

A JUVENTUDE E O TRABALHO DECENTE NO BRASIL
YOUTH AND THE DECENT WORK IN BRAZIL

Márcia Regina Castro Barroso*

Resumo

A Organização Internacional do Trabalho que mantém seu escritório no Brasil desde a década de 1950, tem se apresentado como uma importante instituição no cenário laboral brasileiro principalmente por incentivar o debate em torno de temas centrais para o chamado mundo do trabalho. Entretanto, partimos da premissa de que sua atuação não se limita ao campo ideário, mas de que possui uma atuação de modo a tentar influenciar a vida pública e social. O conceito trabalho decente, formalizado em 1999, tem se constituído como um grande sintetizador de ações da OIT-Brasil, mas ele tem sido utilizado como uma espécie de balizador de iniciativas de outras instituições. Neste trabalho, mais especificamente, trataremos as questões referentes à juventude onde procuraremos perceber as contradições e os desafios no caso brasileiro. Serão analisados documentos internos da própria OIT, de organizações sindicais e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Palavras-chave: Trabalho decente; OIT; Juventude no mercado de trabalho.

Abstract

The International Labor Organization, which has maintained its office in Brazil since the 1950s, has presented itself as an important institution in the Brazilian labor scene, mainly for encouraging the debate around central themes for the so-called world of work. However, we start from the premise that its performance is not limited to the ideal field, but that it has a performance in order to try to influence public and social life. The concept of decent work, formalized in 1999, has been constituted as a great synthesizer of actions of the ILO-Brazil, but it has been used as a kind of marker of initiatives of other institutions. In this work, more specifically, we will deal with youth issues with which we will try to understand the contradictions and challenges in the Brazilian case. Internal documents of the ILO, trade union organizations and the Ministry of Labor and Employment (MTE) will be analyzed.

* Pós-Doutoranda em Sociologia (PPGSA-IFCS-UFRJ-Bolsista Faperj), Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA-IFCS-UFRJ), Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (PPGSD-UFF).

Keywords: Decent work; ILO; Young people on the labour market.

Sumário

Introdução. 1. A Organização Internacional do Trabalho e sua importância no cenário laboral. 2. O conceito Trabalho Decente no Brasil. 3. Trabalho Decente e Juventude. Considerações Finais. Referências.

Introdução

Este trabalho tem como objetivo apresentar nossa pesquisa sobre o conceito trabalho decente referente ao tema da juventude. Queremos observar como ele tem sido pensado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Ministério do Trabalho e pelos sindicatos e apontar algumas iniciativas que têm sido geradas a partir da divulgação dessa temática.

A pesquisa faz parte de um trabalho mais amplo que objetiva perceber as singularidades da OIT em seu escritório no Brasil e compreender, via conceito trabalho decente, a articulação dessa instituição com outras de interesse para o mundo do trabalho¹. Veremos também que o conceito trabalho decente tem crescido em importância no cenário laboral brasileiro e o que isso tem representado, em especial, em nível de formulação de agendas públicas.

Sobre o arcabouço teórico nos utilizaremos de autores cujas perspectivas possam nos auxiliar em nossa abordagem como os trabalhos de Arnaldo Süssekind e Ericson Crivelli, teóricos do Direito do Trabalho, representantes do chamado pragmatismo francês como Luc Boltanski e Thévenot, além dos neo-institucionalistas históricos que procuram perceber as instituições como atores fundamentais no cenário-sociopolítico.

Em relação aos materiais de pesquisa, aqui neste trabalho serão utilizados documentos da própria OIT, de organizações sindicais e do Ministério do Trabalho, no que se refere à concepção de trabalho decente para a juventude. Apresentaremos nossa análise que se direciona no sentido de perceber as contradições e os desafios para o caso brasileiro além de apresentar um panorama das principais ideias veiculadas em torno do tema.

¹ Sobre essa temática ver: BARROSO, 2020.

1. A Organização Internacional do Trabalho e sua importância no cenário laboral

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no processo de pacificação após a Primeira Guerra Mundial, juntamente com a Liga das Nações. Um mundo conturbado com o lastro de destruição da primeira guerra procurava recompor as suas bases diplomáticas e nesse sentido a organização da própria atividade produtiva se constituiu como uma atividade emergente. Com a Conferência de Paz, em Versalhes, decidiu-se pela organização de uma Comissão de Legislação Internacional (cujo desdobramento fora a criação da OIT), visando uma ação conjunta nos assuntos relativos à organização da esfera produtiva. Nos documentos de época, como muito bem nos aponta Süsssekind (1987), as justificativas em torno da sua criação gravitavam em torno de três eixos: o da política, tendo em vista a questão da paz universal; humanitária, visando criar condições de trabalho mais justas; e econômica, visando fornecer elementos que atenuem a questão da concorrência internacional e suas consequências nas condições sociais.(SÜSSEKIND, 1987, p. 100).

Nesse sentido, a partir da criação da OIT, ocorreu uma renovação do Direito Internacional do Trabalho. A partir do sistema de convenções e de recomendações tentou-se criar padrões de uniformização da regulação das relações de trabalho entre os Estados-membros. Antes mesmo da criação da ONU e de outros organismos internacionais, a OIT acabou por, paulatinamente, fortalecer o seu modelo, cabendo aos escritórios nacionais a função de cooperação técnica nas diversas iniciativas geradas a partir da temática do trabalho.

Outro fator que acabou por manter o seu prestígio ao longo desses anos de existência foi o fato de sua organização ter uma composição tripartite, com representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Esse tripartismo esteve presente desde a sua fundação e permanece como um elemento que fornece legitimidade, dando-lhe um diferencial em seu caráter representativo. A promoção do diálogo social tem sido uma grande bandeira no campo ideário dessa instituição. Para além da questão da legitimidade, a OIT também cresceu em importância principalmente por conta do âmbito jurídico, por meio das suas convenções. Uma vez ratificadas se constituem como fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais. Portanto, se constituem como instrumentos normativos de grande monta, em especial, por tratarem de assuntos de interesse internacional. As convenções são tratados

multilaterais que precisam ter a ratificação dos Estados membros para terem valor normativo. Uma vez ratificada, a convenção integra a respectiva legislação nacional (SÜSSEKIND, 1987, p. 174).

A grande “força” desse sistema acaba por se tornar também a sua maior “fraqueza”. Muitas críticas têm sido feitas a esse processo principalmente por conta das especificidades das legislações nacionais. Pode-se ratificar uma convenção que foi pensada em termos mais gerais, e que pode não atender às demandas de uma dada localidade. Outra questão que se coloca se refere aos instrumentos de controle da aplicação desse instrumento normativo. Arturo Bronstein em seu livro *Derecho Internacional y Comparado Del Trabajo* (2010) propõe uma solução através do fortalecimento de Tribunais Internacionais. Embora seja uma solução possível de ser efetivada, ainda estamos longe de vermos a sua difusão.

Dessa forma, ao longo de todo o século XX, a OIT foi crescendo em importância no cenário laboral internacional e, com a sua estrutura tripartite, tem conseguido manter um caráter diplomático de grandes proporções. No processo de remodelação institucional, principalmente no pós segunda guerra mundial, com a criação da ONU e de outros organismos internacionais, a OIT se viu diante de um questionamento sobre o seu papel nesse novo cenário. Nesse período, as organizações internacionais estão voltadas para temas como a manutenção da paz e a resolução de conflitos. A OIT nesse contexto de grande reflexão, em sua Conferência Geral, realizada em 1944, na Filadélfia, retoma os valores já declarados em sua constituição inicial reforçando a sua atualidade: a promoção da justiça social. E bem mais do que isso, a partir desse momento a OIT acabou por ampliar sua competência estendendo a sua pauta para além das condições de trabalho e dos direitos previdenciários do trabalhador. Essa ampliação instaura um direito internacional do trabalho que se aproxima de novas temáticas, como a pauta dos então denominados direitos humanos. Gênero, reforma agrária, populações indígenas, políticas de desemprego, a educação e a saúde do trabalhador, o meio ambiente, enfim, progressivamente toda uma gama de novas demandas passou a ser incorporada à pauta de atuação da OIT fornecendo novos parâmetros normativos e ideários aos países-membros.

Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, cujo objetivo era substituir a Liga das Nações, a OIT passou a ser integrada ao seu sistema, tornando-se uma agência especializada, no mesmo patamar da Organização Mundial da

Saúde, do Fundo Monetário Internacional, da Organização Mundial do Comércio, dentre outras. Atualmente a OIT possui a sua sede em Genebra e conta com a atuação de 185 estados-membros.

Com o processo de globalização e de transformações atuais no mundo do trabalho, a OIT se vê diante de novos desafios a serem enfrentados. Procurando reafirmar os seus valores, lança importantes documentos destacando a máxima de que o trabalho não é uma mercadoria e que a justiça social deve estar presente nas relações políticas, sociais e econômicas. Elabora, portanto, nesse sentido, a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1998 e o Pacto Mundial de Emprego, adotado em 2009.

Oscar Ermida Uriarte (1999), ao refletir sobre a inter-relação entre os processos de globalização e as relações laborais comenta que o sistema tradicional do direito do trabalho tem passado por significativas mudanças, principalmente por conta das transformações que tem passado a própria organização produtiva. Nesse sentido, destaca a emergência do que ele chamou de re-regulação internacional, através de convênios internacionais do trabalho, os grandes Pactos e Declarações de Direitos Humanos e as Cartas Sociais como exemplos dessa re-regulação. E a OIT, por gerar uma rede normativa universal, tem proeminência nesse processo. Entretanto comenta que, se por um lado, tem-se um salto qualitativo através da universalização de certos princípios, por outro, para atender uma demanda da própria organização do trabalho, e garantir condições mínimas de proteção social, poderia colaborar, de certa forma, para a expansão do processo de flexibilização das relações laborais. Essa discussão não será aqui tratada, mas, ao comentarmos sobre o papel da OIT nesse novo cenário internacional, não poderíamos deixar de mencioná-la.

2. O conceito Trabalho Decente no Brasil

No Brasil, a OIT estabelece o seu escritório na década de 1950, mantendo programas de promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, da melhoria das condições de trabalho e a ampliação da proteção laboral. O Brasil ratificou, segundo o documento, A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna, de 2012, um total de 82 das 189 convenções da OIT². Além de fornecer importantes

² Das 8 convenções fundamentais o Brasil ratificou todas, salvo a 87.

instrumentos normativos, a OIT também tem sido divulgadora de conceitos e princípios de modo a influenciar a vida pública e social. Ericson Crivelli em seu livro *Direito Internacional do Trabalho* (2010) comenta que esses princípios estão compilados no que ele chamou de enfoque integrado, e atualmente, o que tem maior destaque é o de trabalho decente. Por intermédio dessa ideia-chave a OIT procura convergir os seus quatro objetivos estratégicos para o mundo do trabalho: a) a aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) a criação de empregos; c) proteção social; d) e o diálogo social. A ideia tem sido utilizada como uma forma de articulação com outras instituições principalmente na década de 1990, após a Conferência Internacional de 1999.

A abordagem do enfoque integrado visa, nesse contexto de globalização, fortalecer a capacidade mundial de promover objetivos sociais universais. No Brasil a temática do trabalho decente ganhou impulso nos anos 2000 principalmente após o memorando de entendimento entre a República Federativa do Brasil³ e a Organização Internacional do Trabalho para o estabelecimento de um programa de cooperação técnica para a promoção de uma agenda de trabalho decente, em Genebra, no ano de 2003. Após a assinatura desse convênio, uma série de iniciativas foram engendradas no sentido de promover essa temática no Brasil.

No caso brasileiro, uma característica interessante que tem se apresentado se refere à capacidade que a OIT tem desenvolvido de divulgar a temática do trabalho decente para outras instituições importantes do poder público, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Estas instituições são tidas como parceiras desse projeto e várias iniciativas têm sido tomadas nesse sentido. Uma delas foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), em 2009, sendo coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego cabendo a OIT a função de acessória técnica.

O interessante é percebermos que o conceito “trabalho decente” de certa forma ganha vida própria e passa a compor o plano ideário de outras instituições de interesse do mundo do trabalho. Melhor dizendo, um conceito que inicialmente foi promovido pela OIT, mas que paulatinamente vem se tornando um importante item de reflexão para outras instituições, no caso brasileiro. Pensamos que do ponto de vista sociológico seja

³ Que na época era o presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

importante compreendermos esse processo, a partir de uma reconstituição da própria história do conceito, tanto em nível internacional, quanto as suas feições apresentadas aqui no Brasil. Nesse sentido, esse conceito tem funcionado como uma ideia-chave, um ponto de encontro de vários princípios que norteiam as políticas públicas de interesse do mundo do trabalho.

Em seu texto *Sociologie critique et sociologie de la critique* (1990) Boltanski, ao apresentar de uma forma geral os instrumentos de sua análise sociológica, comenta que é importante percebermos a capacidade crítica dos atores sociais, pois estes são inseridos constantemente em situações de disputa. Sendo assim, as formações discursivas, os termos utilizados pelos atores são de extrema importância para a análise sociológica. A partir desses termos os atores têm condição de argumentarem e de justificarem as suas ações. Portanto, as práticas sociais não estariam condicionadas a elementos estritamente de ordem econômica, por exemplo, mas tais relações passariam por um viés de justificação por meio de elementos argumentativos. Dessa forma, pensamos que tal abordagem teórica nos ajuda a refletir sobre o nosso objeto de estudo, pois a grande disputa em questão é estabelecer os critérios para se considerar um trabalho decente ou não. Sendo assim, os argumentos utilizados pelos autores são de extrema importância para a nossa análise. Por esse conceito invadir outras esferas, para além da própria OIT, ele passa a adquirir novos contornos e a depender dos significados que as instituições lhes atribuem, diferentes direcionamentos são forjados no sentido de formulação de uma agenda pública.

No documento da OIT intitulado Perfil do trabalho decente no Brasil (2012), que contém uma série de indicadores, várias informações são apresentadas acerca do que pode ser considerado o trabalho decente. Esse conceito guarda-chuva, para essa instituição, abriga dez elementos constitutivos. São eles:

- Oportunidades de emprego;
- Rendimentos adequados e trabalho produtivo;
- Jornada de trabalho decente;
- Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar;
- Trabalho a ser abolido;
- Estabilidade e segurança do trabalho;

- Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;
- Ambiente de trabalho seguro;
- Seguridade social;
- Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores.

Vemos, portanto, que a OIT não fornece uma definição fechada, uma minuciosa descrição do que deva ser considerado como o trabalho decente. Ele é entendido num sentido mais amplo de modo a integrar várias dimensões fundamentais para a esfera do trabalho. Há toda uma preocupação em não o limitar e pelo contrário, expandir a sua área de influência.

A primeira iniciativa brasileira de promoção do trabalho decente ocorreu em 2006 com o lançamento da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que definiu três prioridades a ser disseminadas: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (BRASIL, 2006).

O Brasil também possui experiências pioneiras no mundo através da construção de agendas subnacionais de trabalho decente. É o caso das agendas do Estado do Mato Grosso, da Agenda Regional do ABC paulista, da Agenda da Bahia e de Curitiba. Por conta desse ineditismo o Brasil tem se colocado numa posição de vanguarda por inovar os termos da discussão em torno da temática trabalho decente.

Ampliando e intensificando a sua área de atuação a OIT lançou em 2011 a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Aqui as preocupações específicas se relacionam à temática dos jovens e num momento posterior iremos analisar documentos que indicam os problemas por eles enfrentados.

Entretanto, a mais significativa de todas as iniciativas foi a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente em agosto de 2012. A Conferência foi precedida por vários espaços de discussão, sempre com a perspectiva tripartite, ampliando os canais de veiculação do conceito: foram 273 conferências preparatórias, 26 estaduais, 104 regionais, 5 microrregionais e 138 municipais. Segundo a ex-diretora da OIT, Laís Abramo, “nunca houve um processo tão amplo com a participação de aproximadamente 25 mil pessoas. Eu diria que isso foi um ganho

enorme, no sentido de ampliar os espaços de diálogo social e inserir essa discussão no país” (CONFERÊNCIA, 2013).

Muito embora esta iniciativa represente todo um esforço da OIT por promover o diálogo social, o seu desfecho não foi muito exitoso, pois durante a reunião plenária final, cujo objetivo era analisar as propostas apresentadas pelos representantes do governo, dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade civil nos 12 grupos de trabalho, ocorreu a retirada da delegação dos empregadores, tendo que ser suspensa a plenária.

Percebemos, portanto, que durante a primeira década do século XXI a OIT dinamiza o seu trabalho no Brasil principalmente por conta da difusão do conceito trabalho decente. Além da Agenda Nacional de promoção do trabalho decente outras modalidades foram criadas como as agendas subnacionais, uma agenda específica para a juventude, e o projeto de criação de indicadores para o trabalho decente. A OIT procura manter a legitimidade do processo através do sistema de representação tripartite, muito embora não consiga, de fato, eliminar os momentos de tensão e de conflito.

3. Trabalho Decente e Juventude

Como consequência de todos esses espaços de discussão criados em torno da temática do trabalho decente, principalmente nos anos 2000, farto material documental foi criado e disponibilizado para a difusão de ideias em torno do tema. Nessa parte do trabalho iremos apresentar, especificamente, os argumentos da OIT, do Ministério do Trabalho e dos sindicatos, em relação à juventude dando um panorama da pauta de reivindicação para esse segmento da população do Brasil. Segundo a ex-Diretora da OIT, Laís Abramo, o mercado de trabalho possui uma forte presença dos jovens, entre 18 e 24 anos, não só no Brasil, mas também em outros países da América Latina: 61% na Argentina, 75% no Brasil, 48% no Chile, 70% no Paraguai e 69% no Uruguai (OIT, 2019).

Inicialmente, cabe aqui o esclarecimento acerca da faixa etária a ser considerada juvenil em nosso país. Segundo o Estatuto da Juventude, instituído em 05 de agosto de 2013, considera-se jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade. Percebemos uma longa demarcação desse limite. Os critérios

estabelecidos sobre a faixa etária são de extrema importância, pois a formulação de agendas públicas está intrinsecamente pautada nesse dado.

A situação do jovem no Brasil é bem emblemática principalmente por conta de sua inserção no mercado de trabalho. De acordo com a Pnad Contínua, suplemento Educação, realizada pelo IBGE em 2018, quase 11 milhões de jovens entre 15 e 29 anos não estão ocupados no mercado de trabalho e nem estudando ou se qualificando (MARLI, 2019).

Um interessante documento que nos fornece informações sobre a visão dos trabalhadores (por intermédio de seus representantes sindicais) é o texto de subsídio da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (BRASIL, 2013), que foi confeccionado a partir da representação tripartite, e dentre estes, as mais significativas centrais sindicais do país. Este documento apresenta uma pauta extensa com uma gama variada de temas que vão desde a geração de empregos, o combate à informalidade e à terceirização, à redução da carga horária para 40 horas semanais sem prejuízo ao salário. Todos os temas abordados poderiam ser direcionados também ao termo jovem, exceto o item que especificamente comenta sobre a igualdade de tratamento a ser considerada, especialmente para jovens, mulheres e população negra.

Já no documento Trabalho Decente: o que está em jogo (2011), lançado pela CUT com suas propostas a serem defendidas nas conferências preparatórias, o conceito trabalho decente é apresentado em oposição ao conceito precarização, principalmente aos instrumentos de proteção social. Nesse sentido, ela apresenta duas bandeiras: o combate à precarização com o resgate do seu valor social e a democratização das relações trabalhistas. Em relação à juventude esta pode ser percebida de forma subliminar em todas as propostas, mas se evidencia na reivindicação da aplicação da convenção n.111 que trata do combate à discriminação no emprego.

Em relação à visão do ministério do trabalho e emprego sobre o trabalho decente juvenil, encontramos importantes informações no documento Agenda Nacional de Trabalho Decente para a juventude no Brasil (BRASIL, 2006). Este texto é a mais significativa reflexão produzida sobre o trabalho decente e juventude no Brasil. Foi elaborado pelo Subcomitê de Trabalho Decente e Juventude⁴, que é coordenado pelo

4 Criado por decreto presidencial, em junho de 2009, o Subcomitê é composto por integrantes do Conselho Nacional de Juventude (Conjuve), do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, do Ministério da Ciência e Tecnologia, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e por representantes de outros órgãos, indicados pelo comitê executivo do colegiado.

Ministério do Trabalho e Emprego e pela Secretaria Nacional de Juventude, vinculada à Secretaria Geral da Presidência da República. O documento foi elaborado também de forma conjunta com a OIT que teve a participação como apoio técnico.

Logo de início o documento destaca a questão da faixa etária a ser considerada. Conforme estabelecido pela convenção nº 138 da OIT, a idade mínima para a entrada no mercado de trabalho é de 16 anos⁵. Sendo assim, deve ser combatida e erradicada qualquer inserção inferior a essa idade.

Ao contrário dos textos da OIT que não trazem uma definição específica do que seja o trabalho decente, apenas apresentando linhas temáticas gerais, este texto traz uma definição própria desse conceito. Segundo ele:

O Trabalho Decente (TD) pode ser compreendido como uma condição fundamental para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (BRASIL, 2006, p.4).

Comenta também que as preocupações públicas com esse grupo é recente e tem levantado controvérsias sobre as ações prioritárias a serem desenvolvidas. A principal questão seria referente ao ingresso ou não no universo de trabalho que o jovem tem acesso e se isso poderia influenciar na qualidade do seu trabalho. Isso significa pensar em que momento a juventude deveria ser estimulada, ou não, para o ingresso nesse chamado mundo do trabalho, em quais condições e com qual jornada.

Destaca também a questão das jovens mulheres de baixa renda que têm que conciliar o trabalho, os estudos e a vida familiar. Salienta que se torna central a instituição de políticas públicas e práticas que contribuam para a ampliação de chances dessa camada da população. Sendo assim, as desigualdades sociais marcam profundamente a entrada desse jovem no mercado de trabalho. Os de classe mais alta têm menores índices de desemprego e uma inserção mais protegida do mercado de trabalho.

5 Exceto nas situações de aprendizagem estabelecidas pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2.000) a partir dos 14 anos.

Outro problema crônico se refere à questão do desemprego juvenil, que sempre permanece mais alto em relação ao desemprego dos adultos e mesmo o crescimento econômico, afirma o documento:

não resolve inteiramente o problema do desemprego entre os jovens, particularmente aqueles de mais baixa renda, de baixa escolaridade, as mulheres, os negros e os moradores de áreas urbanas metropolitanas, para os quais as taxas de desemprego são mais elevadas (BRASIL, 2006, p.8).

A questão da educação, como o acesso ao ensino médio, embora, destaque o documento, não seja suficiente para garantir o acesso ao trabalho decente, ela é uma condição fundamental para aumentar as chances a um melhor trabalho.

Outro aspecto levantado por este texto se refere às situações da juventude rural e dos jovens de comunidades tradicionais. Suas especificidades devem ser consideradas em uma Agenda de Trabalho Decente para a Juventude e as ações devem ser diferenciadas.

Uma proposta apresentada neste documento se refere ao estímulo ao empreendedorismo para geração de trabalho e renda para jovens dos 18 aos 29 anos, desde que se tenha de fato, criação de linhas de crédito e de apoio à formalização do empreendimento associado à melhoria na qualidade dos postos de trabalho. E que sejam estimuladas não somente propostas individuais, mas também empreendimentos coletivos, como a promoção da economia solidária desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Outro ponto destacado como um ganho para os jovens foram as recentes mudanças pelas quais a fase do estágio passou com a Lei n. 11.788/2.008. Como apresenta o documento:

Continua não caracterizando vínculo de emprego, mas delimitou-se uma série de direitos ao estagiário, tais como: um recesso de 30 dias após um ano de duração do estágio; garantias da legislação sobre saúde e segurança no trabalho, seguro contra acidentes pessoais; jornada de trabalho máxima de acordo com o nível de ensino que estiver cursando; redução da carga horária pela metade em semanas de prova; no caso de estágio não obrigatório, o estudante deve receber uma bolsa ou alguma outra forma de pagamento e auxílio transporte; e no caso de estágio obrigatório, a concessão desses benefícios é opcional (BRASIL 2006, p.18).

E, além de todo esse panorama, que apresenta as dificuldades enfrentadas pelos jovens do Brasil, o documento destaca a complexidade do desafio de criação de espaços de escuta dos próprios jovens e de diálogo entre estes e os diferentes setores da sociedade.

O documento propõe, ao final de sua análise quatro prioridades para uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude:

- 1) Mais e melhor educação;
- 2) Conciliação de estudos;
- 3) Inserção ativa e digna no mundo do trabalho;
- 4) Diálogo Social: juventude, trabalho e educação.

Considerações Finais

Procuramos neste texto destacar a temática do trabalho decente dentro da perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e a sua atuação no Brasil. Primeiramente fornecemos um panorama a respeito da sua importância no cenário internacional enquanto uma instituição capaz de fornecer instrumentos normativos por intermédio do sistema de ratificação das convenções entre os países-membros. A OIT ao longo de todo o século XX teve que, em determinados momentos críticos, reafirmar os seus ideais e os seus compromissos. Conseguiu um grande prestígio diplomático, em especial por sua composição tripartite, muito embora tal perspectiva em defesa do diálogo social não consiga eliminar a dimensão da tensão e do conflito.

Com o processo de globalização e de redefinição do próprio Direito do Trabalho no mundo contemporâneo a OIT se vê novamente num período de grande reflexão e de redefinição do seu próprio papel. Nesse sentido lança importantes documentos como a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1998, e o Pacto Mundial do Trabalho, adotado em 2009, reafirmando os princípios de justiça social. Nesse contexto, em especial durante a década de 1990, é que emerge a proposta de um enfoque integrado, por meio de ideias-chaves que sejam capazes de articular questões amplas em diferentes esferas institucionais. O exemplo mais significativo desse processo é o desenvolvimento do conceito trabalho decente que funciona como

uma espécie de sintetizador de antigas e novas demandas para o mundo do trabalho possibilitando uma interlocução com outras instituições e segmentos sociais.

No Brasil a temática do trabalho decente se desenvolveu na primeira década do século XXI atendendo à proposta de cooperação assinada entre o governo brasileiro e a OIT no ano de 2003, em Genebra. A partir de então, uma série de instâncias foram geradas de modo a desenvolver essa temática. Fóruns de discussão, grupos de trabalho, Agendas Nacionais e Subnacionais, Projetos de criação de indicadores, são exemplos do dinamismo que a temática tem alcançado em nosso país. O interessante é perceber o processo de irradiação e ramificação desse conceito: uma ideia-chave criada no âmbito da OIT, mas que se enraíza e paulatinamente passa a ser uma bandeira de luta de outras instituições.

Dentre todas as iniciativas efetivadas a instauração de uma agenda específica para a juventude demonstra a gravidade das dificuldades enfrentadas por esse segmento social. Componentes importantes para o mercado de trabalho, os jovens entre 15 e 29 anos se constituem como uma categoria merecedora de uma atenção específica pela OIT e pelo poder público. A criação da agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ) marca a culminância desse processo.

Em nossa análise documental, em relação aos sindicatos, o conceito trabalho decente é visto em oposição à ideia de precarização do trabalho. Em torno do conceito trabalho decente, antigas reivindicações são articuladas como: o combate ao desemprego, a ampliação dos postos de trabalho e a crítica à terceirização. Os jovens são considerados como categorias sociais a serem protegidas, bem como as mulheres e a população negra.

Na visão do Ministério do Trabalho e da OIT, evidencia-se a preocupação com o cumprimento dos critérios estabelecidos para a idade mínima de inserção no trabalho bem como a questão do desemprego juvenil, que tem mantido índices elevados, mesmo em momentos de progresso econômico. A análise sobre a composição do mercado de trabalho sob a ótica das desigualdades sociais também teve grande destaque para essas instituições. A intenção é que tal reflexão ajude a criar mecanismos para que sejam minimizadas tais distorções de modo a se ampliar as chances dos grupos menos favorecidos. Sendo assim destaca algumas questões fundamentais como a conciliação entre o trabalho e o estudo, a geração de postos de trabalho, a melhoria na educação, e a melhoria dos canais de discussão e inserção do jovem no debate político.

Estamos cientes que o trabalho aqui apresentado necessita de maiores investigações, entretanto, esperamos que ele possa vir a contribuir estimulando os estudos em torno da temática proposta.

Referências

BARROSO, Márcia Regina Costa. *A OIT e o mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

BOLTANSKI, Luc. “Sociologie critique et sociologie de la critique”. In: *Politix*. Vol.3, nº 10-11. Deuxième et troisième trimestre, 1990. pp.124-134.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional do Trabalho Decente para a juventude*. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/emprego/WCMS_618423/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

BRONSTEIN, Arturo. *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo – Desafios actuales*. Genebra: OIT, 2010.

CONFERÊNCIA Nacional de Emprego e Trabalho Decente representou avanço na discussão do tema. *Noticias da OIT*, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302661/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

MARLI, Monica. No Brasil, cerca de 11 milhões de jovens não estudam e nem trabalham. *Revista Retratos*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/25801-nem-nem>. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

OIT. *Encontro Internacional na Bahia discute Trabalho Decente*. Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, 2019. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/3455-oit--encontro-internacional-na-bahia-discute-trabalho-decente>. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1987.

URIARTE, Oscar Ermida. *Globalizacion y relaciones laborales*, 2001. Disponível em: <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

Submetido em 23 de março de 2020.

Aprovado para publicação em 11 de agosto de 2020.