foi feito, o que não foi feito, o que estava em atraso e a partir de 2013 esta prática já estava institucionalizada, este processo não foi fácil nem nas secretarias do governo, as centrais sindicais também tinham dificuldade, pois não tinham a prática de realizar relatórios, contudo, com diálogo conseguimos criar esta prática de monitoramento das ações das instituições da agenda.

O Fundo de Promoção do Trabalho Decente também foi um ganho extremo, pois foi para subsidiar e para ser um fundo de captação de recurso que surgiu de um diálogo com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho para que ele fosse gerido pelo Comitê da Agenda. Ele foi aprovado por uma legislação, inserido no PPA e já financiou várias iniciativas.

Um dos pontos importantes foi o posicionamento do governador que colocou a agenda como prioridade e que foi assumida também pelo secretário do Trabalho, que disponibilizou uma equipe de 4 técnicos, 1 coordenadora, 2 secretárias, 2 estagiárias e 1 técnico administrativo, para trabalhar somente na gestão da agenda, demonstrou o apoio do governo e que facilitou a aprovação de leis, a tramitação de processos na Casa Civil, pois a gestão reconhecia a agenda como uma prioridade. Além disso a agenda tinha reuniões mensais durante todo o ano, fora as reuniões das câmaras temáticas que se reuniam algumas por mês e outras por 2 meses. A Agenda era viva, às vezes tinham eventos por semana de cada eixo, pois como ela era também descentralizada, isso ocorria de modo mais fácil. Mesmo assim, a Secretaria do Trabalho dava o suporte e o apoio para todas as ações.

A instauração da Comissão Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo que nasce com a agenda foi importante, o decreto da COETRAE da Bahia fala com a agenda formalmente, entre outras legislações. Além disso, os documentos que eram lançados pelo governo, todos quando falavam do trabalho, utilizavam o conceito de trabalho decente e essa incorporação nas legislações, pode ser considerada como um ganho.

O diálogo social é a base de tudo, todas as decisões contidas na agenda eram decorrentes de um processo de diálogo. Além disso, o comitê gestor da agenda sempre tinha conhecimento de

tudo o que estava acontecendo, e eram convidados para as atividades, mesmo sendo eventos de um outro parceiro, pois o governo entendia que todos os atores precisavam e tinham o direito de participar e tinham o dever de informar. Todos os documentos, legislações e ações eram discutidas e consensualmente aprovadas no Comitê. O Comitê gestor é a instância máxima da agenda, ele tem a autonomia para fazer qualquer mudança, contudo, dentro do processo ele também respeitava as decisões das câmaras temáticas que tinham os especialistas nos temas. O diálogo social dava segurança e fazia os atores se sentirem participantes de todo o processo da agenda, era um compromisso do Estado com a sociedade. Um momento simbólico foi quando saiu a PEC do Trabalho Escravo e surgiu o encaminhamento do comitê gestor emitir uma nota, mas não houve consenso dos atores e se decidiu por não enviar uma nota em nome do comitê da agenda, somente das instituições que quisessem se pronunciar.

O diálogo social pode ficar desgastado se aprofundar pontos de divergência, o que pode impedir a sua continuidade e os avanços em muitas outras questões de convergência entre os atores e foi isso que aconteceu, como se tratava de um pronunciamento simbólico que não houve consenso, decidimos não enviar, e percebemos que evitamos um desgaste do diálogo que culminou em muitas outras ações que eram de comum acordo executadas posteriormente. A própria decisão de não enviar a nota foi debatida e decidida consensualmente.

As conferências municipais alcançaram mais de 80 municípios e foram interessantes, pois levaram a discussão para o interior do estado, aonde estas ações normalmente não chegam. Este processo resultou nos lançamentos de outras agendas municipais, que apresentaram resultados positivos, como a inclusão da agenda no PPA, a criação de comissões tripartites que tinham o apoio da prefeitura para diárias, reuniões e veículos.

A conferência nacional foi uma experiência muito boa, pois ela fomentou a interiorização das conferências no estado, então nós conseguimos que conceito como agenda e diálogo social, os princípios do conceito de trabalho decente fossem discutidos a nível local. Foi um momento de muita empolgação, pois procuravam a Bahia para saber sobre a agenda e sobre a conferência, então criou muita expectativa e nos colocou em contato com outros estados. Impulsionados pela conferência, a representação do comitê gestor alterou para pessoas mais próximas dos dirigentes das instituições e isso foi muito importante para o andamento e ampliação de ações e propostas no comitê gestor da agenda.

O Estado da Bahia tinha uma experiência muito pacífica de diálogo social e causou muita estranheza o formato de diálogo adotado na Conferência Nacional de conflito e tensão. Então a avaliação que nós fazemos é que a experiência da Conferência poderia ter trazido outras pontes e iniciativas, apesar do processo oferecer sempre ganhos e perdas, acredito que a própria ideia de agenda poderia sair mais fortalecida, de diálogo social, talvez repensar o formato, compactuar mais temas convergentes para serem tratados, para tentar não criar uma tensão como ocorreu na Conferência Nacional, em que os debates foram geridos por muita tensão e conflito. Poderiam ter valorizado a ampliação de iniciativas que já ocorriam de diálogo social e *compactuação* dos atores nas áreas de trabalho infantil e trabalho escravo que eram desenvolvidas a nível nacional. Pensar que um investimento tão grande de energia nacional poderia ter mais ganhos, vimos que muitas pessoas que participaram e não tinham muito conhecimento sobre o conceito de trabalho decente, diálogo social e agenda, saíram sem estes temas fortalecidos devido à grande tensão. Devemos divulgar as experiências que mostram que o diálogo social é capaz de quebrar barreiras, como a da Bahia e a do Mato Grosso, por exemplo, que criou ações referências na área do trabalho escravo e infantil, mesmo sendo mais descentralizada que a da Bahia. Essa perspectiva poderia ser mais trabalhada obtendo mais ganhos para todos.

A Agenda da Bahia também chamava muita atenção nos encontros subnacionais de trabalho decente que ocorreram no próprio Estado e na Argentina, no Uruguai e no Chile. A gente percebia um grande interesse pelo grau de articulação e envolvimento institucional da Agenda da Bahia, nós víamos também outras práticas que não eram necessariamente agendas, mas que eram outras formas de ações relacionadas ao trabalho decente. Participamos destes encontros, nós aprendemos a valorizar os ganhos da Agenda da Bahia, o quanto esta participação fortaleceu a política pública e foi um resultado importante.

A ideia da agenda sempre foi bem recebida e acredito que deveria manter um monitoramento e encontros que verificassem os avanços e os desafios, pois a agenda sofre como toda ação muitas variáveis, como mudanças de gestão tanto no âmbito público quanto no privado, como outros desafios comuns, mas acredito que a agenda tem força para sobreviver, como a da Bahia vive e a Nacional, que está no PPA, mesmo com todos os desafios e dificuldades.

6) Nome: Gustavo Garcia (Coordenador das Ações de Trabalho Decente da União Geral dos Trabalhadores)

Data: 18/07/2018 – Local: UGT –SP -SP.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Me envolvi no tema a partir da Conferência Nacional em 2010, e me recorde que os representantes do governo, em grande maioria eram decorrentes do movimento sindical.

Algumas plenárias da conferência estavam bem tranquilas como a de empregos verdes, outras envolvendo temas mais complexos estavam uma loucura, com gritos e xingamentos. Os representantes do Ministério do Trabalho, como o Messias, estavam no governo há pouco tempo e eram advindos da CUT, que os colocava em uma situação complicada como mediadores, pois não podiam se posicionar. A confusão era que os trabalhadores estavam bravos pelos representantes do governo advindos do movimento sindical não se envolverem nos debates e o governo preocupado pelo envolvimento de alguns destes representantes no debate. Me lembro que o principal debate se estendeu em relação ao direito de greve, que resultou até a retirada dos empregadores, que detalhe estavam uniformizados.

Uma coisa é o diálogo social na negociação coletiva que vai até onde dá e onde não dá, cada um usa sua força, no caso do trabalhador vai fazer greve e o empresário vai tomar suas ações. Outra coisa é você criar um espaço de diálogo social que tem por objetivo alcançar um mínimo denominador comum, e você se isenta do debate. A minha sensação foi que essa saída da conferência pelos empregadores já estava planejada e que fazia parte de uma estratégia. Inclusive posteriormente os mesmos se retiraram da Conferência Internacional do Trabalho.

Comecei a pensar que era uma estratégia, pois os empregadores nunca aceitaram consensualmente o conceito de trabalho decente, inclusive nas instâncias do Mercosul, não foram favoráveis à inclusão do conceito em sua declaração sociolaboral. Aqui no Brasil desde a conferência eu percebo uma falta de aceitação do conceito do trabalho decente e de sua aplicabilidade pelos empregadores.

Em 2011 a UGT foi convidada para dar palestras sobre trabalho decente na Europa, a UGT não tinha um programa sobre trabalho decente, somente as pessoas que haviam participado da conferência, mas ninguém havia se apropriado do tema para trabalhar. Em um projeto internacional a Áustria e a Romênia convidaram a UGT para falar sobre o trabalho decente no Brasil.

Neste momento o Brasil passava pela preparação da Copa do Mundo e nessa época foram feitas uma série de greves nos estados que receberiam a Copa, sendo a do Maracanã a mais emblemática de um sindicato filiado à UGT que trouxe o tema do trabalho decente nos grandes eventos. Em 2014 durante a Copa do Mundo, a OIT também fez uma campanha contra o trabalho infantil e exploração sexual, a CSI também fez uma campanha e a Internacional da Construção e da Madeira fez a Red Card for Fifa para denunciar as mortes e acidentes nas obras.

A UGT inclusive fez uma ação em Genebra, comparando todos os trabalhadores que foram mortos para preparação de cada Copa, foram levados capacetes para a praça central, sendo que a do Qatar não foi possível levar, pois o número já havia chegado aos 2.000 trabalhadores mortos.

Neste período a UGT foi convidada a estruturar um projeto sobre trabalho decente em decorrência das palestras dadas na Europa e até hoje o tema é desenvolvido de modo mais estruturado. Sendo que em 2016 a UGT se tornou presidente da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente de São Paulo.

O Mercosul tem um subgrupo de trabalho que são orgânicos a sua estrutura que articulam vários temas, como a comissão sociolaboral. Em 2014, o Mercosul criou um plano de ação social do Mercosul, que era um plano para potencializar as ações de fortalecimento social, como o trabalho. Recebemos este Plano Estratégico de Ação Social do Mercosul que continha uma série de ações que os países precisavam adotar para fortalecer a ação social, só que na realidade a maioria delas já estavam sendo realizadas. Uma das ações era revisar a Declaração Sociolaboral do Mercosul, ação esta que já estava sendo feita pela comissão sociolaboral.

Em minha opinião a Agenda Nacional de Emprego e Trabalho Decente avança bastante nas suas intenções, mas no âmbito de alterar a estrutura ela mexe pouco, ela na verdade pega e organiza aquilo que já existe e está sendo realizado. Na minha opinião a Agenda não aumenta diretamente o número de espaços e a participação do movimento sindical aos conselhos, ela cria outros espaços para tratar especificamente sobre a gestão da agenda e das conferências.

Consigo identificar que há uma maior participação do movimento sindical nos espaços de gestão de políticas públicas, mas não visualizo como uma consequência direta da agenda. Vejo como uma consequência de um posicionamento maior do governo em apoiar o diálogo social, que pode ser para apoiar a agenda ou em decorrência da mesma, mas acredito que seja resultado de outros movimentos também, como a própria regulamentação da participação social proposta pela Dilma, que no final não conseguiu ser aprovada.

Regionalmente, eu acredito que a Agenda Nacional de Trabalho Decente tenha efeitos mais práticos para a promoção do diálogo social. Conheço as experiências da Bahia e de São Paulo, sendo que na segunda ainda não foi possível ver resultados práticos, posteriores à implementação da Conferência Estadual de Trabalho Decente e à instituição da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente. Mas vejo efeitos pontuais como a finalização de uma agenda e de um plano estadual, mesmo que não estejam assinados ainda, e pelo diálogo social que é impulsionado pela própria existência da comissão e pela interação dos atores, em temas importantes como a questão migratória, das pessoas em situação de rua e ações que já estão pensadas e implementadas, são espaços de diálogo social tripartite que não existiam e hoje existem.

O diálogo social é mais eficiente quanto menos personalista for, deve existir de forma orgânica independente do governo e da representação social, contudo, é impossível negar o poder que uma pessoa pode exercer neste processo. O caso da Bahia é um exemplo disso, de como o governo impulsionou as ações de diálogo social, que demonstra que a pessoa faz muita diferença na prática. Deveríamos caminhar para um caminho contrário, que consolidasse uma política de diálogo social de Estado. Um exemplo é o município de São Paulo, que estabeleceu uma Agenda Municipal de Trabalho Decente que foi lançada e instituída, através de um processo de diálogo social tripartite ampliado (com a sociedade civil), consolidada na gestão Haddad e desfeita em pouco tempo, após a gestão Dória assumir. Basicamente todo este trabalho foi desfeito pelo não chamamento para reuniões, este é um exemplo da fragilidade do diálogo social, pois os empregadores não faziam questão do debate e os trabalhadores, em sua maioria, não queriam dialogar com a nova gestão.

Esta é uma dificuldade do personalismo, que pode alavancar o diálogo social, e as políticas de modo geral, ou freia-las. Desta forma, acredito que quanto menos personalismo, melhor, pode ser que tenhamos coisas menos geniais, porém ações que sejam mantidas por mais tempo. Me recordo que fui para Maranhão e em uma região, vi dois postes, um acesso e outro apagado e quando questionei a razão, eles me responderam por que um é de uma gestão e o outro é da outra. Este personalismo atrapalha as políticas de estado e o diálogo social no Brasil.

Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Na gestão como presidente da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente busquei ampliar o diálogo social, formando uma gestão quadripartite e incluindo os movimentos sociais no debate.

Há algum tempo o movimento sindical já está sendo pressionado para uma reforma e uma autorreflexão sobre a sua representatividade e o alcance das suas ações. A quem atinge o que nós fazemos e a quem deveria atingir? Me recordo que a demanda era que o sindicato saísse de uma representação setorial para uma que relacionasse a temas, ou seja, não excluir o que já existe, mas incluir temas como migração, gênero, indígena, para incluir no debate e nos sindicatos trabalhadores que não eram representados. Este debate da reforma sindical fez a UGT criar a secretaria para informalidade, migrações, da mulher, todos estes temas foram institucionalizados na estrutura. Neste momento, o movimento sindical começou a ter o pensamento de ampliar a sua estrutura e parar de achar que só representa o trabalhador formal, pois se formos pensar, no papel, não representamos quase ninguém do universo total de trabalhadores no país.

Pensando nisso, o próprio sindicato começou a ter a necessidade de trazer os movimentos para o diálogo social para participar do processo de formulação das ações sindicais e das políticas públicas de trabalho decente, pensando que o tripartismo original não consegue formular políticas e ações para índios, negros, migrantes, entre outros, sem ouvir os movimentos.

Isso não significa que dentro do mundo do trabalho não predominem os atores da luta de classes, pois são estes atores, movimento sindical e federações patronais que vão definir como se darão as relações entre as classes dos trabalhadores e empregadores. Há uns dois anos houve dentro da OIT uma movimentação para colocar os trabalhadores e empregadores em pé de igualdade

com as ONGs nos debates sobre as regulamentações e recomendações. O movimento sindical e os empregadores não aceitaram, pois precisamos entender que o diálogo social vem com o objetivo de mitigar a luta de classes, com o governo a nível nacional mediando e a OIT a nível internacional. Penso que deve haver uma separação entre a discussão para elaborações de recomendações sobre o trabalho a nível nacional e internacional, acredito que deva ser feito com os atores desta relação, trabalhador e empregador. O debate de formulação de ações e políticas a nível local voltados para públicos específicos deve ser realizado por meio da consulta a estes movimentos.

Neste quesito, penso que precisamos ser cuidadosos, já que de determinados debates específicos às relações de trabalho, são necessários atores que entendem sobre o tema. Eu acredito em um diálogo social em que todos estes atores que participam deste diálogo participem em condições iguais, não somente em voz e voto, mas de capacidade de interferir com qualidade. Ou seja, devam ter capacidade para discutir insalubridade, salário mínimo, banco de horas, entre outros temas específicos.

A Convenção n. 87 da OIT exige uma reorganização do Estado e das relações sindicais, no Brasil nós não temos liberdade sindical por causa desta vinculação necessária ao Ministério do Trabalho, que possui vinculações de reconhecimento legal, recebimento de verba e participação nos espaços institucionais.

Como vou liberar a pluralidade da base ou retirar a vinculação do sindicato ao governo sem que isso se transforme em uma bagunça? Ideologicamente sou a favor, mas na prática não encontramos ainda solução para estas questões que precisam de um certo grau de controle e fiscalização. Alguém precisa interferir. O reconhecimento pelo Estado da atividade sindical a princípio não é um problema, desde que os critérios sejam equânimes, definidos e válidos para todos.

As Agendas de Trabalho Decente se desenvolveram mais no Sul, muito pela necessidade da região de desenvolver políticas públicas de proteção social. Eu acho que as Agendas de Trabalho Decente foram desenvolvidas em muitos países da América do Sul, principalmente o tema do trabalho decente entrou no debate e nas negociações do movimento sindical, não creio que tenha chegado em um nível tão profundo como das negociações coletivas. Aqui na UGT nós fomentamos que algumas cláusulas de trabalho decente fossem pensadas no conceito de trabalho decente.

No caso do governo e das políticas nacionais e estaduais, o tema também foi mais debatido, sendo inserido tanto em espaços próprios quanto em outros locais, se transformou em um conceito que é entendido na gestão das políticas públicas. Sendo fomentado principalmente pelos governos Lula e Dilma.

A existência da Agenda Nacional ajudou a fomentar certas ações e resultados, eu acho que o trabalho decente foi promovido no Brasil, acredito que verificável em alguns indicadores. O apoio do governo federal foi fundamental, e acredito que a Agenda é um marco teórico de crescimento das políticas públicas em um momento muito propício de melhora das condições de trabalho, em decorrência da economia e das demais políticas. Vejo a agenda como uma meta e um norte a ser alcançado, as políticas públicas como a ferramenta a ser utilizada e o diálogo social como a roda que faz a estrutura funcionar.

O diálogo social foi inserido como um eixo do conceito de trabalho decente e teve sua importância um pouco diminuída, sendo que na verdade o diálogo social é anterior à geração de emprego e à proteção social, ele é necessário para o alcance, para mim o trabalho decente é o diálogo social voltado ao alcance da geração de emprego e proteção social. Mas o diálogo social sério, que busca a elaboração e execução das políticas e ações e, para tanto, necessita de estrutura, ou seja, o Estado precisa garantir condições para seu funcionamento.

7) Nome: Ruth Coelho Monteiro (Secretária Nacional de Direitos Humanos da Força Sindical)

Data: 03/08/2018 – Local: São Vicente – SP.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

Em função da minha participação nas questões na OIT, Mercosul e várias outras questões internacionais, então eu participava das reuniões do Ministério do Trabalho em Brasília sobre as questões internacionais. No ministério tem uma Comissão Tripartite de Relações Internacionais que se reúne para preparar as questões relacionadas à Conferência Internacional da OIT, e foi neste grupo que surgiu a proposta dos trabalhadores da realização de uma conferência nacional sobre o

trabalho decente, pois a OIT já havia lançado uma Agenda de Trabalho Decente e queria que ela fosse internalizada nos países, e para isso nós achamos que a melhor maneira seria que a sociedade participasse desse processo. Então nós (todos os atores tripartites) participamos desde o começo no desenho que seria a conferência, na criação do seu regimento interno, estatuto, para que todos os estados e municípios pudessem participar, para que as propostas viessem da base, dos trabalhadores mesmo, tanto o levantamento dos problemas quanto as propostas de solução.

Foi todo um processo prévio antes do início da conferência, como o estabelecimento dos calendários estaduais e municipais, o fechamento do formato, para que tivesse o tripartismo em todo o processo, a participação dos empregadores, trabalhadores e governos municipais, estaduais e federal. Meu envolvimento foi por estes fatores, por ser sindicalista e por estar em uma secretaria que trata de direitos humanos e entende das relações de trabalho, os problemas do trabalho escravo, do trabalho infantil, a discriminação de gênero, raça, enfim já era um tema da minha secretaria e o trabalho decente dialoga muito com estes temas e por isso houve o meu envolvimento neste processo.

A conferência fomentou bastante o diálogo social até em níveis que nós não imaginávamos, pois normalmente a representação patronal é feita pelas confederações nacionais, federações, eles não têm muito uma preocupação com as próprias bases, mas quando a conferência chegou nos municípios, eram os próprios empresários que participavam e não eram mais somente os advogados e assessores que representavam a diretoria, então foi um processo de um real diálogo, pois você tinha ali o microempresário e não só as grandes corporações representadas pelos seus assessores. Na própria conferência nacional, a participação das confederações também foi bastante importante, pois eles participaram do começo ao fim de todo processo, até quase o último dia da conferência.

Então a conferência incentivou este diálogo e isto teve repercussão até após o seu término, ou seja, houve continuidade em outros espaços e até nas negociações coletivas, em que se sentavam os três e pensavam em resolver os problemas.

Na época da conferência, os representantes do governo eram pessoas ligadas ao movimento sindical, o que facilitou muito para nós, em um desenho de conferência favorável à expressão dos direitos dos trabalhadores, então os empresários eram sempre muito restritivos na discussão, nós sempre queríamos ampliar e eles delimitar os temas que seriam discutidos e as propostas que poderiam ser aprovadas, então nós chegamos a alguns consensos que foram muito trabalhosos e na verdade nós trabalhamos muito, pois tínhamos que recolher todas as propostas das conferências municipais e estaduais, que eram milhares e passar para a nacional que precisavam ser reduzidas a cerca de 600. Então para nós selecionarmos as propostas e até para isso, foram criadas comissões tripartites para selecionar ou juntar estas propostas, então foi um pré-trabalho para a conferência, muito intenso e a todo tempo dentro do diálogo social, em uma disputa, pelas posições que já eram tomadas pelos meios empresariais, e aquelas que já são também tomadas pelos meios sindicais e o governo ficava na mediação, mas sempre tentando ajudar o lado dos trabalhadores.

Na conferência, eu acho que fruto dessas escolhas e decisões do formato que levaram ao resultado do não consenso na finalização do documento e a não participação dos empregadores na plenária final, e acredito que esta finalização seria muito difícil em decorrência da profundidade da divergência de alguns temas, por exemplo, redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, entre outros temas que frontalmente colidiram com os interesses empresariais. Então na conferência fez-se uma forma democrática, o mesmo número de trabalhadores, de governo e de empregadores com controle restrito, tudo eletrônico desde as inscrições, mas a grande verdade é que não avaliamos, que às vezes, a democracia não pode ser exercida de uma forma numérica, pois justamente nas relações cada ator tem o nível de poder, os empresários, por exemplo, têm o poder econômico, então a relação capital-trabalho ela é diferente por exemplo de uma eleição a um presidente, pois ela não é numérica, o que a define é a força do poder econômico frente ao trabalho. E na conferência, os empregadores se deram conta que apesar de eles terem o mesmo número que os trabalhadores, e esse número não era tão certo, pois houve faltas, então eles também não conseguiram preencher todas as vagas, então numericamente eles eram inferiores e havia também uma parcela do terceiro setor que estava apoiando também os trabalhadores, então quando eles se deram conta disso, eles perceberam que iria perder na votação das propostas, então apesar de aparentemente estar feito democraticamente, na votação eles estariam em desvantagem, pois o voto era numérico e não 1 para 1.

Na OIT, por exemplo, no tripartismo, é mantida a paridade 1 para 1, um delegado do empregador e um delegado do trabalhador, priorizando não a questão numérica, mas o voto por setor, além disso na OIT são 2 do governo, então fica metade governo e metade sociedade civil, e na sociedade civil é dividido metade de trabalhadores e metade de empregadores, isso por país, independentemente do tamanho dos países, não importa o tamanho, é o mesmo número. Então eu

acho que tiveram algumas considerações que nós não levamos em conta na conferência nacional, também porque era a primeira que realizávamos, que resultou que no final os empresários se retiraram da plenária final e encerrou o diálogo.

**Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

Eu acredito que um dos maiores ganhos da Agenda do Trabalho Decente, foram as políticas públicas que se desenvolveram a seguir, pois como tivemos que realizar as conferências municipais e estaduais e a comissão nacional precisava viajar para acompanhar, eu mesma participei de várias, os governos mais democráticos continuaram com os espaços de diálogo tripartite, criando suas próprias comissões e agendas, como o caso da Bahia, Paraná e São Paulo, tiveram vários estados que fizeram convênio com a OIT para assessoria a estas comissões tripartites e espaços de diálogo social, nós já tínhamos os conselhos tripartites municipais e estaduais de emprego e este processo incluiu mais uma pauta nestes espaços, a pauta do trabalho decente também que estava incluída na época nos objetivos do milênio, hoje atualizados como objetivos de desenvolvimento sustentável.

Alguns estados organizaram bem estes processos, o Estado de São Paulo teve assessoria de universidades e a Comissão Estadual colocaram em pauta e executaram políticas voltadas à erradicação do trabalho escravo e infantil, o Estado também criou um prêmio para empresas que atendiam aos critérios de trabalho decente, e acho que isso foi muito bom. Eu não soube da continuidade deste trabalho, mas sei que na época o processo da agenda favoreceu a criação de medidas de adoção de políticas de trabalho decente pelos governos estaduais e municipais.

No sindicato não teve muita modificação, pois no movimento sindical as mudanças e incorporações são muito lentas, mas algumas pautas já existiam principalmente nos sindicatos da capital, como a questão do trabalho escravo, do trabalhador migrante, mas com a agenda nacional estas ações ficaram mais fortalecidas, mesmo assim, na maioria dos sindicatos isso ainda não foi absorvido.

Em minha opinião o diálogo social é o caminho, é um instrumento, uma ferramenta que racionaliza os conflitos e direciona para soluções e é um objetivo que deve ser buscado por toda a democracia. A melhor maneira de executá-lo é você colocar os problemas e ter as ferramentas, a transparência e a boa-fé. Os governos para realizarem qualquer política pública precisam consultar o público destinatário, as prioridades da comunidade, como a discussão, por exemplo, do orçamento participativo que buscou formatar uma política para os interesses da maioria, hoje as empresas também escutam as comunidades locais. Então o diálogo social é um elemento fundamental para a paz social e para o desenvolvimento, pois ele permite um debate dos problemas e as necessidades pelos atores que estão dentro do processo, sentindo e vivendo aquele problema, é necessário ter espaços para esse diálogo. O diálogo social nas relações de trabalho também rompe as ações antissindicalistas e fomenta o diálogo entre a empresa e o sindicato, permitindo que os trabalhadores possam se organizar e criar os sindicatos para ser sua voz e expressão e as empresas olhar as questões sociais que também precisam cumprir como a geração e a distribuição da riqueza.

A essência do diálogo social, também está atrelada ao fortalecimento dos atores, no caso das relações de trabalho, do governo, dos trabalhadores e dos empregadores que devem ser representativos e legítimos, este fator é essencial para que o diálogo social fortaleça a democracia.

A Convenção n. 87 da OIT é um dos temas mais complexos em relação à organização sindical. O movimento sindical no Brasil é dividido em confederação, federação, sindicatos, e nos países da Europa a maioria tem o modelo de centrais sindicais.

A Convenção n. 87 da OIT foi feita em uma época de pós-guerra, numa perspectiva de luta pela liberdade, então se por um lado você tiver a liberdade de organização garantida na criação de entidade da forma como quiser ou sem muitas restrições, por outro lado você também tem a liberdade da não organização que é incentivada pelas empresas e da multiplicação de entidades sindicais de base que acaba pulverizando e não concentrando a força do movimento sindical, por pequenas divergências, vaidades ou interesses pessoais ou divergência política. Por exemplo, se dentro de uma empresa há a possibilidade de criar vários sindicatos, com certeza esta empresa vai incentivar a criação de um que esteja alinhado aos seus interesses e maior domínio e sempre poderá ocorrer essa situação. Você também poderá ter de modo mais acentuado aqueles mais ideológicos que organizaram os trabalhadores para votar e apoiar o seu partido, então você teria vários sindicatos sendo criados para seguir determinado posicionamento político. Outra situação seria representantes que não foram eleitos ou estão descontentes com a diretoria, saírem e criarem o seu próprio sindicato. Isto dificulta a própria negociação coletiva, pois haveria muitos sindicatos dentro de uma

mesma empresa, necessitando de certa maioria para aprovar uma convenção ou haver uma convenção válida para um grupo.

**8) Nome: Edwaldo Sarmiento (Diretor da Federação de Serviços do Estado de São Paulo)
Data: 10/07/2018 – Local: FESESP – SP- SP.**

**Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?
Como foi a participação da sua instituição na Agenda Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?**

Em 1988 até a implantação da Constituição, a sociedade passou por um momento em que todos buscavam um novo ordenamento social, as forças mais radicais e mais moderadas, os movimentos sociais, todos estes atores divergindo em muitos aspectos, mas convergindo no mesmo objetivo. Esta experiência de convívio de atores contrários, que eram mediados pelo governo em busca de uma nova Constituição, em minha opinião se trata de uma das primeiras experiências que resultaram de um diálogo social e de uma declaração de atores tripartites (governo, trabalhadores e empregadores) que buscavam uma sociedade mais justa. O tripartismo é e sempre será uma linha de convergência, mesmo que seja mínima, há sempre um fio de esperança de que se possa partir de um ponto comum.

A FESESP participou primeiramente da elaboração da Conferência Estadual de Trabalho Decente em São Paulo, e neste processo, o Ex-Secretário de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo, Davi Zaia, estipulou com consulta às centrais sindicais e federações patronais que buscariam atingir uma participação de 30% de cada representação tripartite na conferência. E a partir de então propôs que as matérias que fossem aprovadas pelo, no mínimo 30%, dos participantes seriam levantadas para a plenária final, facilitando que o diálogo social fosse dinâmico e que pudesse ser mais amplo. Na plenária final as matérias mais votadas passariam, e isso dependeria dos setores e atores mais convergentes e mais organizados, como é a democracia, eu acho que essa foi a principal lição, que aprendemos tanto no processo de Constituição de 88 quanto nestas conferências regionais e estaduais de trabalho decente que buscaram a participação no âmbito das políticas de trabalho.

Hoje eu enxergo que as comissões de trabalho decente, e falo da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente do Estado de São Paulo que participo há mais tempo, nos ensinaram a sempre buscar e atingir um grau de convergência e consenso. Devemos ter em mente que o tripartismo deve ser um mantra nas comissões e instâncias que discutem as relações de trabalho, pois é a forma mais democrática de se debater as regulamentações e políticas. Na Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, é importante dizer que éramos todos calouros em diálogo social e tripartismo, estávamos aprendendo a nossa capacidade de organização e mediação, eu gostaria de estar naquele momento com o entendimento de hoje, de que aquele era um espaço em que todos, tanto laborais quanto empregadores, estavam discutindo um assunto em comum.

Naquela conferência chegamos com um espírito de que éramos rivais, principalmente os trabalhadores, e na verdade tinha também um processo turbulento no governo, que na época possuía um compromisso com a OIT de aprovar o 1º documento tripartite da OIT no Brasil, que seria utilizado como exemplo para outros países e ações. Então o objetivo da conferência também era a elaboração deste documento, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Este ponto trouxe uma distorção, pois o governo tinha este compromisso internacional e agiu literalmente em um sentido de impor aquele documento, através da autoridade como governo, que tinha como complexidade a tendência às demandas laborais.

Na Conferência Nacional quem mediou pelo governo foi o Secretário Nacional de Relações de Trabalho, abertamente com fortes tendências às demandas laborais, não foi capaz de vestir certa neutralidade de gestão, levando a um desgaste que resultou na falta de convergência entre os atores tripartites. A bancada patronal usou de uma tática, convencendo a todas as organizações empregadoras de que não havia possibilidade de terminar a conferência, devido à forma como ela estava sendo mediada, pois o governo estava gerenciando de uma maneira tendenciosa. Então resolvemos medir a nossa força, inclusive salientando que não há uma conferência tripartite se uma das partes sai e no fim, acabamos por votar contra a aprovação do documento e não participamos da assembleia final. Houve uma proposta de se fazer um documento endereçado à OIT, dizendo como a conferência havia ocorrido e quais discrepâncias haviam acontecido, para documentar as dificuldades do evento, mas este documento não saiu. E a Conferência Nacional acabou com o documento final não sendo aprovado de modo tripartite.

**Quais experiências de diálogo social desenvolvidas no Brasil você destacaria?
De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?
Como é a relação com os trabalhadores e governo no diálogo social?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

O tripartismo é um fio de navalha e as experiências mostram que os congressos não necessariamente são feitos para o objetivo que está alocado, eles podem ter outras funções, estas são decididas pelo governo, partido e ideologia que está no poder. A partir dos congressos surge uma série de projetos de leis, subsidiados pelo debate ocorrido entre os atores e instituições, por isso deve-se ter cuidado, pois os congressos são instâncias legitimadoras, é necessário refletir sobre o real objetivo do mesmo. Nós (os empregadores) fomos com esta visão para a Conferência Nacional, para o governo, por exemplo, o objetivo era obter um documento tripartite para ser entregue à OIT, para a base política, era obter uma consulta democrática para propor uma legislação que melhor conviesse à ideologia laboral, não que fôssemos contra e no momento político não tínhamos como controlar muito esta situação.

Cito outro impasse vivenciado em um Grupo de Trabalho Nacional tripartite voltado para discutir a “Lista Suja” (empresas autuadas pela fiscalização do trabalho), de um lado estavam aqueles que eram a favor e do outro lado eu me encontrava e era contra, pois o Poder Executivo não deveria publicar o nome de uma empresa sem antes a mesma ter sido julgada e condenada. Minha proposta seria criar uma Comissão para avaliar estas empresas e aconselhar proposições que poderiam solucionar os problemas da cadeia.

O tripartismo é um colégio de três votos, de um lado você tem um empregador que é visto como opressor, o trabalhador como o oprimido e do governo espera-se uma figura moderadora, contudo em muitos debates houve um posicionamento tendencioso do governo, ocasionado pela cultura laboral. Normalmente, os empregadores sempre perdem de 2 x 1. Precisamos buscar temas que sejam consensuais no tripartismo, como a educação, por exemplo, que é um consenso universal. Todos do tripartismo são favoráveis.

APÊNDICE G – Transcrição das entrevistas Chile

1) Nome: Patrícia (Diretora na OIT – Chile)

Data: 04/08/2018 – Local: OIT – Santiago.

Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?

Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil? Cite exemplos.

A experiência do Chile é diferente da experiência do Brasil, como no caso da Agenda com objetivos, indicadores e produtos, não é uma experiência que tivemos em Chile no âmbito nacional. O que houve em 2008 foi um acordo político, então, o primeiro acordo foi eleger os temas em que não havia muitas divergências entre trabalhadores e empregadores. Por isso que verá que dentro dos cinco temas do acordo, não está a negociação coletiva, que é um tema com posições muito controversas entre os atores, e que foi abordada na reforma laboral, mas segue sendo ainda um tema divergente.

Então o capítulo sobre o direito coletivo foi excluído do acordo, de maneira deliberada pelos próprios atores, governo, empregadores e trabalhadores da época, pois havia muitas divergências e sim, elegeram outros cinco temas, em que havia espaços de colaboração. O que se pode fazer é a partir de 2008, avaliar os avanços nestas cinco matérias, mas não é possível atribuir como resultado direto de um programa de trabalho decente no estilo do ocorrido na Bahia. Mas é possível sim, analisar que estes temas avançaram por meio dos atores que participaram deste acordo realizado em 2008 em cada uma destas matérias. Por exemplo, em 2008 sobre a matéria de saúde e segurança no trabalho, está ratificado o convênio e há uma política que estabelece este convênio e que foi construída de modo tripartite, então há um antes e um depois. Que esse programa havia sido um resultado previsto no acordo que foi estabelecido em 2008, não. É um dos pontos em que se acordou trabalhar conjuntamente com estes atores, sim. Então se pode sim fazer uma análise crítica de como desde 2008 esse acordo trata cada um desses temas e os avanços e resultados, como há em matéria de direito coletivo a expressão do desacordo, corroborada pelo contexto político e econômico da época e também pelo debate da reforma laboral que também foi bastante divergente, havendo muita diferença entre o governo da época, os trabalhadores e empregadores.

Na verdade, foram fortalecidas mesas de caráter histórico, como a mesa do setor florestal, de comércio, de setor agrícola. Então muitas das mesas não foram criadas, foram fortalecidas e se criaram outras em que não havia diálogo social tripartite ou bipartite. No caso da saúde e segurança, foi uma das melhores experiências, pois resultaram em uma política construída através do diálogo social. No tema do trabalho infantil há um conselho tripartite desde 1996, mais de 20 anos e que desde 2008 fez um Programa Nacional tripartite para a erradicação e em 2015 uma estratégia nacional com outros atores voltada à erradicação até 2025. No caso da mulher há uma Comissão tripartite de igualdade de oportunidades que funciona desde 1995 e até 2015 desenvolveu ações contínuas voltadas ao tema do gênero e trabalho, mesmo com distintos governos.

Então é um acordo político em cinco áreas, que nestas décadas de 2008 a 2018 tem sido matéria de debate tripartite ou bipartite, depende do tema, e com diferentes graus de êxito. Então eu não poderia dizer que o acordo inclui aspectos específicos, produtos e indicadores como é o recomendado pela OIT de como fazer um programa de trabalho decente, mas é sim um acordo de proposição de avanços nestas cinco áreas, então se pode verificar o que foi avançado desde 2008, que mudanças ocorreram e estas mudanças foram a partir de acordos tripartites ou bipartites, essa sim seria uma análise correta, mas é preciso sempre fazer esta análise com esta informação inicial, de que se está verificando como se manifestou este acordo político nestas cinco áreas, este é o correto.

De alguma maneira é uma expressão viva, então os diferentes atores abordam e entendem de uma maneira, é própria das relações laborais, ter uma versão de acordo com o seu protagonista, então isso pode ocorrer até em experiências mais estruturadas do ponto de vista do Brasil, já que cada ator terá uma opinião sobre o que é ou o que foi o programa do trabalho decente. E isso, não é um viés crítico, é um elemento que demonstra vitalidade.

**Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

Quando assumiu do presidente Piñera, havia ocorrido um terremoto no Chile em 2010, então o presidente encontrou o então diretor da OIT, Juan Somavía, se comprometeu então que a OIT iria colaborar no diagnóstico dos feitos do terremoto no emprego, para propor uma estratégia de construção e recuperação com trabalho decente. Verificou-se que a região mais afetada foi Maule, então criamos uma metodologia para este trabalho, que contou com a entrevista de atores e estatísticas de emprego, para identificar empresas que já não existiam ou trabalhadores que não estavam mais, e esse informe ao governo, foi particularmente aproveitado pelo governador de Maule, este governador pediu para a OIT ajuda para desenvolver uma Agenda de Trabalho Decente. O próprio informe na verdade já propunha que três comunidades desenvolvessem um programa compartilhado de reconstrução de trabalho decente.

Então, nos apropriamos de uma experiência no Cone Sul de agendas subnacionais de trabalho decente, como a Agenda da Bahia e a Agenda de Santa Fé na Argentina, então propomos que a Região de Maule fosse a primeira a ter uma agenda subnacional de trabalho decente, até o momento a única. Criou-se em 2012 um acordo para a criação desta agenda que está ativo até agora, e que passou pelo governo de Piñera, Bachelet e agora novamente Piñera, com uma base tripartite com distintos objetivos e resultados. Por exemplo, a Agenda de Maule, se lançou em um seminário internacional que contou com a presença do secretário de Trabalho da Bahia e de Santa Fé. Para contar à Agenda de Maule a experiência em que ambos os estados haviam vivido e como era boa a experiência de uma região impulsionar a criação de uma agenda subnacional de trabalho decente. Então os secretários contaram suas experiências e neste período, se constituiu dentro da OIT uma rede de agendas subnacionais, então além do Brasil, Chile e Argentina participaram Assunção do Paraguai e Maldonado do Uruguai.

O primeiro encontro foi realizado em Maule e depois foram realizados encontros em cada uma destas regiões terminando em Maule em 2016. Todos os anos desde 2012 até 2016, em Santa Fé, Assunção, Maldonado, Bahia e Maule. Isso foi uma boa prática que envolveu os países do Cone Sul. Estas ações possuem relação com o programa nacional de 2008, mas com a particularidade de que não é um resultado direto de um documento e sim um resultado de uma série de debates políticos. É possível dizer sim, que o acordo político do programa nacional do Chile de 2008 contribuiu para o desenvolvimento da Agenda de Maule e para a criação das Redes das agendas subnacionais de trabalho decente, pois foi neste espírito, é que se acordou todos estes processos, e nos acordos posteriores, como a Agenda de Maule cita o acordo nacional de 2008, como uma referência da ligação destes processos políticos. Portanto, é correto relacioná-los assim. É possível analisar a experiência do Programa Nacional de Trabalho em 2008 como um antecedente deste processo, assim como os avanços nas cinco áreas posteriores a estes acordos tripartites, sendo possível comparar de modo mais profundo as experiências de Maule e no caso do Brasil com a experiência da Bahia, pois estão conectadas e dialogaram, suas estruturas são próximas, já que a Agenda de Maule usou a Agenda da Bahia como inspiração e exemplo e por isso, o segundo encontro das Agendas de Trabalho Decente foi na Bahia, como resultado desta relação próxima entre as duas boas práticas de agendas.

2) Nome: Guillermo Campero (Assessor na OIT – Chile)

Data: 27/08/2018 – Local: FLACSO – Santiago.

**Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?
Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil?
Cite exemplos.**

Diálogo social e trabalho decente e o principal avanço atual é o Conselho Superior Laboral, é a primeira experiência mais institucionalizada e que não é voluntária. Outras experiências não eram institucionalizadas e nem tinham um programa. Não é somente tripartite, tem a participação da academia, também possuem uma secretaria técnica no Ministério do Trabalho.

Eu tenho experiência nestes temas, pois trabalhei 16 anos no governo, no Ministério do Trabalho desde o período de redemocratização, trabalhei no gabinete do primeiro ministro de Trabalho após a ditadura e mais dois outros ministros nos próximos governos. E tivemos muitas experiências de diálogo social, mas em sua grande maioria transitórias, não permaneceram, muito também acredito porque não era uma prioridade do governo, não se tinha compromisso com os

empregadores e trabalhadores de um diálogo institucionalizado. Depois disso, fui parte de assessores do presidente Lago, e também trabalhamos estes temas, mas da mesma maneira, não era institucionalizado, mas tivemos uma mesa de salário mínimo e sobre saúde no trabalho, além disso, se convocavam os atores sempre para debater diversos temas e os empregadores e trabalhadores sempre iam, dialogavam, às vezes se chegava em um acordo e às vezes não. Então isso sempre funcionava até bem.

Em 2006 regressei à OIT, a ideia precisamente era tratar de fortalecer o diálogo social e a política de trabalho decente. Na verdade não era muito claro como iria funcionar tudo isso, então fizemos um estudo na OIT sobre experiências comparadas de comissões tripartites para pensar na estrutura, e sabíamos que precisava ser uma estrutura leviana, pois seria um conselho consultivo, muito diferente do Conselho Econômico Social da Espanha, por exemplo. Então na verdade seriam comissões que discutem temas e emitem documento para subsidiar políticas ou outras matérias, de modo não vinculante e consultivo e não obrigatório. Neste caso seria com representação dos empregadores, por meio da CPC, que é a maior, e a CUT, também por terem mais sindicatos filiados e do governo era representado pelo Ministério do Trabalho, então eram pessoas com experiências em diálogos e que eram interessadas no tema. A estrutura era leviana, até porque o governo preferia que não fosse vinculante e os empresários também não queriam nada burocrático. Estes esforços foram seguindo as recomendações da OIT e subsidiaram o debate da reforma laboral e hoje temos o Conselho Superior Laboral. Contudo, há temas em que não se podiam estabelecer acordos, até que a comissão começou a debater temas menores e pouco tratados, em que seria possível estabelecer consensos, como o tema do trabalho e migrante e o tema do trabalho e tecnologia e que são temas latentes. Outro tema foi estudar se as empresas multinacionais estavam comprometidas com as políticas sociais no Chile, outro tema relacionado a mulher e trabalho e de saúde e segurança no trabalho. E também chamamos especialistas no tema para orientar os debates, porque não éramos especialistas em tudo, então formamos grupos de trabalho com estes profissionais. Então fazíamos documentos que podiam servir como base para as políticas, mas todo este processo funcionou muito lentamente, muito porque é um trabalho voluntário, o que se investe são nos diagnósticos ou estudos, e mesmo assim, também não se paga muito bem.

Então, não temos uma larga tradição neste diálogo social aqui, não sou como outros que pensam que o Chile não tem vocação para o diálogo social, eu penso que tem sim, mas não tem sido uma prioridade colocada no governo, não porque não pensam que é necessário, mas acredito que o pouco diálogo que há está em temas de muita contradição. Até mesmo a OIT, possui muitas pessoas experientes, mas na verdade não há uma estrutura que consiga fomentar este tipo de crescimento no diálogo.

Em 2008 então se firma um documento entre a OIT e o governo para incluir o diálogo social na agenda política, era um tema que estava na agenda internacional também, e todos os anos este convênio se renova, normalmente no início do ano. Em 2008, teve também um acordo com o tema do trabalho decente, com a presidente Bachelet, que foi uma Política Nacional de Trabalho Decente. Não era um grande programa, eram algumas páginas com algumas propostas, mas em geral foi importante, pois todos os temas eram muito relevantes, mas isso não implicou em um rumo ou uma estrutura de trabalho. Mas aqui no Chile, as coisas só funcionam se forem leis. No programa era muito livre, as pessoas iam para as reuniões das comissões tripartites temáticas se podiam ou queriam, então não resultou algo muito importante, mas divulgou o conceito de trabalho decente, criou um novo olhar, e ficou muito assumido pelas partes, mas cada um interpreta trabalho decente da sua forma.

Este conceito de trabalho decente, criado pelo Diretor da OIT Juan Somavía, então eu escrevi um documento da OIT para divulgar o sentido e o significado do conceito de trabalho decente, pois na verdade há algumas publicações falando sobre o avanço do conceito, uma em especial que foi publicada pelo próprio diretor, contudo a que escrevi possui uma análise mais sociológica, então eu descrevi os temas e estruturei algumas perguntas ao conceito, então quais são os contextos políticos e econômicos que ocorrem quando surgem estes temas, que é claro que está relacionado à globalização e às crises econômicas, como a própria instituição da OIT que ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, com a ideia de como se iria reconstruir, pois havia tido barbaridades em várias partes do mundo, então se buscavam ideias fundamentalmente ou pelo menos mentalmente sociais, e o trabalho estava como fonte de reconstrução, tudo isso está no Documento de Filadélfia. Então me apropriei destes contextos para escrever o documento. E a segunda parte do documento eu escrevi pensando sobre como o conceito de trabalho decente, que foi criado em contextos distintos poderia ser desenvolvido no Chile, na América Latina. Além disso, discuti como estava aplicar este conceito em outras regiões, como nos Estados Unidos, na África e sobretudo na África mais pobre. A terceira parte é como o conceito vai revolucionando em contextos políticos diferentes e vai constituindo

matizes, e no fim todos sabemos o que é o conceito de trabalho, mas na verdade em cada lugar há contornos diferentes, no Chile, no Congo, no Peru, cada lugar vai estabelecer uma forma. A última parte é como este conceito está sendo desenvolvido no mundo. E também tomava conta das diferenças que existem no mundo do trabalho. É um documento que não foi publicado como um livro, mas está com acesso em *web*.

Outro estudo muito importante que fiz, foi uma análise profunda de todas as mudanças relacionadas aos setores do trabalho de 1990 até 2017, e também sobre as reformas laborais que tentaram implantar. Foi um trabalho muito empírico, não há uma posição, simplesmente é uma análise do que ocorreu dos dados sobre cada momento e a situação política, por contextos sociopolíticos que marcaram três presidências, desde o processo de redemocratização até 2017. É claro que na reforma se debateram muitos temas relacionados ao trabalho decente, contudo, em grande maioria a reforma buscava fortalecer a negociação coletiva, os sindicatos, criar condições institucionais para que os sindicatos pudessem ter capacidade de negociação maior. O trabalho decente também estava no posicionamento público do governo, dos sindicatos e empregadores em distintos espaços que eles se pronunciam, muitos especialistas também em cada setor.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Do ponto de vista de uma maior participação dos trabalhadores e empregadores e governo, são os diálogos regionais e teve resultados muito interessantes e quase não houve estudos, pois a maioria das pessoas daqui estudou coisas macro e não estudou casos específicos e são muito importantes. Há uma experiência muito boa de um conselho tripartite de código florestal que está ativo há mais de 15 anos, e conseguiram fazer uma política florestal com a participação tripartite mais a população da região. Este foi um processo muito bom.

E na parte nacional, eu creio que e o mais interessante é o Conselho Superior Laboral que foi instituído ano passado, pois é algo legal. Além disso, no princípio dos anos 90 houve um grande acordo nacional entre CUT, CPC e governo que foi voltado à redemocratização e à geração de emprego, mas houve um foco mais político, pois era o período de transição, então havia um contexto complexo, então houve esse acordo entre as partes, estabelecendo um consenso pela democracia. Então o governo estava mais próximo do movimento sindical, mesmo assim, foi um tema acordado entre as três partes, a democracia foi o tema acordado, e foi um processo positivo, já que neste período os atores estavam mais distantes, porque alguns empregadores apoiavam na época a ditadura e todas as matanças, sendo que as vítimas eram sindicalizadas em sua maioria. Trabalhamos muito anos neste acordo para o processo de redemocratização e é um marco inicial.

E hoje temos o Conselho Superior Laboral, que é algo impensável antes, e que em nível nacional e de modo tripartite discute temas importantes para o país.

O diálogo social é uma ferramenta de política importante, mas não sou nenhum fanático. Tenho muita experiência no tema, não só no Chile, mas no Uruguai, Bolívia, no caso de Bolívia que tem uma tradição grande do movimento sindical e sempre estão em conflito com o governo e com os empregadores.

Eu acredito que é um instrumento importante, tem uma publicação que se chama Experiências Exitosas de Instrumentos de Desenvolvimento, que traz uma análise comparada deste tema em vários países, por meio de conselhos e outras experiências, mas como tiveram importância em fazer e desenvolver políticas, como ações econômicas ou com implicações interessantes, como também que avançaram no tema como a revolução tecnológica e que possuem uma repercussão importante.

Eu acredito que não necessariamente seja um instrumento para ser aplicado em temas globais, salvo alguma crise ou quando possui um impacto na questão laboral, neste sentido sim. Estes instrumentos podem funcionar bem em alguns países e mal em outros países e por variáveis muito distintas, por exemplo no Uruguai há uma tradição forte de diálogo, que não são institucionalizados, mas possuem uma prática de diálogo, por exemplo o salário mínimo é acordado setorialmente, além disso os atores não querem institucionalizar, pois não veem necessidade. Visitei o Uruguai, quando Pepe Mujica era presidente, eles possuem uma tradição anarquista, então preferem dialogar a institucionalizar as relações.

O conceito de trabalho decente e o tema do tripartismo que seria uma forma de pensá-lo por meio deste diálogo social ao mesmo tempo difícil e ao mesmo tempo concreto, dentro da minha experiência, está muito associado à cultura e aos temas que nos preocupam. Em países avançados há muitos conselhos, mas muitos deles são temáticos, sobre a evolução tecnológica e funcionam, e

possuem acordos importantes desde sua origem, mas não têm uma mesa tripartite permanente, em ordem política e saem com certo grau de consenso.

Trabalho decente é um conceito muito importante de cooperação entre atores sociais diferentes, mas que podem ser nacionais, setoriais, e isso se expressa conforme sua cultura e que deve ser pluralista e democrática de preservação dos direitos fundamentais, uma cooperação entre empregadores, trabalhadores e governo. Creio que o diálogo social é muito importante e fundamental, sempre que não foi ortodoxo, mas pluralista e que se adapte aos atores que possuem. Agora a OIT trabalha pouco com este conceito do pluralismo, fala sobre o respeito, sobre a participação, mas não avança muito. A OIT, uma empresa extremamente interessante, fiquei seis anos antes de ir para o governo trabalhando nela e depois voltei em 2006 e estou até agora.

3) Nome: Alicia Díaz (Assessora na OIT – Chile)

Data: 22/08/2018 – Local: OIT – Santiago.

Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?

Como foi o assessoramento da OIT nas ações de trabalho decente e diálogo social no Brasil? Cite exemplos.

Sou Alicia Díaz e estou trabalhando na OIT desde 2010 como oficial de diálogo social, sou especialista neste tema, principalmente na área do trabalho e entre os atores tripartites. Antes de trabalhar na OIT, trabalhei no Ministério do Trabalho, de 2006 a 2010, e, portanto, uma das minhas tarefas sempre foi o fortalecimento do diálogo social, e participei, nesta época do processo de formulação do acordo do Programa Nacional de Trabalho Decente.

Antes do acordo, já havia alguns espaços de diálogo tripartite, como o Chile Qualidade, que era um projeto que estava funcionando desde 2002 e que debatia sobre a produtividade e que incluía uma dimensão do trabalho. Nesta época eu representava o governo, inclusive também fui membro da fundação do ChileValora. É uma experiência que tive como membro do governo e depois acumulei a experiência como técnica pela OIT. Tenho bastante experiência no âmbito da formação para o diálogo, principalmente voltada à universidade.

Minha primeira experiência de acordo estratégico de diálogo social foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente em Chile, que a OIT promoveu e os sindicatos, empresários e governo estavam disponíveis.

A OIT sempre promoveu o processo de diálogo social, então esteve presente desde o início na assistência técnica para a formulação do acordo com o governo, este acordo implicava em estabelecer linhas estratégicas para a melhora das relações laborais, no âmbito do emprego como conjunto.

A OIT sempre esteve apta a estabelecer o diálogo que é possível e neste acordo o objetivo foi justamente este, estabelecer um acordo entre as partes que estavam dispostas ao diálogo, havia a vontade da presidente, do ministro do Trabalho, da CUT e da CPC, então foi estabelecido este acordo entre as partes.

Um outro acordo que também foi um diálogo importante, foi chamado de proteção do emprego, que foi impulsionado pela crise internacional de 2008, muito voltada à questão da necessidade de proteção ao emprego frente à redução dos postos de trabalho, este diálogo foi possível em decorrência da disponibilidade dos atores tripartites que estavam mobilizados após o acordo de trabalho decente. Isso significou vários programas específicos, como vinculação de capacitação e intermediação ao emprego, desenvolver conjuntamente programas de proteção de emprego entre trabalhadores, empresários e governo.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Em relação às políticas públicas, após o acordo de trabalho decente, se criou a ideia de que todos os debates em relação à matéria de emprego devem ser dialogados de modo tripartite. Antes do acordo já havia espaços de diálogo tripartite, contudo, após o acordo, este processo se intensificou, a ideia de diálogo entre trabalhadores, empregadores e governo para um assunto comum, em relação principalmente ao emprego e às políticas econômicas e sociais, ficou mais forte. Avançamos ao ponto que a grande maioria das políticas que discutimos agora, precisa ter o diálogo entre os atores tripartites, governo, trabalhadores e empregadores, mesmo assim precisamos avançar mais no diálogo.

Creio que não há uma relação tão direta entre o Programa Nacional de Trabalho Decente e as políticas estruturais desenvolvidas pelo governo, não há como dizer que o acordo, este processo, foi direto. Contudo, posso afirmar que qualquer mudança na política, após o acordo, começou através da necessidade de um diálogo tripartite.

Todas as metas estabelecidas no acordo do Programa Nacional de Trabalho Decente resultaram em comissões temáticas tripartites, uma mesa de gênero, por exemplo, que se chamava Comissão Tripartite para Igualdade de Oportunidades, que se concentrou em revisar o Convênio n. 100 da OIT, entre outras propostas. No caso da proteção social, se discutiu muito sobre o convênio relacionado ao trabalho doméstico, e no caso da qualificação, tivemos a ChileValora e no âmbito do trabalho infantil, houve uma atualização do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil. Todos estes temas, foram trabalhando paralelamente, mas sempre em diálogo social tripartite, e de alguma maneira apresentaram propostas de mudanças políticas. Hoje a comissão de trabalho infantil ainda está ativa, com diferentes atores e comitês regionais que atualizam o plano. Depois de 2008, houve algumas atualizações deste Programa Nacional de Trabalho Decente pela OIT.

Uma das grandes contribuições da OIT neste processo de diálogo social, foi o estabelecimento de um espaço tripartite voltado ao debate da reforma laboral em 2012-2013, se criou uma comissão com os mesmos atores do acordo anterior, para debater o que precisava ser mudado ou melhorado estruturalmente na reforma laboral. Foi uma discussão longa, de mais de um ano, com assistência técnica direta da OIT, em que o debate se voltou às mudanças necessárias na política de emprego, desta experiência resultaram outras comissões e caminhos possíveis, como um acordo sobre a necessidade de um diagnóstico, que foi muito importante, além das propostas das comissões. Esta experiência facilitou o debate sobre as mudanças na política laboral no Chile.

Um dos principais desafios é a necessidade de uma maior institucionalização do diálogo, atualmente foi criado um Conselho Superior Laboral de diálogo tripartite, vinculado ao Ministério do Trabalho e não tem um peso estrutural, é consultivo. É necessário que haja um investimento estrutural no diálogo social.

Segundo, o governo deve assumir este papel de impulsionar o diálogo social, pois é o ator que possui mais capacidade de fazê-lo, creio que há uma confusão entre comissões, reuniões e espaços de diálogo social que poderia ter efetividade, isso cria um clima de desgaste, pois há iniciativas, contudo, poucas resultam em propostas e agendas efetivas.

Os diálogos sociais que existem institucionalmente são pouco fomentados pelo governo, são os diálogos da direção do trabalho, chamados de Conselhos Tripartites de Trabalho e que estão distribuídos em várias regiões. Nós acompanhamos a criação e o fortalecimento, contudo, isso requer um investimento no nível da qualidade da agenda de discussão, voltado principalmente na análise do conflito laboral e em estratégias voltadas à melhoria das políticas de emprego e sociais na região em questão. Mesmo sendo espaços que necessitam de fortalecimento, são espaços institucionais importantes.

Uma outra experiência positiva foi a Agenda de Trabalho Decente de Maule, foi uma agenda regional, com atores tripartites do acordo, foram desenvolvidos diagnósticos conjuntos e programas bem efetivos, além disso, é uma agenda que permanece, mudaram os governos e está ainda ativa. A agenda foi parte de uma cooperação voltada à proteção do emprego em decorrência do terremoto de 2010, que afetou também a Região de Maule. Então era um projeto chamado Restauração pelo Emprego, então o governo regional de Maule se dispôs a fazer uma Agenda de Trabalho Decente e realizou um acordo de cooperação com a OIT, parecido com a experiência do Brasil.

Outra experiência é o diálogo florestal nacional, que está composto de empresas, comunidades e associações da sociedade civil, organizações sindicais, mas não está no governo. Neste diálogo se discutem as práticas corporativas desta empresa voltadas ao desenvolvimento econômico, laboral e social, empregos e desenvolvimento local que está ativo desde 2012, tem agenda e plano e acompanhamos bem próximo.

Eu creio que o diálogo social é uma estratégia bastante efetiva para todo o tipo de acordo, e creio que é uma estratégia que a América Latina deve adotar para resolver as contradições e desafios, principalmente para o âmbito das políticas de emprego. Creio que a América Latina, e em particular o Chile, ainda é pobre no diálogo social, muito em decorrência de nossa cultura mais polarizada de posição política, também comprometida por uma política muito tecnocratizada que busca resultados políticos rápidos, então estamos em um momento que necessita de muito diálogo, mas que se confronta com uma institucionalidade política na América Latina que quer cumprir metas de curto prazo, e não damos valor a um processo que é longo. Por exemplo, a discussão de capacitação profissional durou 10 anos e atualmente ainda discutimos temas em comum, contudo, é um processo longo que precisa estar ativo para permanecer avançado. O mesmo caso da questão

das creches, há 15 anos que existe uma lei e debates e mesmo assim não avançamos rapidamente em resultados, como políticas públicas.

É necessário uma institucionalidade no diálogo que consiga propor políticas públicas já acordadas entre trabalhadores, empregadores e governo ao parlamento. Somos pobres em diálogo, pois o governo não está apto em investir em algo de longo prazo e que não traz resultados rápidos. Creio que há um dilema muito grande entre objetivos de curto prazo e um processo longo de investimento, entre as metas tecnocráticas/burocráticas e um processo de condução e investimento longo que exige confiança e diálogo permanente entre atores. Em Chile temos um debate entre conversar com a cúpula política que representa a sociedade ou assembleias mais abertas e com a participação de outros atores e movimentos sociais, e nos perguntamos com quem devemos falar, a nossa escolha é sempre com aqueles que estão buscando um diálogo e queiram construir. Precisamos ampliar este diálogo na América Latina, pois não há outro caminho, a burocracia não é, nem a corrupção.

Outro desafio é a crise de representatividade da própria democracia na América Latina, a baixa representatividade na política e no mundo sindical e empresarial. É um dilema de representatividade que precisamos enfrentar. O diálogo social, ele interpela a democracia e a representatividade, se temos práticas pouco democráticas e pouco representativas não conseguimos avançar em diálogo. Portanto, o diálogo social depende da democracia e a fortalece.

No Chile as consultas públicas em cada Ministério, que tem comissões específicas que são consultadas para cada política pública, há políticas mais complexas como a ambiental que necessitam da participação de mais atores, além da necessidade de mais qualidade técnica. Contudo, a política pública no Chile não possui um conselho de apoio para que os atores sociais, sociedade civil e movimento sindical, possam participar em pé de igualdade com o governo e os empresários, que estão sempre mobilizados e capacitados. Nos temas de sustentabilidade e desenvolvimento econômico a conversa precisa ser mais ampliada, o diálogo multipartite precisa ser uma prática, contudo, os pilares do mundo do trabalho, os pilares produtivos, ainda são os trabalhadores, empregadores e governo.

A mudança no trabalho é uma questão universal, há trabalhos novos, sem vínculos, trabalhadores terceirizados, cooperados ou pequenas empresas privadas que são tão trabalhadores quanto qualquer outro, são desafios e mudanças presentes no mundo do trabalho e o movimento sindical precisa estar atento.

4) Nome: Jorge Millaquen (Ex Assessor do governo da presidente Bachelet – Governo – Chile)
Data: 07/09/2018 – Local: Santiago.

Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?
Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.
Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

Estes acordos e a própria OIT são muito importantes para o apoio às investigações e investigadores, além disso, a OIT busca dar uma garantia internacional a todos os setores da sociedade e sempre está falando para o bem comum. Quando o governo está em uma mesa com muitos atores e a OIT está, ela ajuda neste marco do diálogo social, mesmo quando é a larga escala, ou seja, com a presença de mais atores. Ela dá uma certeza jurídica internacional.

Então, nós temos este acordo com a OIT desde 2008 em cinco áreas, trabalho infantil, saúde e segurança no trabalho, reforma laboral, estudos de experiências internacionais, assessoramento ao governo e a direção do trabalho. O governo repassa um recurso à OIT todos os anos para o aprofundamento nestas áreas e sempre em referência a este macroacordo de 2008. Então o governo solicita a assistência da OIT para avançar nestas áreas e necessidades. A OIT também apoia as centrais sindicais, então a OIT é um importante colaborador e mediador deste processo.

Estes acordos são importantes, pois fortalecem as normas internacionais que os países devem cumprir, ou se constrói um acordo com qualquer uma das partes, se há um terceiro ator imparcial, como a OIT, quando não se pode cumprir, se dialoga. Além disso, há um encontro internacional de trabalho em Genebra, e há denúncias relativas ao não cumprimento das normas internacionais, estão estes acordos e a OIT como ator, são instrumentos para uma melhor governança.

Estes acordos também são positivos ao desenvolvimento de políticas públicas, pois quando se tem uma lei ou uma política pública e entra um governo, ela pode sumir. Por isso, quando ela está embasada por algum acordo, ela tende a não sumir, a permanecer. Obviamente, que a presença da OIT também é importante, pois dá um *standard* para o desenvolvimento de políticas públicas no

âmbito das relações laborais, e apresentam dados de um *standard* mínimo do que deve ser alcançado, ela define parâmetros para serem medidos e alcançados. É claro que precisamos avançar muito, temos o mínimo destes indicadores, mas mesmo assim alcançamos avanços importantes desde a ditadura. Nos últimos tempos está havendo um fortalecimento do movimento sindical.

Um tema que foi muito bem trabalhado desde este acordo de 2008 foi o trabalho infantil, que avançou independente do governo que estava no poder, com muitas mesas ativas e transversais e diálogo entre os atores. No Chile temos pouco trabalho infantil, mesmo assim, precisamos sempre estar atentos.

No tema das mulheres também houve um avanço, em decorrência do estabelecimento destas mesas de diálogo entre o Ministério do Trabalho e da Mulher, os trabalhadores e empregadores. Alguns resultados positivos que como eu disse, se transformaram em legislação como das empregadas domésticas. Agora, em relação à igualdade de remuneração há um projeto de lei que visa melhorar, principalmente em igual posto e igual remuneração, mas precisamos avançar mais, pois sempre há resistência, porém o movimento feminista está muito forte.

E os governos independente da posição política, precisam avançar no âmbito social, pois as gerações atuais têm outras características, são mais abertas e estão demandando estas mudanças em temas laborais, de gênero.

**Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

No primeiro mandato da Bachelet inicia-se uma série de debates em torno da reforma laboral e do trabalho decente, do diálogo tripartite, então se inicia um processo mais estruturado. No entanto, no tema de diálogo social, parte deste processo iniciou-se com a redemocratização, na intenção de instalar um mecanismo de diálogo social voltado ao consenso. Então com a saída do país da ditadura, se inicia um diálogo entre o mundo empresarial e o mundo sindical, que antes não havia devido à ditadura. Então se criam bases de diálogo para esse processo de redemocratização, voltados para garantir uma estabilidade democrática, principalmente com a CPC e a CUT e o governo, que estabeleceram um acordo de convivência e depois relacionado ao salário mínimo, ao tema social, entre outros. No segundo período, o movimento sindical já queria mudar o código de trabalho, que na ditadura havia sido alterado totalmente principalmente em relação ao direito coletivo. Na época foram-se consolidando consensos nesta proposta de diálogo tripartite, principalmente no tema da capacitação, em que se criou um sistema nacional de capacitação e posteriormente o ChileValora, antes havia o Chile qualifica, mas o ChileValora se trata de uma experiência tripartite voltado à capacitação laboral, possuem centros de certificação que certificam as capacidades laborais dos trabalhadores que possuem experiência em determinada área.

No segundo governo da presidente Bachelet podemos dizer que houve mudanças fortes em relação ao modelo neoliberal, que trouxe uma preocupação grande nos setores da direita, e no caso das demandas dos trabalhadores envolveu temas relacionados ao direito coletivo e à reforma laboral, no âmbito da negociação coletiva e da greve. Pois esses temas impactavam no modelo, e eram muito latentes, pois o trabalhador não via sentido em fazer greve e se filiar no sindicato, pois a legislação não permitia greve e não fortalecia a negociação coletiva. Tudo isso fortaleceu o tema do diálogo social e do trabalho decente. Após este processo, se cria o Conselho Superior Laboral, que tem como finalidade ser um ente tripartite, com os representantes do governo, dos trabalhadores por meio da CUT, central sindical mais representativa, e dos empregadores, a CPC mais representativa, este corpo colegiado avalia a implementação da reforma laboral, os três primeiros anos. Então já há um informe do primeiro ano, e ao final de cada haverá um. De 2017 a 2018 se criou o primeiro informe, e o conselho deve fazer nos próximos dois anos. Então o grupo monitora a implementação da reforma em temas como a negociação coletiva, a greve, o sindicalismo, como está a reforma e suas consequências. Além disso, foram desenvolvidos muitos eventos e seminários com a OIT para tratarmos sobre as experiências de diálogo social, como na Argentina, Uruguai e Colômbia. Ademais, este conselho pode pedir investigações acadêmicas sobre temas laborais.

O Ministério do Trabalho também conta com um programa de diálogo social e formação sindical. Havia um fundo que financiava todos os anos, mesas de diálogo social tripartite e formação sindical. Começou com o governo Lagos, muito precariamente, depois com Piñera também, mas com Bachelet reformulamos e os dividimos em duas partes. De um lado a formação sindical e de outro o diálogo social. A escola de formação sindical era voltada aos novos dirigentes sindicais, que necessitam se formar em temas jurídicos, sociais ou de comunicação. Em 2016, fizemos uma formação para mulheres, pois no movimento sindical não havia muitos espaços para elas e

geralmente são espaços mais machistas, foi uma boa experiência. Em 2016, pensamos em capacitar os dirigentes em relação à reforma laboral e temas novos sobre negociação coletiva e greves. Por exemplo, o empregador começou a ser obrigado a fornecer aos trabalhadores seu balanço financeiro e capacitamos os dirigentes a saberem ler, nas formações das mulheres também, já que com a reforma os sindicatos são obrigados a incluir uma mulher nas mesas de negociação. Também realizamos seminário e curso sobre o tema jurídico em relação ao código de trabalho, trabalho decente, relações laborais, com foco em empresas pequenas e sindicatos.

Em relação às mesas tripartites, reformulamos para ampliar mais, regionalizando as mesas nacionais e separando por ramos e setores específicos, criando mapas de necessidades e diálogo por setores, como por exemplo, a mesa florestal e de servidores públicos. Além disso, tratamos temas como capacitação, trabalho decente, seguridade e saúde, chegando a acordos entre as partes em cada mesa, algumas tiveram bons resultados, outras não, algumas houve a participação da OIT. Em 2017 criamos um braço de resgate da história sindical e de sindicatos de como se formaram, o que pensam, e escolhemos dois sindicatos históricos do Chile. Outras ações legislativas de melhoria do trabalho decente foi a melhora da legislação e proteção das empregadas domésticas. Aqui há duas modalidades. A primeira são as que trabalham e vivem na mesma casa, a segunda possui horário para chegar e sair. Neste ramo havia muita precariedade laboral, pois não havia contrato, se pagava por horas, as que viviam na casa não possuem jornada e trabalhavam muito. Só tiravam férias quando seus patrões tiravam e mesmo assim trabalhavam. Conseguimos a obrigatoriedade de contrato, que deve conter uma página de direito de trabalho, foi estabelecida a necessidade de jornada estabelecida e descanso. E há fiscalização. E outra categoria são as mulheres que preparam as refeições das crianças que vão ao colégio. Este trabalho se terceirizou na ditadura, sendo que grande parte são mulheres. Então, as empresas contratavam temporariamente e elas não possuíam direitos. Conseguimos modificar, agora é o Estado que contrata anualmente. Também se melhorou o salário para quase o mínimo, além das suas condições laborais com a contratação anual estável. Outra boa legislação relacionada a trabalho decente foi a que possibilita o afastamento de pais com filhos com doenças terminais, tanto para mãe quanto para o pai. Antes os pais teriam que pedir muitas licenças, agora é um direito.

Todas estas mudanças foram positivas para a melhora da condição de trabalho. No âmbito do diálogo social precisamos avançar principalmente na negociação por setor, aqui em Chile não temos, a negociação ocorre na empresa. Normalmente as empresas públicas são as únicas que conseguem negociar por ramo. Outro avanço foi identificarmos o diálogo social como uma ferramenta de avanço de melhoria das relações de trabalho. Estes acordos são muito importantes, pois colocam o trabalho decente no centro do crescimento e do horizonte, pois é muito distinto quando se concentra em somente ampliar os empregos, mas não se pensa na qualidade.

A Agenda de Maule, foi um trabalho conjunto com a OIT, era parte de um destes convênios que se concentrou especificamente nesta proposta, e foi um bom exemplo de construção por meio do diálogo social e de colaboração entre o governo, os trabalhadores e empregadores que consentiram na criação de postos de trabalho com qualidade, decentes. Outro bom exemplo de diálogo social tripartite é o ChileValora, de contribuição entre as partes no tema da capacitação. Agora precisamos melhorar, a questão da intermediação de mão de obra, pois muitas agências de capacitação estão fragmentadas e não realizam a intermediação e às vezes se capacita em áreas que o território não necessita.

5) Nome: Rodrigo Henríquez (Assessor do Governo – Chile)

Data: 27/08/2018 – Local: Santiago.

Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?

Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.

Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

No geral realizamos ações de fiscalizações, e quando há multas conseguimos reverter este valor em ações de capacitação. Propriamente em temas específicos realizamos algumas capacitações. Internamente realizamos uma instância junto com a OIT, com todos os diretores do trabalho, chefes de fiscalização e chefes de relação laboral e os advogados, uma capacitação de 3 a 4 dias, em que incorporamos temas como trabalho decente e diálogo social, tanto em parte teórica, como também em parte prática relacionada à negociação. Os atores possuem muitas experiências, mas a proposta era uma lógica de diálogo mais coletiva entre eles, para que também das trocas de experiências e aprendizados aplicassem na sua região.

Em cada região, há também escolas sindicais, que fazem capacitações regulares em sua região e cada região também escolhe os temas. Uma prática positiva foi um convênio com a *Universidad de Valparaíso* que criou um curso de diálogo social para os empregadores e trabalhadores, foi uma experiência muito boa, que buscou uma proposta de construção coletiva. Estas experiências não são centralizadas e acontecem em suas regiões, através destes fundos concursáveis do Ministério do Trabalho.

Além disso, o Ministério do Trabalho também possui uma modalidade chamada de escola sindical, em que o Estado patrocina uma universidade para que se executem as escolas. Em relação ao Programa Nacional de Trabalho Decente, firmado em 2008, se desdobrou em comissões temáticas, contudo, no âmbito da direção de trabalho desenvolvemos convênios mais voltados à capacitação de atores. Este acordo não se desmembrou e não obteve relação com as comissões.

Em nível de governo, a cada tempo se criam mesas de diálogo social temáticas, como o tema agrícola, a mesa de migração, são mesas em que participam vários ministérios e representantes de trabalhadores e empregadores. No caso da mulher, também houve uma mesa bastante forte, porém, guiada pelo Ministério da Mulher. Então no geral, há uma duplicidade de mesas, por exemplo, às vezes também vai encontrar no Ministério do Trabalho outra mesa relacionada à mulher, e não muitas destas mesas não continuam ou não possuem muitos resultados, vai depender do setor e de quem convoca. Há outra mesa de empregabilidade que ocorre nas regiões e foca em capacitações.

Parte do diálogo social da época contemporânea, pós-ditadura, ocorreu em um pré-diálogo social, em que as forças dos trabalhadores pressionaram para a saída da ditadura do governo, e nesta pressão foram seguidos de mudanças no código de trabalho, esta força muito relacionada aos trabalhadores de cobre organizados. Neste período, foram poucas mudanças, mas se viu um movimento de trabalhadores bastante fortalecido. Acredito que o diálogo social tenha entrado como uma demanda do movimento social dos trabalhadores. Outra ação que sempre teve um diálogo social com o governo, são os debates sobre salário mínimo, é uma negociação de fato, pois a fixação do salário depende do Executivo e Congresso, e neste debate participam opinando as centrais sindicais e os empresários, mas não é uma participação vinculante, então podemos dizer que é uma participação consultiva e política e nem vinculante por lei, seria uma escuta dos atores.

Há muitas comissões de consulta de diálogo tripartite em diversos temas, mas quase nenhuma ação resolutive e vinculada a uma legislação. No âmbito do governo mais institucional, creio que uma das primeiras experiências que pareceu com este conceito, foi dentro do Ministério do Trabalho.

No Chile, o Ministério do Trabalho tem as chamadas direções de trabalho, que possui várias funções, como as comissões de trabalho e regular as negociações coletivas. Portanto, no final dos anos 90, uma diretora do trabalho foi muito importante, pois identificou um desequilíbrio nas relações de trabalho e utilizou do conceito de diálogo social da OIT para tentar fortalecer estas representações. Este processo foi importante, pois institucionalizou dentro das direções de trabalho esta cultura do diálogo social, por meio da implantação de espaços, pois os empregadores e trabalhadores normalmente só se encontravam ou na justiça ou na empresa, e se buscou criar este encontro visando antecipar possíveis desacordos. Então, a partir de 2003-2004 se criam as Comissões tripartites de usuários, e entendemos usuário por empregadores e trabalhadores. A nível nacional e com representação descentralizada em nível regional.

Paralelo a isso tem as mesas de trabalho, que estão mais relacionadas ao cumprimento da legislação laboral, o que é estranho é que se tenha uma mesa para cumprir a norma, quando na verdade ela já deveria ser cumprida. Mesmo assim, os diagnósticos apontam que neste processo de fiscalização, multa e tribunal, não há um espaço de diálogo entre a empresa e o trabalhador e o governo, somente uma via administrativa, então seria importante que os atores se encontrassem fora da empresa e do tribunal. Então, por exemplo, há mesas sobre o código florestal, então se sentem vários empregadores com representantes dos trabalhadores para criar um diagnóstico sobre as condições do setor e nós como direção de trabalho apresentamos estes dados com temas contratuais e sobre remuneração. E nestas mesas, a partir do conhecimento de seu setor e de seus pares, são feitos os diálogos. Muitas vezes as empresas também não conhecem os instrumentos de fiscalização, pagam a multa e não aprendem o que é necessário, então esta mesa é para promover o conhecimento e o diálogo entre as partes e sobre aquele setor. E quando a empresa recebe uma sentença ela possui de 3 a 4 meses para corrigir, com uma inspeção real e caso não corrigida o governo aplica a multa, mas normalmente corrigem. Estas mesas começaram em 2001, então temos quase 18 anos de experiência.

Um dos problemas é que possuem locais que não têm muitas empresas, então sempre necessitamos de uma metodologia para os trabalhos. No caso dos conselhos tripartites é uma agenda mais ampla, que depende dos interesses dos atores e das regiões, e também possui um

participante da academia que pode auxiliar neste processo. Há uma série de experiências que vão depender da região, nós como representantes da direção do trabalho dirigimos este processo, há vários fatores que influem nestas comissões, como por exemplo a atuação dos diretores de trabalho que possuem outras funções como a fiscalização e depende de qual o entusiasmo deste diretor em relação à comissão. Como um aspecto crítico desta instância de conselhos tripartites é que é mais de conversação e pouco acordo e um positivo é a agenda ampla que consegue atender às necessidades locais. Outra questão é que estes acordos não possuem um caráter resolutivo, contudo, e não necessariamente há uma obrigação de melhorar as condições de trabalho, então temas mais cruciais ainda são tomados em negociação coletiva dentro das empresas.

Então é perceptivo que o governo, muito por recomendação da OIT tem promovido uma proposta de diálogo social, por meio de fundos concursáveis para instituições desenvolverem ações, então os atores propõem projetos a estes fundos relacionados aos mais variados temas e no âmbito do diálogo social. Mas, são ações que ficam fragmentadas, pois cada ator tem seu projeto e local. Contudo, é positivo que cada ator local realiza uma proposta que vá melhorar sua realidade e não há uma intervenção do Estado no que o projeto deve ser, então em minha opinião também é positivo. Este ano publicaram o resultado do último concurso, que é uma base interessante de informação que mostram quais ações, temáticas estão sendo aplicadas em cada região. E também mostram as temáticas que as regiões se interessam.

Em geral ocorrem dentro do ministério estas duas propostas, que muitas vezes se sobrepõem, contudo, nas regiões locais este processo ocorre muitas vezes conjuntamente, pois os atores que participam das propostas e das comissões muitas vezes são os mesmos. Nas regiões há também representantes dos trabalhadores e empregadores que participam de outras mesas de diálogo com outros ministérios também.

Eu poderia colocar que nosso modelo laboral historicamente depende muito da norma, não há muita autonomia dos atores, sendo que o Estado sempre teve uma presença forte em regular, através da lei, tanto as normas entre empregadores e trabalhadores, assim como também, intervenções para a solução de conflitos entre as partes. Aqui em Chile, todas as ações dependem muito do que a lei diz, e em geral nos últimos anos, a lei abre espaço para uma pequena opinião dos atores de forma direta. Historicamente sempre houve uma maior influência explícita dos empresários, pela composição da elite política que está mais a favor dos empregadores do que dos trabalhadores. No caso dos trabalhadores, o momento em que tiveram uma maior participação na legislação laboral, foi com o presidente Allende. Em geral, o Estado tem feito um processo fechado de debate sobre a legislação do trabalho, e o Estado aqui no Chile ainda busca os interesses mais econômicos do que sociais.

Agora, nós possuímos dois códigos de trabalho em nossa história, mas eu diria que ambos os códigos mantêm um processo histórico que não foi mudado, neste aspecto de participação e interesse. Em particular, acredito que possui uma maior preponderância em regular as relações individuais de trabalho, e essa definição, o aspecto de diálogo social é menor. No âmbito coletivo, eu diria aqui no Chile é mais restritivo, principalmente em relação à negociação coletiva que se dá mais no espaço da empresa. Portanto, o diálogo normalmente é feito pela empresa com seus trabalhadores, então também vai depender do nível de sindicalização daqueles trabalhadores ou ramo ou nível de cada empresa. Os últimos dados mostram que há no Chile uma taxa de sindicalização mais baixa que 20% entre a população ocupada, ou seja, poucos trabalhadores são sindicalizados, e então possuem pouco poder coletivo, já que como a negociação coletiva se dá no âmbito da empresa, depende de quantos trabalhadores daquela empresa estão sindicalizados. Então, menos de 5% da população geral do Chile está vinculada a algum sindicato. Então o diálogo social está muito alocado na empresa e com uma proporção muito baixa de trabalhadores sindicalizados. Então por meio destes dados, dá para você perceber que a cultura de diálogo no Chile é escassa, pois poucos trabalhadores a conhecem ou estão representados nas mesmas por lei.

Existe uma valorização política em se dialogar com a central mais representativa, que no caso ainda é a CUT em relação ao número de trabalhadores que são mais do setor público, enquanto que as outras centrais a CAT e a UNT são outras vertentes que saíram recentemente da CUT. E o grosso de seus filiados são as empresas privadas. Sempre houve um debate se consideramos todas as centrais ou não, agora Arturo Martínez também criou mais uma. Mas na verdade, aqui em Chile a questão da representatividade é pequena, o grosso dos filiados deste sindicalismo é pertencente ao setor público. O governo sempre negociou com a CUT, por ser a principal e para legitimar o diálogo. São poucas as experiências de diálogo em que estão as três centrais, uma recente é a mesa de migração em que participam representantes das três. Há regiões menores onde não há representantes das outras duas centrais menores, então é uma questão complicada, pois falta representação. Outro tema do diálogo social é a necessidade de representantes contínuos e

capacitados. Há uma crítica também de que o trabalho sindical está focado nas empresas para resolver os problemas específicos dos trabalhadores, aqui não há uma cultura por setor, como no Brasil se concentra mais na empresa.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Aqui no Chile, o último grande debate que houve sobre a reforma laboral, não partiu de um diálogo social com forças equiparadas, ou seja, de um pacto social entre os atores. Nem a constituição política foi realizada a partir de processos de conversação, como no Brasil. Então, a própria política laboral foi construída de forma impositiva. Acredito que um impedimento simbólico ou efetivo, é que deve haver um pacto amplo social político, antes de qualquer coisa. Nós, atores sociais, estamos em um jogo em que não escolhemos as regras, então toda a atuação institucional está mediada por estas regras. O que podemos fazer para ampliar o diálogo está restringido pela própria legislação, que não obriga, por exemplo, o acordo entre a empresa e o sindicato, nem legitima as greves e nem relaciona as comissões a alguma legislação. E por parte dos trabalhadores, há uma sensação de que esta lei não me representa, então esta luta não faz mais força, podemos dialogar, mas queremos uma força efetiva ao poder sindical na busca por mudanças. Creio que neste diagnóstico, a mediação do governo é fundamental para mediar e poder de alguma forma levar o diálogo social para fora das empresas. Por exemplo, nos últimos 1º de maio, há uma mobilização de trabalhadores paralelos à CUT e aos eventos institucionais, e não são de outras centrais, mas de outros trabalhadores que estão fora deste processo de legitimidade e são mais radicais na busca por mudanças.

Acredito no diálogo social, mas creio que precisam ser mais vinculantes as políticas públicas e a legislação. É necessária a inclusão da população nas políticas públicas, como a lei de participação cidadã aqui em Chile, que se inspirou em Porto Alegre e tinha mesas de diálogo tripartites mais vinculantes às políticas laborais a níveis regionais, mesmo assim é meramente consultivo.

6) Nome: Roberto Morales (Diretor no ChileValora – Governo – Chile)

Data: 20/08/2018 – Local: ChileValora – Santiago.

Como foi o estabelecimento do Programa Nacional de Trabalho Decente?

Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.

Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

Houve um acordo entre a OIT e particularmente o Ministério do Trabalho operacionalizou uma Agenda de Trabalho Decente, em vários âmbitos, não tenho detalhes em quais áreas foi avançado, exatamente porque somos uma agência vinculada ao Ministério de forma autônoma de uma política pública específica de certificação chamado ChileValora.

O tema do trabalho decente no Chile foi pouco estruturado e sistematizado, não recorro de algum estudo sobre uma análise conjuntural, somente estudos setoriais, também não há somente uma definição de política pública, critérios, que tenha certa formalidade que possam avaliar os avanços no âmbito do trabalho.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

ChileValora nasce em 2008-2009 e se trata da formalização de uma política pública que já estava sendo desenvolvida de modo piloto e que buscava gerir um sistema de certificação de competência laboral, tal qual espera que os países conheçam das competências laborais de seus trabalhadores, sem ter a necessidade de uma formação formal, para que o trabalhador recupere seu prestígio dentro do mercado laboral. Se trata de uma política pública institucionalizada que nasce para criar um sistema de competências laborais, onde ChileValora, que é um nome de fantasia, administra este sistema composto também pelos organismos setoriais de competências laborais e os centros de avaliação e certificação.

O ChileValora se trata de um resultado mais real de aplicação de ações e políticas públicas relacionadas ao diálogo social por parte do governo. Em 2017 se constituiu uma instância em que

todos temos bastante expectativa, o Conselho Superior Laboral, como uma instância de alto nível de institucionalidade.

Houve muitas tentativas consultivas do Estado chileno nos anos 90 e 2000, mas que não resultaram em muitos resultados práticos, um deles foi um incentivo da União Europeia para se constituir um Conselho Econômico e Social que não conseguiu ir para frente. Neste sentido, houve algumas iniciativas mais específicas a alguns setores, ou pessoas ou ministérios de modo consultivo, mas resolutivo somente o ChileValora. A cultura política do país precisa estar mais apta a estas iniciativas, no caso da tentativa de instituição do Conselho Econômico e Social em Chile, o parlamento concluiu que não era função desta instância interferir nas ações parlamentares.

O modelo ChileValora vem com esta proposta de divulgar o modelo tripartite e o diálogo social como forma de governança das políticas públicas, e nos últimos anos vemos um avanço no entendimento de que este modelo pode ser um modelo efetivo de governança e diálogo, para quando se quer construir uma sociedade mais participativa, principalmente no âmbito do trabalho, que se faz muito importante.

A direção de trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho tem algumas ações de diálogo social, não são muito estruturadas e possuem uma estrutura de caráter mais consultivo e regional, além de ser mais aberto, pois participam outros setores da sociedade.

Uma particularidade, a única neste país, que ChileValora tem um modelo de governança muito particular, que respeita as prerrogativas da OIT no mundo do trabalho, que estabelece a necessidade de espaços tripartites de construção de propostas ou de implementação de políticas públicas. No caso de ChileValora, esta governança ocorre por meio de um diretório, que é tripartite e paritário, onde se constrói com representantes de cada setor do mundo do trabalho, como trabalhadores e empregadores, e no caso do governo composto por três ministérios que compõem esta temática, o Ministério do Trabalho, da Educação e Economia. No caso dos atores sociais do mundo do trabalho, se utiliza um critério adotado pela OIT para discussões tripartites, em que participam as instituições mais representativas de cada país, que em nosso caso é a Central Unitária dos Trabalhadores (CUT), que está reconhecida pelo Ministério do Trabalho como a central mais representativa em Chile e a Confederação de Produção e Comércio que também é considerada a mais representativa do mundo dos empregadores. Há outra parte bastante interessante do processo, que se trata de ampliação do tripartismo para outros atores setoriais, este processo não é tão formal, mas é feita de maneira transitória para levantar perfis ou informações. O tripartismo é obrigatório, ou seja, sempre há necessidade de representação dos empregadores, trabalhadores e do Estado. Contudo, este debate é às vezes ampliado para um conceito de construção coletiva, através do tripartismo junto a algum elemento setorial, é um trabalho específico sobre algum setor.

A governança tripartite que está no diretório da política pública de ChileValora, é a única experiência resolutiva e não somente consultiva no Chile. Temos muitas instâncias tripartites de consultas em governo, como Comissões, contudo, a única instância tripartite de caráter resolutivo por lei é a ChileValora, neste modelo de Comissão Nacional de Certificação.

É uma experiência bastante avançada, no ponto de vista da formalidade em uma organização pública descentralizada.

O processo de certificação parte por desenhar, constituir e levantar perfis que tenham relação com um setor focalizado no âmbito do trabalho, como, por exemplo, mecânico, automático ou qualquer outra atividade, um perfil que tenha certa formalidade nos aspectos técnicos. Estes perfis devem conter as características formais daquele setor e o processo de construção do perfil é feito pelos próprios atores que desempenham as atividades daquele setor que, com o acompanhamento técnico dos organismos setoriais de certificação laboral constroem uma metodologia e o perfil daquele setor. A partir de então se levanta um catálogo público de competências laborais daquele setor, que é validado pelos atores, estes perfis por setores passam por esta validação como um elemento público e podem ser usados por qualquer pessoa. Este perfil se usa como base para que um trabalhador vá ao centro de certificação, em geral de modo coletivo, este centro de certificação toma o perfil, assim como de instrumentos metodológicos para poder avaliar o trabalhador nas competências laborais que exigem esse certo perfil de um dado setor. Este processo de construção de cada perfil e avaliação é importante, pois é baseado também na observação de como os trabalhadores desenvolvem as suas atividades, uma vez que este trabalhador é avaliado positivamente, este centro de certificação emite um certificado, um documento público baseado em lei, este trabalhador certificado entra em uma base de dados que também é pública, ordenado pelos perfis e setores. O processo é reconhecer as competências que os trabalhadores possuem, independente do âmbito formal, pois há muitas pessoas que só trabalham, não está capacitado ou não tem um título formal, ou parou os estudos, a base é utilizar a experiência de trabalho como competência. No caso da certificação da competência, acreditamos que é uma política que se

complementa e está relacionada com outra política pública de formação do trabalhador de modo que o mesmo possa incluir-se no mercado laboral da melhor maneira, que tenha maior empregabilidade, melhor remuneração e mobilidade, melhorar as condições de enfrentar o mundo do trabalho, contudo, ainda não há estudos que consigam sistematizar estes avanços, somente algumas análises relacionadas à percepção destes trabalhadores, contudo pouco sobre o impacto desta política.

A OIT sempre foi um parceiro importante, desde o nascimento de ChileValora, em particular, temos uma oficina de OIT em Santiago para todos os países do Cone Sul e possui um organismo chamado Cinterfor que está no Uruguai e são o nosso apoio técnico desde o início e até o momento estão sempre disponíveis a nos ajudar e cooperar tecnicamente.

O modelo de tripartismo já está implícito no conceito de diálogo social, o tripartismo como modelo consultivo ou resolutivo é um diálogo social de fato, porque em alguns países, como também no Chile, este diálogo é feito também de modo mais ampliado, com algumas instâncias como os acadêmicos ou outros setores. O ChileValora, por exemplo, está sempre relacionado a sua governança tripartite que busca estabelecer consensos por meio do diálogo social. Sempre trabalhamos divulgando que nosso modelo de governança é pautado no diálogo social, por exemplo, o levantamento de perfil das competências laborais poderia ser realizado de um modo totalmente técnico, contratando uma universidade ou um grupo de estudo que levantaria o perfil de um operador de máquina restritamente pelo ponto de vista técnico, contudo, nós acreditamos que este estudo tem um elemento de condução mais social, e esta condução mais social de construção e participação coletiva da mais pertinência ao resultado do trabalho, do que somente uma análise sob o ponto de vista técnico. Em Chile de modo geral, temos uma distância importante da pertinência da política pública, temos uma estrutura de alta capacidade técnica, contudo, no mundo real somente isto é pertinente. A ChileValora, defende que o diálogo social se trata de um modo mais pertinente para a condução da política pública, com a proposta desta lógica do diálogo social tripartite tende a dar mais pertinência e sentido a política pública.

Em Chile, não é uma dinâmica fácil, contudo, quando se está em um espaço de construção coletiva em que se compromete de alguma maneira com a horizontalidade das relações, por certo o acordo tende a ser mais complexo de início. A cultura deste país é mais um pouco autoritária, assim como também, há a importância do setor econômico que é bastante forte, elementos da sociedade chilena que transformam essa relação em algo complexo de início, mas que dependem muito do seu interlocutor. Quando a instância de diálogo social é mais institucionalizada estes processos mudam, facilitando o diálogo, porque certas normas de regulamento dão mais segurança ao processo e criam a convivência e a confiança necessárias ao processo, como normas que garantam a horizontalidade do processo e a participação paritária. Em ChileValora, o processo iniciou estabelecendo metodologias de trabalho e criando confiança entre os atores, e a experiência mostrou que somente em decisões poucas e excepcionais não houve consenso, tem sido um trabalho interessante e uma relação muito boa entre os trabalhadores e empregadores, já que em muitos os momentos representantes de trabalhadores e empregadores de determinado setor se sentam pela primeira vez para dialogar sobre determinado tema que leva a uma facilidade de acordo. Nestas reuniões muitas vezes são extrapolados os temas e saem outros acordos e parcerias entre as partes. São espaços importantes, pois são estruturados, com normas, não dependem de um ator e não são transitórios, é nessa lógica que conseguimos criar uma simetria de informações e forças entre os atores. O tema do diálogo social necessita de espaços institucionalizados e estruturados.

7) Nome: Darko Tapia (Diretor no Governo de Maule – Chile)

Data: 11/09/2018 – Local: Maule - Chile.

Como foi o estabelecimento da Agenda de Trabalho Decente de Maule?

Quais ações o governo desenvolveu de trabalho decente? Cite exemplos.

Quais ações o governo desenvolveu de diálogo social? Cite exemplos.

A Agenda se chama Agenda de Trabalho Decente, esta agenda se consolidou na Região de Maule, em um evento que teve com o governo nacional do então presidente Piñera, e em decorrência do terremoto de 2010, houve um *tsunami* na costa e um terremoto na Região de Maule e foi muito forte e acabou desde a costa até nossa região, se perderam muitas fontes de trabalho e foi um dano muito grave. E o produto deste acontecimento, foi uma visita da OIT à nossa reunião, articulada com o intendente de trabalho, e ele junto ao governo nacional, a OIT, a organização de trabalhadores e empregadores de Maule estabeleceram a Agenda, neste momento inicial se chamou de Agenda pela Produtividade e pelo Emprego. No início não foi chamada como Agenda de Trabalho Decente, pois implicava em outra conduta ideológica, e para nós desde sempre foi. Mesmo assim, desde este

momento foram encontrados pontos comuns entre os atores, que neste período apresentavam uma condição precária em decorrência do terremoto, e se propôs construir e fomentar o trabalho digno para as pessoas da Região de Maule. E com o apoio da OIT esta agenda foi firmada, além disso a OIT se comprometeu a realizar estudos sobre as experiências de agendas regionais de outros países para auxiliar a implementação.

Durante este tempo houve um trabalho muito valioso sobretudo, voltado à saúde e segurança no trabalho, e não havia como ser diferente, pois a região estava devastada e necessitava de ênfase neste tema, de fomentar que a saúde dos trabalhadores fosse protegida, pois o perigo é que o trabalho precário prevalecesse na região. E foi assim, que a agenda iniciou. Além disso, a OIT convidou os países da região a compartilharem suas experiências em agendas regionais de trabalho decente, participaram destes encontros representantes do Paraguai, da Argentina, do Brasil e do Uruguai. Isso foi a gênese do processo, o nascimento desta agenda, fruto do governo de Piñera e do acompanhamento e apoio da OIT, além do governo da região que focalizou na agenda uma oportunidade e todas as organizações de trabalhadores e empregadores, tiveram vontade política para dialogar e compactuar este acordo, como uma agenda.

Depois deste processo, houve uma mudança de governo que impactou na agenda, pois mudou o intendente do trabalho, e nossa agenda era regional, a única parte do país que havia estabelecido esta agenda, que começou com a visão política deste intendente da Região de Maule do governo de Piñera, que é a máxima autoridade da região. Depois que houve a mudança de intendente, houve a manutenção da agenda, mas não se deu o impulso e a força da gestão anterior. A OIT foi fundamental através de um acompanhamento sistemático, organizado e comprometido, para que a agenda seguisse funcionando. Estes processos são comuns, quando se tem mudança de governo e quando são estabelecidas novas prioridades políticas.

Neste período me enviaram como Diretor Regional de Trabalho para Maule, um cargo político que ocupei na mesma instituição em que estou agora, e em pouco tempo que cheguei conheci a Alicia Díaz e a Patricia Roa da OIT. Ocorreram muitas mudanças na Secretaria do Trabalho, que acabaram me proporcionando a responsabilidade de cuidar da agenda. Acredito muito no diálogo social pois provenho deste trabalho. Comecei a encontrar com a OIT e a Alicia começou a nos assessorar neste trabalho, e fui convidado pela OIT a participar do encontro de agendas regionais do Cone Sul no Paraguai e foi quando eu entendi o que era uma agenda. Neste momento conheci mais a Patricia da OIT e por meio deste encontro me informou bem e me comprometi em aprofundar este trabalho e apresentar esta proposta ao intendente para que ele a tomasse a sério. E fizemos uma reunião e então o intendente a tomou como prioridade, dentre as dez que ele tomou, entre elas comércio justo e trabalho decente. Além disso, dispôs de recurso e a financiou durante todo o seu período como intendente. E creio que seguimos funcionando com a agente de trabalho, de repente vimos que a agenda deveria estar em uma instância de diálogo social concreta e tomamos esta determinação junto à OIT, de incluí-la no Conselho Tripartite de Usuários da Região de Maule, que é uma instância nacional e que possui espaços regionais com representação dos trabalhadores, empregadores e governo. Neste caso houve a participação da OIT e do intendente de trabalho e este processo foi o maior no âmbito do diálogo social já ocorrido na Região de Maule. Trabalhamos o tema também na Fundação Trabalho para um Irmão (Trabajo para un Hermano), para fortalecer o diálogo social, em temas e buscando as necessidades em que era preciso melhorar, principalmente relacionado na época à imigração. Além disso, estabelecemos diálogo com grandes estruturas e empresas da região, e fomos realizando distintas atividades. Os objetivos da agenda foram mudando também, a agenda em seu primeiro processo focou na saúde e segurança do trabalhador e não havia como ser diferente, em decorrência das consequências do terremoto. E que foi um modelo a nível internacional, e que convocou tanto a trabalhadores quanto aos empregadores, e que respondiam esta necessidade de ambos os atores.

Na segunda etapa já foi melhorar a qualidade do emprego, que era um processo de fomento a passagem do trabalho informal ao formal, para que os trabalhadores tivessem melhores condições. Junto com isso, tivemos como objetivo fortalecer as organizações de trabalhadores que existiam e criar outras organizações onde não existiam, assim como de empregadores, mas estes começaram a participar com menos força, e tudo porque o marco ideológico mudou, pois colocamos como central o conceito de trabalho decente, que não é nosso, mas sim, compactuado internacionalmente pela OIT dentro da nossa própria região, mas que trouxe certas apreensões em algumas organizações de empregadores, e que continuaram a participar, mas com não com tanta força. A OIT sempre foi uma presença constante, com seu acompanhamento metodológico e técnico que foi prestando durante todo este período, portanto, nesta primeira etapa foi focada na saúde e seguridade e na segunda foi promover o trabalho decente, fortalecer as organizações que formam parte das relações laborais e promover a criação de outras organizações. Eu acredito que conseguimos aumentar o número de

participantes e de organizações de trabalhadores da região, mas eu creio que as associações dos empregadores não tinham como crescer. Mesmo assim continuamos promovendo encontros entre as organizações existentes para promover o diálogo social, para que em nossa região alcançasse o objetivo de um trabalho digno tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Quando nós encontramos outras agendas, o trabalho que fizemos foi realizar o 4º Encontro das Agendas de Trabalho Decente para o Cone Sul junto ao encontro da Comissão tripartite do usuário, com representantes das direções de trabalho de todo o país, assim como para o Programa Nacional, que continua sendo impulsionado pela OIT.

A estrutura da agenda foi a seguinte, nós trabalhávamos sempre com uma pessoa direta da OIT que neste caso era a Alicia e a Patrícia, algumas vezes o diretor Fábio, mas nem sempre, pois muitas vezes eram situações mais técnicas, mas o diretor sempre delegou e apoiou a agenda, depositando uma confiança em que depois ela fluiu praticamente sozinha. Mas sim, tínhamos este consultor externo pago pela OIT e me parece que pela Subsecretaria do Trabalho, este consultor era o articulador da agenda junto à Secretaria Executiva da agenda aqui de Maule e depois foi fortalecido pelo Seremi que cuidou muito bem da agenda, além dos representantes dos empregadores, da câmara chilena da construção de Maule e dos trabalhadores, que formavam um pequeno conselho que discutia e depois chamavam as distintas organizações para fazer funcionar a agenda junto ao conselho tripartite do usuário, este processo consolidou a gestão por meio do diálogo social da agenda. E a agenda se incorporou a esta instância do conselho tripartite, o que o fortaleceu, pois começou a contar com a participação da OIT que deu outro peso, junto ao intendente de trabalho. Outra boa ação foi a premiação para organizações que se destacassem nas competências de relações laborais, e as empresas participantes tinham que ter um sindicato. Isto funcionou muito bem na agenda, houve eventos, principalmente no encontro das agendas do Cone Sul aqui no Chile. Agora não sei exatamente como a agenda está, pois não estou mais a sua frente, mudei de função.

Quais avanços e desafios se verificaram nestas experiências?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

O conselho tripartite do usuário que está dentro da direção do trabalho, é um instrumento que exige o diálogo social através da normativa com a OIT compactuada em nosso país e conforme o código do trabalho, é uma instância que está há muitos anos e o conselho tripartite de Maule, com muita modéstia é um dos mais estruturados do país, como instância, pois se tinha na região uma visão política estratégica de se fortalecer este espaço e que contou com o acompanhamento e apoio do governo e da OIT, pois a OIT ajudou através da metodologia a estruturar a política, educando o conceito de diálogo social a todas as partes, muitas vezes este processo não era suave, mas sempre dentro do clima do diálogo. Por exemplo, dentro da direção do trabalho existe um programa de fiscalização das normas laborais, que é um programa de fiscalização de saúde e segurança no trabalho, que estabelecia mesas de diálogo entre empresas, governo e trabalhadores e se foram estabelecendo acordos e que modificaram até os regulamentos internos, gerando benefícios aos trabalhadores, o que permitiu solucionar dificuldades dos processos de negociação coletiva, evitando que estes conflitos chegassem à área legal. Quando se apresentava um conflito chamávamos atores externos para que se pudessem solucionar as dificuldades que se encontravam, por exemplo, um representante da CUT chamava um representante do ministério ou do governo nacional ou da região, e chamava para juntar e solucionar os problemas, alcançando um acordo. E isso ajudou a agenda e a sua gestão por meio do diálogo social, são coisas que se passam e não são visíveis, não estão nos diários, mas que sim contribuíram fortemente para evitar um conflito social. Mas sempre acreditamos na efetivação de melhores condições de trabalho não somente pela fiscalização, mas pelo diálogo, mas na verdade há muito forte uma cultura de fiscalização e multas, são necessárias, mas é necessária uma mudança de comportamento para que as relações laborais sigam melhorando e isso se consegue por meio do diálogo social, ou seja, a governança entre os atores, é um bom instrumento que permite que as relações laborais vão se melhorando qualitativamente. Inclusive, a Agenda de Trabalho Decente permite a criação de indicadores que podem estabelecer indicadores da região que possam mostrar onde devemos melhorar ou onde avançamos, dentro deste processo.

Eu considero que a agenda é bastante importante. Tenho muita experiência nas relações laborais deste país, trabalhei em muitas regiões dentro da minha instituição e tenho o privilégio de conhecer o que se passa neste mundo das relações laborais. No Chile há alguns tipos de relações laborais, umas mais de confronto e outras de colaboração e aliança estratégica. Eu não acredito que um ou outro seja bom ou mal, mas que são produtos de práxis que se dão no mundo das relações laborais, e que respondem de modo diferenciado aos setores que compõem este mundo das relações

laborais. Nascem de uma situação. O modelo de confrontação consegue objetivos de curto prazo, mas não estimula avanços de longo prazo. E no outro lado, que é o que mais acredito, o modelo metodológico de diálogo social, e a conversação não violenta da relação laboral, não somente física, mas também verbal ou não verbal, dada sobre este modelo de aliança estratégica por meio do diálogo social, dá resultados de longo alcance e que podem durar muito tempo, mas é um processo lento. Dentro da minha experiência na Agenda de Maule posso afirmar que houve avanços, e muitos não nas empresas grandes, mas em empresas de médio e pequeno porte, e que permitiram não somente benefícios quantitativos, mas qualitativos nas relações laborais mais humanas que permanecem ao longo do tempo e que beneficia o trabalhador e o empregador.

Eu acredito que neste processo há uma resposta, mas depende de quem conduz no âmbito de uma região, de um ministério, de um país e de organismos internacionais, dependem da visão política de quem conduz estas organizações, como também das organizações dos empregadores e trabalhadores. Eu acredito que a Agenda de Maule, primeiro avançou no sentido de sua autonomia, em certo momento estava caminhando sozinha, sem a tutela da OIT, um processo de amadurecimento e também porque a agenda se instalou em uma instância de puro diálogo social tripartite, e começou a crescer desde aí. E acredito que a partir disto, se pode tomar esta experiência como estudo, que pode servir como uma base para outras experiências, de que este modelo pode ajudar a outros lugares, claro que cada modelo e região são distintos, de acordo com as relações laborais, mas podem ajudar no processo de melhoria das condições de trabalho de uma empresa, e de ambos os atores deste processo, mas principalmente aos trabalhadores que são mais frágeis nesta relação. Eu acredito que os atores sociais, os atores que compõem as relações laborais, de forma organizada, como organizações de empregadores e trabalhadores, possam entender que há questões comuns e colocar isso em ênfase, para apresentar ao mundo político que tomam as decisões para que se convertam em política pública.

No caso de Maule, os atores estavam convencidos de que era a única e melhor maneira de enfrentar o desastre natural que se apossou de Maule, e isso se deu pelo tema da saúde e segurança no trabalho, que é uma questão básica, e que, portanto, encontrou um ponto de comum acordo que proporcionou a criação da agenda. Os objetivos precisam ser situacionais, precisam mudar e responder em tempo à medida que os atores sociais verifiquem que a realidade está mudando, e que não necessariamente, a agenda que é uma política pública, possui um avanço linear, e sim que é como algo em movimento que apresenta avanços e retrocessos. Eu acredito, mas acho fundamental que os atores laborais estejam organizados. Além disso, estas experiências podem ser organizadas e revisadas gerando um estudo que possa ser replicado e fomentado em outros espaços. Na experiência de Maule não incluímos outras organizações no processo de gestão da agenda, somente realizamos consultas pontuais com instituições para melhorar e organizar nosso processo de implantação da agenda e nossas ações. Como a agenda está alocada na Comissão tripartite de usuário, faz parte de um sistema nacional em que só participam os atores fundamentais das relações laborais.

8) Nome: Arturo Martínez (Ex-Presidente CUT – Trabalhadores – Chile)

Data: 21/08/2018 – Local: Santiago.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição no Programa Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Quais experiências de diálogo social você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

Sou Arturo Martínez Molina, sou um ativo dirigente sindical, estou completando 50 anos como dirigente, iniciei o trabalho sindical e não pude mais sair, é uma atração fatal.

O movimento sindical no Chile sofreu um processo de reestruturação após a ditadura, que havia matado e prendido muita gente. Eu e outros sindicalistas montamos um campo de concentração para recuperar o movimento sindical em Chile, para nós foi muita luta que tivemos para a busca da liberdade e da democracia em nosso país e acreditávamos que com a recuperação da democracia podíamos recuperar também nossos direitos. Contudo, quando fechamos a ditadura e se instaurou a democracia, chamado no Chile de transição política, não esteve presente a liberalização dos direitos sociais, mesmo em governos mais progressistas do Chile de democracia política, não houve o alcance da democracia social. No que se refere à ditadura militar, não conseguimos reverter a privatização de nossos direitos, como as pensões e a saúde, a educação, todos os direitos sociais

foram ao mercado e pensávamos que com a democracia conseguiríamos instaurar um processo de ressignificação dos direitos e isso não ocorreu até hoje.

Ontem mesmo participei de um fórum onde se falava sobre mudar o sistema de pensão, depois de tantos anos de democracia ainda estamos discutindo o mesmo. A ditadura instaurou um modelo neoliberal, sob a base do mercado e seguimos em governos de transições e igualdades, de centro-esquerda, não mudaram o modelo ideal da ditadura e seguiram o exercendo. O sindicalismo teve muito esforço para instaurar novamente o debate sobre reconquistar os direitos, mas o governo dizia que estávamos atrasados, que a pauta não era mais aquela e que devíamos assumir que o modelo neoliberal havia chegado para ficar.

Nestes anos tentamos muitos diálogos com os empresários, sempre estão dispostos a conversar, só que somente conversar, muitos esforços de diálogo que não resultaram em nenhuma mudança, pelo contrário, serviram para mascarar que nosso país havia diálogo e se conversava entre os setores, implicando na legitimação deste próprio modelo.

Eu fui presidente da CUT por 12 anos e fui fundador da CUT em plena ditadura, conheço muito sobre o tema sindical, no Chile temos um grande problema, pois o sindicalismo nasce muito entrelaçado ao partido político, então os militantes dos partidos se tornavam dirigentes sindicais, não havia muita independência no âmbito sindical. Por isso quando conseguimos a democracia, havia uma relação muito próxima entre os sindicatos e os partidos políticos que trataram de manter e proteger o próprio modelo privatista, no discurso de proteger a democracia dos militares. Eu e mais um grupo éramos contra, queríamos mudanças estruturais e sofremos consequências, pois não éramos pessoas confiáveis para o partido para a proteção da democracia.

A história do Chile é marcada por este erro da classe política chilena, como uma classe que não conseguiu concretizar a transição para uma democracia com direitos sociais e sim uma transição para democracia que manteve o modelo anterior.

Então, no movimento sindical chileno temos estas duas vertentes, a primeira que defendia um sindicalismo mais independente e a segunda que defendia que o sindicalismo devia ter uma agenda e uma relação bem próxima ao governo. Já passaram muitos anos e aqui estamos. No tema da educação se avançou um pouco, através da luta dos estudantes com o movimento social, no tema das pensões ainda há muito debate.

Em 2008 inaugurou-se um acordo de trabalho decente, muito impulsionado pela OIT, que tinha como diretor o chileno Juan Somavía que junto ao governo queriam adotar o conceito de trabalho decente estipulado pela própria OIT, contudo não conseguimos efetivamente avançar nos problemas. Em nosso país o emprego está retrocedendo em relação ao trabalho decente, o país tem uma força laboral aproximada de dez milhões de trabalhadores, a metade destes trabalhos são por conta própria, são chamados de empreendedores ocasionais, que trabalha de tempos em tempos, para vender coisas na rua, são na verdade trabalhadores desempregados que vão trabalhar com isso e outros são pessoas que têm o seu negócio e vencem ou acabam sem negócio, portanto, a metade da força laboral do Chile está presente por conta própria em negócios instáveis. Chile é um país que tem uma força laboral com baixa sindicalização, muito em consequência da estrutura sindical chilena que é muito complexa, grandes empresas internacionalizam seus contratos, pois a estrutura chilena não é como o Brasil, que podemos criar sindicatos por empresas e não por categorias e por empresas são pequenas unidades. Aqui não há um debate para mudar, contudo, sabemos que esta maneira fragmenta muito a estrutura laboral chilena, são poucas empresas que tem 500/600 trabalhadores, e são nelas que estão os sindicatos mais fortes. Então se comparar o Chile e o Brasil, é diferente, aqui negociamos por empresa e lá por setor, aqui temos negociações coletivas com 15 trabalhadores, quase sem nenhuma força para negociar. Mesmo os governos mais progressistas defenderam a negociação por empresas e não por setor ou ramo, que tínhamos antes da ditadura.

Nós do Partido Socialista e alguns outros partidos defendemos a negociação por ramo e a mudança no sistema de pensões, contudo, temos uma força laboral fragmentada, temos uma baixa taxa de sindicalização, pior taxa de negociação coletiva.

A CUT já chegou a representar 60/50 mil trabalhadores sindicalizados e organizados na CUT, em sua grande maioria trabalhadores do Estado, que estão em condições diferentes do setor privado, por serem regidos por um estatuto próprio e negociam direitos uma vez ao ano, todos juntos com o governo. No setor privado se negocia por empresas e demora cerca de três anos. A CUT cometeu um erro de valorizar muito as organizações do setor público e não se preocupou em reforçar o trabalho no setor privado, que é grande maioria. Então nos governos de concentração e transição democrática foram amarradas reformas laborais com os dirigentes sindicais da CUT que representavam em grande maioria o setor público e o setor privado se sentiu pouco representado e foi se retirando da central aos poucos. Começou a criar uma fragmentação no movimento sindical, eu e outros dirigentes não somos a favor de compactuar com o governo sem tentar mudar a legislação

laboral chilena. A CUT focou muito no setor público, já que há poucos dirigentes do setor privado, e nós constituímos uma central para o setor privado que chama Central de Trabalhadores do Chile, que são puros sindicatos do setor privado, assim hoje a CUT representa em sua grande maioria, trabalhadores do setor público. Nossa central privada já está com 100 mil trabalhadores, sabemos que não há sentido somente na quantidade, o importante é formar e organizar estes trabalhadores do setor privado para conseguir mudar a situação do trabalho em nosso país. A situação política está muito grave, muita corrupção, abandono do tema social em toda a política, desde os partidos de esquerda até os partidos de direita que estão no governo. Creio que a CUT não tem muito futuro se não mudar sua relação com o partido político e com o setor privado. Então temos esta central de sindicatos privados, somos chamados de vez em quando para falar com o governo, contudo somente para constar não há nenhum acordo e nenhum projeto político de melhoria. Chile tem quatro centrais, a CUT é mais representativa devido ao setor público, mas não tem representatividade no setor privado, que tem os grandes problemas e precisam de representatividade.

Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Os empregadores são muito ativos em relação aos seus temas e no diálogo com o governo, estão sempre antenados na mudança de lei tributária, querem mudar mais a legislação laboral para os seus interesses, e o problema é que não há contraparte, nem da CUT, antes fazíamos greve, hoje essa pressão não existe e é algo urgente. Em tema de diálogo social no Chile é muito forte, o dirigente como eu e outros companheiros investimos muito no diálogo, mas não tivemos muito resultado, o governo não estava disposto a ceder mais do que eles queriam e os empresários sempre estavam aptos ao diálogo, mas não queriam mudar e nem ceder nada. Então em muitas vezes os espaços de diálogo social eram reuniões e discursos e muitas comissões sem resultados efetivos, tivemos muitos acordos no papel sobre diálogo social, mas não tivemos muitos resultados. E quem firma os acordos são os militantes do partido que precisam atuar pelo governo e transmitir que o país é democrático e dialoga com os setores, com os dirigentes sindicais e com os empregadores que também concorriam a privilégios no governo, ou seja, sem avanços, uma falsidade. Um bom exemplo é o tema do salário mínimo, não temos nenhum poder de compra e todos os anos lutamos por sua melhoria e o parlamento sempre faz discursos nas câmaras dos deputados e na hora de votar, vota pelo que o governo precisa.

Precisamos resgatar a representatividade da CUT, resgatar seus valores, a crise do sindicalismo está muito centrada nesta relação com os governos de centro-esquerda, estamos vivendo esta crise e os trabalhadores precisam de cada vez mais uma organização representativa. Não há uma organização que representa os trabalhadores chilenos, em nosso país tínhamos um movimento social forte antes da ditadura que ajudou a conquistar o governo em busca pela democracia, uma luta forte dos trabalhadores e estudantes por mudanças estruturais, um sindicalismo muito potente, um movimento social forte. A ditadura perseguiu e matou muitos, mas acabou caindo, e quando fomos recuperar a democracia, os dois primeiros governos desmontaram os movimentos sociais, pois não era interessante manter movimento forte. E temos hoje um movimento social muito fragmentado de estudantes e outras demandas de igualdade, feminismo, contudo muito longe das mudanças estruturais de sobrevivência, pobreza e desigualdade. E não há movimento ou partido que abarque estes temas. É um processo que está começando a mudar, há algumas mudanças que precisam ser realizadas, como o forte individualismo que se sobrepôs à solidariedade, o consumo e o mercado que regem a sociedade. Tanto os partidos políticos quanto alguns movimentos abandonaram as propostas estruturais e culturais. Os jovens hoje se interessam em trabalhar e ganhar bem e consumir, não se interessam pela coletividade, o individualismo está no máximo. Vejo a força laboral deste país em uma situação de abandono, com muitos esforços de diálogo fracassados, o diálogo está abandonado, pois não há uma proposta do governo para que ele seja efetivo, que dialogue o sindicalismo com empresários sobre os problemas atuais, até porque o sindicalismo não é uma ameaça, e pelo contrário, está se formando uma força de empresários que também não tem interesses em mudar nada.

Não houve no Chile uma política de Estado relacionada à promoção do diálogo social, como política pública, são diálogos com alguns atores para divulgar e propagar esta ideia de diálogo, não estou sendo negativo, mas é a realidade. E os trabalhadores também não estão preocupados com isto que estamos falando, querem trabalhar para consumir, e não se preocupam com estas questões.

A economia não está crescendo como esperávamos, os empregos estão de muito má qualidade e não cresceram, empresas quebraram, há uma sensação de que a economia está em

retrocesso, com o aumento das taxas de desemprego, há uma ideia de que é necessário buscar mudanças e repostas. Alguns dirigentes sindicais estão buscando incentivar o diálogo e a conversa sobre estas questões, algo pequeno, mas muito importante, precisamos incentivar mais a preocupação da coletividade principalmente nos sindicatos privados. É uma esperança que estamos tentando. É que é necessária uma mudança muito estrutural nos valores culturais em relação ao individualismo e ao consumismo.

O ChileValora é uma experiência voltada à certificação de competências, que é como uma gota de água no deserto, chegou no Chile já a automatização, então as ofertas de emprego mudaram e estão mudando, nós temos um sistema de qualificação técnica que se chama Serviço de Emprego e Capacitação que qualifica muitas pessoas para capacitações que não possuem mais emprego. Precisamos nos preocupar em capacitar nestas novas funções e empregos, para capacitar estes trabalhadores, temos que mudar a política de capacitação de emprego, temos instituições de capacitação que não estão capacitando em empregos que já não existem. Em matéria de emprego e capacitação precisamos melhorar. O diálogo social deve ser feito a partir destes temas, importantes, quais são os novos empregos, para onde iremos, nós tínhamos muitas fábricas e hoje somos um país de serviços, não produzimos mais nada, hoje vendemos a matéria-prima do cobre por exemplo e depois compramos a matéria-prima trabalhada.

Tudo isso mudou muito e ainda vai haver mudanças e quando conversamos sobre isso, acredito que as políticas como ChileValora devem também pensar sobre isto, sobre quais as qualificações dos novos empregos, mas não estava pensando mais adiante.

Este debate sobre o futuro do trabalho não é uma política do governo e deveria ser o tema do diálogo entre os setores, nós como central estamos pedindo ao Ministério do Trabalho para instaurar uma mesa de diálogo sobre isto. Para conversar sobre emprego, capacitação e sobre os novos empregos do futuro, a automatização que está substituindo muita força de trabalho, precisamos conversar sobre isto.

As poucas iniciativas neste sentido, têm sido pouco efetivas, somente um discurso e sem propostas e resultados viáveis. Antes a OIT era mais ativa em propor debates e atividades que chamassem a atenção sobre estes temas, hoje isso está mais técnico e não temos muitas ações neste sentido, antes ela tinha mais propostas de se antecipar sobre os problemas e propor políticas. Te contei muitos problemas, mas esta é nossa realidade, temos pessoas que se organizam, mas precisamos ter mais resultados.

O movimento social precisa tentar sair bem desta crise e no Chile também iremos trabalhar para isso, pois estamos vivendo o pico da crise, temos que acreditar que podemos passar por ela e encontrar uma saída.

9) Nome: Julia Riquena (Vice-Presidente da Mulher CUT – Trabalhadores – Chile)

Data: 30/08/2018 – Local: CUT – Santiago.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição no Programa Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Quais experiências de diálogo social você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

A CUT foi fundada 30 anos atrás, então comemoramos este mês este aniversário, mas na verdade, esta fundação faz parte de toda a história do movimento sindical chileno, com o movimento trabalhador, e toda a luta para saída da ditadura, do movimento sindical, mas em grande parte da própria CUT, que foi precursora neste processo de luta para acabar com a ditadura, nesta época foi um grande passo para o movimento sindical. Neste período houve um processo de reconhecimento da CUT como central e foi estabelecido um diretório executivo e até hoje se trata de uma grande central, considerada a mais representativa do Chile e este ano de acordo com os dados da Direção Nacional do Trabalho, a CUT continuou crescendo, ou seja, há um crescimento de filiados nos últimos anos. O acordo de 2008 entre a CUT, o governo, a CPC e a OIT, não teve muitos resultados. Tiveram muitas complicações com o governo, pois o que ocorreu foram algumas conversações e mesas de diálogo social, em vários temas, mas além do acordo não tiveram muitas ações efetivas posteriores. Era um acordo amplo, com muitas propostas que beneficiavam os trabalhadores, e por isso de alguma maneira não funcionou, pois havia também o tema das pensões que complicou o diálogo e travou o funcionamento das ações, não deixando prosperar. O tema das pensões, é um tema que teria que modificar todo o sistema, então travou o diálogo. Mas em tema da reforma laboral, se criou um conselho tripartite chamado Conselho Superior Laboral, que veio desta ideia de diálogo

social e que está funcionando e a CUT é uma das participantes, mais a CPC e o governo e estão debatendo por meio do diálogo social os temas de desacordo da reforma laboral. Além disso, tem as comissões tripartites de usuários que também estão funcionando e possuem representatividade tripartite em todas as regiões.

A CUT de Maule também possui um tipo de convênio com a OIT e com o governo para a proteção do emprego, mas não tenho muitas informações sobre ele. Dentro da CUT também temos as vice-presidências que fazem diferentes tipos de capacitações e ações em vários temas, aqui na da Mulher executamos congressos de mulheres sindicalizadas e também iniciamos um processo de seminários e cursos, todos os meses fazemos algum tipo de atividade. Há também a vice-presidência de Migrantes, de Educação, de Relações Internacionais, cada uma faz o seu programa de ações e capacitação e se relacionam com a OIT e diferentes entidades que fazem estudos. Temos também uma mesa de trabalho infantil no Ministério do Trabalho, que se reunia com frequência e que a companheira participa, mas parece que com a mudança no governo, esta mesa enfraqueceu.

Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Em termos de diálogo social, a CUT se relaciona com a CPC e com a CNS, que são as organizações dos empregadores e com o governo, dependendo de cada um, com mais facilidade ou com menos, atualmente estamos em uma fase complicada, com o governo de Piñera houve muitos retrocessos sociais, como a última reforma laboral, e finalmente o que este governo quer é retroceder a todas as legislações que beneficiam os trabalhadores, alcançadas nos últimos governos. Estamos na negociação do salário mínimo, que possui toda uma história, nas últimas reuniões de salário mínimo não houve uma proposta do governo, sempre falaram, mas nunca se entregou. Há um acordo entre os parlamentares no congresso, que escutaram a demanda dos trabalhadores, mas que no final vetaram as duas matérias que buscávamos conseguir e não negociaram, defendem que o salário mínimo vai crescer à medida que a economia do Chile também crescer. Na última semana os parlamentares aprovaram o montante de 288 mil pesos para chegar a 300 mil pesos no próximo ano.

Nós tivemos um diálogo com o governo anterior, tampouco aceitaram todas as nossas propostas, mas tivemos avanços. Quando tivemos oportunidade de falar com a presidente Bachelet, propomos uma atualização do código de trabalho, mas como a presidente não governava sozinha, se aprovou uma reforma diferente. A CUT havia montado junto à CPC com nove pontos acordados entre as partes para a reforma, só aprovaram três, um deles de preservação do direito de greve, o outro era para retirar os grupos negociadores, que eram formados por especialista e advogados com quem o governo negociava praticamente no lugar dos sindicatos, mas há quase um mês o novo diretor de trabalho mudou o decreto e hoje os grupos podem voltar a existir. E o outro aspecto foi incluir as mulheres na negociação coletiva, então nas negociações coletivas com as empresas e sindicatos é preciso ter a presença de ao menos uma mulher, e essa mulher pode ser uma dirigente, uma sócia, ou uma das trabalhadoras da empresa. Então também se ampliou e colocaram cotas de participação da mulher dentro da própria CUT, assim como a CUT precisa ter 30% de mulheres em seu diretório.

Hoje temos a presidente mulher, assim como a vice-presidência da Mulher e de Relações Internacionais, esta última, nunca havia sido, a presidência também foi a primeira vez. Hoje no Executivo, de 9 tem 4 mulheres e no conselho diretivo de 60 temos 15. Nós também tínhamos um convênio com o Ministério da Mulher do governo anterior, então participamos da construção de uma agenda de 4 anos do Ministério de Trabalho em conjunto com o da Mulher, até 2024, contudo esta agenda não está funcionando, nem o convênio está ativo, não temos relação com o governo hoje e nem temos diálogo. Contudo, até esse ano muito se avançou em alguns temas, foram realizados seminários e outras ações, se ratificou o convênio de trabalhadoras domésticas e se sancionou uma lei no governo de Bachelet que estipulou para elas, salário mínimo, horário de trabalho, férias, entre outros direitos. Aqui existia uma lei de igualdade salarial, mas não funciona, pois os empregadores não conseguiam aplicá-la, então ela foi para revisão no governo Bachelet e não saiu, então como está em revisão não está em vigor atualmente. Nós participamos do diálogo desta lei até o ano passado, mas ficou na última instância do senado, pois depois mudou de governo. No final do governo a presidente Bachelet também havia proposto um projeto de lei sobre a violência de gênero dentro dos locais de trabalho e em outros âmbitos, e esse projeto de lei precisa dar seguimento.

Nossa relação com a CPC é de diálogo, às vezes chegamos a algum consenso, não muito grandes, mas seu presidente é bem aberto ao diálogo. Também dialogamos com a CNS, que tem iniciado alguns diálogos por ramo ou setor, e possuem um bom exemplo de diálogo social entre

empregador e trabalhador, uma nova ideia boa de diálogo que estão participando somente a CUT com a CNS.

A CUT acredita que o diálogo social é muito importante, pois nestes espaços é possível gerar vários acordos nos mais variados temas, para o benefício dos trabalhadores e para a harmonia do país. Sua relevância é grande e por isso a CUT está investindo nesta Comissão Laboral tripartite de diálogo social, estamos apresentando várias agendas como o salário mínimo, a questão de gênero, o tema de migrantes, com a ideia de instalar mesas de diálogo. Há muitos temas que vão demorar 2, 3, 4 anos para se alcançar acordos, mas precisamos começar este diálogo de alguma forma, então muitas vezes não se resulta, mas todos os atores do movimento sindical, acredito que creem muito no diálogo social, principalmente para tentar mudar um pouco da intensa desigualdade no país.

Há pessoas que ganham muito e outras que ganham tão pouco, essa intensa desigualdade tem criado um clima hostil no Chile, tem aumentado a violência, pois as pessoas estão cada vez mais preconceituosas, individualistas e competitivas, por isso o salário mínimo é tão importante, pois de alguma maneira diminui um pouco dessa desigualdade, mas o governo não adotou, já que acredita que a economia é a única solução de avanço no Chile, assim, hoje no Chile, o governo possui um conceito econômico.

10) Nome: Alejandro Steilen (Presidente UNT – Trabalhadores – Chile)

Data: 23/08/2018 – Local: Santiago.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição no Programa Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Quais experiências de diálogo social você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

No Chile há investimento do governo para o diálogo social, mas não há um investimento em preparar as pessoas para o diálogo, se investe mal o recurso, sobretudo pelo governo. Ainda há muitas questões que precisam ser melhoradas, os trabalhadores e empregadores ainda se veem como inimigos dentro de uma mesma sociedade, é necessário investir mais na qualidade do diálogo do que na quantidade, os números são importantes, mas a relação humana é mais, é necessário entender o outro, se colocar na posição do outro. Como eu pensaria se estivesse na posição do outro? Qual seria minha posição? Temos que considerar mais a parte humana, há vários fatores que contribuem para melhorar o diálogo, precisamos antes de tudo aprender a dialogar.

A OIT sempre auxiliou na facilitação deste diálogo, eu também trabalho como facilitador deste diálogo e tentar mudar esta ideia de que todo o empresário só pensa no fator econômico e não é uma boa pessoa. Aqui no Chile, há outro fator, como a classe política, o governo sempre quer ser manter na mediação e centralização do debate, então se firmamos um documento entre empregadores e trabalhadores e apresentamos ao governo, para eles estamos fazendo algum acordo por fora da legitimidade.

Para o diálogo social melhorar precisamos vinculá-lo a um objetivo, a um projeto de lei, precisamos discutir, contudo, quando fazemos os parlamentares também não gostam, pois pensam agora vocês querem legislar também. O governo e seus políticos querem manter o poder, então para termos um diálogo social com resultados, temos que levar em consideração todos estes fatores.

Aqui no Chile também temos o problema da baixa de sindicalização, acredito que o movimento sindical não se colocou na vanguarda das mudanças nas formas de trabalhar, como o crescimento do emprego informal, do emprego por conta própria, além disso, a perspectiva do mundo sindical sempre foi muito negativa. Temos muitas coisas que estão ruins, mas outras que estão boas e que podem ser melhoradas, principalmente com o diálogo com as empresas. Estamos buscando melhorar esta relação.

Somos uma central sindical com cerca de 150 mil associados do setor privado e negociamos coletivamente no interior da empresa.

Há muitas mesas de diálogo social no Chile, mas com resultados, há poucas.

Do setor do qual eu provenho que é o setor agroindustrial, temos uma mesa de diálogo desde 2007, que é composta por representantes empresarias do setor agrícola, como exportadores e produtores e organizações sindicais. Através dela estamos finalizando o Estatuto Agrícola para Temporários, por meio de um projeto de lei que está no parlamento e que trata de vários temas, como os benefícios sociais e o pagamento do trabalhador. Esta é uma mesa que possui concretamente um projeto de lei que está sendo debatido por empresários e trabalhadores e mediado pelo governo, no caso o Ministério da Agricultura. O governo que está agora se comprometeu em aprovar este Estatuto

no parlamento. No Chile há três centrais, mas neste caso, nós da UNT que representamos os trabalhadores, contudo, sempre estamos juntos às outras centrais como a CUT, nos demais espaços, como as câmaras de comércio. Nesta mesa de diálogo social, posso dizer que estamos nos saindo com bons resultados.

Eu acredito que para se ter um diálogo social, é necessário se recuperar a confiança, quando chegamos no movimento sindical como dirigentes, a primeira coisa que pensamos é o que nos afastava dos empresários, que eles queriam uma coisa e nós outra. E depois começamos a fazer exercícios básicos para refletir sobre o que nos une, e nos damos conta que existia muito mais coisas que nos unia do que nos separava. Então fomos criando confiança neste processo de diálogo, na franqueza. Claro que sabemos que cada ator tem o seu pensamento, os empresários podem tentar nos enganar e isso é natural, o que não pode é enganarmos os trabalhadores, pois temos muitas pessoas do próprio movimento sindical que não agem de boa-fé.

**Como é a relação com os empregadores e governo no diálogo social?
Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.**

Nossa relação com os empresários nas câmaras de comércio e em mesas de diálogo social é próxima, sempre conversamos entre nós, nos encontramos em seminários até fora da região. Para a nossa central o que mais importa é sempre colocar o ser humano no centro do diálogo. Estamos falando sobre e para o ser humano, tanto nas mesas agrícolas quanto nas mesas frutíferas, nas mesas de fomento fabril, voltado à indústria do país. E temos reuniões quase mensais destas mesas com a CUT e a UNT representando os trabalhadores. Um tema que sempre debatemos é sobre o trabalho decente e o tema de imigração, sempre com o apoio da OIT. Sempre estamos buscando novas formas de melhorar o diálogo, de buscar melhores condições de emprego, sempre buscando iniciativas para que a empresa tenha um comportamento melhor do que a lei prevê.

Eu vim do mundo do diálogo, sou vinculado a uma empresa privada, estou sempre em negociação coletiva do meu sindicato, pensando em como melhorar as relações, organizando greves se necessário.

O diálogo social é a única forma de melhorar as relações de trabalho, precisamos aprender a dialogar e desenvolver os fatores necessários, como a confiança e os resultados, um diálogo que busque resultados efetivos com os empregadores. Estamos em muitos seminários e mesas de debate em trabalho decente, como temas de sindicalização e formalização do emprego, imigração, quais os impactos no mundo do trabalho.

Contudo, temos um problema, não participamos dos espaços tripartites do governo, pois a CUT participa, é uma central mais política e seus dirigentes são todos políticos. A UNT busca um sindicalismo autônomo e independente da política. Temos uma relação com a CUT, sempre conversamos e participamos do que nos convidam, mas temos formas distintas de fazer sindicalismo, pois buscamos sempre a autonomia.

Aqui todos viemos da CUT, somos um grupo grande do setor privado que saiu da CUT, por entendermos que o sindicato deve ser desvinculado da política e do governo, pois vimos que quando o partido vinculado à CUT chegou no poder, houve controle sobre os movimentos sociais. Nós da UNT sempre dizemos que o movimento sindical deve manter sempre sua autonomia, independente do governo que está no poder se de esquerda, centro-esquerda, direita. Precisamos sempre representar os trabalhadores e estar vigilantes sobre o que o governo faz, precisamos de autonomia para fazer críticas ao governo e não podemos ter relação de favor com o governo.

A autonomia está relacionada à capacidade de questionar. A CUT representa hoje em sua grande maioria o setor público, contudo, como participa dos espaços acaba negociando pelos privados também, mesmo que eles não tenham nenhum dirigente sindical do setor privado. Para o governo está bom, pois não quer avançar em temas reais. Estamos em algumas mesas de diálogo direto com os empregadores, mas não estamos em uma grande maioria de mesas, pois o governo legitima a CUT como a central mais representativa. Inclusive para participar da Conferência da OIT sempre chamam uma grande maioria da CUT. Precisamos mudar o personalismo e as relações de poder no sindicalismo, aqui na UNT não podemos repetir o mesmo cargo que é sempre alternado entre os setores. Também temos um mínimo que deve ser mulher e temos um fundo para formação sindical e diálogo social.

11) Nome: Pablo Bobic Concha (Diretor na CPC)

Data: 24/08/2018 – Local: CPC – Santiago.

Quais ações sua instituição desenvolve de trabalho decente e diálogo social?

Como foi a participação da sua instituição no Programa Nacional de Trabalho Decente e nas ações de diálogo social?

Quais experiências de diálogo social você destacaria?

De quais espaços de diálogo social a sua instituição participa(ou)?

A Confederação de Produção e Comércio (CPC) é a cúpula do empresariado chileno, é um grêmio de grêmios, então nós representamos a seis setores produtivos, o minério, o comércio, a agricultura, a indústria, a construção e os bancos. Estes setores têm os seus grêmios empresariais de representação nacional, mas entre eles há uma eleição de dois a dois anos que elege este presidente desta cúpula, portanto, nós não temos empresas associadas, só temos grêmios. Já cada grêmio de cada setor tem empresas associadas que possuem representação nacional. Representamos as grandes empresas do Chile, mas na verdade representamos todos os tipos de empresa, médias e pequenas, sendo que a grande maioria são pequenas. Nossa função é inserir as políticas públicas que têm sentido para o setor privado, a nível de competência, tributário, laboral, consumidores, ambiental. Em todos estes temas nos relacionamos com os ministérios e com a presidência buscando sempre que as políticas não alterem, mas incentivem e estimulem o empreendimento privado e o setor empresarial como um todo. Claro, que também trabalhamos boas práticas com o setor empresarial, no sentido de um *standard* mínimo, digamos que advogamos pela livre competência, mas também pelos direitos dos trabalhadores e pelo respeito ao meio ambiente. Inclusive, em relação à informalidade, não é o que queremos, e sempre advogamos para que se formalizem. Então temos uma linha, do que somos e do que representamos.

Nos interessa bastante debater iniciativas no congresso, com os ministros, com a imprensa, participamos de espaços de opinião, sobretudo para divulgar nosso pensamento no setor público e congresso. Na verdade, são estas funções que dão sentido à existência desta confederação que existe desde 1935. Claro, que este processo é complexo, pois representamos setores distintos, que pensam diferente entre eles, e o que fazemos é atuar em temas que são transversais e de interesse comum, e aqueles que são próprios de cada setor não nos metemos. Então, são poucos passos, mas bem firmes, esta é nossa lógica de funcionamento como confederação. Nós temos uma Comissão Laboral, onde juntamos alguns temas laborais e dividimos em mesas, e nestas mesas sentam seis sócios e colocam seus especialistas para debater e propor soluções. Não é uma ação específica de trabalho decente, mas no fundo abordamos vários aspectos que se relacionam, como o trabalho formal.

O Chile possui um Programa Nacional de Trabalho Decente, que é uma Comissão permanente, e neste programa desde 2008 a 2013 funcionou um espaço tripartite em diversas temáticas, como gênero, desemprego juvenil e segurança no trabalho, são os que eu recorro claramente. Estes espaços se reuniam mensalmente ou quase isso, para debater através de dados possíveis políticas consensuais entre trabalhadores, governo e empregadores. Outra mesa muito importante, que teve bastante resultado, foi a mesa de inclusão das mulheres ao trabalho, e essa mesa obteve várias comissões que funcionaram desde 90 até 2015.

Como é a relação com os trabalhadores e governo no diálogo social?

Como o diálogo social pode contribuir para a participação da sociedade na formulação de políticas públicas? Possibilidades e desafios.

Algumas vezes acordamos alguns acordos com o governo e com os trabalhadores, o acordo mais importante de nossa história ocorreu no processo de redemocratização na década de 90, foi o primeiro acordo entre trabalhadores e empregadores, a fim de cooperarmos para a volta da democracia e digamos criar certa estabilidade para o trabalho. Este acordo é um marco para nós e foi realizado junto com a CUT. Em 2000, tivemos outro acordo para estimular as boas condições de trabalho voltado à saúde e segurança. Em 2008 se reproduziu em Chile, a crise econômica, então o país aprovou uma lei, que se transformou em um acordo, junto com a CUT e com o governo, buscando uma forma de impedir o desemprego. Então a proposta era diminuir a jornada de trabalho e a remuneração para evitar o desemprego e neste período o trabalhador também estava se capacitando, para que se houvesse a demissão, ele conseguisse se recolocar no mercado de trabalho. Foi interessante, mas teve a duração somente de um ano. O que ocorre é que normalmente até estes acordos serem efetivados no congresso ou outros atores, a crise já chegou, então o

impacto deste acordo, foi baixo, pois quando ele chegou as empresas já haviam tomado decisões. Este mesmo acordo se replicou em 2010, quando houve o terremoto no Chile e se estabeleceu um acordo entre as partes para a geração de emprego, sendo muito parecido com o anterior, outra vez por um ano e pelas mesmas condições. Então são exemplos de acordos que se estabeleceram em decorrência de grandes acontecimentos, como a redemocratização, a crise financeira internacional e o terremoto. Estes foram os principais acordos tripartites. Depois disso, em 2011 e 2012 trabalhamos junto com a CUT em uma declaração com vários pontos de encontro e consenso entre as duas partes e acordamos um documento curto com oito pontos e propostas. Esta experiência não foi muito boa para nós, pois mudou o governo para a Bachelet e como havia mais presença de parlamentares do que dos trabalhadores, este acordo foi tomado e a todos os resguardos que o empresariado tomou foram incluídos como pactuados e foram utilizados para a reforma laboral, que não deixou nem os empregadores e tampouco os trabalhadores satisfeitos, já que antes de aprovarem o projeto foi cortado, então foi uma aprovação truncada que não beneficiou o diálogo, pois deixou os atores alerta sobre os riscos de se pactuar certas coisas, pois o ator político pode utilizar de outras formas. Este processo foi prejudicial para a confiança entre os atores, que é essencial para o processo de *pactuação*.

A mesa mais recente de *pactuação* tripartite é o Conselho Superior Laboral, que foi lançado em 2017 e tem como função monitorar de modo tripartite a reforma laboral. Também é um mecanismo para dialogar permanentemente e elaborar políticas públicas, assim como debater temas que estão ocorrendo nas relações laborais. Há várias outras instâncias de diálogo que conversamos com os trabalhadores, há uma instância de mesa de diálogo tripartite voltada ao desemprego que está ativa desde 2002 em que participam o governo, os trabalhadores e os empregadores. Também há uma Comissão Ergonômica que debate os trabalhos mais pesados, pensando que estas pessoas têm um desgaste menor e precisam ter uma assistência de pensão. Também há as Comissões Tripartites de Usuário, que funcionam com três representantes do governo, três dos trabalhadores e três do governo, também há a participação de um acadêmico pelo governo, com poder de participação, mas não de voto, e analisa como está o emprego, a contratação, os índices de trabalho a nível nacional. Contudo, esta análise de tipo de contrato, desemprego e índices de trabalho estão relacionados aos trabalhadores formais, e é possível ver por gênero, idade, região, é o senso nacional, uma das fontes mais importantes do país. Há também a ChileValora que é uma comissão tripartite que certifica as capacitações laborais, que são sistemas naturais de certificação de competências para trabalhadores que fazem um trabalho e possuem experiência, como pintor, eletricista, entre outros, e o governo capacita para que ele tenha uma certificação que qualifique o seu emprego. É uma boa política, pois com a certificação a empresa sabe que é um bom profissional, o que facilita a inserção daquele trabalhador no posto de trabalho.

A CUT é uma central mais histórica e antiga e possui uma tradição, sendo que há mais duas centrais no Chile mais recentes e que foram decorrentes de uma divisão na CUT. Então este diálogo entre o governo e os trabalhadores sempre acaba um pouco desigual, pois privilegiam a CUT por ainda ser mais representativa no setor público e um pouco no privado. Mas no Chile, as centrais não possuem uma representatividade alta, incluso no mundo sindical. Existe no Chile, um mundo sindical fora da legalidade e da representatividade das centrais. Nós somos muito institucionais, então temos uma prática de relação com o governo que independe do partido, já que esta relação é voltada para representar as empresas privadas, buscando as fórmulas e soluções possíveis. Tanto com Bachelet e Piñera tiveram coisas boas e ruins, então não temos escolha, a nossa missão é relacionar-se com o governo representando da melhor maneira as empresas privadas.

Obviamente todo o diálogo depende do reconhecimento do outro, do interlocutor, e o reconhecimento é o primeiro passo para o entendimento. Há muitas formas de comunicar-se e entender-se. No meu entendimento, há muito mais partes em que os atores possuem temas comuns, do que compartilhar e são de interesse de ambos, do que os pontos de diferença. O que ocorre, é que os pontos de diferença são extremos e são necessários um diálogo e uma escuta dos pontos de vista de cada ator. É fácil teorizar, analisar estatísticas, contudo é somente com a confiança e o reconhecimento dos atores é que é possível se aprofundar no diálogo, então os grêmios empresariais, devem estabelecer esta relação mais próxima com os trabalhadores para criar um diálogo de confiança.

Estabelecer a confiança, escutar o ponto de vista e a partir daí, fica mais fácil, construir um diálogo. Um desafio é que as relações laborais estão mudando o tempo todo, enquanto estamos dialogando, elas continuam mudando dramaticamente, com a automatização, o trabalho tende a ser mais esporádico, mais especializado, mais independente. Então é um desafio grande como sociedade e com todos os atores, para as empresas, pois precisamos estar atentos, se não elas acabam e para os trabalhadores em relação as suas competências e a sua forma de organização e

de relacionar-se. A tecnologia trouxe uma dinâmica mais rápida e vai interferir no futuro do trabalho e das empresas. Então é um tema urgente para o governo, trabalhadores e empregadores e vai interferir diretamente no diálogo social, pois irá mudar sua forma de ser e também interferir na representação e na relação com as empresas. Precisamos também nos preocupar não com o que passou, mas com o que vai passar, pois as mudanças estão ocorrendo.

Em relação ao diálogo social, ele vai ter uma dinâmica dentro de cada país, pois vai depender de sua história e relação laboral, no Chile, sempre houve uma proposta do governo de manter espaços e chamar atores, e acho que o governo não pode deixar de fazer isso, mesmo assim também acho que trabalhadores e empregadores podem se juntar quando acharem que devem fazê-lo. Não creio em estruturas que são forçadas, que tenham que sentar e entrar em acordo obrigatório, o que acredito é dentro de temas específicos, convidar as partes para sentar e estabelecer pontos em comum, mas de modo flexível, tranquilo e confiante. Eu acredito na importância do diálogo, mas acredito que deve ser informal e com o tempo necessário para seu processo e claro com a disposição das partes de dialogar e acordar.

Hoje há mesas de trabalho com os setores da indústria, do comércio e da agricultura, mesas nas quais participam, da indústria todas as três centrais sindicais, do comércio participa a CUT e da agricultura a UNT. São espaços que os setores consideram muito importantes para a construção do diálogo, um resultado positivo foi a construção de uma legislação do turismo advinda dessas mesas de diálogo. Há também o estatuto temporário para trabalhadores rurais que também está em fase de ser aprovado e é resultado destas mesas de diálogo em que trabalhadores e empregadores chegaram a quase 90% de acordo.

Há alguns pontos muito distintos entre Brasil e Chile. No Chile negociamos a nível de empresa, a negociação que manda entre sindicatos e empregadores, a principal de mais de 80% das negociações coletivas é entre os trabalhadores e sua empresa, poucas, e praticamente nenhuma por setor. No Brasil, esta negociação é realizada por setor, nós aqui no Chile não temos a obrigação de acordar certas coisas com contrapartidas fortes como no Brasil. Aqui no Chile é negociado caso a caso, já que o país possui uma taxa de somente 15 a 10% de sindicalização. A CPC não negocia com a CUT nenhuma condição, como por exemplo o salário mínimo, todos os acordos são voluntários, o setor da indústria ou da agricultura não negocia com os sindicatos, cada empresa negocia com os seus trabalhadores. Isso é uma grande diferença entre o Chile e o Brasil que interfere nas relações laborais e no diálogo social.

No Brasil vocês possuíam até há pouco uma espécie de contribuição sindical obrigatória que se justificava para fortalecer a organização dos trabalhadores e sua negociação, ao eliminar-se isso, muitas organizações vão acabar ou terão que buscar um financiamento. No Chile isso não existe, contribui ao sindicato quem quiser e se organiza e se filia de modo optativo, como se fosse um clube. Cada uma dessas especificidades impactam no tipo de contrato, nas relações laborais e é claro no diálogo social. No Chile como as negociações coletivas são pouco representativas, o governo normalmente legisla a favor do trabalhador, talvez como uma necessidade de compensar. O Chile também é um país com muito setor privado, mas em geral o setor privado possui mais de 80% do emprego e somente 20% do setor público e isto indica o peso do Estado e da economia. E nós somos vistos como um país neoliberal e realmente temos acordos de livre comércio com muitos países, isto tem seus benefícios, mas também tem seus custos para a economia. Aqui devemos ter no máximo um 25% de informalidade de pessoas que trabalham por conta ou esporádicos, não é uma taxa pequena, porém comparada a América Latina não é grande. Além disso, aqui é um país muito institucional e formal nos impostos e contratos, comparável por exemplo com o Uruguai, muito organizado.

12) Nome: Prof. Recaredo (Fundação Sol)

Data: 31/08/2018 – Local: Fundação Sol – Santiago.

A Fundação Sol é uma instituição de estudo que começa a se concentrar no centro da contradição capital-trabalho, fundamentalmente tratando de expressar as condições materiais dos trabalhadores do nosso país, a partir de distintas análises, relacionadas ao emprego, salário, o desenvolvimento da nossa instituição, é importante destacar, se deu por meio do relacionamento com organizações de trabalhadores, principalmente com organizações sindicais. Este vínculo possui uma linha de três tipos de vinculação, com uma parte de apoio em processo de negociação coletiva, em materiais que têm a ver com apoio na interpretação da parte financeira da empresa pelo sindicato, também para auxiliá-lo no manejo dessa informação, na busca de uma perspectiva mais coletiva não tanto relacionada ao indivíduo. Outra linha de articulação é formativa, com escolas sindicais, coordenamos em conjunto. A terceira linha está relacionada a projetos de investigação e ação,

relacionadas à condição de emprego nacional, e em alguns casos também sobre as condições de saúde, e atualmente estamos trabalhando com uma organização sindical do setor portuário, no desenvolvimento de uma investigação em matéria das suas condições de emprego para a construção de uma proposta de previdência para o seu setor. Estamos trabalhando desde o ano passado com uma coordenação de trabalhadoras que possui alto grau de articulação entre eles e que anda conseguindo mobilizar passeatas grandes em nosso país. Em 2016 e 2017 conseguiram mobilizar mais de um milhão de pessoas, em distintas mobilizações. Sua demanda era contra o sistema privado de pensões. Também sempre nos relacionamos com a OIT para realizar diagnósticos em distintas áreas do mundo do trabalho, normalmente relacionado ao estudo das condições de trabalho em setores altamente precarizados, como o setor agrícola, como a indústria têxtil, também realizamos artigos voltados ao tema da produtividade e emprego. Em outros anos também realizamos ações com o governo, no tema da mulher, voltado à condição do emprego e também relacionado ao trabalho não remunerado. Também tratamos de temas de direitos com o Instituto Nacional de Direitos Humanos, principalmente no tema de seguridade social. Nos relacionamos também ao longo dos anos com organizações estudantis, principalmente nos últimos anos, em que houve grandes mobilizações aqui no Chile, sempre tentamos colaborar com uma ação mais técnica e política em suas demandas.

Além disso, somos uma instituição que sempre buscou uma linha de financiamento autogerenciável, então é bastante importante, nós como fundação não temos um financiador único, e sim temos muitas instituições de financiamento, além disso estes projetos com organizações internacionais e sindicais também são fontes de financiamento, mas não temos um único financiador e sim várias instituições que financiam periodicamente. Ademais, não temos um diretório executivo, e sim todas as decisões nós tomamos de maneira coletiva, somos divididos entre investigadores e comunicadores, e tudo sempre é decidido entre todos de modo horizontal e coletivo independente da função que desenvolvemos, e sempre foi assim desde então.

Em relação ao diálogo social, é importante destacarmos que também nos relacionamos com outras instituições de investigação, como a FLACSO, fizemos uma publicação, uma análise sobre as condições de trabalho no setor público, nos perguntando se o Estado era um empregador que garantia condições de trabalho decente aos seus trabalhadores. Há alguns trabalhadores do Estado que estão como honorários, ou seja, são prestadores de serviço na lei. Durante a ditadura se estipularam algumas formas de contratação pelo Estado que venho evoluindo ao longo do tempo, sendo que foram diminuindo os servidores concursados e aumentando os trabalhadores de prazo fixo. Então, esse processo foi gerando também um crescimento progressivo, e foi se acentuando após 2000, quando houve a diminuição do servidor concursado, o aumento do trabalhador de prazo fixo, que é contratado anualmente, e os honorários não têm um contrato de trabalho, possuem um convênio que podem ser mensais, trimestrais, semestrais ou anual, vai depender de qual setor ou política ele vai se enquadrar. Esta relação nas últimas décadas tem apresentado um conflito entre eles, já que as condições de direitos variam. Aqui temos um sistema privado de pensões, por meio da contribuição individual. Esses trabalhadores têm dificuldade de conversar com o Estado e temos ajudado.

Outro tema que temos ajudado é no tema do sistema de pensão, principalmente conjuntamente à coordenação nacional de trabalhadores que é formada por organizações sindicais autônomas do Estado e também outras organizações. Eles elaboraram uma proposta para um novo sistema de pensões, e apresentaram esta proposta ao governo, e no desenvolvimento desta proposta a Fundação Sol apoiou para a apresentação da mesma ao ministro do Trabalho e da Fazenda entre 2016 e 2017, além disso, estamos difundindo esta proposta, capacitando dirigentes em seu conteúdo. Esta é uma proposta mais similar ao que fazemos de diálogo social. Contudo, é um tema em que não há vontade do governo e dos empregadores de dialogar, então não se tem espaços de diálogo social, voltados a esta questão, pois as posições são muito divergentes, a CPC convocou a sua comissão com especialistas para avaliar e fazer sua proposta, contudo, sem dialogar com os trabalhadores, estes também criaram a sua proposta em paralelo e o governo também apresentou alguns projetos de lei, mas que estão congelados. Neste tema da previdência tem havido muitas mobilizações e eventos como seminários. Contudo, a ideia de diálogo social tem dificuldade de ser aplicada em temas em que a posição dos atores é muito divergente, além disso, o posicionamento de cada ator também é muito transparente, para a coordenação nacional de trabalhadores a proposta é que a reforma de pensões consiga também transformar a matriz produtiva do nosso país, é um modelo de transformação dos espaços políticos e econômicos, pois se relaciona com a legislação tributária, com a legislação nacional, com a produtividade do emprego, considera uma transformação institucional para gerir um sistema de pensão público. Este documento está acessível para todos. Ademais, há espaços de diálogo em que o governo e empregadores estão relacionados a outros temas.

É difícil pensar em espaços de diálogo social quando o interesse de atores é tão divergente, além disso, há uma concentração de força no lado empresarial, que não se dispõe a debater o tema que não possuem interesse em espaços de diálogo social. A nível de organização sindical, os sindicatos no Chile se encontram muito fragmentados, há mais de 11.700 organizações sindicais e sua metade tem menos de 40 sócios, e aqui não temos negociação coletiva setorial, somente a nível de empresa. Quando se tem uma negociação setorial é porque a organização dos trabalhadores conseguiu construir força para realizar a negociação, o setor portuário é bem organizado setorialmente.

A coordenação nacional de trabalhadores é autônoma, informal/ilegal e não de direito público, realizam assembleias para eleger seu diretório autogerenciado, é um espaço de movimento contra o sistema de pensão privado. As centrais sindicais são formalizadas, têm estatuto, têm muito mais tempo que esta coordenação. A CUT, por exemplo, esteve próxima do governo nos debates laborais, mas sempre havia uma tensão entre a CUT e esta coordenação, mas a CUT compartilha da ideia de um sistema solidário, contudo é um tema delicado de preferência de representatividade. Temos muitas mesas de diálogo que resultam em leis ou negociações coletivas entre empregadores e organizações informais de trabalhadores, como o caso da União Nacional Portuária, que negocia setorialmente, mas é uma organização informal. Então, esta é uma experiência de diálogo social positiva, em que conseguiram mais leis de reforma no setor portuário.

Quando pensa nos grandes aglomerados privados, se vê o setor portuário, que possui muitas famílias que cuidam dessas empresas.

Há uma ilegitimidade do diálogo social como uma ferramenta de resolução de conflitos, principalmente causada pelo governo, que não efetivou muitos acordos resultantes deste espaço, além do não cumprimento por parte dos empresários, no caso portuários, muitos acordos também não foram realizados integralmente.

Considerando os elementos que a OIT considera como trabalho decente, em relação ao salário e organização, em relação à igualdade entre homens e mulheres, vamos observando que em relação aos indicadores e às dimensões de trabalho decente, nosso país não garante o mínimo estipulado pelas organizações internacionais. Por exemplo, no caso do salário, detectamos um atraso salarial, nós deveríamos ganhar pelo menos 24.000 dólares *per capita* anual, e nosso salário mínimo não supera e está abaixo de 700 dólares, e estamos muito abaixo, até relacionado às pensões. Por outro lado, a possibilidade de organização e de negociação coletiva possui graves entraves legais, o próprio código de trabalho está privilegiando muito mais o empresário, o trabalhador não pode realizar greve sem ter o emprego em risco e isso interfere nas negociações. Ademais, entre homens e mulheres temos 30% de diferença salarial na mesma função, motivada pela discriminação somente.

Então, neste tema de trabalho decente, Chile dificilmente passaria em um exame de organizações internacional que o aproxime às dimensões mínimas deste conceito.

Há uma estética de há trabalho decente e de há diálogo social, mas em matérias importantes como salário mínimo, por exemplo, não há efetivamente, você tem espaços de diálogo com o governo, mas que possuem estruturas que não permitem uma efetiva participação e mudança.

No Chile, em 1979 se modificou o marco das relações laborais, em uma reforma que terminou somente o ano passado (2014 a 2017). Foi uma reforma ruim que não mudou os pilares da ditadura, que permite a despolitização do sindicato, privilegia a negociação a nível de empresa.

Nossa proposta é fortalecer a organização de trabalhadores e estudantes, buscando desenvolver uma politização do que precisamos avançar no mínimo dos direitos sociais, mas isso significa um fortalecimento dos atores, das organizações sindicais, para debater as leis e o debate político que estão os principais atores e setores do trabalho, para o desenvolvimento de reforma que realmente mudem e melhorem as condições de trabalho. Uma visão que estamos contribuindo.

13) Nome: Prof. Eduardo Morales (Programa Multidisciplinario de Diálogo Social – Universidade do Chile)

Data: 24/08/2018 – Local: Universidade do Chile – Santiago.

Muitos técnicos da OIT acreditavam que a universidade deveria se apropriar do tema do trabalho decente e do diálogo social, então aqui, que é a universidade mais antiga do país, ocorreu instalar um programa que fomentaria relações até mais amplas do que o tema laboral, então decidimos fazer uma proposta de diálogo entre as universidades e entre as disciplinas, por isso se chama Programa Multidisciplinario de Diálogo Social, então conectamos pesquisadores de várias faculdades e anidades acadêmicas, e tivemos muito êxito, pois publicamos muitos trabalhos. Outra vertente deste programa foi o financiamento das bolsas de pesquisa, financiadas pela Universidade de Oxford, eles nos apoiaram com recursos para bolsas de pós-graduação.

Além disso, fizemos muitos seminários, sempre tratando de combinar o tema laboral com o universitário, era um programa acadêmico, mas que buscava ampliar o diálogo social nos temas laborais e também fora deles. E havia um comitê de professores que fazia a gestão do programa que era composto por várias universidades da América Latina. Nesta época o diretor na OIT era chileno, então também havia muito apoio para nossas atividades com a participação de pesquisadores, técnicos e muitas pessoas que compareciam aos eventos. Realizamos muitos encontros internacionais, com pesquisadores de muitas universidades. Além disso, patrocinamos muitas pesquisas relacionadas a temas de diálogo social e no âmbito de políticas públicas e da área laboral.

Foi um projeto muito produtivo, de discussão em eventos de vários temas com instituições e muitas pessoas distintas que se interessavam nos temas mais variados. Importante que apoiamos alunos de distintas universidades também, pois este era o objetivo. O objetivo era criar uma relação da universidade com diversos atores do mundo do trabalho, além de socializar temas para a sociedade e organizações do trabalho. Tivemos que concluí-lo por basicamente questões de apoio, não havia mais possibilidade de bolsas por Oxford. Contudo, foi um programa com muitos resultados positivos de financiamento de pesquisas científicas e ampliação da relação das universidades com setores do trabalho e com o tema do diálogo social.