

Trabalho decente, ética e liberdade*

*Wilson Aparecido Costa de Amorim*¹
Fundação Instituto de Administração

Amyra Moyzés Sarsur²
André Luiz Fischer³
Universidade de São Paulo

A expressão “Trabalho Decente” é a diretriz estratégica prioritária da Organização Internacional do Trabalho desde 1999. Através do Trabalho Decente, a OIT procura estimular o debate a respeito do trabalho nesses tempos de globalização. O texto trata das dificuldades para formulação e adoção do conceito do Trabalho Decente em função da gama de situações existentes no mundo do trabalho, que vão desde a simples exclusão dos trabalhadores até sua atual e complexa inserção nas empresas. O texto aponta que a proposta da agenda do Trabalho Decente era fortemente embasada em elementos éticos a partir dos quais se buscavam fundamentos econômicos para sua validação. Nesta análise, são destacados os aspectos que, no mundo do trabalho, envolvem a noção de liberdade.

Palavras-chave: Trabalho decente – Ética – Liberdade

The Decent Work has been the main ILO’s strategic orientation since 1999. This new orientation induced changes in its management and programs. ILO stimulates the discussion about work on the globalization’s era. The Decent Work is an on building concept, and its inclusion on the social actors agenda could stimulate discussions about the labor conditions around the world. The agenda proposed by ILO is highly influenced by Ethics. Ethics could help the Decent Work economic validation as well. The labor world has a wide range of situations and problems, that includes exclusions and by other hand, the job at companies. The text examines these problems and the Decent Work discussion. The text uses the freedom notion to the debate on this range of labor problems.

Keywords: Decent work – Ethics – Freedom

* Decent work, ethics and freedom

¹ Doutor em Administração e pesquisador do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas, Fundação Instituto de Administração. Endereço para correspondências: Rua Trajano Reis, 137, Apto 42 – A, São Paulo, SP, 05541-030 (wilsonamorim@bigghost.com.br).

² Doutora em Administração e pesquisadora da FEA/USP (Email: asarsur@usp.br).

³ Doutor em Administração e professor do Departamento de Administração da FEA/USP (Email: afischer@usp.br).

Introdução⁴

O pressuposto desse trabalho é o de que, nas últimas décadas do século XX, a relação homem-trabalho transformou-se fortemente. Desde então, o conjunto de fatores que atua sobre esta relação é composto pelo acelerado avanço tecnológico, a globalização e pelo imperativo do aumento da competitividade, entre outros. No nosso interesse, em meio a estas transformações procuraremos abordar os aspectos relativos ao trabalhador e, em especial, à dimensão da ética e da liberdade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) acompanhou com preocupação as mudanças no mundo do trabalho. Às vésperas da virada do século, a entidade se posicionou de forma crítica em relação aos efeitos da globalização. Em seus documentos, opinou que a livre ação dos mercados - base do neoliberalismo - longe de eliminar os desequilíbrios e injustiças sociais existentes em nível internacional, ocorreu no sentido de agravá-los. Da crítica até a prática, a entidade propôs como seu lema a promoção do Trabalho Decente como forma de combate às condições adversas em termos de contratação e remuneração para o conjunto dos trabalhadores. De modo sintético, o Trabalho Decente poderia ser definido pela busca simultânea e combinada de quatro objetivos estratégicos: a obediência aos princípios fundamentais do trabalho (representada pelas convenções internacionais da OIT), a promoção de políticas públicas de emprego e renda, de políticas de proteção social e também a garantia de diálogo social entre os atores do mundo do trabalho (empresas, trabalhadores e governos). Esta busca se consolidaria pelo estabelecimento de metas baseadas em indicadores definidos pelos diversos países segundo suas condições e necessidades específicas.

A promoção do Trabalho Decente ocupa posição central na agenda OIT há mais de dez anos e estimulou um intenso debate interno e também entre atores envolvidos com as políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho em nível internacional. Mais do que isto, em diversos países - inclusive o Brasil⁵ - houve experiências variadas de aplicação do conceito como orientador de políticas governamentais e metas nacionais (BRAYN, 2006; p. 83)

Passado este período, é interessante recuperar uma parte da discussão em torno dos pressupostos do Trabalho Decente que estavam presentes quando do lançamento do conceito em 1999. A recuperação das bases teóricas e das condições de êxito na aplicação do conceito pode contribuir oferecer elementos para uma melhor avaliação das políticas em andamento bem como para a elaboração de novas propostas.

⁴ Agradecemos as sugestões de aperfeiçoamento dos pareceristas da Revista de Ciências Humanas.

⁵ No Brasil, a expressão Trabalho Decente surge em discussões nos ambientes governamental, empresarial e sindical a partir do início de 2003. Desde então, iniciativas de nível federal, estadual e municipal foram constatadas, normalmente com pouca repercussão (BRAYN, 2006; p. 114). Pelos limites do trabalho e por fugir ao seu escopo não trataremos deste assunto aqui.

Desta forma, o objetivo deste trabalho é levantar e sistematizar a proposição do Trabalho Decente da OIT e cotejá-la com as dimensões da ética e da liberdade. Para isto, além da primeira parte constituída por esta introdução, este artigo contém as seguintes partes: a análise do conceito Trabalho Decente em termos do diagnóstico e proposta de ação para a OIT, a relação entre a liberdade e o Trabalho Decente, a relação entre ética e economia, a crescente importância da questão ética nas empresas, as considerações finais apontando o Trabalho Decente como um tema em aberto para o debate.

OIT e o Trabalho Decente: do diagnóstico à ação

Em 1919, após o final da 1ª Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho foi criada e entre os objetivos de sua criação estava o de constituir uma estrutura social para sustentar a paz e, através da economia, gerar prosperidade e justiça social para os trabalhadores de todo o mundo. Na declaração de Filadélfia que marcou sua fundação constava entre as suas finalidades a criação de condições de liberdade e dignidade e de segurança econômica e oportunidades iguais para todos os seres humanos independentemente de raça, credo ou sexo, de tal forma que pudessem perseguir seu bem estar material e desenvolvimento espiritual⁶.

A entidade pertence à família da Organização das Nações Unidas (ONU) e na sua gestão tripartite estão representantes de governos, trabalhadores e empresas. Sua sustentação financeira é viabilizada pela contribuição dos países membros, sendo os EUA seu maior contribuinte. Ao longo do tempo, a parte mais visível do trabalho desenvolvido pela OIT foi a elaboração de convenções internacionais a respeito dos diversos aspectos do mundo do trabalho. Estas convenções – que chegaram a 188 em 2010 – são negociadas longamente entre as partes, e também entre os países membros. Uma vez aprovadas, são então adotadas pelos países como parâmetro para as práticas legais e de políticas públicas.

Além das convenções internacionais, a OIT também opera na construção de instituições e políticas públicas voltadas para a questão do trabalho ao redor do mundo. Para isto, a organização conta com uma sede em Genebra (Suíça), um centro de treinamento em Turim (Itália), e uma rede de escritórios espalhados pelo mundo. Na América do Sul, seu principal escritório fica em Lima (Peru), mas também há escritórios em Santiago (Chile), Montevideu (Uruguai) e Brasília. Em função de seu tripartismo, a OIT possui setores específicos para o encaminhamento das questões diretamente relacionadas aos trabalhadores,

⁶ ILO (1999; p. 6), citando a Declaração de Philadelphia.

empresas e governos (respectivamente *Bureau for Workers' Activities – ACTRAV*, *Bureau for Employers' Activities – ACT/EMP* e *Government, Labour Law and Administration – GLLAD*) que reúnem técnicos e representantes de cada uma das partes constituintes da entidade.

Em 1999, o diplomata chileno Juan Somavia assumiu a função de diretor-geral da OIT e impôs-lhe uma nova orientação. Na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em julho daquele ano, o novo diretor-geral trouxe um diagnóstico sobre a situação internacional e seus efeitos sobre o mundo do trabalho, indicando a necessidade de reposicionamento do papel desempenhado pela OIT em nível mundial. Para tanto, adotou a expressão *Decent Work* como síntese dos objetivos da OIT que incluíam ainda um amplo redesenho estratégico da entidade (ILO, 1999; p. 1).

Na abordagem da OIT o mundo experimentava um prolongado período de ajustamento em função da emergência da economia global. Este período iniciou-se com os choques do petróleo na década de 1970, prosseguiu com as crises financeiras vividas pelos países endividados da África e América Latina nos anos 1980. Além destes episódios também houve outros fenômenos como a consolidação do bloco econômico europeu e a abrupta transição vivida pelos países do antigo bloco socialista.

Neste período, prevaleceram as políticas econômicas orientadas pelas instituições de Bretton Woods (Banco Mundial e FMI) nas quais a criação e manutenção dos livres mercados seria suficiente para obter o crescimento econômico bem com garantir a estabilidade social e política dos países⁷. A estratégia para o sucesso econômico exigia a transferência da responsabilidade da regulação do Estado para os mercados. Principalmente para os países que recorreram a estas entidades em busca de socorro financeiro dos anos 80 em diante esta orientação foi prevalente. O núcleo das políticas continha a privatização, a desregulação dos mercados de trabalho e as políticas ativas de juros para estabilização financeira e prioridade no controle da inflação. Dos mercados de trabalho exigia-se a flexibilidade de contratação e remuneração para facilitar os ajustes necessários.

Ainda segundo o diagnóstico, estas políticas incentivaram a competição entre países e regiões, e a partir dela a aplicação de novas tecnologias e práticas gerenciais entre as empresas. A necessidade de respostas rápidas provocou ajustes nas empresas, e normalmente, a diminuição do emprego.

⁷ A Conferência de Bretton Woods ocorreu em 1944 nos EUA com a participação de diversos países que visavam a reconstrução da economia internacional (em período próximo do final da 2ª Guerra Mundial). Nesta ocasião decidiu-se pela criação do Banco Mundial (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento) e do Fundo Monetário Internacional como organizações importantes para estabilidade do mercado financeiro internacional. Os acordos ali assinados, de certa forma, garantiram aos EUA a posição de protagonista dentro da pretendida nova ordem econômica e política mundial (HOBSBAWM, 1995).

A competição criou pressões sobre os custos das empresas e especialmente aqueles relacionados ao trabalho, derivando daí redução nas remunerações e recurso crescente aos trabalhadores temporários. Por outro lado, habilidades cada vez mais sofisticadas passaram a ser exigidas dos trabalhadores empregados. Em um quadro contraditório, sofisticação tecnológica e informalização se envolveram neste cenário.

O relatório apresentado pelo diplomata Somavia apontou que, por causa da liberalização econômica, o conjunto das relações entre Estado, trabalho e capital alterou-se. A economia passou a responder ainda mais aos movimentos dos mercados e enfraqueceu-se a mediação realizada pelos atores sociais, pelas leis ou mesmo pela intervenção do Estado. Em nível internacional, o trânsito mais livre dos capitais criou ou acentuou assimetrias existentes no mercado de trabalho entre os países e no interior destes. O documento assinalou as primeiras décadas do novo século dariam continuidade a este período de transição.

O documento da OIT destacava entretanto a crescente percepção de que a globalização promoveria a prosperidade, mas por outro lado também a desigualdade. O aprofundamento das desigualdades testaria então o limite das responsabilidades dos atores sociais. Os sinais de agravamento da situação das pessoas que dependem do trabalho levaram à formulação de uma visão que se contrapõe ao que o documento qualificava como “sabedoria convencional”. Para OIT mudanças em curso possuíam ainda aspectos positivos. Para a organização, as mudanças tecnológicas e nos sistemas produtivos poderiam despertar uma nova consciência social preocupada com a identidade e direitos dos seres humanos. As oportunidades abertas para os indivíduos e grupos se manifestarem e voltarem a se tornar atores do processo promovido pela globalização, contribuiriam para isto por meio do mais fácil acesso ao conhecimento e aos meios de comunicação.

As mudanças ocasionadas nos padrões de emprego, trabalho e negociações coletivas afetaram fortemente os constituintes da OIT. Diante da dimensão da transição em curso, suas ameaças e oportunidade, o documento apontava que Organização tinha um papel especial a desempenhar. O relatório do diretor-geral afirmava que as últimas duas décadas do século XX mudaram os parâmetros para a atuação da entidade. O enfrentamento da nova situação gerou uma abertura excessiva de frentes de trabalho para a OIT. De fato, quando da divulgação do relatório do diretor-geral, a Organização contava com 39 diferentes programas de atuação o que demonstrava quão complexa era a área de trabalho da OIT. O diplomata chileno, no entanto, apontou que a diluição do impacto de suas iniciativas e, internamente, a perda de eficiência e de noção do prioritário eram decorrentes desta diversidade de objetivos.

Em outro aspecto preocupante em relação à OIT, o documento apontava para a perda do senso de propósito comum entre os seus constituintes.

O declínio da ideologia dos conflitos de classe ocorrido com o fim da Guerra Fria e a firme tendência das negociações coletivas rumo ao nível das empresas teriam contribuído para essa perda. Como resultado, houve uma fragilização da busca pelo consenso entre as partes da OIT, e conseqüente reforço dos interesses pelos programas individuais que viessem a ser desenvolvidos. O menor envolvimento das partes com o conjunto dos temas da OIT significava assim perda de alcance do trabalho da entidade.

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

- Princípios fundamentais (convenções da OIT): reforço da promoção das convenções já existentes da OIT, e também da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho⁸;
- Emprego e renda para homens e mulheres: criação de oportunidades a partir de políticas macroeconômicas e da transformação dos sistemas de produção como maneira de reduzir a pobreza e a desigualdade;
- Proteção social: destacar a importância dos sistemas de proteção social em tempos de economia instável;
- Diálogo social e tripartismo: reforçar a capacidade institucional dos constituintes da OIT em contribuir para os processos de diálogo.

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

Para uma entidade com as características da OIT, o conjunto de mudanças propostas significava uma dramática transformação em termos gerenciais e organizacionais. Isto por que, no rearranjo de áreas da Organização, estava também implícita a idéia de uma nova cultura gerencial com o estabelecimento de metas.

⁸ Documento da OIT de 1998 em que é reafirmada a necessidade dos países-membros da entidade de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das convenções da organização:

- a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado o obrigatório;
- c) abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) eliminação efetiva da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A consecução simultânea e combinada dos quatro objetivos estratégicos propostos pelo diretor-geral da OIT daria forma ao conceito do Trabalho Decente.

De maneira simples, o Trabalho Decente pretendia a um tempo tornar-se uma agenda e marco mais favorável ao trabalho no contexto da globalização. Sob a égide do Trabalho Decente se buscariam oportunidades de trabalho e renda para o alcance de aspirações dos trabalhadores, oportunidades estas que respeitassem direitos e garantissem seguridade e participação (RODGERS, s/d; p. 10).

O documento apresentado pelo diretor-geral Somavia foi sem dúvida ambicioso. Do ponto de vista interno à OIT, procurava reequilibrar os interesses de seus constituintes em torno de um mesmo objetivo. Ao mesmo tempo, criava um novo plano de trabalho e iniciava uma ampla reestruturação de áreas e processos dentro da entidade. Do ponto de vista externo à entidade, procurava reprojeta-la junto à opinião pública internacional como referência nos assuntos do trabalho, através da divulgação de um conceito de contornos simples, e, indubitavelmente, destinado a gerar debates.

Como é característico das definições da OIT, o conceito Trabalho Decente mostrou-se amplo e passível de interpretações e adaptações às diversas circunstâncias. Tratava-se aparentemente de um conceito em construção, para o qual a própria discussão de seu conteúdo deveria contribuir para sua difusão como referência social e econômica entre os países e atores envolvidos. Uma vez lançada sua agenda, o Trabalho Decente passou a ser objeto de vários artigos entre os especialistas e consultores da OIT com o objetivo de torná-lo mensurável e operacional em debates sobre emprego, desenvolvimento e competitividade⁹. De maneira geral, tais artigos buscavam aprofundar o conceito em pelo menos dois sentidos: torná-lo operacional em debates a respeito de temas como emprego, desenvolvimento e competitividade no âmbito dos países (OIT, 2001; p. 23).

Ainda no âmbito internacional, a agenda do Trabalho Decente foi desdobrada através da criação pela OIT, em caráter temporário, da Comissão Mundial sobre os Aspectos Sociais da Globalização. Esta comissão foi composta por 24 personalidades internacionais, objetivando a consolidação de “... um novo consenso entre os principais atores da comunidade internacional para fazer frente às conseqüências sociais da globalização”¹⁰. Cabe destacar que a agenda criada pela OIT em torno do Trabalho Decente foi elaborada na esteira de eventos internacionais como a Reunião de Cúpula para o Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) e o Encontro de Ministros na Organização Internacional do Comércio (Cingapura, 1996),

⁹ Dentro da *International Labour Review* da própria OIT, de 2001 em diante são diversos os artigos existentes a respeito.

¹⁰ Fonte: http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trab_dec.htm.

que também emanaram declarações quanto à necessidade de respeito dos países aos direitos do trabalho e também quanto ao papel da OIT na defesa das convenções internacionais que tratam desses direitos. Ainda nesta área, também se tornou importante a participação da OIT nos debates promovidos no âmbito das Metas do Milênio estabelecidas na Assembléia Geral das Nações Unidas em 2000. Na continuidade desta discussão foram criados em 2002 nove princípios para o *Global Compact* das Nações Unidas, a respeito dos quais as empresas deveriam apresentar seu desempenho em termos de respeito aos direitos humanos, trabalho e meio ambiente (ETHOS, 2001).

A OIT e a liberdade de participação

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

O ponto de partida deste comentário é que a posição do documento do diretor-geral, e por extensão nos demais textos dos técnicos ligados à OIT, é crítica em relação à globalização, mas não a nega frontalmente. A crítica à globalização intenciona na verdade, corrigir ou atenuar os problemas por ela criados, ou mesmo melhorar seus efeitos. Ao dar destaque aos seus aspectos positivos da globalização, a OIT concederia-lhe uma face mais humana e menos submetida à direção do mercado. Para a OIT, do ponto de vista institucional, uma posição mais radical de enfrentamento aos processos de ponta do capitalismo seria praticamente inviável. A lógica de funcionamento da entidade opera através dos consensos mínimos, tanto entre os países quanto entre seus constituintes. Desta forma, um posicionamento francamente contrário à globalização certamente afastaria do debate os representantes do capital, assim como alguns países.

Entretanto, a temática da atuação da OIT e a crescente crítica aos efeitos da globalização e, sua maior estimuladora, a política econômica neoliberal, criaram espaço para a formulação de propostas alternativas em nível internacional.

Por um lado, as diferentes estatísticas a respeito do mercado de trabalho e pobreza no mundo não deixam dúvida quanto aos perdedores do processo. Por outro, em termos macroeconômicos, os esperados benefícios trazidos pelas políticas neoliberais em termos dos países não se confirmaram. O baixo dinamismo da economia mundial na primeira metade dos anos 1990 (ANDERSON, 1995) somada à instabilidade global da segunda metade da década e início da seguinte (STIGLITZ, 2003; p. 35) comprovam o insucesso das propostas neoliberais. Em tom crítico, o documento do diretor-geral apontava diretamente para a existência de um “saber convencional” em termos de política econômica cuja fonte principal está no Banco Mundial e FMI¹¹.

Em contraponto a esta visão convencional, as propostas consolidadas pela OIT em torno do Trabalho Decente combinavam ingredientes tradicionais e novos em termos de políticas públicas para sua viabilização. Dentro do tradicional, nota-se que o diagnóstico da entidade a respeito do desemprego e da pobreza no mundo possuíam uma clara influência das idéias keynesianas (GUSMÃO, 1999; p. 74)¹². De modo geral, partia-se do pressuposto de que o capitalismo é essencialmente instável e necessita da ação do Estado para melhorá-lo. Um outro aspecto dentro do tradicional que se depreende da ótica da OIT é que, ao incluir o diálogo social entre seus quatro programas estratégicos, o trabalhador é considerado no seu coletivo mais amplo, a classe social. Além disto, no âmbito coletivo valorizava-se a representação dos envolvidos por instituições com espaço nos debates públicos.

Por fim, na abordagem do Trabalho Decente buscava-se a renovação da importância das convenções internacionais da Organização, que por sua vez dependem da visão tradicional que dedica papel estratégico ao Estado. Entre os novos ingredientes a condicionar a visão da OIT encontrava-se a tentativa de articulação mais efetiva dos trabalhos das organizações internacionais como ONU, Organização Mundial do Comércio (OMC) e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Nesta articulação, a entidade pretendia garantir a inclusão do trabalho como tema relevante nos eventos internacionais e ao mesmo tempo reforçar uma agenda positiva e mais humana para o mundo. Dentro desta linha, incluiu-se a disseminação da idéia da adoção de códigos de conduta pelas empresas multinacionais e sua adesão aos Princípios do *Global Compact*. As movimentações isoladas ou conjuntas da OIT e outras entidades inseriam-se na criação de um contraponto à grande voga neoliberal predominante no meio internacional desde o início da década de 80.

¹¹ É irônico que as instituições de *Bretton Woods*, que foram criadas para garantir o crescimento e estabilidade no pós-guerra, tenham sido acusadas de provocar desequilíbrios econômicos.

¹² As políticas keynesianas são aqui qualificadas como tradicionais pelo fato de terem sido predominantes durante as três décadas de crescimento do pós-guerra. Rigorosamente, o adjetivo “tradicional” caberia melhor às políticas neoliberais que reeditam a teoria econômica neoclássica, esta sim predominante ainda antes da grande recessão da década de 30.

Entre estes movimentos havia em comum o resgate da ética como referência à prevalência da lógica exclusiva do mercado. A incorporação da ética às discussões do âmbito do trabalho resultou de fatores diversos. A seguir, serão tratados dois deles: a sua retomada dentro da teoria econômica e também sua importância na vida das grandes empresas.

Ética e Economia

Dentro da Economia, o hindu Amartya Sen recebeu o Prêmio Nobel de Economia (1998) por seus estudos que, indo da economia positiva à normativa, relacionaram ética e comportamento econômico. Para Sen, o desenvolvimento teórico da Economia através do seu *mainstream* (economia neoclássica) promoveu um afastamento entre esta e a ética.

O inglês Alfred Marshall foi o economista que deu corpo organizado à teoria neoclássica na virada do século XIX para o XX. Para este autor, a ciência econômica lidava apenas com problemas menores da vida humana (sobrevivência), enquanto a ética voltava-se para os temas nobres do bem e da virtude. No final do século XX, a economia neoclássica tornou-se a linha predominante na orientação das políticas de governos não atribuído, à ética, portanto, um papel a cumprir. Segundo esta linha teórica, as decisões econômicas eram tomadas sempre segundo critérios objetivos e desprovidos de juízos de valor (típicos da ética) (PRADO, 1998; p. 148). Desta maneira, ao longo do tempo, a ética perdeu importância na discussão econômica.

Sen analisa cuidadosamente a argumentação da teoria neoclássica e, de modo crítico, afirma que a economia pode ganhar em eficiência a partir da incorporação de aspectos éticos às decisões de seus participantes (SEN, 1999; p. 94). Para tanto, Sen avança sobre a questão da liberdade e sua importância para a economia (SEN, 2000; p. 17).

Tema caro à teoria neoclássica, a liberdade está, antes de tudo, associada à ausência de restrições quanto ao funcionamento dos mercados. Assumindo este pressuposto, Sen argumenta que a ausência de liberdade aos indivíduos prejudica o desenvolvimento econômico. Entretanto, com foco nas liberdades dos trabalhadores, aponta as diversas barreiras existentes para que estes as exerçam.

Segundo Amartya Sen, as liberdades instrumentais deveriam ser alvo das políticas públicas que ajudassem a promover a capacidade geral de uma pessoa. São elas: liberdade política (para interferir nas decisões), facilidades econômicas (acesso ao mercado de produto, de trabalho, etc.), oportunidades sociais (saúde, educação, etc.), garantias de transparência (direito e uso da informação, imprensa livre) e segurança protetora (providenciada pelo funcionamento da democracia).

O raciocínio é simples e objetivo: sem participar das decisões que afetam sua vida, sem poder oferecer o que tem ao mercado, sem saber o necessário para ir ao mercado e sem a proteção mínima da democracia, o trabalhador não é livre. Sen assinala que o exercício e incremento destas liberdades complementam-se mutuamente e aperfeiçoam a democracia. A partir daí, o próprio desenvolvimento econômico passa a ser compreendido como um processo de expansão das liberdades dos indivíduos. O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, por ele desenvolvido, seria uma das réguas para medir esta expansão¹³. A argumentação de Sen é forte, pois se origina no cerne da teoria neoclássica, não nega a liberdade como importante para a concorrência (que é um de seus pilares) e ao mesmo tempo reputa à democracia a qualidade de boa alocadora de recursos (já que em nenhuma delas houve fomes coletivas).

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

A operação conjunta dos quatro programas estratégicos (direitos fundamentais, seguridade, emprego e renda, e diálogo social) dentro do modo pensado por Sen para as políticas para alcance dos diferentes tipos de liberdades – se bem sucedida – resultaria em um trabalhador mais capaz e participante, ou seja, em condições de exercer sua liberdade.

Na proposta do Trabalho Decente, como ponto de partida, seriam garantidos ao conjunto dos trabalhadores os chamados direitos fundamentais. A seguir, seriam garantidas através das políticas públicas, as condições de acesso à sua participação econômica, vale dizer, de venda de sua força de trabalho em condições justas. Tais condições seriam viabilizadas a partir da postura ativa do Estado na elaboração de políticas voltadas para a geração de oportunidades de emprego e renda. O conjunto das propostas conclui-se através de um processo de discussão na sociedade que conta com todas as partes envolvidas.

De modo mais específico, no referente às empresas, as conseqüências da agenda do Trabalho Decente exigiam maior detalhamento em suas determinações.

¹³ Índice em que se combinam diversas estatísticas que avaliam a qualidade das condições de vida de uma população.

O relatório apresentado pelo diplomata chileno Somavia apontava que as transformações no âmbito dos mercados de produto e de trabalho pressionaram fortemente por uma adaptação nas regras de geração de emprego. Aqui, uma vez mais o documento enfatizava que junto das novas oportunidades de trabalho ocorreu a informalização ou mesmo a total exclusão dos processos de mudanças.

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

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

Ética e as empresas

Com relação aos processos de reestruturação das empresas, a agenda do Trabalho Decente conta ainda com o reforço de uma tendência que na virada atual da década de 2000 começava a se firmar em torno da responsabilidade social. A disseminação da discussão em torno da responsabilidade social das empresas também está relacionada ao fortalecimento da ética como referência no meio do trabalho.

O fenômeno da globalização permitiu às grandes empresas maior aproveitamento das oportunidades de negócio oferecidas ao redor do mundo em termos de mercados de produtos e insumos. A maior mobilidade da produção, no que se refere à mão-de-obra, pode significar a quebra do equilíbrio entre oferta e demanda de mão-de-obra nos mercados locais. Este desequilíbrio teria origem na chamada “corrida ao fundo do poço” das empresas em busca dos custos de contratação – leia-se, salários – mais baixos ao redor do mundo (SILVER, 2005; p. 163).

Entretanto, a este aumento de poder de mercado na mão das empresas se contraporiam as possibilidades de acesso e disseminação de informações a respeito da atuação das empresas. Em quadro contraditório,

o poder destas empresas sobre o mercado aumenta, mas ao mesmo tempo também aumenta a sua vulnerabilidade frente à opinião pública cada vez mais exigente em transparência contra, por exemplo, formas iníquas de atuação no mercado de trabalho (FISCHER, 2002; p. 222).

Assim torna-se propício o surgimento de propostas de exercício de responsabilidade social por parte das empresas. A responsabilidade social consistiria em função a ser desempenhada na administração das empresas privadas em que elas assumiriam também uma atuação social. Nesta atuação, o objetivo seria reduzir ou eliminar carências que impedem ou prejudicam o pleno desenvolvimento de comunidades sociais nas quais essas organizações estão inseridas e/ou com as quais mantêm algum tipo de interação (FISCHER, 2002; p. 219).

A responsabilidade social das empresas motiva grande discussão sobre sua natureza e finalidades. As visões existentes vão desde aquela em que a responsabilidade social é considerada como peça de marketing empresarial até aquelas mais elaboradas que a vêem como parte do negócio, ou mesmo integrada à cultura da empresa¹⁴. No que se refere ao trabalho, as práticas de responsabilidade social preocupam-se quanto às formas de contratação da mão-de-obra direta da empresa, mas podem também alcançar o conjunto de sua cadeia produtiva.

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

Trabalho decente: um tema para debate

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

¹⁴ IOS (2004).

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

O passado da OIT esteve mais relacionado às questões do trabalho formal. Porém, em sua nova agenda, pareceu haver maior espaço para o progresso nos pontos em que o Trabalho Decente toca no mundo daqueles que transitam entre a informalização e a pura exclusão. Aqui as mazelas a serem combatidas são mais gritantes. Em primeiro lugar, trata-se de trazer ao mundo do trabalho aqueles que ainda não conseguiram chegar a ele. Entre os trabalhadores informais, a tarefa é viabilizar-lhes o status superior do vínculo formal. Em outras palavras, trata-se de trazer para o âmbito do capitalismo uma parcela imensa da população que ainda não conseguiu adquirir a condição de mão-de-obra livre, no sentido indicado por Sen. Ou seja, capaz de participar, interferir e definir em seu próprio destino.

Já no âmbito das grandes empresas a tarefa do Trabalho Decente possuía outras complicações. Em primeiro lugar, porque em princípio trata-se de uma esfera privada de utilização da agenda, sobre a qual o poder público tem menor influência. Para se defender de uma ingerência externa na sua gestão de pessoas, as empresas levantam como primeira barreira o argumento das pressões sofridas pela intensa concorrência dos mercados. Neste argumento, sob imperativo da sobrevivência, a busca das empresas por menor custo e mais eficiência, de saída condiciona as eventuais discussões sobre as condições da contratação do trabalho.

Desta maneira, as chances do Trabalho Decente repousam na capacidade de mobilização social em torno de pressões que, de fora das empresas para dentro, criem parâmetros aceitáveis de condutas. Iniciativas como o *Global Compact*, os códigos de conduta, ou mesmo os balanços sociais, se disseminadas, criariam novos espaços de discussão entre trabalhadores e empresas, e passariam a ser quase uma certificação para sua atuação nos mercados.

Em segundo lugar, uma barreira mais sutil a ser vencida pela agenda do Trabalho Decente, coloca-se na própria maneira como as empresas vêm formatando sua relação com seus trabalhadores. Neste ponto, cada vez mais busca-se a quebra da visão do trabalhador como parte de um coletivo, e para isto renovam-se as iniciativas de enfraquecimento dos sindicatos.

Obedecendo a visão da economia neoclássica, a atuação dos sindicatos é tomada como a de um monopólio que cria exigências irreais de contratação da mão-de-obra em termos de custos e outras exigências. Em síntese, uma interferência intolerável para o regime de livre mercado.

No enfraquecimento do aspecto coletivo do trabalho, o discurso mais favorável às empresas, enfatiza a força do indivíduo ampliando-lhe o conjunto de responsabilidades e associando sua remuneração e a própria contratação de maneira mais direta ao seu próprio desempenho. Enriquez analisa práticas mais no campo da administração e destaca a prevalência da ênfase das empresas em torno da estratégia. O foco prioritário na estratégia faz com que as empresas exijam dos indivíduos que nela trabalham iniciativa, poder de convencimento e criatividade e também avoquem para si as tomadas de decisão (ENRIQUEZ, 2000; p. 23).

Este conjunto de atributos associa-se aparentemente ao aumento da liberdade do indivíduo no âmbito da organização, o que em tese cria uma situação alinhada com os objetivos do Trabalho Decente. Entretanto, o que se observa aí são perspectivas diferentes para o sentido da liberdade do trabalhador. De um lado está a visão dos livres mercados, de outro, há uma visão crítica a predominância dos livres mercados, como a adotada pela OIT. Ambas tentam tomar para si o móvel de disputa, a liberdade.

Sob a pressão dos mercados, a preservação da liberdade do capital e de seu empreendedor assume grande valor, não cabendo nem ao Estado, nem aos sindicatos tolhê-la. No desdobramento e sobrevivência desta liberdade, chega-se ao trabalhador, que dentro das empresas é instado a transpor os limites impostos pelas estruturas tayloristas de produção e assumir mais responsabilidades, liderar e ser criativo.

Entretanto, este empoderamento do trabalhador não elimina a relação assimétrica existente entre ele e a empresa. Tomando apenas um exemplo: se para as empresas, a atualização tecnológica é condição de sobrevivência, ao trabalhador ela também é indispensável. Para as empresas isto significa competitividade, e para o trabalhador, empregabilidade. Em suma, ao trabalhador concede-se a maior liberdade à sua atuação. Porém, a essa liberdade também se associa uma parcela da vertigem do negócio (o risco) que para ele tem uma pesada dimensão individual. Ao não se manter empregável (pela qualificação ou treinamento) o trabalhador aumenta o seu risco de insucesso.

Em outros dois extremos comuns, o trabalhador, mesmo altamente empregável, pode não ser bem-sucedido em seu desempenho, e aí ele perde seu posto. Ou então, caso a própria empresa não se revele competitiva, mesmo bem-sucedido e com bom desempenho, o trabalhador tem sua parcela de risco continuamente associada à empresa. E isto, da mesma maneira, poderá custar-lhe o emprego.

Desta forma, na opinião de Enriquez, o aumento da liberdade significa encontra-se no âmbito determinado pela empresa e implica aumento do risco para o trabalhador. Não há, portanto, liberdade para questionamento da relação que se estabelece entre ele e a empresa.

No emaranhado das práticas gerenciais e no jogo pesado das empresas reside boa parte da dificuldade de promoção do Trabalho Decente no interior das organizações. Um dos seus desafios certamente era encontrar a forma como a entidade tentaria tornar seu conceito aceitável entre os trabalhadores. O mundo do trabalho continua em transição. Assim, é preciso aprofundar com o trabalhador (e também em função dele) e as outras partes um conceito em aberto – Trabalho Decente. Este conceito sobre a relação homem-trabalho permanece como algo cujo formato final estava longe de ser definido.

De qualquer forma, ao tomar a liberdade como ponto de apoio para sua proposta a OIT acertou, pois liberdade “... é uma palavra que o sonho humano alimenta. Que não há ninguém que explique e ninguém que não entenda”¹⁵.

Referências bibliográficas

ANDERSON, P. Balanço do Neoliberalismo. In: Gentilli, P. (Org.) *Pós-neoliberalismo – As políticas e o Estado democrático*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

BRAYN, A.S.A. *Trabalho Decente: uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito*. Dissertação de Mestrado. PEPGEP, PUC-SP, 2006.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: Motta, F.P. & Freitas, M.E. (Orgs.) *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

ETHOS, Instituto. *Diálogo Empresarial sobre os princípios da Global Compact*. São Paulo: ETHOS, 2001.

FISCHER, R.M. A responsabilidade da cidadania organizacional. In: *As pessoas na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GUSMÃO, P.C. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo e Campinas: DIEESE e CESIT, 1999.

HOBSBAWM, E. *Era dos extremos – o breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

¹⁵ Cecília Meireles. *Romanceiro da Inconfidência*. 1ª Edição, 2005.

ILO – International Labor Organization. *Report of the Director-General: decent work*, 87th Session, Geneva, 1999.

IOS – Instituto Observatório Social. *Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para uma atuação sindical*. Florianópolis: IOS, 2004.

MEIRELES, C. *Romanceiro da Inconfidência*. Nova Fronteira: Rio de Janeiro, 2005.

OIT – Organización Internacional del Trabajo. *Reducir el deficit del trabajo decente: un desafío global*. Memória del Director General, 89ª reunión, Geneva, 2001.

PRADO, E. Em busca das fundações teóricas e sociais da relação da Teoria Econômica Neoclássica com Ética. In: *Ética e teorias econômicas*. Adolfo Blanco et al. (Orgs.). Recife: FASA, 1998.

RODGERS, G. El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor* – Montevideo, OIT, s/d.

SEN, A. *Sobre ética e economia*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SEN, A. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVER, B. *As forças do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

STIGLITZ, J. E. *Os exuberantes anos 90 – uma nova interpretação da década mais próspera da história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.