TRABALHO DECENTE

na estratégia da CUT

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
www.cut.org.br

TRABALHO DECENTE na estratégia da CUT

www.cut.org.br

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT - Gestão 2009-2012

Presidente
Artur Henrique da Silva Santos

Vice-Presidente
José Lopez Feijóo

Secretário-Geral
Quintino Marques Severo

Secretário de Administração e Finanças
Vagner Freitas de Moraes

Secretária de Combate ao Racismo
Maria Julia Reis Nogueira

Secretária de Comunicação
Rosane Bertotti

Secretário de Formação
José Celestino Lourenço (Tino)

Secretária da Juventude
Rosana Sousa de Deus

Secretária de Meio Ambiente
Carmen Helena Ferreira Foro

Secretária da Mulher Trabalhadora
Rosane da Silva

Secretário de Organização e Política Sindical
Jacy Afonso de Melo

Secretário de Políticas Sociais
Expedito Solaney Pereira de Magalhães

Secretário de Relações Internacionais
João Antonio Felício

Secretário de Relações do Trabalho
Manoel Messias Melo

Secretária da Saúde do Trabalhador
Junéia Martins Batista

Diretores(as) Executivos
Antonio Lisboa Amâncio do Vale
Aparecido Donizeti da Silva
Dary Beck Filho
Elisângela dos Santos Araújo
Jasseir Alves Fernandes
Julio Turra
Pedro Armengol
Rogério Pantoja
Shakespeare Martins de Jesus
Valeir Ertle

Conselho Fiscal
Waldir Maurício da Costa Filho
Joice Belmira da Silva
Pedro de Almeida dos Anjos

Suplentes
Marlene Terezinha Ruza
Sérgio Irineu Bolzan
Rubens Graciano

ÍNDICE

Apresentação **09**

Promover Trabalho Decente é Ampliar Direitos, Valorizar o Trabalho e Aprofundar a Democracia **10**
O Trabalho Decente na Estratégia da CUT 10

Ampliar Direitos – O que é Trabalho Decente? **13**
Conceito de Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho - OIT 15

Diretrizes para a Construção de Indicadores **16**

A Agenda Nacional de Trabalho Decente – um breve resgate **18**

Trabalho Decente com Valorização do Trabalho **22**

Diretrizes da CUT para uma Agenda de Trabalho Decente **25**
I. Geração de mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento **26**
Respeito aos Convênios da OIT em Especial Àqueles que Tratam dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 26
Democratizar as Relações de Trabalho e Fortalecer a Organização Sindical 27
Políticas Públicas de Emprego 29
Desenvolver Políticas Efetivas de Proteção à Saúde dos Trabalhadores/as nos Locais de Trabalho 30
Combate a Todas as Formas de Discriminação 32
Garantir que as Inovações Tecnológicas Possibilitem a Criação de Novos e Melhores Empregos 33
Desenvolver Políticas Efetivas de Proteção dos Trabalhadores Mediante as Medidas de Mitigação e Adaptação as Mudanças Climáticas 35

A Reforma Agrária como Condição
para Democratização do Uso da Terra 37

II. Erradicar o Trabalho Escravo e o Trabalho Infantil 38

III. Diálogo Social 39

Os Grandes Eventos e o Trabalho Decente – Jogando Limpo 40

**Roteiro de Orientação à Participação na Conferência
de Emprego e Trabalho Decente 43**

1. A Comissão Organizadora Nacional da I Conferência
Nacional de Emprego e Trabalho Decente 43

2. Composição da Comissão 43

3. As Conferências e o Papel da CUT 44

4. Cronograma das Conferências Estaduais – 2011 (Previsão) 44

Normas Internacionais do Trabalho 45

Convenções Ratificadas pelo Brasil 46

Convenções Não Ratificadas pelo Brasil 50

Subsídios para o Debate 53

Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil 53

Texto Complementar da Secretaria Nacional da Mulher da CUT
para Subisidiar a Participação das Trabalhadoras nas
Conferências Estaduais e Nacional de Trabalho Decente
e de Políticas para as Mulheres 60

Texto da Secretaria Nacional de Políticas Públicas Sociais
para as Conferências de Trabalho Decente e
Demais Conferências Temáticas 72

Anexo 79

Cronograma das Conferências Nacionais 79

APRESENTAÇÃO

A luta da CUT por **mais e melhores empregos** é um dos eixos fundantes da sua história, e tem sido reforçada ao longo dos anos com o desenvolvimento de ações que visam este objetivo. *Mais e melhores empregos* está relacionado diretamente com a melhoria das condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora - com o estabelecimento de novas regras – mais humanas e não degradantes.

Neste sentido se articula com o conceito de Trabalho Decente da OIT, que busca consolidar a noção de emprego de qualidade com garantia de direitos, ou seja, todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direitos, proteção social, voz e representação.

Portanto, esta dimensão precisa ser considerada na construção de políticas de combate à exclusão social e pela erradicação da pobreza – contraponto aos efeitos danosos da crise, potencializada pelos processos de globalização que retira direitos, destrói empregos e corrói laços de solidariedade.

Esta Cartilha organizada pelo conjunto das Secretarias da CUT sob a coordenação da Secretaria de Relações de Trabalho, busca sistematizar o processo de debate realizado no interior da CUT sobre Trabalho Decente, refletindo, assim, a produção coletiva sobre questões centrais para **a valorização do trabalho com a democratização das suas relações, a partir do local de trabalho**.

As propostas aqui contidas compõem a Plataforma da CUT para as eleições 2010, a Jornada pelo Desenvolvimento e fazem parte da agenda da CUT para o período. São diretrizes que orientam e se pretendem apoiar a nossa ação no processo de disputa para a construção das agendas locais e nacional de Trabalho Decente. O tema é abordado em todas as suas dimensões: *direitos, emprego, proteção social* e *diálogo social*.

Para garantir avanços é preciso que sejamos sujeitos neste processo, atuando na definição dos rumos das conferências, o que nos desafia a qualificar a nossa intervenção, mobilizar a militância e garantir uma boa comunicação entre CUTistas e sociedade.

Além da abordagem mais aprofundada do Trabalho Decente, a cartilha é ainda, um subsídio que orienta a nossa participação nas Conferências Nacionais que acontecem este ano com o olhar do mundo do trabalho.

Se é verdade que o 'caminho se faz ao caminhar', também é verdade que é com boas ações, grandes atitudes e compromisso político que se garante avanços para a classe trabalhadora e a população mais pobre. Para isto é fundamental a unidade de ação do conjunto da CUT e o diálogo com entidades do movimento social organizadas na CMS.

SOMOS FORTES, SOMOS CUT!!

Bom trabalho a todos/as!

Artur Henrique
Presidente

Quintino Severo
Secretário-geral

Manoel Messias Melo
Secretário de Relações de Trabalho

Promover Trabalho Decente é Ampliar Direitos, Valorizar o Trabalho e Aprofundar a Democracia

O Trabalho Decente na Estratégia da CUT

Conseguimos, em 2010, com a intervenção no processo eleitoral, afirmar diante da sociedade que as questões do trabalho, da distribuição de renda, da igualdade e da justiça social são elementos fundamentais para a formulação das políticas públicas que proporcionem qualidade de vida para a população. Transformamos a Plataforma da CUT numa

ferramenta poderosa de referência e mobilização dos/as CUTistas.

Nossa estratégia para 2011 é seguir mudando o Brasil para viver com qualidade e dignidade. Portanto, a Jornada pelo Desenvolvimento, iniciada em 2007, continuará organizando os rumos da nossa disputa na sociedade, transformando as diretrizes da Plataforma da CUT, numa agenda de ações concretas. Trata-se de criar uma nova dinâmica que tenha como foco a ampliação de direitos no trabalho. Será através da combinação da mobilização e negociação das propostas contidas na nossa Plataforma que lograremos êxito.

A **agenda do trabalho decente é uma dimensão prioritária dessa estratégia**. Pela sua concepção ampla o Trabalho Decente é um conceito ainda em disputa e precisa ser reafirmado constantemente, em especial no que se refere à ampliação de direitos. Neste sentido se articula com a luta histórica da CUT em defesa da garantia e ampliação de direitos para a classe trabalhadora.

Ao eleger o Trabalho Decente como tema de referência, a Direção Executiva Nacional da CUT apontou como prioridade para o período incidir em todo o processo da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (maio de 2012), que envolve as etapas estaduais que acontecem este ano.

A opção estratégica para o ano de 2011 é desenvolver "Ação Unificada" envolvendo todos os setores, áreas e instâncias da CUT, com o objetivo de articular as ações gerais e específicas com a agenda do Trabalho Decente.

As propostas de ação sintetizadas nesta Cartilha tem o papel de subsidiar e fortalecer na agenda sindical da CUT a pauta do Trabalho Decente, segundo diretrizes da OIT, e, preparar as nossas entidades para uma atuação qualificada nas Conferências Nacionais, - importante canal de diálogo entre o Governo e a sociedade civil, para a tomada de decisões sobre políticas públicas e sociais, fundamentais para o desenvolvimento do país.

Para este processo é preciso garantir a articulação de nossas demandas para a construção de uma agenda de trabalho decente com as propostas a serem defendidas nas Conferências de Políticas Públicas, em

especial: Juventude, Racial, Mulheres, Saúde, Ambiental, Águas, Segurança Alimentar, Esporte e Turismo (estas dialogam com a Copa do Mundo 2014 e Olimpíadas 2016), preparando a militância CUTista para intervenções que valorizem o trabalho.

As Estaduais da CUT e as entidades da estrutura vertical têm um papel essencial na construção das Conferências do Emprego e Trabalho Decente, em todas as etapas, e nas demais Conferências Nacionais.

Avançar com as demandas expressas neste documento, incorporando-as às nossas lutas cotidianas e à intervenção nos espaços institucionais é estratégico e primordial para potencializar o papel e protagonismo da CUT no cenário nacional e internacional.

Esta será a primeira Conferência do Mundo do Trabalho, espaço em que devem ocorrer as disputas por mudanças que democratizem as relações de trabalho no País. Nesses espaços de disputa teremos de um lado, empresários e Governos locais. Estes últimos também serão nossos opositores, em especial, no que se refere às políticas públicas e democratização do Estado; do outro, estarão as centrais sindicais que nas disputas sobre temas, como liberdade e autonomia sindical também se oporão a CUT.

Portanto, para que mudanças de fato ocorram, em grande parte depende da nossa intervenção, organizada e qualificada.

Ao mesmo tempo, devemos reafirmar o papel estratégico das alianças com os movimentos sociais, particularmente a partir da Coordenação dos Movimentos Sociais (CMS) para *disputar hegemonia no conjunto da sociedade* e *fortalecer o projeto sindical CUTista*.

Consolidar um modelo de desenvolvimento inclusivo, que tenha como elemento decisivo a participação popular nas decisões políticas; a sustentabilidade econômica, social e ambiental, a distribuição de renda e a valorização do trabalho é o nosso objetivo.

AMPLIAR DIREITOS

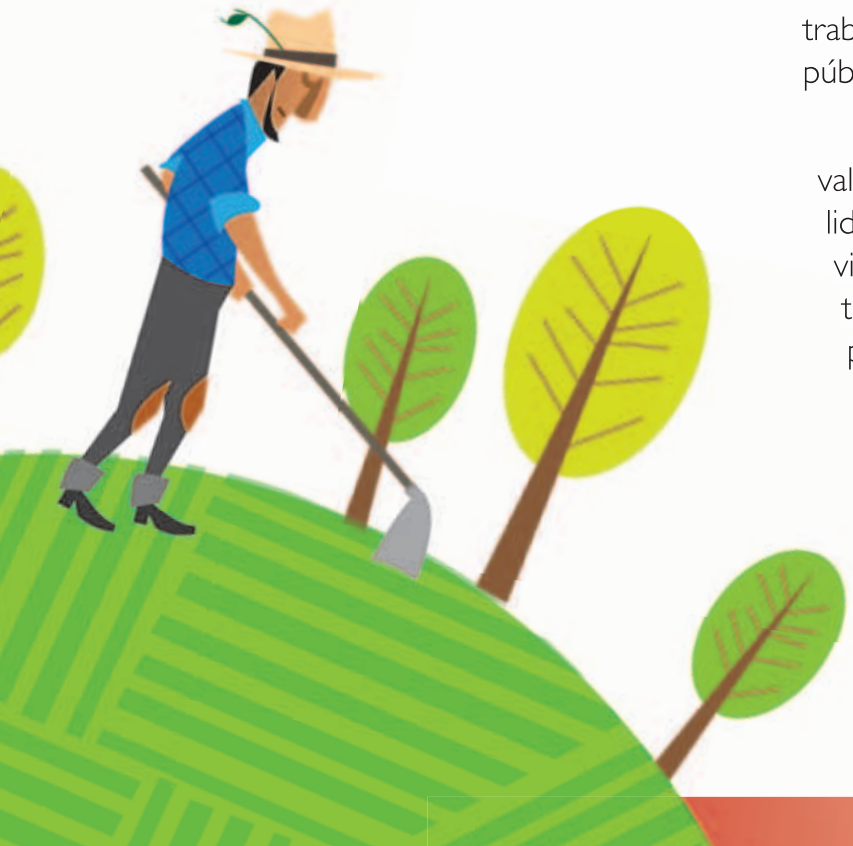
O que é Trabalho Decente?

O Trabalho Decente instituído pela OIT em 1999 é definido como um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores e trabalhadoras. Trata-se de um conceito amplo, que busca abarcar todas as dimensões do trabalho e tem por objetivo o combate a precarização e a deterioração dos instrumentos de proteção

e inclusão social, que vem ocorrendo há cerca de três décadas em nível mundial e aprofundado no Brasil na década de 1990, sob o ideário neoliberal.

Esta definição da OIT vem ao encontro dos princípios e da estratégia da CUT, que desde a sua criação em 1983, nasceu como instrumento de luta pela garantia e ampliação de direitos para a classe trabalhadora, emprego digno e de qualidade, igualdade e plena liberdade de organização sindical.

No contexto atual, as nossas propostas contidas na Jornada pelo Desenvolvimento e sistematizadas na Plataforma da CUT para as eleições 2010, se articulam com a noção de Trabalho Decente da OIT reforçando os objetivos que o sustentam, ou seja: liberdade de organização sindical; emprego seguro e de qualidade; proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, igualdade de oportunidades; erradicação do trabalho infantil e forçoso; proteção social e diálogo social.



Concretizar estes objetivos é o nosso desafio, posto que o desrespeito aos direitos, a imposição de situações de risco à saúde dos trabalhadores, políticas de gestão discriminatórias e ausência de democracia nos locais de trabalho ainda são realidades vividas cotidianamente por trabalhadores e trabalhadoras do setor público e privado, rural e urbano.

Para reverter esta situação, resgatar o valor social do trabalho e a sua centralidade na promoção de condições de vida digna, dentro e fora dos locais de trabalho, é importante fortalecer o papel regulador do Estado, a representação sindical e os instrumentos de negociação coletiva, de forma a garantir o combate à precarização, à informalidade e a todas as estratégias de desconstrução dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

CONCEITO DE TRABALHO DECENTE PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

A OIT considera que a justiça social é essencial para garantir a paz universal e que o crescimento econômico é importante, mas não suficiente para assegurar a eqüidade, o progresso e a erradicação da pobreza.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduziu, em 1999, o conceito de trabalho decente, que expressa o amplo objetivo de garantir a mulheres e homens oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade. Sua abordagem considera tanto as dimensões do trabalho como extra-trabalho e estabelece uma ponte entre trabalho e sociedade. A meta de fundo é melhorar as condições de vida de todas as pessoas na sociedade.

✓ **Oportunidades de trabalho produtivo** se refere à importância de garantir que todas as pessoas que queiram trabalhar possam efetivamente encontrar um emprego, e que isso permita aos trabalhadores e suas famílias alcançar um nível de bem-estar aceitável.

✓ **Trabalho em condições de liberdade** sublinha o fato de que o trabalho deveria ser livremente escolhido e não deveria ser exercido em condições forçadas; significa, além disso, que os trabalhadores têm o direito de participar nas atividades das organizações sindicais.

✓ **Trabalho em condições de equidade** significa que é necessário que os trabalhadores sejam tratados de forma justa e eqüitativa, sem discriminações e permitindo conciliar o trabalho com a família.

✓ **Trabalho em condições de segurança** se refere à necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores, assim como assegurar pensões e proteção social adequadas.

✓ **Trabalho em condições de dignidade** requer que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e possam participar das decisões relativas às condições de trabalho.

✓ Cada uma destas dimensões do conceito de trabalho decente tem sido objeto de recomendações e ações da OIT desde sua origem há nove décadas. A novidade do conceito reside no fato de estabelecer uma visão conjunta das diversas dimensões do trabalho, no âmbito de um só marco. Também, é importante destacar que se trata de um conceito universal que abarca todos os trabalhadores/as.

(Fonte: OIT 1999)

DIRETRIZES

Diretrizes para a Construção de Indicadores

Por que é importante construir indicadores de Trabalho Decente?

Para medir o trabalho decente objetivamente, precisamos estabelecer metas, parâmetros e resultados. Para tanto é necessária a presença do Estado na regulação desses indicadores, garantindo a sua inclusão no Plano Pluri Anual (PPA) e o seu monitoramento para avaliação dos resultados esperados e das metas estabelecidas.

Além disso, é necessário que o Estado desenvolva estudos oficiais que orientem a definição de políticas em direção aos objetivos dos indicadores já definidos, assim como para a construção de novos indicadores de trabalho decente. Este processo deve ter como premissas a democratização da informação, a transparência e controle social, sobretudo a participação dos trabalhadores/as e seus órgãos de representação.

As diretrizes convencionadas na Agenda e no Plano Nacional de Trabalho Decente - *Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicação do trabalho infantil e escravo e fortalecimento dos atores tripartites e o diálogo social*, devem ser premissas norteadoras do debate local.

A partir dessas diretrizes precisamos garantir a inclusão de outros fatores importantes tais como: *oportunidades de emprego; rendimentos adequados; jornada de trabalho; estabilidade no emprego, proteção da saúde e segurança dos trabalhadores; equilíbrio do tempo entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; acesso e permanência na educação; proteção/seguridade social*. Em parte, a viabilização destas políticas depende de mudanças na legislação e de políticas públicas adequadas, esta última com importante papel do poder local.

O que é Indicador?

Indicador é um índice qualitativo ou quantitativo mensurável, que permite avaliar se as ações que estão sendo desenvolvidas atingiram ou estão atingindo os objetivos e metas pretendidos. Funciona como um *guia* para o monitoramento das ações, que permite manter ou mudar o rumo do que está sendo feito para concretizar os resultados almejados.

Um exemplo que podemos usar é a jornada de trabalho. Hoje temos uma jornada de trabalho semanal de 44 horas e queremos que ela seja reduzida para 40. A conquista da redução da jornada de trabalho é um indicador de trabalho decente. O que devemos fazer para garantir? Incluir na Agenda Nacional e Local de Trabalho Decente, tendo como meta a sua aprovação e aplicação.

A redução dos acidentes e doenças do trabalho, a formalização do trabalho, a diminuição da rotatividade do trabalho, a ampliação da cobertura da previdência social, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, são outros tantos exemplos possíveis de indicadores.

Como o que queremos é transformar a realidade do trabalho em favor de uma vida mais digna dentro e fora do espaço do trabalho, é preciso garantir que os trabalhadores/as participem da construção e definição de indicadores, assim como dos processos de avaliação e monitoramento das metas.

AGENDA NACIONAL

A Agenda Nacional de Trabalho Decente – um breve resgate

Na Declaração da Cúpula das Américas assinada por 34 chefes de Estado e representantes de Governo comprometem-se:

"(...) implementar políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem as pessoas no centro do trabalho, da empresa e da economia. Promoveremos o trabalho decente, ou seja, os direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social." (Parágrafo 21)

A promoção do Trabalho Decente faz parte da série de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Em junho de 2003, o Presidente Lula e o Diretor da OIT, Juan Somavia, assinaram um Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.

O Memorando de Entendimento estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.

A partir deste compromisso assumido pelo Governo, deu-se início as discussões em torno da construção da Agenda Nacional de Trabalho Decente lançada em maio de 2006 pelo Ministro do Trabalho e Emprego durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, realizada em Brasília, e que serviu de pilar para a proposta de Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, lançado em maio de 2010.

As prioridades que estruturam o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, correspondem ao que foi definido pela Agenda Nacional de Trabalho Decente e levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2008-2011 e na Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, bem como os resulta-

dos apresentados nos Relatórios Nacionais de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), e os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) e demais documentos que propõem uma política nacional de emprego.

Sua estrutura foi definida a partir de três prioridades: 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 instrumento de governabilidade democrática.

Sua constituição se deu por meio de trabalho do Grupo Interministerial – GTI, formado por vários ministérios e coordenado pelo MTE e em consulta com os atores sociais, por meio de Grupo de Trabalho Tripartite – GTT (criado pelo MTE em novembro de 2007) integrado por representantes dos trabalhadores e empregadores e com a finalidade de assessorar o Comitê Executivo Interministerial – CEI - no processo de implantação da Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD. A construção do Plano foi objeto de consulta e debate ao longo de 18 (dezoito) meses.

O Plano Nacional: metas a quem das necessidades

O Plano para 2011 e 2015, traz metas, que consideramos ainda muito abaixo das necessidades, caso do aumento da participação das mulheres e negros no mercado de trabalho e de igualdade de remuneração entre homens e mulheres que exercem a mesma função. Está previsto a extensão de direitos às trabalhadoras domésticas por meio de legislação nacional e internacional. A política de valorização do salário mínimo ficou garantida na agenda, mas não está claro sobre a sua institucionalização. Ficaram estabelecidas metas para a qualificação profissional, em especial para jovens, trabalhadores resgatados

do trabalho escravo, mas não se definiu formas claras de combate a esta prática. Em relação ao trabalho escravo e ao trabalho infantil, embora ambos tenham como premissa o **II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil** e o **Programa Marco Zero** sobre trabalho escravo as metas propostas ainda estão longe de atingir os 100%.

Outras questões consideradas centrais pela CUT - negociação coletiva, fim da demissão imotivada (Convenção 158) e jornada de trabalho ficaram de fora do Plano. A ratificação da convenção 156 da OIT que trata dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, foi incluída no PNTD, mas sem o consenso com os empregadores que têm posição contrária.

Documentos Considerados

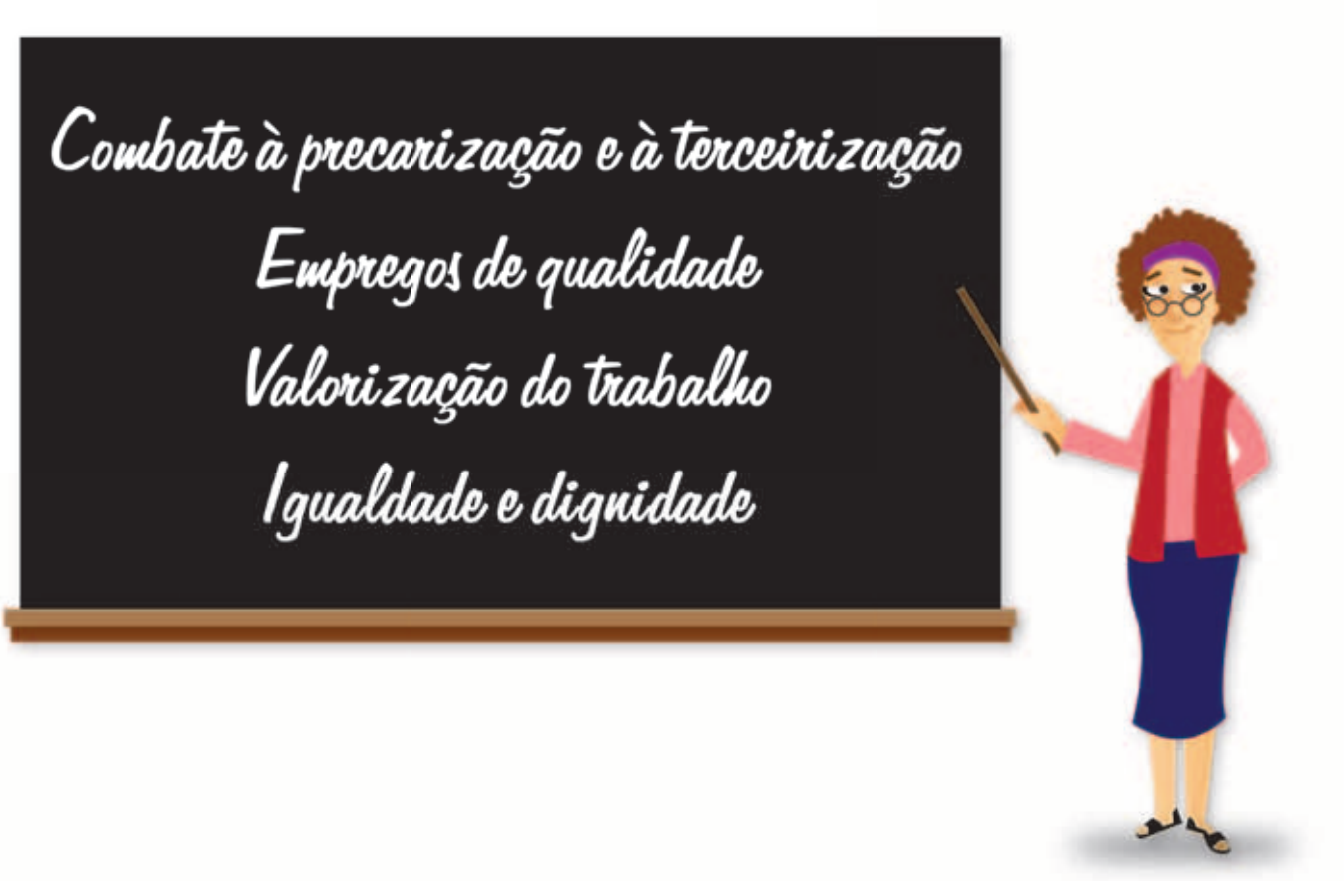
Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT (1998); b) Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego, elaborada pelo Grupo de Alto Nível de Emprego-GANE (2005); c) Declaração dos Ministros do Trabalho do Mercosul (2008); d) Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equânime (2008); e) Declaração Conjunta do Presidente da República e o Diretor Geral da OIT, e a Declaração Tripartite da Delegação Brasileira que participou da 98ª Conferência da OIT (2009); f) Pacto Mundial pelo Emprego da OIT (2009); Declaração dos Chefes de Estado e de Governo do G20 de Pittsburg (2009); g) Declaração da XVI Conferencia Internacional de Ministros do Trabalho (2009); h) Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNIDAF) 2007-2011 para o Brasil; i) Plataforma Laboral das Américas, elaborada pelo movimento sindical das Américas (2005); j) Declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL) e do Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (COSATE), adotada durante a XV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA (2007).

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

Trabalho Decente com Valorização do Trabalho

Objetivo: superar as desigualdades e a exclusão aprofundadas pelos processos de globalização e deter o avanço progressivo da quebra dos laços de solidariedade e deterioração social.

O Brasil registrou no período do Governo Lula, melhora expressiva em importantes indicadores do mercado de trabalho, com destaque para o aumento dos níveis de ocupação, com geração de 14 milhões de empregos formais e reversão da trajetória de queda dos rendimentos do trabalho, acompanhando a recuperação do crescimento econômico. Apesar disso, o país ainda convive com um mercado de trabalho estruturalmente segmentado, que exclui social e economicamente uma parcela expressiva de trabalhadores e trabalhadoras, em função da precarização, terceirização, desemprego e informalidade e, consequentemente a fragilização do sistema de relações de trabalho. Além disso, o valor pago pelo trabalho permanece como um dos mais baixos entre os países desenvolvidos e mesmo com a recuperação dos últimos anos, está longe de ter a participação merecida em relação a produtividades das empresas.



A geração de **empregos de qualidade** com **valorização do trabalho** dá ao crescimento econômico a dimensão de desenvolvimento, é uma forma de promoção da cidadania e da inclusão social.

Terceirização, trabalho temporário, "pj" e outras formas de precarização devem continuar sendo combatidas, pois desqualificam o trabalho e estão na contramão do trabalho Decente e de empregos de qualidade.

Também é insuficiente pensar a qualidade do emprego tão somente a partir da formalização pois, em que pese a sua importância, o registro em carteira por si só não garante o patamar de direitos assegurados em convenções e acordos coletivos, nem condições de trabalho adequadas, frutos das lutas dos trabalhadores/as.

Vale destacar que a qualidade do emprego depende de uma regulação pública do trabalho embasada em mecanismos de negociação e de organização social, que permitam melhor distribuição das riquezas, garanta proteção social e amplo exercício dos direitos coletivos por meio da representação sindical nos locais de trabalho, do direito de negociação, de organização e solução ágil dos conflitos e da inibição da dispensa imotivada.

É preciso fortalecer e institucionalizar os espaços de diálogo já existentes em vários órgãos da gestão pública com vistas a garantir maior qualidade e compromisso na definição das políticas públicas e na sua implementação.

DIRETRIZES

Diretrizes da CUT para uma Agenda de Trabalho Decente

O emprego precário, terceirizado e informal são algumas das estratégias do capital para privar a classe trabalhadora dos seus direitos trabalhistas, historicamente conquistados, corroer a negociação coletiva e enfraquecer os sindicatos.

1. GERAÇÃO DE MAIS E MELHORES EMPREGOS, COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

Respeito aos Convênios da OIT em Especial Àqueles que Tratam dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

1. Valorização do Salário Mínimo - aprovação do PL 01/07, que transforma a negociação efetivada entre Governo e Centrais em uma política de Estado – institucionalizar.

2. Definir e aplicar ações afirmativas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, respeitando em todos os processos de admissão o estabelecimento de metas de contratação e participação de mulheres, negros/as e pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

3. Garantir na definição das políticas públicas, mecanismos e instrumentos que garantam seguridade e proteção social para os/as trabalhadoras e suas famílias, em especial para grupos sociais mais vulneráveis, caso dos trabalhadores/as migrantes; (Convenção 102)

4. Garantir a concessão de licença remunerada aos trabalhadores/as para fins de estudos e qualificação profissional por tempo determinado; (Convenção 140)

5. Promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, desenvolvendo entre outras ações a reeducação familiar voltada para as relações compartilhadas, além da implantação de políticas públicas como creche em período integral; (Convenção 156)

6. Promover ações voltadas a garantir a participação dos tra-

balhadores e trabalhadoras quando dos processos de demissão e a definição e implementação de políticas públicas que coíbam a demissão imotivada, nos âmbitos nacional, estadual e local; (Convenção 158)

Democratizar as Relações de Trabalho e Fortalecer a Organização Sindical

7. Garantir mecanismos para a plena liberdade de organização sindical em todos os níveis; (Convenção 87)

8. Garantir mecanismos que promovam o direito de negociação coletiva, de greve e de representação sindical no local de trabalho para os servidores públicos em todos os níveis; (Convenção 151)

9. Desenvolver políticas que garantam a democratização das relações de trabalho, a partir do local de trabalho, com direito a livre organização dos trabalhadores/as; (Convenção 135)

10. Definir mecanismos que garantam o direito de negociação coletiva e a ultratividade dos acordos coletivos; (Convenção 98)

11. Adoção do Contrato Coletivo Nacional, eliminando todo tipo de contratação precária, seja através das "coopergatos" de processos de terceirização, ou outras formas de intermediação;

12. Garantir a implementação de políticas que visem à superação das desigualdades e a busca da igualdade de oportunidade e de remuneração por gênero e raça/cor;

13. Definir mecanismos de combate aos atos contra a liberdade sindical:

a) direito de greve e fim do interdito proibitório;

b) estabilidade do/a dirigente no exercício da atividade sindical e reintegração dos demitidos/as;

c) assegurar proteção eficaz contra todo ato prejudicial aos trabalhadores/as, incluída a demissão pela sua condição de re-

presentante dos trabalhadores/as, de sua atividade sindical, de sua filiação a sindicato, federalizando os crimes cometidos pelos empregadores;

14. Aprovar Lei que extingue o imposto sindical e implementar a Contribuição da Negociação Coletiva, a ser aprovada em assembléias, onde a decisão sobre a forma de sustentação financeira das entidades sindicais é exercida plenamente pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras;

15. Extinguir a Instrução Normativa 01 – que estabelece a cobrança do imposto sindical no setor público;

16. Consolidação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, conforme item do Diálogo Social;

17. Reduzir a Jornada de Trabalho para 40 horas semanais como mecanismo de geração de emprego, qualidade de vida e inclusão social, com a provação da PEC 231/95 em debate no congresso nacional; definição e implementação de políticas públicas e mecanismos de fiscalização que garantam a sua efetivação.

18. Combater todas as formas de trabalho precário, em especial a informalidade e a terceirização, com a criação de mecanismos que coíbam esta prática em todos os setores da economia; aprovação imediata do PL sobre Terceirização consensuado entre trabalhadores e Governo, a ser enviado para o Congresso Nacional, com a retirada dos PL´s 4302/98 e 4330/04;

19. Estabelecer mecanismos legais que garantam às trabalhadoras/es domésticos extensão de direitos dos demais trabalhadores/as e a criação de norma internacional e aprovação de legislação nacional;

20. Fortalecer os mecanismos de regulação do trabalho e a capacidade de fiscalização e inspeção do Estado, por meio de políticas interministeriais e realização de concursos públicos;

21. Instituir mecanismos que garantam a licença paternidade de 180 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, a ser gozada após a licença maternidade;

22. Garantir salário-maternidade, inclusive para a mãe adotante e para a trabalhadora informal, pelo mesmo período estabelecido para as demais trabalhadoras;

23. Elevar o valor dos benefícios dos programas sociais, ampliar a cobertura e constituir programas com foco na inclusão, em especial dos setores mais vulneráveis, no mercado de trabalho;

24. Remuneração mínima unificada para todos os trabalhadores na lavoura canavieira;

Políticas Públicas de Emprego

25. Estimular o crescimento de setores intensivos em mão-de-obra através de políticas específicas de crédito, articuladas a contrapartidas de geração e formalização de empregos;

26. Implantar políticas públicas de inclusão de trabalhadores/as com deficiência no mercado de trabalho:

a) Assegurar ao adolescente jovem com deficiência programas de formação profissional, respeitando suas possibilidades e aptidões;

b) garantir políticas públicas visando a aplicação das normas e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, conforme Decreto nº 5.296/04.

c) aplicação da lei 8.213/91 que garante a contratação de pessoas com deficiência

27. Implementar políticas específicas para as micro e pequenas empresas que gerem, em contrapartida, o emprego formal não precário.

28. Criar programas para inclusão no mercado de trabalho por meio da formação profissional, com escolarização e orientação para reinserção ao trabalho, valorizando as diversidades regionais, destacando o acesso das mulheres acima dos 40 anos de idade, negros, índios, pessoas com deficiência, homossexuais, ex-detentos;

29. Avançar na implantação do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

(SPTER) ampliando e integrando as políticas de qualificação profissional, de intermediação de mão-de-obra e de seguro-desemprego, especialmente para jovens, mulheres, população negra, pessoas com deficiência e etnias dos povos originários;

30. Fortalecer as políticas de qualificação e certificação profissionais através da implantação de um sistema nacionalmente articulado que integre as dimensões da qualificação profissional, elevação dos níveis de escolarização e formação para a vida;

31. Criar mecanismos amplos e democráticos de debate com a sociedade de uma regulação pública para os novos tipos de trabalho baseados nas tecnologias de comunicação e informática, cuja realização invade o espaço privado e o tempo livre das pessoas.

32. Intermediação do Sistema Público de Emprego quando da contratação de trabalhadores migrantes de outras localidades que estejam impossibilitados de retornar ao seu município de origem após a jornada de trabalho; Assegurar o cumprimento da Norma Regulamentadora 31, que trata de alojamento, para estes trabalhadores;

33. Garantia de alojamento e alimentação gratuitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras assalariadas rurais de acordo com padrões estabelecidos em convenção da OIT;

34. Ampliar progressivamente os serviços oferecidos pelo Sistema Público de Emprego na intermediação da contratação de trabalhadores para o cultivo manual da cana-de-açúcar;

Desenvolver Políticas Efetivas de Proteção à Saúde dos Trabalhadores/as nos Locais de Trabalho

35. Garantir a inclusão de trabalhadores/as de todos os segmentos do mercado de trabalho, público e privado, rural e urbano, formal e informal, nas ações de pro-

moção e proteção da saúde, em conformidade com o princípio da universalidade;

36. Desenvolver mecanismos que assegurem a vigilância em saúde a partir dos locais de trabalho, promovendo a implantação de Comissões de Saúde autônomas e sob controle dos trabalhadores/as, em substituição às CIPAS, envolvendo os órgãos de representação dos trabalhadores/as nas ações de fiscalização e inspeção do trabalho;

37. Consolidar a RENAST, reforçando os papéis dos Centros de Referência Regionais e Estaduais, integrando todas as ações de vigilância em saúde do trabalhador e da trabalhadora, assegurando a intersetorialidade, a transversalidade e o controle social articulado com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador;

38. Superar a lógica meramente arrecadatória e fiscal da Previdência Social, transformando as ações sob sua responsabilidade (perícia médica, critérios de incapacidade, reabilitação, etc.) em instrumentos efetivos de promoção de saúde;

39. Consolidar a implantação do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário e do FAP – Fator Acidentário de Prevenção assegurando as premissas que os originaram de promover no âmbito das empresas medidas de prevenção e promoção de saúde;

40. Adotar a relação saúde-trabalho como premissa diagnóstica em toda a rede de atenção a saúde, em todos os níveis de complexidade e em todas as especialidades;

41. Assegurar o caráter público do SAT – Seguro Acidente do Trabalho;

42. Definir políticas locais e regionais de reabilitação profissional, com articulação entre Saúde, Trabalho, Previdência Social e Assistência Social, qualificando os trabalhadores/as, saneando as condições de trabalho das empresas e buscando parcerias para modificar postos de trabalho que propiciem a real reabilitação e reinserção profissional;

43. Estabelecer espaços de negociação e controle

social das mudanças tecnológicas e organizacionais nos processos produtivos com vistas à preservação do trabalho, emprego, saúde e meio ambiente, a fim de coibir as exigências de metas de produtividade, práticas de assédio moral e sexual nos locais de trabalho;

44. Introduzir nas licitações e linhas de financiamento público, relacionadas com inovações tecnológicas, obras e outras, a exigência de cumprimento de requisitos de preservação do trabalho e emprego, da saúde e do meio ambiente e prever mecanismos de fiscalização e controle social por parte da sociedade;

45. Traçar em nível local, regional, estadual e nacional políticas de comunicação em prol da saúde do trabalhador, envolvendo as assessorias de comunicação dos órgãos governamentais e não governamentais e, outros meio de comunicação;

46. Superar os preceitos da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional no âmbito das políticas públicas, dentre outras formas, por meio de alterações curriculares nos cursos de capacitação, graduação e pós-graduação das áreas da saúde e outras que têm como objeto a relação saúde trabalho, com vistas a consolidar a Saúde do Trabalhador como um novo campo de práticas, introduzindo o tema em todos os níveis do sistema educacional do país;

Combate a Todas as Formas de Discriminação

47. Garantir no âmbito das políticas públicas, ações que fortaleçam as políticas de combate a discriminação em todas as suas dimensões: (Convenções 100 e 111)

a) Desenvolver ações que contribuam para a implementação e consolidação do Programa Brasil sem Homofobia, especialmente em relação ao mercado de trabalho;

b) Incluir no material didático, a partir do primeiro ano do ensino fundamental, o tema da orientação sexual e educação não sexista com o respeito à diversidade;

c) Definir e implementar políticas afirmativas no âmbito da gestão pública e das empresas, com vistas a incluir os setores discriminados e coibir todo tipo de discriminação no local de trabalho e na sociedade;

d) Aplicar políticas no âmbito das empresas e da Gestão Pública que garantam a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que exercem a mesma função – trabalho igual, salário igual.

Garantir que as Inovações Tecnológicas Possibilitem a Criação de Novos e Melhores Empregos

48. Desenvolver política de inovação que fomente e substitua processos produtivos prejudiciais à saúde dos trabalhadores e que precarizam o trabalho;

49. Ampliar o controle social na definição das estratégias e dos desembolsos dos recursos para Ciência, Tecnologia e Informação;

50. Promover a aplicação de modelos e de metodologias inovadoras para solucionar os problemas de acesso e de exclusão social;

51. Investir no desenvolvimento de novos produtos, serviços e processos em áreas como a saúde, a educação, transportes, saneamento e habitação;

52. Considerar as inovações que estão associadas aos saberes tradicionais (por exemplo, as plantas medicinais), criando mecanismos para promovê-los e difundi-los;

53. Reconhecer, maximizar e capacitar a juventude como sujeito ativo da inovação e desenvolvimento econômico e social;

54. Promover, em nível de setor e de empresas, acordos tripartites de incentivo à inovação;

55. Criar programas para proteger e dinamizar a inteligência nacional, articulando universidades, centros de pesquisa, empresas e trabalhadores/as no processo de inovação;

56. Garantir exploração do desenvolvimento tecnológico para o pleno beneficiamento das matérias-primas brasileiras;

57. Integrar as políticas de desenvolvimento produtivo, a política científica e tecnológica e a de meio ambiente, possibilitando que o desenvolvimento de tecnologias de baixa emissão de carbono e, principalmente, sua disseminação na indústria brasileira ampliem a geração de empregos sustentáveis;

58. Incentivar pesquisas sobre o impacto para a saúde dos trabalhadores/as da utilização da nanotecnologia, especialmente no setor farmacêutico e de cosméticos onde é muito difundida e tem uma presença significativa de mulheres;

59. Garantir transparência e controle social nas decisões do Conselho Nacional de Biossegurança (CNTBio), em especial no debate das patentes de sementes transgênicas e agrotóxicos;

Desenvolver Políticas Efetivas de Proteção dos Trabalhadores Mediante as Medidas de Mitigação e Adaptação as Mudanças Climáticas

Empregos Verdes – o que é

Conceito de empregos verdes (OIT): Postos de trabalho decente em atividades econômicas que contribuem significativamente para reduzir emissões de carbono ou para melhorar/conservar a qualidade ambiental.

Empregos verdes são uma alternativa para combater a crise econômica, aliada com a redução de emissão de carbono. Portanto, devem estar integrados a fatores econômicos, ambientais e sociais, para que se possa atingir a sustentabilidade".

O estudo da OIT "Empregos Verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos", de 2009, identifica no País a existência de 2.653.059 empregos verdes, que representam 6,73% do total de empregos formais existentes (39.411.566).

Estão assim distribuídos:

- Produção e manejo florestal - 139.768
- Geração e distribuição de energias renováveis - 547.569
- Saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais - 303.210
- Manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais - 435.737
- Transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário - 797.249
- Telecomunicações e tele-atendimento - 429.526

Os postos de emprego verde precisam ser postos de trabalho decente, com componentes associados a benefícios que conciliem proteção ao meio ambiente, justiça distributiva e auxiliem na construção de uma economia de baixo carbono".

Contribuição da subseção do DIEESE e Secretaria Nacional do Meio Ambiente para o texto subsídio para as Conferências do Trabalho Decente. Janeiro de 2011.

Para mais informações:

Fundação Sustainlabour, Empregos verdes e trabalhadoras: emprego, equidade e igualdade (relatório rascunho).Setembro, 2009. Disponível em inglês: http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/en255_2009.pdf.

Muçouçah,Paulo Sérgio. Empregos Verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos / Organização Internacional do Trabalho. - Brasil: OIT, 2009 e Organização Internacional do Trabalho & Serviço Florestal Brasileiro. Cartilha sobre o Trabalho Florestal. 2009.

35

60. Garantir que a transição para uma sociedade mais sustentável e uma economia de baixo carbono que mantenha postos de trabalhos e meios de vida decente para todos/as;

61. Ampliar investimentos em longo prazo para desenvolver políticas industriais sustentáveis, criando e mantendo postos de emprego verde;

62. Garantir consulta sobre direitos laborais e humanos na transição para uma sociedade com menos emissão de carbono;

63. Fornecer formação para os trabalhadores/as sobre processos e tecnologias limpas que é chave para que ocorra a absorção e desenvolvimento de novas tecnologias e para o aproveitamento do potencial de investimentos verdes;

64. Implementar o Protocolo de Entendimento firmado entre CUT e o MMA e Portaria nº 383/08 do MMA/IBAMA sobre o aperfeiçoamento das políticas públicas ambientais para o desenvolvimento sustentável, em especial, para a maior intervenção dos trabalhadores e trabalhadoras no processo de licenciamento ambiental;

65. Aprofundar estudos e pesquisas sobre práticas produtivas sustentáveis, incentivando alternativas de agroecologia, de manejo comunitário e florestal, bem como a construção de Planos de Manejo Comunitários, para a identificação das fragilidades e potencialidades dos biomas e ecossistemas locais.

66. Promover estudo sobre a melhoria das tecnologias e práticas agrícolas voltado para a conservação e recuperação ambiental na perspectiva da sustentabilidade, considerando o respeito às tecnologias desenvolvidas

pelos trabalhadores do campo, ampliando e difundindo estes estudos para a comunidade local;

67. Implementar programas e desenvolver ações de capacitação e formação de profissionais do setor público e agricultores familiares em técnicas de agroecologia, abolindo definitivamente o uso de práticas que destroem o meio ambiente a exemplo dos agrotóxicos;

A Reforma Agrária como Condição para Democratização do Uso da Terra

68. Com o agronegócio que detém dois terços das terras cultiváveis no país, controlam a matriz produtiva, os insumos usados, as sementes – incluindo sementes transgênicas e outras tecnologias, é preciso radicalizar o processo da Reforma Agrária, criar as bases para a melhoria das condições de vidas dos trabalhadores/as do campo e combater o controle do mercado e preços dos produtos agrícolas, das commodities agrícolas, de laticínios e monoculturas que com o uso intensivo do solo e agrotóxicos depredam o meio ambiente, além de ampliar o processo de exclusão das populações tradicionais do campo.

a) **limitar a propriedade rural**, com a alteração da Constituição Federal, onde grandes proprietários, brasileiros e estrangeiros, não possam ter extensões de terra que ultrapassem os 35 módulos fiscais, possibilitando ampliar assentamentos rurais e valorizar a agricultura familiar e;

b) **atualização dos Índices de Produtividade** pelo MDA – Ministério do desenvolvimento Agrário e MAPA – Ministério da Agricultura e Pecuária, através de Portaria Interministerial.

II. ERRADICAR O TRABALHO ESCRAVO E O TRABALHO INFANTIL

O enfrentamento a exploração de crianças e adolescentes e o tráfico de pessoas, prática em que meninas e mulheres são as principais vítimas, precisam ter suas ações reforçadas.

1. Garantir mecanismos e políticas públicas para erradicação do trabalho infantil em todas as suas formas com a garantia da sua implementação nos diversos âmbitos, federal, estadual e municipal com vistas a erradicação em 100% do trabalho infantil; (Convenções 138 e 182)

2. Garantir política de educação integral as crianças como forma de mantê-las fora do trabalho;

3. Implementação do segundo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Infantil; e fortalecimento da CONAETI e FNPETI;

4. Implementação do Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra crianças e adolescentes;

5. Desenvolver ações e políticas públicas de combate a exploração sexual comercial de crianças e adolescentes;

6. Implementação e monitoramento do Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;

7. Implementação do segundo Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo;

8. Desenvolver políticas e ações locais que garantam a eliminação do trabalho escravo com ações de expropriação de terras onde for constatada a exploração de trabalho escravo; (Convenções 29 e 105)

9. Participação das centrais sindicais na comissão nacional para erradicação do trabalho escravo – CONATRAE;

III. DIÁLOGO SOCIAL

O diálogo social pressupõe acesso a informação, liberdade de organização sindical, espaços democráticos de formulação e controle da sociedade das políticas públicas (Convenção 144)

1. Institucionalização e fortalecimento dos espaços de diálogo – conselhos, órgãos tripartites nos âmbitos federal, estadual e municipal;

2. Institucionalizar o conselho nacional de relações de trabalho quanto espaço de negociação para a solução de conflitos das relações de trabalho;

3. Fortalecer a negociação coletiva como espaço privilegiado para negociação das demandas dos trabalhadores nos locais de trabalho;

4. Garantia e acesso a informação pelas entidades sindicais sobre assuntos de interesse dos trabalhadores/as, antes da tomada de decisão por parte dos empregadores e gestores públicos, como garantia de igualdade para as negociações;

5. Criação de mecanismos que garantam mesas de negociação permanente, quanto instrumento eficiente para a solução de conflitos nos locais de trabalho, nos âmbitos do serviço público e privado;

6. Definição de mecanismos que garantam a aplicação de legislação sobre consulta aos atores sociais sobre definição de políticas de interesse da sociedade;

7. Institucionalizar mecanismos para denúncia de limitações para participação em atividade sindical;

8. Ampliar espaços de participação, formulação e controle social de políticas públicas;

9. Definir mecanismos e instrumentos de monitoramento da implementação das resoluções da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente – CNETD.

JOGANDO LIMPO

Os Grandes Eventos e o Trabalho Decente - Jogando Limpo

"Salvaguardar a dignidade da pessoa deve ser uma exigência fundamental no esporte".

Eleitas as Cidades-sede para a copa do mundo de 2014, definido o volume de investimentos em infraestrutura -, mobilidade urbana, estádios e hotelaria e expectativas de investimentos em projetos para reforma de aeroportos e portos, segurança, tecnologia da informação dentre outros, é possível imaginarmos os impactos econômicos e sociais que estes investimentos terão para o desenvolvimento do País?

Um elemento central que não devemos perder de vista é a transparência sobre como e onde estes recursos serão aplicados. Serão consideradas as demandas e necessidades da população local?

O Governo Federal tem reforçado a orientação para que Estados e municípios garantam transparência nos seus atos, mas sabemos que, para que isso ocorra é preciso exercer pressão sobre os Governos e fiscalizar a aplicação dos investimentos/recursos.

Segundo previsões do Governo os impactos econômicos com a realização da Copa podem atingir o volume de R$ 183,2 bilhões, dos quais R$ 47,5 bilhões (26%) são impactos direitos e R$ 135,7 bilhões indiretos (74%).

Esse volume de investimentos, com certeza impactará na geração de empregos, que pelas previsões podem atingir o número de 330 mil permanentes e 380 mil temporários. Sem contar com o incremento do turismo, aumento do consumo das famílias, arrecadação pelo Estado, etc.

É importante que nos apropriemos deste momento para garantir avanços e ampliar direitos. A Copa pode e deve ser um bom momento para uma maior regulação do trabalho, considerada em toda sua dimensão - liberdade sindical e de organização, respeito à negociação coletiva, igualdade de oportunidades e de tratamento e diálogo social.

Muitas das cidades eleitas para a Copa estão diante de grandes desafios, já que têm a sua frente dificuldades estruturais importantes que precisam ser enfrentadas, como saneamento básico, exploração sexual infanto-juvenil e tráfico de pessoas, em especial nas capitais do nordeste, além do transporte precário, saúde e educação com baixo investimento.

Criar condições para realização da copa nestas cidades exige investimentos públicos de grande monta. Nossa tarefa é garantir que esses investimentos tenham contrapartidas sociais, quer seja para a geração de bons empregos, quer seja para melhoria na qualidade de vida da população.

É preciso disputar na localidade, para onde e como os investimentos devem ser usados, visando o desenvolvimento sustentável, ético e, sobretudo, pactuar boas práticas com governantes locais com vistas a garantir resultados positivos para a classe trabalhadora e a sociedade, pós-copa 2014.

É preciso garantir como premissa que "as partes envolvidas (Governos, seleção, etc) não devem estabelecer relação com empresas ou pessoas cuja atividade não esteja de acordo com os princípios estipulados e que norteiam o trabalho decente".

Os investimentos públicos devem estar condicionados a **contrapartidas sociais**. Os Governos Federal e Estaduais, além do Conselho Curador do FGTS e do BNDES, estes últimos, principais financiadores para infraestrutura da Copa, estabeleçam como premissa para qualquer financiamento, que todo contrato tenha como contrapartida a *geração de empregos de boa qualidade*, com:

- O estabelecimento de metas de contratação com carteira assinada em todos os setores envolvidos e beneficiados com financiamento público;

- Garantia dos direitos trabalhistas com extensão dos benefícios;
- Garantia de negociação coletiva e respeito à representação dos trabalhadores/as;
- Manutenção dos atuais níveis de emprego com geração de novos postos de trabalho;
- Garantia de que os contratos de trabalho não sejam precarizados – terceirizados e/ou informalizados;
- Garantia de inclusão nos contratos (licença/patrocínio), Protocolos e documentos de combate ao tráfico de pessoas, turismo sexual, trabalho infantil e escavo, além de políticas que coíbam tais práticas;
- Respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo o direito dos trabalhadores/as de efetuar negociações coletivas e de sindicalizar-se;
- Igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nos processos de contratação, ascensão e remuneração;
- Combate ao trabalho escravo e erradicação do trabalho infantil em todas as suas formas;
- Garantia de compromissos do Governo Federal– especialmente dos ministérios do Turismo, Esportes e MTE – em torno de mecanismos que garantam o exercício do trabalho decente nos empregos criados por ocasião da Copa 2014 e jogos 2016, assim como, instrumentos que coíbam a violação de direitos;
- Garantia do exercício do trabalho em condições adequadas e isento de riscos à saúde e segurança do trabalhador/a;
- Salário adequado com garantia de proteção social, respeito à jornada de trabalho;
- Garantir que os investimentos para a realização da Copa tenham como prioridade posterior a copa e olimpíadas (RJ), a população local visando à inclusão social e o combate à pobreza;

Essas diretrizes devem orientar a intervenção da CUT visando a disputa de projeto de desenvolvimento e de sociedade que queremos. Podemos fazer um gol de placa ampliando direitos, a participação popular e conquistando avanços para as relações de trabalho no país. **Jogando limpo, podemos juntos combinar a *conquista do Hexa com mais e melhores empregos!***

ROTEIRO

Roteiro de orientação à participação na Conferência de Emprego e Trabalho Decente

1. A COMISSÃO ORGANIZADORA NACIONAL DA I CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE

A Comissão Organizadora Nacional tem caráter deliberativo a partir de aportes originados das comissões estaduais/ e distritais e funcionará como apoio direto na mobilização nacional e nos processos de organização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente – 1ª CNETD.

2. COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

A Comissão será composta por representantes de bancada (Governo, trabalhadores e empregadores)

- 07 representantes do Governo – Ministérios e Secretarias;
- 07 representantes dos Trabalhadores - Centrais Sindicais – a CUT estará representada por dois dirigentes titulares e 01 suplente, as demais centrais, um cada;
- 07 representantes das Confederações de Empregadores ;

- Organização Internacional do Trabalho – OIT (assessoria técnica);
- **Secretaria Executiva da Conferência: MTE.**

3. AS CONFERÊNCIAS E O PAPEL DA CUT

1. Exigir dos gestores locais (Governadores/Prefeitos) a convocação da conferência - a realização deve ocorrer até outubro de 2011;

2. Fazer parte da comissão organizadora local que deve ser tripartite assegurando o cumprimento das diretrizes nacionais;

3. Debater a importância política e os interesses em disputa com a base CUTista, mobilizando a militância para participar das etapas municipais, estaduais e nacional;

4. Mapear entidades da sociedade civil para estabelecer aliança;

5. Identificar principais temas, prioridades e disputas em âmbito municipal e local;

6. Disputar maioria na eleição dos delegados/as à Conferência Nacional – 2012;

7. Disputar nas conferências a inclusão de nossas propostas – a exemplo das contrapartidas sociais, pensando a copa 2014 e olimpíadas 2016, combate aos acidentes e doenças do trabalho, regulamentação da terceirização, igualdade de oportunidades (raça, gênero e geração), combate ao trabalho infantil e trabalho escravo, dentre outros;

8. Construir agendas locais, sem perder de vista as diretrizes e temas nacionais.

9. Qualificar nossa intervenção para disputa de propostas;

4. CRONOGRAMA DAS CONFERÊNCIAS ESTADUAIS – 2011 (previsão)

As conferências Estaduais, distritais e municipais (esta opcional) devem ocorrer até outubro de 2011.

Normas Internacionais do trabalho

As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos preparados pelos mandantes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) que estabelecem os princípios e os direitos básicos no trabalho.

As normas se dividem em Convenções, que são tratados internacionais legalmente vinculantes que podem ser ratificados pelos Estados Membros, ou recomendações, que atuam como diretrizes não vinculantes. Em muitos casos, um convênio estabelece os princípios básicos que os países que o ratificam devem aplicar, mesmo que uma recomendação relacionada complemente a convenção, proporcionando diretrizes mais detalhadas sobre sua aplicação. As recomendações também podem ser autônomas, quer dizer, não vinculadas com nenhum convênio.

CONVENÇÕES RATIFICADAS PELO BRASIL

Convenção 98 (1949) – Sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva (ratificada em 1952)

Trata da proteção dos trabalhadores contra atos antissindicais assim como:

Proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de interferência de uma com a outra;

Promoção da negociação coletiva; Inclui todos os tipos de trabalhadores; Únicas possíveis exceções: Forças armadas e polícia e Funcionários envolvidos na administração do Estado.

(funcionários que trabalham nos ministérios e outros órgãos semelhantes e funcionários que têm uma função de apoio nessas atividades).

Convenção 135 (1971) – Representação no local de trabalho

(ratificada em 1990)

A Convenção 135 da OIT estabelece a proteção aos representantes dos trabalhadores, ***"Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando".*** (Artigo 1º)

Muito embora o Brasil tenha ratificado a Convenção 135 em 1991, a proteção aos representantes dos trabalhadores não foi totalmente regulamentada. A Constituição de 1988 determina a proteção aos trabalhadores e trabalhadoras que estão dentro da estrutura sindical e das CIPA's, porém, é preciso também garantir a proteção à or-

ganização dos trabalhadores dentro do local de trabalho, compromisso fundamental da CUT, desde seu nascimento, conforme consta no Artigo 4º do seu Estatuto.

Convenção 182 (1999) – Piores formas de trabalho infantil (ratificada em 2000)

A Convenção 182 é complementar a Convenção 138 sobre idade mínima. Sua constituição está focada nos trabalhos chamados "perigosos" ou piores forma de trabalho infantil, os quais colocam em risco, físico e mental a vida da criança. Em suas considerações gerais diz:

"Considerando que a eliminação efetiva das piores formas de trabalho infantil requer uma ação geral e imediata que tenha em conta a importância da educação básica gratuita e a necessidade de livrar as crianças afetadas de todas essas formas de trabalho e assegurar sua reabilitação e sua inserção social e ao mesmo tempo garantir atendimento as necessidades de suas famílias".

Convenção 138 (1973) – Idade Mínima
(ratificada em 2001)

A idade mínima fixada por este Convênio não deverá ser inferior a idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, os quinze anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA estabelece a idade mínima de 16 anos permitida para o trabalho como aprendiz e o trabalho chamado perigoso somente a partir dos 18 anos de idade.

Convenção 29 (1930) – Trabalho Forçado e 105 (1957) - Abolição do Trabalho Forçado (ratificados em 1957 e 1965)

A expressão ***trabalho forçado ou obrigatório*** designa todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual, este não se oferece voluntariamente.

Convenção 100 (1951) – Igualdade de Remuneração

(ratificada em 1957)

A Convenção em seu artigo primeiro define o que significa o termo remuneração e igualdade de remuneração entre homens e mulheres – trabalho de igual valor.

a) o termo ***remuneração*** compreende o salário ou saldo ordinário, básico ou mínimo, e qualquer outro pagamento ou gratificação em dinheiro ou em espécie pagos pelo empregador, direta ou indiretamente, ao trabalhador/a;

b) a expressão ***igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor*** designa as taxas de remuneração fixadas sem discriminação quanto ao sexo.

Para que este Convênio tenha real efeito é preciso que sejam definidas políticas afirmativas que visem à igualdade de remuneração entre homens e mulheres que exercem a mesma função – trabalho igual salário de igual valor.

Convenção 111 (1958) – Discriminação no Emprego e Ocupação

(ratificada em 1865)

A discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O termo ***discriminação*** no artigo primeiro deste Convênio é compreendido como:

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e a ocupação;

Os termos ***emprego e ocupação*** incluem tanto o acesso aos meios de formação profissional e a admissão no emprego e nas diversas ocupações como também as condições de trabalho.

Convenção 144 (1976) – (prioritário) Consulta Tripartite

(ratificada em 1994)

Este ***Convênio*** dispõe que os Estados que o ratifiquem ponham em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos que serão temas de debate na Conferência Internacional do Trabalho. As autoridades nacionais competentes devem tomar conhecimento das novas normas adotadas pela OIT, de novo exame dos convênios não ratificados e recomendações que ainda não se tenha tido efeito, das memórias sobre os convênios ratificados e das propostas de denúncia dos convênios ratificados. Os empregadores e os trabalhadores estarão representados de forma igual em todo organismo a través do qual se levem a cabo as consultas e estas deverão celebrar-se ao menos uma vez ao ano.

Convenção 140 (1974) – Licença Paga para Estudos

(ratificada em 1992)

Para efeitos deste Convênio, a expressão licença paga para estudos significa uma licença concedida aos trabalhadores com fins educativos, por um período determi-

nado, durante as horas de trabalho e com pagamento de prestações econômicas adequadas.

Convenção 155 (1981) – sobre seguridade saúde dos trabalhadores
(ratificado em 1992)

Convenção 102 (1952) – seguridade social
(ratificada em 2009)

Convenção 151 (1971) – Relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública (ratificado em 2010)

Trata do direito a organização e negociação dos servidores públicos em todos os níveis, federal, estadual e municipal.

CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL

Convenção 87 (1948) – liberdade sindical e a proteção ao direito sindical

"A liberdade sindical é um direito humano universalmente reconhecido e protegido."

A Convenção 87 da OIT, chamada "Convenção Mãe" das demais convenções, criada em 1948, define o princípio da liberdade sindical, ***"Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autori-***

zação prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas". (Artigo 2º)

A CUT defende a ratificação da Convenção 87 pelo governo brasileiro e alteração da legislação trabalhista que estabelece a Unicidade Sindical, ou seja, a existência de apenas um sindicato por categoria e base territorial, o que, na prática, limita a liberdade de organização e de escolha do trabalhador/a.

Curiosidade – você sabia que apenas o Brasil e os Estados Unidos ainda não são signatários da Convenção 87 no Continente Americano?

Convenção 158 (1982) – Demissão Imotivada (ratificado em 1995 e denunciado em 1996)

Este Convênio em seu artigo 3 define:

"as expressões terminação e ***término da relação de trabalho significam término da relação de trabalho*** por iniciativa do empregador".

Define ainda em seu artigo 4 o que segue:

Não terminará a relação de trabalho de um trabalhador ao menos que exista para ele uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou conduta ou que seja baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Dentre os motivos que não justificam o termino do contrato (artigo 5) estão: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador durante as horas de trabalho; b) ser candidato

a representante dos Trabalhadores ou atuar ou ter atuado nesse tipo de representação; c) apresentar uma queixa ou participar em um procedimento enquadrado contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer ante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, cor, etnia, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença maternidade.

A CUT possui uma Cartilha e um Vídeo sobre o tema:
www.cut.org.br/campanhas

Convenção 156 (1981) – Convênio sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares

Os trabalhadores e as trabalhadoras a que se referem os parágrafos abaixo, passam a ser designados como **trabalhadores com responsabilidades familiares.**

Artigo 1

1. O presente Convênio se aplica aos trabalhadores e as trabalhadoras em posição de responsabilidade para com os filhos, quando tais responsabilidades limitem suas possibilidades de preparar-se para a atividade econômica e de ingressar, participar e progredir nela.

2. As disposições do presente Convênio se aplicarão também aos trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades em respeito a outros membros de sua família direta, que de maneira evidente necessitem seu cuidado ou sustento, quando tais responsabilidades limitem suas possibilidades de preparar-se para a atividade econômica e de ingressar, participar e progredir nela.

Subsídios Para o Debate

AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE PARA A JUVENTUDE NO BRASIL

Síntese da situação juvenil no mercado de trabalho[1]: por que uma Agenda Nacional Trabalho Decente para a Juventude?

- A juventude brasileira é uma juventude trabalhadora. Mesmo considerando a diminuição das taxas de participação no mercado de trabalho nos últimos anos, mais de 49 milhões de adolescentes e jovens entre 15 e 29 anos trabalhavam ou procuravam trabalho no ano de 2008.

[1] Esta síntese foi elaborada a partir de dois sintéticos diagnósticos sobre a situação da juventude brasileira. No primeiro, elaborado pela OIT (2009), no âmbito do projeto Promoção do Emprego de Jovens da América Latina (PREJAL) são discutidos dados sobre escolaridade e padrões de inserção dos jovens, sempre considerando sua diversidade em termos de sexo, cor/raça, local de moradia e posição no domicílio, e avaliadas as recentes políticas e ações governamentais dirigidas a jovens. O documento foi apresentado e discutido em jornadas técnicas com representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, bem como do Conselho Nacional de Juventude (Conjuve). No segundo diagnóstico, elaborado por Corrochano et al. (2008), foram analisadas as diferentes combinações entre trabalho e estudo no tempo da juventude, também levando em consideração sua diversidade.

- A juventude brasileira tem se esforçado para combinar trabalho e estudo. O aumento dos anos de escolaridade não produziu adiamento significativo do momento de ingresso no mercado de trabalho, ampliando-se a parcela dos que buscam articular trabalho e educação em suas trajetórias. No entanto, os dados evidenciam as dificuldades em realizar esta combinação em função das longas jornadas de trabalho, o que se agrava no caso das jovens mulheres pobres sobre as quais ainda recai, em geral, a maior parte das responsabilidades pelos afazeres domésticos. Neste sentido, torna-se central a instituição de políticas publicas e práticas que contribuam para ampliação das chances de conciliação entre trabalho, estudos e vida familiar.

- A idade de ingresso no mercado de trabalho é fortemente marcada por desigualdades sociais. Enquanto parte considerável dos jovens pertencentes a famílias de baixa renda ainda ingressam no mercado de trabalho aos 14 anos, em situação de trabalho ilegal e sem concluir o ensino fundamental, os jovens de renda mais elevada ingressam, em geral, aos 18 anos, principalmente em situações de trabalho protegidas e tendo completado o ensino médio.

- A maior parte dos jovens, tanto pertencentes a famílias de mais alta ou de mais baixa renda, se inserem ou procuram se inserir no mercado de trabalho por volta dos 18 anos de idade. A partir desta faixa, a desigualdade se expressa muito mais nas chances de encontrar trabalho e no tipo de trabalho encontrado: os jovens de renda mais elevada estão sujeitos a menores índices de desemprego e a uma inserção mais protegida no mercado de trabalho. Estes aspectos sinalizam a necessidade de políticas ativas de apoio à inserção, particularmente direcionadas para jovens de baixa renda, mulheres, negros, moradores de áreas urbanas metropolitanas e de determinadas áreas rurais.

- A chamada "inatividade" juvenil atinge mais intensamente as jovens mulheres,

sendo mais pronunciada entre as jovens negras. Elas predominam no grupo dos jovens que não estudam e não trabalham, destacando-se a persistência dos estereótipos de gênero, que atribuem às mulheres a responsabilidade principal pelas atividades domésticas, além da ausência de políticas de conciliação e co-responsabilidade, no âmbito do trabalho e da família.

- O desemprego juvenil tem características específicas e mesmo em situações de crescimento econômico permanece mais alto em relação ao desemprego dos adultos. Isto significa que, embora seja condição necessária, o crescimento econômico 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.

- A informalidade também se apresenta mais elevada entre os jovens quando comparados aos adultos. No interior do segmento juvenil, atinge de maneira mais intensa aos jovens de baixa renda e baixa escolaridade, as mulheres e principalmente os jovens negros de ambos os sexos.

- Ainda que o aumento dos níveis de escolaridade e qualificação não seja suficiente para garantir o acesso ao trabalho decente, eles são muito importantes. Atualmente, o acesso ao ensino médio completo é condição fundamental para aumentar as chances de acesso a um melhor trabalho. Dado que parte considerável dos jovens brasileiros ainda não completou este nível de ensino, a despeito dos avanços nos níveis de escolarização nas últimas décadas, esta deve ser uma questão prioritária a ser enfrentada pela agenda, com foco na qualidade, além da ampliação do acesso ao ensino superior e à qualificação profissional.

- Para além da oferta de uma educação de qualidade e da ampliação da

qualificação profissional, torna-se relevante garantir aos jovens uma série de possibilidades reais de experimentação – no âmbito dos programas de aprendizagem e/ou qualificação – certificação e acesso a informações, bem como restringir ou impedir a ocorrência de múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho.

- Para além dos índices de desemprego, é preciso considerar questões relativas às condições de trabalho e salário dos jovens. Em relação à posição na ocupação, os jovens estão mais presentes em ocupações que indicam maior precariedade: trabalho sem carteira assinada, trabalho não remunerado e trabalho doméstico sem carteira assinada. Neste último caso, particular atenção deve ser dada à elevada proporção de mulheres jovens, particularmente negras, em situação de trabalho infantil. A despeito da maior escolaridade alcançada pelas jovens, em todas as faixas de idade no interior da juventude, elas têm menos acesso ao trabalho com carteira assinada em relação aos rapazes. Quanto ao quesito cor/raça, enquanto entre os rapazes brancos a situação de precariedade diminui conforme avança sua idade, entre os jovens negros o tempo de espera por um trabalho decente é maior.

- A remuneração do trabalho é mais baixa entre os jovens, especialmente aqueles de baixa renda, mulheres e negros e parte deles enfrenta elevadas jornadas de trabalho. Cabe também considerar questões relativas à saúde e segurança no trabalho .

- Os adolescentes de 14 a 15 anos trabalham fundamentalmente em situação de trabalho irregular e não em situação de aprendizagem estabelecida por lei. Dado que esta agenda também pretende contemplar os adolescentes de 15 anos, será preciso atenção especial para tal fato com ações reais de inserção desses em programas de aprendizagem.

- As situações da juventude rural[2] e dos jovens de comunidades tradicionais[3] ainda são pouco visíveis, a despeito da maior amplitude de ações nos últimos anos, sendo necessário ter suas especificidades consideradas em uma Agenda do Trabalho Decente para a Juventude. Cabe destacar a relevância do acesso à terra independentemente do sexo e estado civil, a ampliação do acesso à educação com elevação da qualidade de ensino, bem como desenvolver modelos educacionais que dialoguem com as referidas condições juvenis, além da ampliação das oportunidades de trabalho agrícola e não agrícola, dentre outros aspectos.

Prioridades e linhas de ação da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude

A busca por uma trajetória de desenvolvimento social e econômico que ofereçam condições de vida dignas e mais equânimes, ao lado da ampliação dos níveis de escolaridade e de qualificação profissional, são condições indispensáveis, embora, não suficientes, para a garantia de trabalho decente para a população trabalhadora, inclusive a camada juvenil. Os dados anteriormente apresentados indicam que as dificuldades dos jovens no mercado de trabalho permanecem mesmo em conjunturas sociais e econômicas mais favoráveis.

Simultaneamente, em que pesem as persistentes desigualdades e dos desafios

[2] O termo Juventude Rural unifica categorias sociais e identitárias distintas do campo e da floresta, como extrativistas; seringueiros/as; quebradeiras de coco babaçu; pescadores/as; marisqueiros/as; agricultores/as familiares; trabalhadores/as assalariados/as rurais, meeiros/as; posseiros/as; arrendeiro/as; acampados/as e assentados/as da reforma agrária; artesãos/ãs rurais que têm como unidade a identidade cultural com a terra e o direito ao reconhecimento como cidadão.

[3] De acordo com o Decreto 6040 de 07 de fevereiro de 2007 as comunidades tradicionais contemplam grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

no campo educacional, ao aumento dos níveis de escolarização, especialmente das gerações mais jovens, não correspondeu uma crescente possibilidade de absorção pelo mercado de trabalho de parcela da população economicamente ativa, particularmente a juvenil. Aqui há que considerar tanto os ainda insuficientes níveis de escolaridade, quanto a baixa qualidade do sistema educacional brasileiro. Com isso, uma estratégia de promoção de trabalho decente para a juventude exige a combinação de ações do lado da oferta e do lado da demanda do mercado de trabalho em sintonia com as peculiaridades deste momento do ciclo da vida. Esta estratégia também exige considerar os jovens como sujeitos de direitos, respeitando suas escolhas em diferentes esferas do social e, particularmente no caso desta agenda, oferecendo-lhes apoio em suas escolhas educativas e profissionais.

Ao mesmo tempo, deve-se considerar a heterogeneidade e as desigualdades que marcam a juventude, especialmente por conta das dimensões de gênero, sexo, raça, classe social e região de moradia, especialmente aos moradores da zona rural. Ao Governo Federal cabe o papel de articular, implantar e avaliar a concretização desta agenda, envolvendo diferentes setores do próprio governo, dos governos estaduais e municipais, entidades empresariais, sindicatos de trabalhadores, organizações não-governamentais e organizações juvenis.

Tendo como ponto de partida os referidos pressupostos, considerando-se o diagnóstico da condição juvenil apresentado na primeira parte do presente texto, bem como as ações no âmbito federal analisadas na segunda parte, e dialogando ainda com as indicações oferecidas inicialmente estabelecidas pelo Subcomitê de Trabalho Decente para a Juventude, são propostas quatro prioridades para uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude:

1. **MAIS E MELHOR EDUCAÇÃO:** elevação do acesso e qualidade em todos

os níveis de ensino para os/as jovens, com igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça, elevação da escolaridade, melhor ensino médio profissionalizante e tecnológico, ampliação do acesso ao ensino superior, mais e melhor acesso ao patrimônio cultural brasileiro; implementação de políticas publicas para garantir a observância efetiva da idade mínima de ingresso no mercado de trabalho conforme legislação brasileira vigente, implementação da política publica de educação do, no e para o campo.

2. CONCILIAÇÃO DE ESTUDOS, TRABALHO E VIDA FAMILIAR: ampliar as oportunidades e possibilidades de conciliação entre os espaços do trabalho, dos estudos e da vida familiar e em sociedade para os/as jovens trabalhadores e estudantes; de forma que o trabalho não se sobreponha ou mesmo prejudique as trajetórias educacionais e de integração social;

3. INSERÇÃO ATIVA E DIGNA NO MUNDO DO TRABALHO: mais e melhores empregos e outras oportunidades de trabalho para os/as jovens com igualdade de tratamento e de oportunidades: a) ampliação das oportunidades de emprego assalariado e melhoria de sua qualidade; igualdade de oportunidades e de tratamento; promoção da saúde do trabalhador; combate as causas da rotatividade; acesso à terra, trabalho e renda no campo; b) melhorias na qualidade dos empregos com ampliação das oportunidades no campo dos "empregos verdes"; c) geração de trabalho e renda através da economia popular e solidária, associativismo rural e do empreendedorismo.

4. DIÁLOGO SOCIAL: ampliar e fortalecer o debate sobre as alternativas e condicionantes para a melhor inserção juvenil no mercado de trabalho; garantir as condições de participação juvenil urbana e rural nos instrumentos de defesa de direitos do trabalho, na organização sindical e nas negociações coletivas.

TEXTO COMPLEMENTAR DA SECRETARIA NACIONAL DA MULHER DA CUT PARA SUBSIDIAR A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NAS CONFERÊNCIAS ESTADUAIS E NACIONAL DE TRABALHO DECENTE E DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

Apresentação

Ao elaborarmos este texto da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT tivemos a preocupação de contribuir com argumentos para discussão de questões que, a nosso ver, são fundamentais serem debatidos nas conferências sobre trabalho decente e a conferência de política para as mulheres.

Nos dois casos além da nossa participação como setor organizado da sociedade,

do compromisso que os patrões devem assumir, consideramos algumas questões em relação ao Estado como premissas:

a) O Estado não é neutro do ponto de vista de classe, gênero e raça e que cabe a ele investir para ampliar e colocar em prática políticas permanentes que contribuam para a melhoria das condições de vida das mulheres no mundo do trabalho e de sua consciência enquanto cidadã;

b) As políticas devem ser integradas entre diversas áreas. Isso demanda um trabalho articulado entre diferentes, ministérios, secretarias e departamentos

c) Deve haver uma formulação conjunta da política; o planejamento da ação e o detalhamento dessas para que sejam colocadas em prática;

d) Ministérios, secretarias ou coordenadorias da mulher devem ter autonomia política e financeira para formularem e articularem, em âmbito municipal, estadual ou nacional, ações junto aos demais setores da gestão para garantir igualdade de oportunidade na vida, no trabalho e na sociedade.

Para nós, trabalhadoras da CUT, trabalho decente é:

- Uma condição essencial para que os seres humanos possam exercer suas atividades, suas funções e profissões com dignidade;
- Haver de igualdade de oportunidades para mulheres e homens;
- Mulheres e homens executando a mesma tarefa e recebendo o mesmo salário por isso;
- Ter igualdade de oportunidade em todas as dimensões que ela deve ocorrer: no trabalho, na vida, no movimento sindical.

Para nós, trabalhadoras da CUT, não é possível pensar em trabalho decente quando, na ampla maioria, as mulheres são responsabilizadas pela realização do trabalho doméstico e pelo cuidado com filhos e filhas ou pessoas dependentes da família.

Aqui não iremos fazer uma lista de reivindicações, estas estão no texto base, mas fizemos o exercício de apresentar argumentos para subsidiar nossa discussão em alguns temas.

1. Igualdade salarial – Salário igual para trabalho de igual valor

Essa discussão deve ser articulada com as análises sobre o desenvolvimento tecnológico e a reestruturação produtiva, impactos que estas mudanças têm no mundo do trabalho, à forma de como as mulheres entram e permanecem no mercado de trabalho e perpassam pelas funções ocupadas, as condições de trabalho.

Ainda em relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho outro aspecto a ser assinalado é a maior presença das mulheres nos trabalhos mais precários e menos valorizados socialmente e estes serem vistos como transitórios e auxiliares ao dos homens.

2. Manter a política de valorização do salário mínimo

O aumento do salário mínimo no país é uma estratégia para combater a pobreza, que sofre um processo de feminização, e de enfrentar as desigualdades entre mulheres e homens.

É uma medida fundamental para aumentar a renda feminina, uma vez que a maioria das mulheres que trabalha ganha até um salário mínimo. E mais, a maior parte das

pessoas que recebem os menores salários são mulheres negras. Segundo a PNAD de 2009 são 39,5 milhões de mulheres ocupadas, sendo que 36% das mulheres recebem até 1 salário mínimo; 31% entre 1 e 2 salários mínimos e 12% não têm rendimento; 7% das mulheres ocupadas estão na área rural e deste total 68% recebem até 1 salário mínimo.

3. Redução da Jornada de Trabalho sem redução de salário

A duração da jornada efetivamente trabalhada no Brasil é uma das maiores do mundo. A redução da jornada de trabalho sem redução de salários contribuiria para a melhora da distribuição de renda no país e tem potencial para gerar mais de 2,5 milhões de postos de trabalho para mulheres e homens.

Considerando que a jornada de trabalho das mulheres é mais extensa devido à imposição social da responsabilidade pelo trabalho reprodutivo, do nosso ponto de vista, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário é fundamental para que as mulheres possam se dedicar ao estudo, para que tenham mais tempo para o lazer e o descanso, e mais tempo para sua qualificação profissional.

Para a pesquisadora Jeanine Anderson, alguns aspectos da pobreza estão relacionados à pobreza do tempo, isto é, o alto tempo gasto pelas mulheres com as atividades domésticas e do cuidado. Essa responsabilização faz com que se submetam, por exemplo, a trabalhos mais flexíveis e próximos de casa.

Apesar de os dados da PNAD indicarem que tem ocorrido um aumento na participação masculina nas tarefas domésticas e de cuidados. A pesquisa realizada em 2009 demonstra que as mulheres gastam em média 26,6 horas semanais na realização dos afazeres domésticos enquanto os homens afirmaram gastar 10,5 horas. Mesmo entre as pessoas ocupadas, a carga de trabalho doméstico feminino é

muito superior a dos homens. As mulheres ocupadas gastavam em média 22 horas semanais e os homens ocupados 9,5 horas.

4. Emprego doméstico: um trabalho a ser reconhecido

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas e mais importantes para milhões de mulheres do mundo inteiro, e tem suas raízes históricas em diferentes formas de servidão.

No Brasil esse é o setor onde mais cresce a oferta de empregos para mulheres, em especial para negras. Embora seja essencial para a economia do país é um trabalho pouco valorizado social e financeiramente, na maioria dos casos a legislação existente não é respeitada, havendo dessa maneira um alto índice de informalidade.

Outro aspecto enfrentado pelas domésticas são as situações de maus tratos e abusos que muitas enfrentam, muitas delas jovens que tem como seu primeiro emprego o trabalho em "casa de família".

Segundo dados da OIT o trabalho doméstico tem sido a porta de entrada no mercado de trabalho para as mulheres que possuem menor escolaridade, não têm qualificações ou experiência de trabalho e não dispoem de redes sociais nas quais apoiar-se no processo de busca de emprego. Por muitos anos, o segmento majoritário foi o de jovens rurais que migravam em busca de renda e com expectativas de incorporação à vida moderna que a cidade oferecia. O peso das jovens rurais diminuiu, mas o trabalho doméstico continua sendo uma ocupação com uma alta proporção de mulheres provenientes de famílias pobres e as mulheres indígenas e afro-descendentes estão sobre representadas. Nos últimos anos, também ocorreu um grande movimento migratório de mulheres, que buscam melhores opções de trabalho nos países da região onde o trabalho doméstico remunerado oferece maiores salários, no caso do Brasil, particularmente as Bolivianas e Peruanas.

5. Creches públicas, de qualidade e em período integral

Menos de uma em cada cinco crianças no Brasil tem vagas em creches nesse país. O que significa isso? Significa que sobra para as mulheres.

O pouco ou nenhum investimento público na garantia de creches e escolas em tempo integral, em restaurantes e lavanderias públicas, dificulta ainda mais a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Atualmente, no Brasil, segundo dados do Ministério da Educação, o número de creches públicas atende somente 11% do total de crianças de zero a três anos. Soma-se a isso, a falta de compartilhamento das responsabilidades familiares. Por isso, é fundamental a ampliação do acesso às creches públicas e o compartilhamento entre homens, mulheres e o poder público da responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e o cuidado com a vida humana.

Creches públicas nos locais de moradia onde as crianças tenham educação de qualidade e possam ao longo de sua convivência possa fortalecer os vínculos com as pessoas de sua localidade.

6. Ratificação da Convenção 156

É fundamental que o Brasil ratifique a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das responsabilidades familiares de homens e mulheres que trabalham.

É inaceitável que atividades como cuidar de filhos e filhas, de pessoas dependentes e a execução de atividades domésticas limitem homens e mulheres, sendo as mulheres as mais afetadas, o acesso e a permanência ao trabalho e ao progresso profissional.

Para instaurar a igualdade efetiva são necessárias políticas públicas que garantam a livre escolha de emprego, o acesso à educação infantil (creche e escola) em perí-

odo integral, serviços de apoio à família, como restaurantes e lavanderias coletivas e programas de formação profissional, isto é, colocar em prática, políticas públicas que visem o compartilhamento das responsabilidades familiares entre homens, mulheres e o estado. O Brasil é o único país do Mercosul que ainda não ratificou esta convenção.

7. Licença Parental de 180 dias para mulheres e homens

Hoje, no Brasil, temos uma licença-paternidade de 5 dias. É importante avançar no debate sobre as responsabilidades compartilhadas, e considerar a ampliação da licença-maternidade-paternidade como parte de um conjunto de outras ações. Os filhos e as filhas não são somente da mãe, e nem tampouco encargo apenas dos pais. É importante reconhecer que a divisão sexual do trabalho é um dos elementos centrais para a manutenção e perpetuação da opressão das mulheres. E esse reconhecimento acontece quando são apresentadas ações e propostas concretas que visem romper com essa desigualdade. É necessário haver responsabilidade social dos patrões e compromisso dos governos de colocar em prática políticas públicas que apóiem as tarefas da reprodução. Por isso estamos propondo licença paternidade de 180 dias, que deve ser retirada ao término da licença da mãe.

A Convenção nº 183 da OIT versa sobre a proteção à maternidade e uma das suas principais inovações foi a previsão da licença parental.

Vários países já concedem aos pais licença parental, que varia de três meses a três anos. As legislações da Alemanha, Espanha, Finlândia, França, Noruega e Polônia concedem licença parental de até três anos, a da Áustria, República da Coréia, Dinamarca, Eslovênia, Israel, Japão, Nova Zelândia, Romênia, Rússia, Suécia e Ucrânia concedem licença parental de um ano; no Reino Unido, a licença parental tem duração de um ano e um mês; no Canadá, Islândia e Turquia, a licença parental tem duração de seis meses; e o Chipre e os Estados Unidos da América concedem licença parental de um ano (Horvath Júnior, Miguel, Salário Maternidade, São Paulo: Quartier Latin, 2004, pág. 62).

A licença parental torna o pai co-responsável pelos cuidados e educação dos filhos, encargo que, até agora, tem sido quase que exclusivamente da mulher.

Os maiores beneficiários da licença parental serão os filhos, que poderão contar tanto com o pai quanto com a mãe, em seus primeiros anos de vida ou de vivência com a nova família, no caso de adoção.

8. Descriminalização do Aborto e condições para decidir se queremos ou não sermos mães

No Brasil por volta de 30% das gestações terminam em abortamento e as estimativas dizem que todos os anos ocorrem 1,4 milhão de abortamentos espontâneos e/ou inseguros. É uma das principais causas da mortalidade materna.

É preciso reconhecer a existência da prática do aborto em nosso país, mas ao invés de perseguir e condenar as mulheres, é preciso que se questionem as causas que configuram essa dura realidade, apresentando uma solução definitiva. A condenação das mulheres que praticaram aborto, com certeza não é solução, ao contrário, aprofunda a diferença de tratamento entre ricas e pobres, e o conseqüente aumento de morte para estás últimas.

A maternidade deve ser uma decisão livre e desejada e não uma obrigação das mulheres. Deve ser compreendida como função social e, portanto, o Estado deve prover todas as condições para que as mulheres decidam livremente se querem ou não ser mães.

O governo deve retomar o princípio da laicidade do Estado, para que o diagnóstico e a solução desse grave problema social não sejam contaminados por convicções morais ou religiosas;

Para aquelas que desejam ser mães o Estado deve assegurar condições econômicas e sociais, através de políticas públicas universais que garantam a assistência a gestação, parto e puerpério, assim como os cuidados necessários ao desenvolvimento pleno de uma criança: creche, escola, lazer, saúde;

Para aquelas que não desejam ser mães o Estado deve prover todas as condições para que as mulheres decidam soberanamente se querem ou não ser mães, e quando querem e para isso ter garantido o planejamento reprodutivo;

As mulheres que necessitam interromper uma gravidez indesejada devem ter assegurado o atendimento ao aborto legal e seguro no sistema público de saúde.

9. Saúde integral para as mulheres

A saúde está relacionada à maneira como as pessoas vivem e adoecem. Por isso, as condições de vida e trabalho são determinantes. Nesse sentido, considerando a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho e as responsabilidades com a reprodução do viver é necessário ter políticas que levem em conta essa situação.

É necessário romper com a concepção de saúde materno-infantil, em que setores conservadores tentam impor que a mulher deve ser vista apenas como mãe.

As mulheres são sujeitos com direito pleno à assistência e à saúde, o que inclui o princípio da integralidade. Portanto, em todas as fases da vida e em todas as necessidades, com ações educativas, curativas e de prevenção.

É necessário considerar as demandas de mulheres negras, lésbicas, com deficiência e aprofundar o debate sobre a saúde e as demandas das trabalhadoras urbanas e rurais.

10. Prevenção e combate à Violência Sexista

a) Assédio Moral e Assédio Sexual

Nas relações de trabalho tem aumentado a violência de gênero em suas diversas formas, entre elas o assédio moral e sexual.

Esse fenômeno se situa dentro de um contexto de internacionalização da economia, da implantação de políticas neoliberais, da flexibilização, do ritmo intenso, da pressão para produzir mais, baixos salários, competitividade, relações afetivas tensas ou destruídas, predominando a indiferença pelo sofrimento e a quebra dos laços de solidariedade. Tudo isso combinado com o abuso de poder, o autoritarismo, o machismo, a omissão e cumplicidade com os desmandos hierárquicos.

A matriz da violência moral no trabalho tem a sua sustentação no autoritarismo, mentiras, ameaças, manipulação do medo, cooptação, corrupção e abuso de poder dos chefes sobre os seus subordinados. Os mais humilhados são as mulheres, os adoecidos e acidentados do trabalho e aqueles (as) que têm acima de 35 anos.

O desequilíbrio de poder nos locais de trabalho expõe mais as mulheres à violência explicitada através do assédio sexual e moral. Embora os homens não estejam imunes, são as mulheres o alvo preferencial do assedio moral, muitas vezes precedido de uma negativa ao assedio sexual.

b) Violência doméstica e sexual

No dia 22 de setembro 2006 entrou em vigor a Lei nº 11.340, denominada lei Maria da Penha. É a primeira lei no Brasil que caracteriza e define a violência doméstica e familiar contra a mulher. Com esta lei o Estado brasileiro reconhece que a violência doméstica e familiar não é assunto privado, mas uma questão de ordem pública e social e que as diversas esferas do governo (estadual, nacional e muni-

cipal) devem enfrentar esta questão com políticas públicas. A violência doméstica e familiar contra a mulher é definida na lei como qualquer ação ou omissão que lhe cause a morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, dano moral ou patrimonial.

É fundamental que o Estado coloque essa lei em prática como uma das políticas para prevenir e combater a violência contra as mulheres:

11. Ampliar a participação política

Em 2010 tivemos uma importante vitória: elegemos uma presidenta. Se dúvida isso foi um acontecimento importante, mas a democracia não se resume a isso. Ela pressupõe relações de igualdade e participação. Do ponto de vista da política formal também pressupõe representação. Como explicar uma democracia onde as mulheres constituem 51% da população e do eleitorado e cheguem a 20% dos cargos disputados nas ultimas eleições?

Mas a democracia não se refere somente às questões eleitorais diz respeito a outros processos de participação que para serem efetivamente representativos devem incorporar setores até então excluídos – por exemplo, mulheres, jovens, negros, pessoas com deficiência. Democratizar os espaços de Poder é tornar a política mais acessível e menos excludente, onde uma minoria se impõe sobre a grande maioria.

Para que haja uma reforma política democrática é necessário que se considere, além do processo eleitoral, outros mecanismos de participação popular como o referendo e o plebiscito;

Outros aspectos importantes são o financiamento público da campanha com recursos igualmente divididos entre homens e mulheres, o respeito à fidelidade partidária e a garantia de cotas mínimas de gênero;

Para o movimento social, a garantia de instrumentos que possibilitem a ampliação da participação das mulheres na política é determinante para o fortalecimento do Estado democrático trazendo reflexos positivos na construção de políticas específicas.

Para que homens e mulheres sejam dirigentes da sua história tem que se organizar, mesmo tendo consciência que a sociedade é critica e preconceituosa aos processos de organização. Existe na sociedade uma cultura contra a organização política. E isso é um elemento de manutenção da alienação e isso é ainda mais forte entre as mulheres.

Precisamos desenvolver formas de luta e métodos de luta que aproximem as mulheres que coloque o erro na sociedade e não nelas.

A sociedade nos educa para a alienação. Para romper com o machismo tem que ter um processo de auto-organização das mulheres.

Por isso, nós trabalhadoras da CUT, como um setor atuante e militante da sociedade civil organizada reivindicamos do Estado coloque em prática políticas públicas com o objetivo de superar as desigualdades entre mulheres e homens.

Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT

TEXTO DA SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS PARA AS CONFERÊNCIAS DE TRABALHO DECENTE E DEMAIS CONFERÊNCIAS TEMÁTICAS

No II Encontro Nacional de Políticas Sociais da CUT, realizado entre os dias 19 e 21 de março de 2010, estiveram reunidos 16 secretários/as estaduais de políticas sociais (MT, RO, RS, ES, PE, RN, RR, SC, SP, DF, PI, PA, BA, RJ, GO, CE), além de representação dos ramos, debatendo e planejando ações para as áreas de direitos humanos, movimentos sociais, conselhos institucionais, erradicação do trabalho infantil e escravo, diversidade sexual e trabalhadores/as com deficiência.

Para darmos continuidade a esse processo, havíamos planejado a realização do Seminário Nacional de Políticas Sociais, em fevereiro de 2011, em São Paulo, e que foi cancelado em função da realização dos Seminários Regionais de Trabalho

Decente. Nesses Seminários a Secretaria Nacional de Políticas Sociais aproveitará o momento para avaliar junto às Secretarias Estaduais de Políticas Sociais as ações desenvolvidas desde o II Encontro bem como organizarmos o planejamento para 2011 e a intervenção cutista nas diversas conferências institucionais que ocorrerão. Dessa forma, daremos passos importantes para a defesa de políticas sociais de interesse da classe trabalhadora brasileira.

Nesse sentido, este anexo à cartilha, apresenta em linhas gerais, premissas para a intervenção cutista nas conferências de Trabalho Decente e demais conferências temáticas que possuem relação com as políticas sociais.

A CUT e a Erradicação do Trabalho Infantil e do Trabalho Escravo no Brasil

Preliminarmente, é importante contextualizar a questão do trabalho infantil no Brasil. Em que pese que essa exploração remonte ao processo de colonização e escravização no Brasil, sua manifestação atual adquire características próprias ao desenvolvimento do neoliberalismo.

No Brasil, em função do aguçamento da luta de classes no final da década de 1970 e durante a década de 1980, o neoliberalismo foi retardado em função da forte pressão popular e do período de transição democrática, o que não impediu um aumento da concentração de renda e de riqueza, agravando ainda mais as condições de vida da população durante todo esse período.

Com a eleição de Lula, abriram-se novamente as perspectivas de enfrentamento do trabalho infantil e o trabalho escravo no país. Em 2002, a **Comissão Nacional para**

Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI foi instituída com o objetivo prioritário de viabilizar o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, tendo como pontos de partida os trabalhos realizados pelo Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI). As ações do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) cumprem papel importante na garantia de direitos.

Para erradicar o Trabalho Escravo foi criada, em agosto de 2003, a **Comissão Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo - CONATRAE**, órgão colegiado vinculado à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, e que tem a função primordial de monitorar a execução do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.

Neste sentido, lutar pela erradicação do trabalho infantil e escravo, organizando campanha junto às entidades, exigindo o controle social das políticas públicas, mobilização pela aprovação da PEC 438, que trata do trabalho escravo e inclusão de cláusula obrigatória nos acordos coletivos sobre a eliminação do trabalho infantil são formas de intervirmos nesta luta.

Trabalho Infantil

Em 2004, o Brasil tinha 5,3 milhões de trabalhadores entre 5 e 17 anos. Quatro anos depois, eram 4,5 milhões. Em 2009, o número caiu para 4,3 milhões, de acordo com dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), divulgada em 2010. Apesar da queda, o índice de trabalho infantil ainda é elevado.

Do total de crianças e adolescentes ocupados, cerca de 123 mil têm entre 5 e 9 anos de idade, 783 mil têm de 10 a 13 anos e 3,3 milhões têm de 14 a 17. A Região

Nordeste possui a maior proporção de trabalhadores infanto-juvenis – 11,7%. Do outro lado, com a menor proporção, está a Região Sudeste, com 7,6%.

A atividade que mais ocupa esse público é a agrícola (34,6%). É preciso haver uma diminuição mais expressiva nessa área, já que ela concentra grande parte do contingente de trabalhadores precoces – o índice, em 2008, era de 35,5%.

As atividades de subsistência – produção para consumo e uso próprio – ocupam 9,4% das crianças e adolescentes trabalhadores. O rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas de 5 a 17 anos de idade ocupadas aumentou de R$ 262, em 2007, para R$ 269, em 2008 e R$ 278 em 2009.

Trabalho Escravo

Durante muito tempo coexistiram no Brasil formas pré-capitalistas de produção no campo com uma industrialização urbana. A Revolução de 1930 não derrotou a República Velha e sua oligarquia, apenas a substituiu no poder político, preservando seus interesses econômicos. Nos anos 70 o capitalismo penetrou no campo, com a mecanização na agricultura, dando origem ao chamado agro-negócio. Em todos esses momentos a propriedade da terra ficou intacta, não havendo reforma agrária digna do nome. Os interesses dos donos das terras não foram questionados em nenhum momento.

Essa estrutura agrária ajuda a compreender a mentalidade desses setores da classe dominante no Brasil hoje. A bancada ruralista, por exemplo, no Congresso não permite que a PEC do Trabalho escravo seja votada, assim como faz forte oposição a atualização dos índices de produtividade da terra. Esses senhores são flagrados

constantemente com trabalhos escravos em suas terras. São trabalhadores, oriundos de diversos pontos do país, forçados à escravidão por dívida e por retenção de documentos, com a vigília de capangas armados.

Para apurar as denúncias, o Governo criou, em 1995, o Grupo Móvel de Fiscalização. Outro passo importante foi o reconhecimento pelo Brasil, na ONU, em 2004, da existência pessoas em situação análoga a escravidão. As intervenções governamentais libertaram de cerca de 35 mil pessoas nessa situação entre 1995 e 2009. Essas ações demonstraram que quem escraviza no Brasil são, principalmente, grandes latifundiários. O gado recebe tratamento de primeira: rações balanceadas, vacinação com controle computadorizado, controle de natalidade com inseminação artificial, enquanto os trabalhadores vivem em piores condições do que as dos animais.

Trabalhadores e Trabalhadoras com Deficiência

Defender a educação inclusiva por acreditar que é base para a autonomia à pessoa com deficiência, estudar na classe comum da escola regular é um direito dela e constitui obrigação da sociedade e do Estado. A proposta de manter a educação segregada para crianças, adolescentes e jovens implica em abrir mão de um direito constitucional, dispondo de um direito que, por natureza, é definido como indisponível. Falar em educação não implica tratar apenas do hoje, mas também do amanhã e do futuro de pessoas com deficiência que um dia deixarão de ser alunos e que devem ter o direito de viver em sociedade e fazer suas próprias escolhas e devem também ter direito de acesso aos apoios quando necessário para atender a suas necessidades educacionais especifica.

Não a terceirização do trabalho de pessoas com deficiência, por entidades como ONGs e entidades de pessoas com deficiência, bem como por qualquer empresa de terceirização.

Defesa da Lei de Cotas (8.213/91 art.93), da Campanha da Acessibilidade, da aposentadoria especial para pessoas com deficiência, efetiva aplicação da Convenção 100 (Convenção sobre igualdade de remuneração), da Convenção 103 (Convenção sobre proteção à maternidade) e Convenção 111 (Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação) da OIT e promoção da ratificação da Convenção 156 (Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares);

Livre Orientação Sexual

A discriminação por orientação sexual é uma das realidades que mais fortemente resiste e desafia o princípio da igualdade, e sem que seja vencida tal realidade discriminatória, a classe trabalhadora continuará a ver negligenciado direitos e garantias fundamentais, em virtude do preconceito e intolerância. Pensar uma sociedade em que o direito ao exercício pleno da sexualidade seja respeitado enquanto direito privado, sem que Estado nem qualquer setor da sociedade possam interferir, é um grande desafio para a sociedade contemporânea e para o movimento sindical.

Defender uma legislação que garanta os direitos previdenciários dos casais homoafetivos e dos formados por travestis e transexuais.

Defender a preparação de agentes de segurança pública e profissionais da saúde para que possam atender homossexuais, travestis e transexuais com respeito e humanidade.

Aprovação dos Projetos de Lei 2.285/2007 (Estatuto da Família) e 1.151/1995 (Disciplina a união civil entre pessoas de mesmo sexo).

Defesa dos Direitos Humanos e os Trabalhadores e Trabalhadoras Migrantes

A defesa dos direitos humanos, principalmente sindicais, também faz parte da agenda cotidiana da CUT. Precisamos reforçar nossas alianças e estratégias na defesa dos direitos humanos. A ação da CUT nessa área tem se concretizado na Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT e também nas relações com outras organizações. O fim da xenofobia e da discriminação aos/as migrantes faz parte da agenda CUTista e precisa ser reforçado ainda mais num cenário de crise onde possivelmente o fluxo de migrações aumente ainda mais.

Apoio ao Projeto de Lei nº 1.664/2007, que dispõe sobre a residência provisória para o/a estrangeiro/ a em situação irregular no território nacional brasileiro entre outras providências.

Defesa do PNH 3.

Expedito Solaney – Secretário Nacional de Políticas Sociais

Anexo

Cronograma das Conferências Nacionais, previstas para o ano de 2011/2012:

Conferências	Data/local	Tema
14ª Conferência Nacional de Saúde	30 de novembro a 4 de dezembro, DF.	"Todos usam o SUS! SUS na Seguridade Social – Política Pública, Patrimônio do Povo Brasileiro".
2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Juventude	8 a 11 de setembro/2011, DF.	I – Juventude: Democracia, Participação e Desenvolvimento Nacional; II – Plano Nacional de Juventude: prioridades 2011-2015; e III – Articulação e integração das políticas públicas de juventude.
1ª Conferência Nacional de Turismo	março/2012, DF.	"Aprimorando o Modelo de Gestão Descentralizada, Compartilhada e Participativa do Turismo no Brasil".
3ª Conferência Nacional de Políticas para Mulheres	12 a 15 de dezembro/2011, DF.	"Combate a miséria e a pobreza" Análise da realidade nacional social, econômica, política, cultural e dos desafios para a construção da igualdade de gênero; e avaliação e aprimoramento das ações e políticas que integram o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e definição de prioridades.
1ª Conferência Nacional das Águas – CONAGUAS	dezembro de 2011, DF.	

4ª Conferência Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional	07 a 10 de novembro/2011, Salvador.	"Construir compromissos para efetivar o direito humano à alimentação adequada e saudável e promover a soberania alimentar por meio da implementação da Política e do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional".
4ª Conferência Nacional de Meio Ambiente	Novembro/2011, DF.	
9ª Conferência Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente	2011 (etapas municipais), 2012 (etapas estaduais e nacional).	"Plano Decenal de Política Nacional dos Direitos Humanos da Criança e Adolescente".
3ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa	Novembro/2011, DF.	"O compromisso de todos por um envelhecimento digno no Brasil".
8ª Conferência Nacional de Assistência Social	07 a 10 de dezembro/2011, DF.	"...avanços na consolidação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios".
1ª Conferência Nacional sobre Transparência e Participação Social	13 a 15 de outubro/2011, DF.	"A sociedade no acompanhamento da gestão pública".
1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente	**2011 (etapas municipais/ estaduais), 2 a 4 de maio de 2012 (etapa nacional).**	**I – Gerar mais e melhores empregos com proteção social; II – Erradicação do Trabalho Escravo e do Trabalho Infantil; III – Fortalecimento do diálogo social.**
Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio + 20)	Rio de Janeiro 2012 sem data definida.	Avaliar e renovar os compromissos com o desenvolvimento sustentável assumidos pelos líderes mundiais na Eco-92. Discutir a contribuição da economia verde para o desenvolvimento sustentável e a eliminação da pobreza.

FICHA TÉCNICA

Coordenação:
Secretaria Nacional de Relações de Trabalho

Textos e Organização:
Assessorias CUT Nacional
Assessoria Técnica Dieese - Subseção CUT Nacional

Edição:
Secretaria Nacional de Comunicação

Projeto Gráfico e Diagramação:
M.Giora Comunicação

Impressão:
Post Press Gráfica e Editora

Tiragem:
10 mil exemplares

Abril, 2011

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CUT® BRASIL

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

www.cut.org.br