



**SEDE NACIONAL**

Rua São Bento, 365, 18º Andar

Centro – São Paulo – SP

Fone: (11) 3105-0884 / Fax: (11) 3107-0538

[observatorio@os.org.br](mailto:observatorio@os.org.br)

[www.os.org.br](http://www.os.org.br)

**ÍNDICE DE TRABALHO DECENTE NAS EMPRESAS:  
PROPOSIÇÕES PARA UMA METODOLOGIA**

**SÃO PAULO**

**ABRIL DE 2007**

## CONSELHO DIRETOR

Presidente – Kjeld A. Jakobsen  
CUT – João Vaccari Neto  
CUT – Rosane da Silva  
CUT – Maria Ednalva B. de Lima  
CUT – José Celestino Lourenço  
CUT – Antonio Carlos Spis  
CUT – Gilda Almeida  
CUT – Artur Henrique da Silva Santos  
DIEESE – João Vicente Silva Cayres  
DIEESE – Mara Luzia Feltes  
Unitrabalho – Francisco Mazzeu  
Unitrabalho – Silvia Araújo  
Cedec – Maria Inês Barreto  
Cedec – Tullo Vigevani

## DIRETORIA EXECUTIVA

Kjeld A. Jakobsen – Presidente  
Artur Henrique da Silva Santos  
Valeir Ertler - Tesoureiro  
Carlos Roberto Horta  
Clemente Ganz Lúcio  
Maria Ednalva B. de Lima  
Maria Inês Barreto

## SUPERVISÃO TÉCNICA

Amarildo Dudu Bolito – Supervisor Institucional  
João Paulo Veiga – Supervisor Técnico  
Marques Casara – Supervisor de Comunicação  
Mônica Corrêa Alves – Supervisora Administrativo-Financeira  
Ronaldo Baltar – Supervisor do Sistema de Informação

# ÍNDICE DE TRABALHO DECENTE NAS EMPRESAS: PROPOSIÇÕES PARA UMA METODOLOGIA<sup>1</sup>

ANA YARA PAULINO, MARIA LÚCIA VILMAR E RONALDO BALTAR<sup>2</sup>

## INTRODUÇÃO

O crescimento econômico não tem sido garantia para o desenvolvimento humano e social. Um caminho para se discutir a relação entre desenvolvimento social e crescimento econômico é trazer a situação real dos trabalhadores para a análise deste fenômeno. O conceito de trabalho decente promovido pela OIT é uma abordagem importante para este propósito. Este conceito difere de outras abordagens que apontam o problema social do desenvolvimento estritamente para o equilíbrio entre ações governamentais e empresariais que resultam em maior ou menor impacto na geração de empregos.

Baseado no conceito de trabalho decente, este artigo pretende apresentar a discussão metodológica inicial feita pelo Instituto Observatório Social<sup>3</sup> na tentativa de ajudar a reflexão sobre um possível desenvolvimento de um Índice de Trabalho Decente capaz de verificar e monitorar a qualidade e as condições de trabalho nas empresas brasileiras. Por trás desta proposta metodológica, o Observatório Social pretende levantar a discussão sobre como sindicatos e organizações de trabalhadores podem interferir junto às empresas e políticas governamentais através das dimensões do conceito de trabalho decente. A intenção é construir uma reflexão sobre se e

---

<sup>1</sup> Uma versão em inglês deste artigo foi apresentada Conferência “Labour and the Challenges of Development” promovida pela Global Labour University (GLU) e University of the Witwatersrand, Johannesburg, South África, em abril de 2007.

<sup>2</sup> Pesquisadores do Instituto Observatório Social (IOS).

<sup>3</sup> O [IOS](#) é uma iniciativa da [CUT Brasil](#) em cooperação com [CEDEC DIEESE](#) e [UNITRABALHO](#).

como o conceito de trabalho decente pode ser usado como parâmetro para conectar desenvolvimento social ao crescimento econômico por meio da participação dos trabalhadores.

O Observatório Social é uma organização que estuda e analisa o comportamento de empresas multinacionais, locais e estatais em relação aos direitos fundamentais do trabalho de acordo com as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os instrumentos básicos usados pelo Observatório para alcançar este propósito são os estudos analíticos sobre as empresas. As pesquisas conduzidas pelo Observatório são feitas diretamente nas empresas e envolvem os trabalhadores, dirigentes sindicais e pessoal administrativo das empresas.

Desde julho de 2006, a equipe de pesquisadores do IOS iniciou uma série de oficinas e debates sobre como mensurar as dimensões do conceito de trabalho decente. Deste debate surgiu as proposições iniciais para a construção de um índice de trabalho decente ao nível das empresas. Este artigo é o resultado desta reflexão e tem a intenção assinalar a importância de incorporar o ponto de vista de trabalhadores e dirigentes sindicais na perspectiva metodológica de elaboração de modelo de Índice de Trabalho Decente.

## TRABALHO DECENTE COMO UM POSSÍVEL ENTENDIMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O diagnóstico apresentado pelo diretor-geral da OIT, Juan Somavia, por ocasião da 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, mostra como, na economia globalizada, a competição entre países e regiões e, conseqüentemente, a adoção de novas tecnologias e práticas gerenciais entre as

empresas produziu efeitos negativos sobre mundo do trabalho. De acordo com o documento, a necessidade de ajuste nas políticas econômicas e de ajuste nas empresas teve como resultado “a redução nas remunerações, trabalhadores temporários e a exigência de habilidades cada vez mais sofisticadas para os trabalhadores contratados”. Portanto, ao contrário do que se imaginava, além do desemprego, tais medidas resultaram no aumento do trabalho informal, na precarização dos empregos, em menor proteção social, rotatividade, etc.

A partir desse diagnóstico, a OIT propõe criar uma agenda do trabalho decente apoiada na idéia de liberdade, com o objetivo de garantir ao conjunto dos trabalhadores (formais, informais e excluídos) os chamados direitos fundamentais, seguridade, emprego e renda e diálogo social. Elege a expressão *Decent Work* como expressão dos seus objetivos.

Novamente, em maio de 2006, o relatório da XVIª Reunião Regional dos países da América Latina e Caribe, realizada em Brasília (BR), pela OIT, revela que, “a estratégia de crescimento adotada nos últimos anos do atual milênio para a região, fortemente pautada no aumento das exportações, tem tido resultados positivos nas exportações de certos produtos e em alguns segmentos do mercado de trabalho, porém, é ainda insuficiente para alterar significativamente as estruturas mais importantes do mercado de trabalho e criar oportunidades de trabalho para todos”. Ou seja, é preciso crescer mais e melhor. E coloca o cumprimento das normas sobre direitos fundamentais no trabalho como o primeiro dentre os cinco objetivos estratégicos a serem alcançados pelas partes (governos, empregadores e trabalhadores). De acordo com o documento, 69% dos países da região ratificaram as oito convenções dos direitos fundamentais do trabalho (o que é considerado elevado se comparado com o contexto internacional), mas, apesar disso, há indícios frequentes de violação desses direitos. O Brasil ratificou as seguintes convenções da OIT sobre direitos fundamentais: 29, 98, 100, 105, 111, 138, 182.

Donde se conclui que não basta apenas os governos ratificarem as convenções da OIT e internalizarem o direito correspondente para atender a proposta de assegurar um trabalho decente. É preciso vigilância permanente da sociedade civil.

Neste sentido, o Instituto Observatório Social, uma organização não-governamental vinculada à Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brasil), desde a sua criação, em 1997, vem desenvolvendo um trabalho de monitoramento das empresas multinacionais, utilizando como principal referência os princípios e os direitos fundamentais do trabalho definidos pela OIT, além das normas internacionais referentes à saúde e segurança no trabalho e ao meio ambiente. O instituto entende que o monitoramento é um instrumento poderoso de pressão dos movimentos social e sindical para melhorar os padrões trabalhistas e sociais.

Os relatórios de pesquisa do IOS apresentam uma descrição de casos pesquisados, a partir da consolidação de informações disponíveis em fontes primárias (documentos de empresas e sindicatos, questionários com os trabalhadores e entrevistas com dirigentes sindicais e representantes de empresas) e secundárias (documentos públicos, internet, órgãos públicos, etc). A pesquisa é feita em algumas unidades das empresas e, em alguns casos, em um determinado segmento, definidos de acordo com o interesse sindical. Portanto, os resultados relativos a opinião dos trabalhadores, dirigentes sindicais e representantes das empresas não se referem à totalidade da corporação. Os temas abordados nas pesquisas são: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, segurança e saúde no trabalho e meio ambiente.

Até o momento, foram analisadas empresas de diversos setores, entre os quais: sistema financeiro, comércio varejista, comunicações, eletroeletrônico, farmacêutica, higiene, limpeza e cosméticos, metalurgia, mineração, papel e celulose, química e petroquímica, serviço de utilidade pública, têxtil e vestuário,

alimentos e bebidas, automotivo e agricultura. Todas as empresas pesquisadas pelo IOS apresentaram, em maior ou menor grau, problemas relativos a violações de direitos como liberdade de associação, discriminação de gênero e raça e graves problemas de saúde e segurança.

Aplicado às empresas, um dos itens do Trabalho Decente mais questionados pelos trabalhadores, em particular, pelos dirigentes sindicais, é o diálogo social que, nas pesquisas do IOS, envolve basicamente, os temas liberdade sindical e negociação coletiva. De um modo geral, nas empresas pesquisadas, a única forma de representação dos trabalhadores é o sindicato. E, em todas elas existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tal como é exigido pela legislação. Outras formas de organização no local de trabalho, como por exemplo, as comissões de fábrica, são praticamente inexistentes.

Porém, com a perda de muitos associados devido ao processo de terceirização, os sindicatos estão enfraquecidos na luta sindical. No estudo realizado na Veracel Celulose os sindicalistas da CNQ-CUT; ICEM; Sindicelpa (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Celulose e Papel da Bahia) mencionam que o grande número de trabalhadores terceirizados tiveram como resultado a precarização das condições de trabalho, menor remuneração, enfraquecimento das negociações coletivas que envolvem sindicatos de várias categorias. O estudo da Veracel nasceu em seminário conjunto, realizado em março de 2004 no Brasil, com a finalidade de discutir ações conjuntas para o acompanhamento da conduta da empresa ao longo dos anos.

Ou seja, a maneira como as empresas vêm estabelecendo as relações de trabalho, pautada na quebra da visão do trabalhador como coletivo, o resultado tem sido o enfraquecimento dos sindicatos. Com isso, diminuiu o poder de barganha nas negociações coletivas e a atuação sindical nas empresas fica bastante limitada. Atualmente, uma das mais importantes reivindicações do movimento sindical

brasileiro é poder incorporar os trabalhadores terceirizados nos sindicatos da categoria principal das empresas. Um estudo elaborado pelo Instituto Internacional de Estudos do Trabalho (IETS) mostra que dois em cada cinco países têm sérios problemas de liberdade de associação. E dados do Comitê de Liberdade Sindical (OIT) revelam que entre 1990 e 2006, as reclamações relativas a liberdade sindical aumentaram de 164 para 194.

De acordo com as pesquisas do IOS a atuação sindical nas é restrita ao lado de fora da empresa, seja para realizar assembleias e reuniões, seja para distribuir material do sindicato (panfletos, jornais, boletins) para os trabalhadores. Internamente às empresas, a atitude anti-sindical se manifesta de diversas formas, como por exemplo, quando as chefias dificultam a participação dos empregados em eventos do sindicato ou quando incentivam os trabalhadores a não se sindicalizarem no momento da contratação. Aqueles que se associam encontram mais dificuldades para promoção.

Nos processos de negociação, dificilmente o sindicato obtém da empresa, as informações necessárias para negociar em igualdade de condições. A partir de 1990, muitas empresas passaram por processos de reestruturação em função de fusões e aquisições e, no caso do Brasil, muitas foram privatizadas. Nestes casos, informações sobre as estratégias corporativas de interesse do movimento sindical, tais como, programa de demissão e fechamento ou transferência de unidades não são repassadas para os sindicatos.

Um dos objetivos do trabalho do IOS é justamente buscar promover o diálogo entre trabalhadores e empresa, fornecendo informações para estes atores sobre as relações de trabalho nas empresas, através da pesquisa. Em vários casos, foi possível alcançar este objetivo. Negociações entre representantes dos trabalhadores com empresas, a partir dos resultados das pesquisas, articulação internacional de sindicatos, encontros nacionais de sindicalistas de uma mesma empresa e a

constituição de comissões para discutir problemas específicos foram alguns dos resultados concretos alcançados a partir do trabalho do IOS. Um exemplo é o da empresa de origem holandesa Akzo Nobel, que atua desde 1940 nos segmentos químico de tintas e farmacêutico. O IOS monitora o comportamento sócio-trabalhista dessa empresa desde 2004 quando identificou como um dos problemas mencionados pelo sindicato a dificuldade de aproximação com os dirigentes da empresa. A partir de então, foi criado o Comitê Sindical de Trabalhadores da Akzo Nobel e, no primeiro semestre de 2006, em SP, a reunião do Comitê contou com a participação de representantes da empresa (dois gerentes de RH) e um membro da holding brasileira, numa demonstração clara de que o diálogo social com os trabalhadores está avançando.

Além do acesso a informações sobre temas relativos aos trabalhadores e do acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, os trabalhadores reivindicam mais participação no processo decisório sobre Planos de Cargos e Salários e de Participação nos Lucros e Resultados das empresas, a discussão sobre sobrecarga de trabalho e saúde e segurança no trabalho. Neste último item, os principais problemas citados pelos trabalhadores tem sido LER/DORT, depressão e stress. O assédio moral, manifestado na forma de humilhação e tortura, também está presente no dia a dia de muitos trabalhadores. Os transtornos psíquicos são uma das conseqüências graves do assédio moral. O Banco ABN Amro Real foi condenado a deixar de exigir dos seus empregados jornada de trabalho superior a seis horas diárias. E também está impedido de prorrogar o horário de expediente além do limite legal de duas horas extras diárias.

No estudo da cadeia produtiva da Philips LG foram encontrados problemas relacionados à liberdade sindical tais como dificuldades para exercer a atividade sindical e retaliação para os dirigentes sindicais, inclusive, casos de demissão. E alguns problemas relacionados à saúde e segurança, além de algumas críticas ao

sistema de gestão ambiental que não previne acidentes internos e externos.

Em 2003, o IOS concluiu pesquisas em três empresas holandesas que atuam no Brasil: Unilever, Akzo Nobel e Philips. Nas três empresas foi confirmada a tendência apontada por outros estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro, como o tratamento desigual de trabalhadores e trabalhadoras em relação a salários, presença nos cargos de chefia e emprego. As mulheres recebem menos do que os homens no mesmo cargo e são praticamente ausentes nos cargos de chefia. E, também, não foi registrada a existência de programas de caráter afirmativo que se propusessem a promover os preceitos das convenções que tratam da igualdade e da não discriminação no trabalho.

Alguns exemplos de desrespeito aos direitos fundamentais:

- 1) Vicunha Têxtil SA - a empresa instaurou dois inquéritos administrativos contra dois dirigentes sindicais da unidade de Pacajus-Ce, em virtude de os mesmos denunciarem irregularidades na empresa. O Sindtextil-Ce conseguiu reintegrar um dos dirigentes através de uma liminar. (IOS- Conexão Sindical, 23.10.2006).
- 2) Cosipa – sindicato dos metalúrgicos moveu ação contra a CSN na tentativa de anular o processo que elegeu os membros da comissão de negociação da PLR. O sindicato alega que a eleição foi arbitrária, contrariando os princípios legais trabalhistas que determinam a constituição de comissões em comum acordo entre trabalhadores e representação patronal. (A Voz da Cidade, Volta Redonda, 6.12.2006).
- 3) Reportagem do IOS sobre a indústria de móveis intitulada “Madeira e Sangue”, mostra que esta é campeã em acidentes de trabalho que provocam incapacidade permanente em Santa Catarina, estado líder no setor moveleiro. As ações de prevenção tem sido adiadas pelo empresário, sob a alegação de que o setor enfrenta severa crise cambial.

- 4) C&A – reportagem do IOS verificou que vende roupas produzidas em malharias clandestinas, mediante exploração de mão de obra de imigrantes irregulares. A empresa contrata malharias legalmente instaladas em SP e estas repassam o trabalho para oficinas clandestinas. Também foi condenada a pagar indenização por danos morais a dez ex-empregados da filial localizada no Shopping Center Iguatemi, em Maceió (AL) por submetê-los à revista íntima como forma de coibir furto. Depois da reportagem, a empresa se propôs a adotar medidas de controle da cadeia produtiva, através de um sistema de auditoria chamado Socam, utilizado pelo grupo em outros países.
- 5) O sindicato dos metalúrgicos de S.Luis (MA), Sindmetal, denuncia a Alumar (Consórcio Alumínio do Maranhão) por rompimento do acordo. A empresa foi acusada de intransigência por ter rompido um acordo de 16 anos e se negar a negociar a sua renovação. Os trabalhadores denunciam aumento do número de acidentes, pressões psicológicas e uso de força policial pela mineradora.

No Brasil, ainda é grave a situação do trabalho infantil. O estudo “O Brasil sem trabalho infantil”, realizado no âmbito do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil, da OIT estima que o Brasil terá cerca de 2,7 milhões de crianças entre 10 a 17 anos trabalhando em 2005.

Uma reportagem do IOS denunciou a existência de trabalho infantil na cadeia produtiva do talco, envolvendo as empresas Basf, Tintas Coral e Faber-Castell, compradoras de matéria prima. O IOS mostrou como a exploração de mão de obra infantil em minas de talco, na região de Ouro Preto (MG), entrava na cadeia produtiva de diversos produtos fabricados pelas multinacionais. É o caso, p.ex., da produção do carvão.

O trabalho escravo, um dos itens do TD, também é um dos temas focalizados pelo IOS. Uma reportagem publicada na revista do instituto sobre a cadeia produtiva do aço analisa a situação da mão de obra escrava na produção do carvão vegetal para as siderúrgicas que exportam ferro-gusa. No Brasil, estima-se que existam cerca de 25 mil trabalhadores em situação análoga a de escravo. O IOS realizou, ainda, uma avaliação do trabalho desenvolvido pelo Instituto Carvão Cidadão para melhoria das condições de trabalho nas carvoarias das siderúrgicas localizadas nos estados do Maranhão e Pará, norte do Brasil.

As empresas pesquisadas pelo IOS são grandes multinacionais, com várias unidades em todo o mundo e, também no Brasil. É inquestionável a importância do investimento estrangeiro para a economia do país, mas, também é fato que este investimento é feito às custas do desenvolvimento social, prejudicando o meio ambiente e desrespeitando os trabalhadores. Verifica-se que mesmo as empresas que adotam códigos de conduta, publicam balanços sociais e participam de acordos como o Global Compact, não garantem o cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Este é o caso, por exemplo, da Unilever, uma empresa de alimentos e produtos de higiene e limpeza que, no Brasil, emprega cerca de 8,5 mil funcionários.

A empresa afirma que tem um código de princípios de negócios alinhado com a Declaração dos Princípios Fundamentais do Trabalho da OIT, é signatária do Global Compact, integra o Programa de Meio Ambiente das Nações Unidas, participa da Comissão Oxford de Consumo Sustentável, é membro do Conselho Mundial para o Desenvolvimento Sustentável, do Instituto Ethos, do Centro Ético da Universidade de Natal (África do Sul), do Business for Social Responsibility e da Global Reporting Initiative (GRI).

No entanto, a Unilever foi acusada pelo Sindicato dos Químicos Unificados de Campinas, Vinhedo e Osasco de tentar intimidar e reprimir, com força

policial, a organização e a mobilização dos trabalhadores na campanha salarial da categoria. O monitoramento da Unilever realizado, em 2006, pelo IOS, mostrou que em termos de empregabilidade, a Unilever chegou no segundo semestre de 2005 com 12.494 funcionários (dados do website). Por categorias, os trabalhadores estão distribuídos na seguinte proporção: 60% nas fábricas, 19% nas áreas administrativas e 21% na área de vendas. Analisando historicamente, isso representa uma redução de aproximadamente 10% no quadro de trabalhadores da empresa. Essa porcentagem certamente está vinculada ao processo de reestruturação que compreende fechamento de unidades e linhas de produção com conseqüente demissão de empregados nas fábricas. Em 2005, este processo acentuou-se, incluindo nas demissões, trabalhadores do setor administrativo. Dos cerca de 200 empregados nesta área já tinham sido demitidos 50. O número médio de ações judiciais movidas contra a Unilever, em 2002 e 2003, gira em torno de 50 por ano. De acordo com a empresa, a maioria das ações é de ex-funcionários, relativas a questões trabalhistas. Uma parte expressiva dos sindicatos (no total de sete), criou um Comitê Sindical Nacional em 2002, por iniciativa da Contac e da CUT, com o intuito de melhorar as negociações em nível nacional com a Unilever. Embora desde o início a empresa tenha relutado em reconhecer o Comitê, dois diretores da empresa acabaram participando de duas reuniões com os dirigentes sindicais onde foram discutidos temas de interesse geral para ambas as partes. A empresa só participou das reuniões depois de assegurar que não haveria nenhuma negociação coletiva, sobre qualquer assunto, com os sindicatos presentes. No entanto, até hoje não houve avanços nesse processo. A empresa nunca mais aceitou reunir-se com o Comitê questionando sua representatividade e apoiando-se no argumento de que a legislação brasileira não prevê esse tipo de organização de trabalhadores. Além disso, a empresa alega que o Comitê não é representativo porque apenas uma minoria de sindicatos participa. Ademais, representantes da empresa afirmaram que há

participantes do comitê que não fazem parte dos sindicatos, não compõem a diretoria dos sindicatos envolvidos.

Outro exemplo é o da Basf, maior corporação mundial do setor químico e que emprega, no Brasil, cerca de 5 mil trabalhadores diretos. Apesar de ser signatária do Global Compact, os dirigentes sindicais reclamam que o diálogo com a comunidade é limitado e exclui o sindicato sistematicamente. A empresa apresenta problemas de contaminação ambiental, especialmente vazamento de produtos químicos.

Os exemplos acima reforçam a idéia apresentada no documento “Trabalho Decente: oportunidades e problemas de uma proposta de agenda”<sup>4</sup> de que a dificuldade de promoção do TD no interior das organizações deve-se às modernas práticas gerenciais e ao poder das empresas. Segundo esses autores, “o que aparece nas empresas como aumento de liberdade do trabalhador significa, na verdade, apenas a liberdade no âmbito determinado pela empresa e sob pena de aumento do risco para o trabalhador. Não há liberdade para se questionar a relação que se estabelece entre ele e a empresa”.

---

<sup>4</sup> VIII SEMEAD – FEA, USP, 2005 – autores Wilson Aparecido Costa de Amorim, Amyra Moyses Sarsur e André Luiz Fischer

## O QUE É TRABALHO DECENTE NA VISÃO DOS TRABALHADORES?

A pesquisa do Observatório Social com os delegados presentes ao 9º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores - CUT (Concut), em São Paulo entre os dias 5 e 9 de junho, pretendeu registrar a percepção dos dirigentes sindicais em relação aos temas: Trabalho Decente, Meio Ambiente e Responsabilidade Social Empresarial.

O 9º. Concut recebeu 2.491 delegados, representando 1.633 entidades. A equipe de pesquisa do Observatório Social entrevistou no congresso, uma amostra aleatória de 400 delegados, representativa em um intervalo de confiança de 95%. A pesquisa constituiu na aplicação de um questionário (com questões estruturadas e não-estruturadas) aos delegados presentes, contando com a presença de um entrevistador.

No questionário, os temas foram abordados dentro de grupos de questões que tratavam da percepção e do entendimento dos delegados sindicais entrevistado sobre os três principais temas selecionados, a relação entre cada um dos temas e a pauta e resultado das negociações coletivas e a prioridade desses temas na agenda dos sindicatos cutistas.

A amostra de delegados entrevistados cobriu os 17 ramos sindicais presentes no 9º. Concut, sendo que os ramos da Administração Pública, Rurais, Financeiro, Comércio e Serviços e Metalúrgicos corresponderam a mais de 70% dos entrevistados. A maioria dos entrevistados, quase 70%, era do sexo masculino; os ramos com maior participação feminina foram os Profissionais Liberais, Saúde Privada, Vestuário, Rurais e Administração Pública. Nestes ramos, o número de delegadas foi superior à média registrada na pesquisa, ou seja, mais de 30% de participação feminina.

A distribuição dos dirigentes por raça/cor da pele foi pesquisada segundo a auto-declaração dos entrevistados, de acordo com o sistema de classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os brancos constituíram 42,7% dos delegados sindicais da amostra, os negros 27,5% e os pardos 27,0%; ou seja, mais da metade (54,5%) era constituída por negros e pardos.

O perfil etário dos entrevistados mostra que aproximadamente 80% dos delegados no 9º Concut tinham entre 30 e 49 anos de idade. Do total de entrevistados, 11,6% possuíam formação fundamental; 32,9% nível médio; 55,4% tinham nível superior (incluindo graduação e pós-graduação).

O conjunto de questões sobre o Trabalho Decente tinha por objetivo captar a forma como os dirigentes compreendiam o conceito e qual a relação que estabeleciam com a agenda sindical.

Segundo a OIT, Trabalho Decente é aquele exercido de forma digna, sem discriminação de qualquer espécie, em condições de segurança, remunerado de forma adequada, em ambiente seguro, com liberdade, resguardando os laços de sociabilidade e diálogo social, fomentando a equidade e valorizando os direitos fundamentais do trabalho, conforme estabelecido na Agenda Hemisférica de Trabalho Decente, apresentado na XVI Reunião Regional Americana da entidade, realizada em Brasília, em maio de 2006 e reiterada na 95ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada na sede da OIT, em Genebra, de 31 de maio a 16 de junho de 2006. Operacionalizando os subtemas contidos nessa definição geral, tem-se os seguintes grandes grupos de variáveis:

- Oportunidades de emprego;
- Trabalho inaceitável;
- Salários adequados e trabalho produtivo;
- Jornada decente;
- Estabilidade e garantia do trabalho;

- Equilíbrio entre trabalho e vida familiar;
- Tratamento digno no emprego;
- Trabalho seguro;
- Proteção social;
- Diálogo social e relações no ambiente de trabalho.

Em primeiro lugar, perguntou-se aos delegados do Concut o que eles entendiam por Trabalho Decente, sem estímulo ou comentários adicionais. As respostas abertas tocaram em um ou vários subtemas arrolados acima, o que reforça a idéia de que as pessoas sabem sim do que se trata e/ou desejam quando se referem a Trabalho Decente. E que, independentemente da tradução do termo para o português, ele tem consistência de expressão em si mesmo. Citamos algumas respostas:

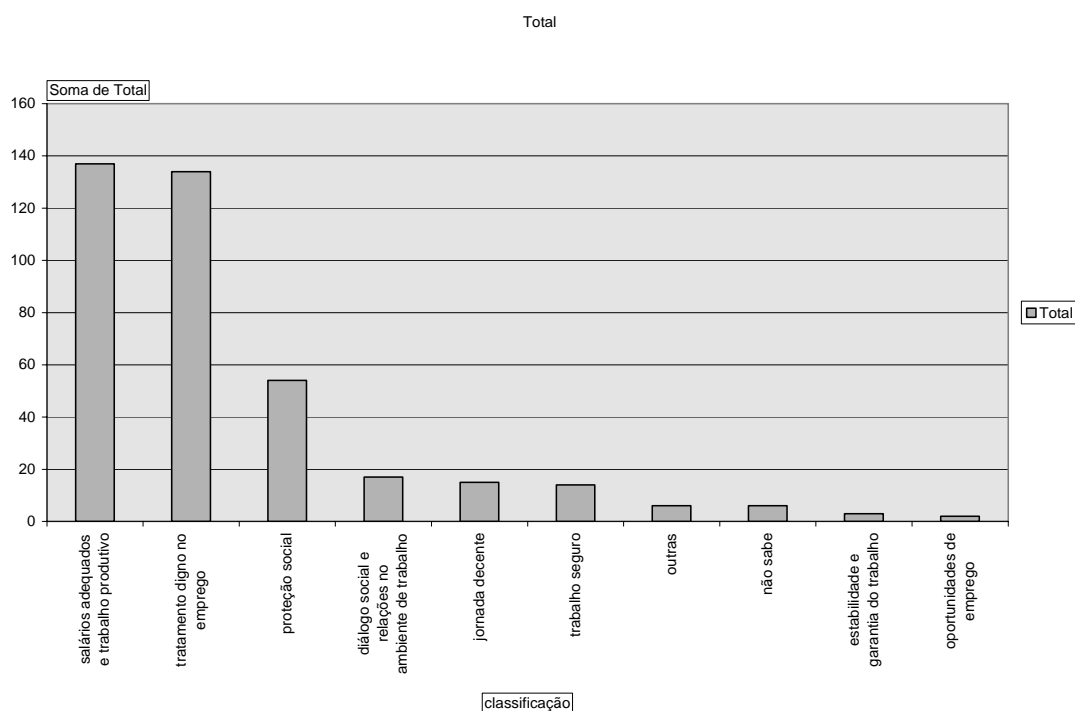
- “Todo trabalho de uma categoria organizada é um trabalho decente”.
- “Trabalho com menor mais valia possível”.
- “Trabalho feito com democracia e autonomia sindical”.
- “Trabalho feito com responsabilidade, transparência (finanças) e democracia”.
- “[Trabalho Decente] É tudo que não temos. Deve ser trabalho com qualidade, que seja estimulante. É o contrário do que temos”.
- “Um trabalho que gera orgulho e não gera vergonha”.
- “Trabalho com condições dignas, com salário justo e num ambiente democrático”.

As 400 respostas foram analisadas e posteriormente classificadas segundo

os 10 subtemas acima mencionados, em primeira, segunda e terceira menção (da quarta menção em diante há muita dispersão). Os três próximos gráficos dão conta dessa classificação.

Em primeiro lugar, 35,3% dos entrevistados mencionaram salários adequados e trabalho produtivo; 34,5% tratamento digno no emprego; ou seja, mais de dois terços (69,4%) referiram-se a esses dois grupos de subtemas. Se a esses acrescentarmos proteção social (13,9%), alcançamos 83,8% dos entrevistados! Diálogo social e relações no ambiente de trabalho (4,4%), jornada decente (3,9%) e trabalho seguro (3,6%), somados aos anteriores, alcançam 95,6% das respostas! (Gráfico 1).

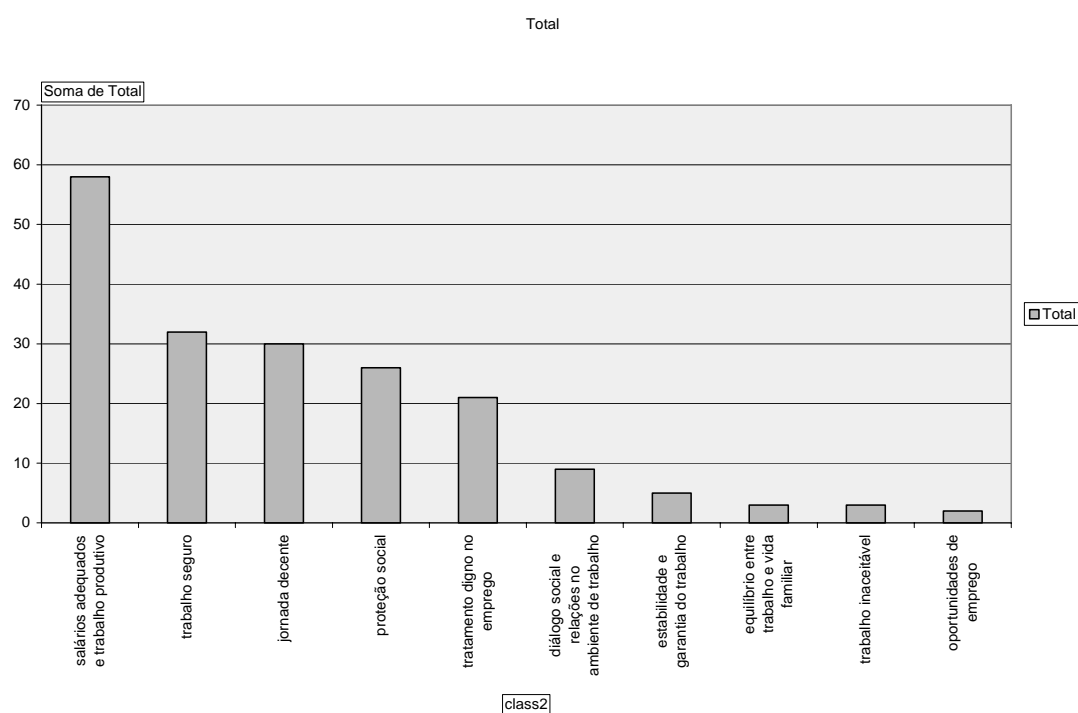
GRÁFICO 1 – O QUE VOCÊ ENTENDE POR TRABALHO DECENTE? PRIMEIRA REFERÊNCIA



Fonte: Pesquisa IOS no 9º. Concut, jun. 2006.

As segundas menções concentraram-se no subtema salários adequados e trabalho produtivo, escolhido por 30,7% dos respondentes. Em seguida, em ordem decrescente, mas mantendo poucas diferenças, são evocados: trabalho seguro (16,9%), jornada decente (15,9%), proteção social (13,8%) e tratamento digno no emprego (11,1%). Ver Gráfico 2.

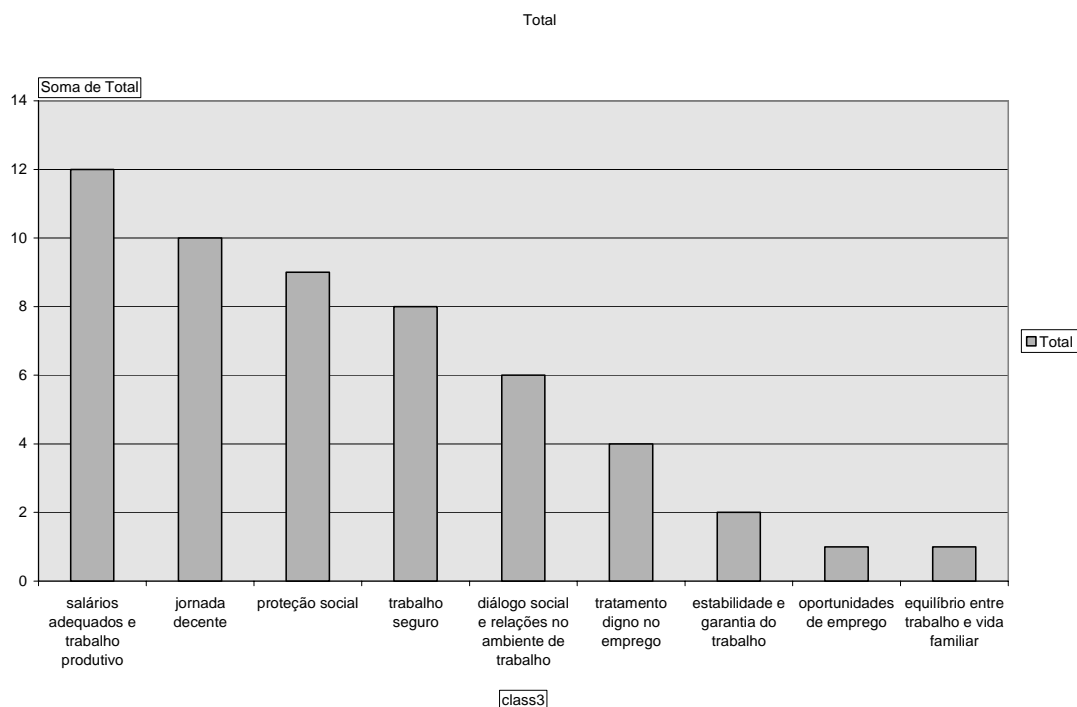
GRÁFICO 2 – O QUE VOCÊ ENTENDE POR TRABALHO DECENTE? SEGUNDA REFERÊNCIA



Fonte: Pesquisa IOS no 9º. Concut, jun. 2006.

Finalmente, os subtemas mencionados em terceiro lugar: salários adequados e trabalho produtivo (22,6%), jornada decente (18,9%), proteção social (17,0%), trabalho seguro (15,1%), diálogo social e relações no ambiente de trabalho (11,3%). A vida dos trabalhadores brasileiros é tão dura que, note-se que somente nessa terceira referência, alguém se lembrou de equilíbrio entre trabalho e vida familiar...

GRÁFICO 3 – O QUE VOCÊ ENTENDE POR TRABALHO DECENTE? TERCEIRA REFERÊNCIA



Fonte: Pesquisa IOS no 9º. Concut, jun. 2006.

Em resumo, Trabalho Decente para os delegados cutistas pode ser assim definido, tomando-se as palavras de dois sindicalistas:

- “Poder entrar na empresa, dizer ‘bom dia’ ou ‘boa tarde’ e poder executar suas tarefas de cabeça erguida. Ter liberdade para beber água, boas relações com o patrão, bom ambiente”; e
- “Com carteira assinada, ambiente de trabalho que não seja insalubre, garantia de alguns direitos, mesmo que não sejam da CLT – plano de saúde, transporte etc. – e com liberdade de organização”.

A metodologia de pesquisa do Observatório Social visa o aprimoramento constante da forma de se verificar o comportamento de empresas nacionais e

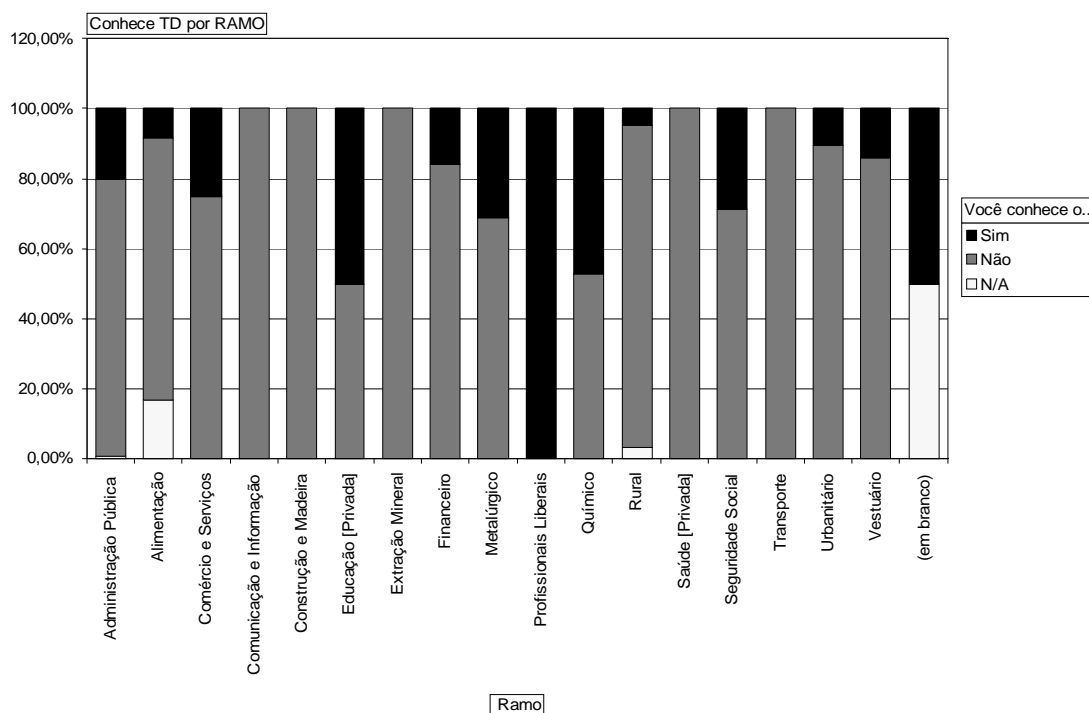
multinacionais em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho forçado e infantil) e, ainda, saúde e segurança no trabalho de acordo com as convenções da OIT (que diga-se de passagem, é tripartite – de governos, empresários e trabalhadores), mais a visão sindical sobre o comportamento sócio-trabalhista e ambiental da empresa. A possibilidade de verificação do comportamento empresarial dentro das dimensões do conceito de Trabalho Decente, proposto pela OIT, converge com o propósito do Observatório.

O foco da agenda proposta pela OIT para o Trabalho Decente orienta-se fortemente para países onde as garantias dos direitos fundamentais do trabalho não estão asseguradas, como os da América Latina, África e Ásia. No Brasil, as questões do Trabalho Decente aparecem mais vivamente nos problemas relacionados à violação dos direitos humanos (principalmente o trabalho forçado e o trabalho infantil), no problema da redução da pobreza e nas questões referentes às desigualdades (sobretudo de discriminação de gênero e de raça/cor da pele).

Apesar de terem respondido espontaneamente de forma tão coerente sobre Trabalho Decente, quando perguntados se conhecem o conceito de Trabalho Decente da OIT, a maioria dos sindicalistas declarou pouca familiaridade com ele:

A análise dos dados mostra que a declaração da compreensão do conceito da OIT não difere significativamente entre os diferentes níveis de escolaridade, sexo ou raça/cor da pele dos delegados presentes ao Concut. O grau de desconhecimento do conceito da OIT, conforme pode-se observar na Tabela 1, é de aproximadamente 80% tanto para homens quanto para mulheres (80,5% e 79,5%, respectivamente).

GRÁFICO 4 – DIRIGENTES SINDICAIS ENTREVISTADOS QUE DECLARARAM CONHECER O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT, POR RAMO (EM %)

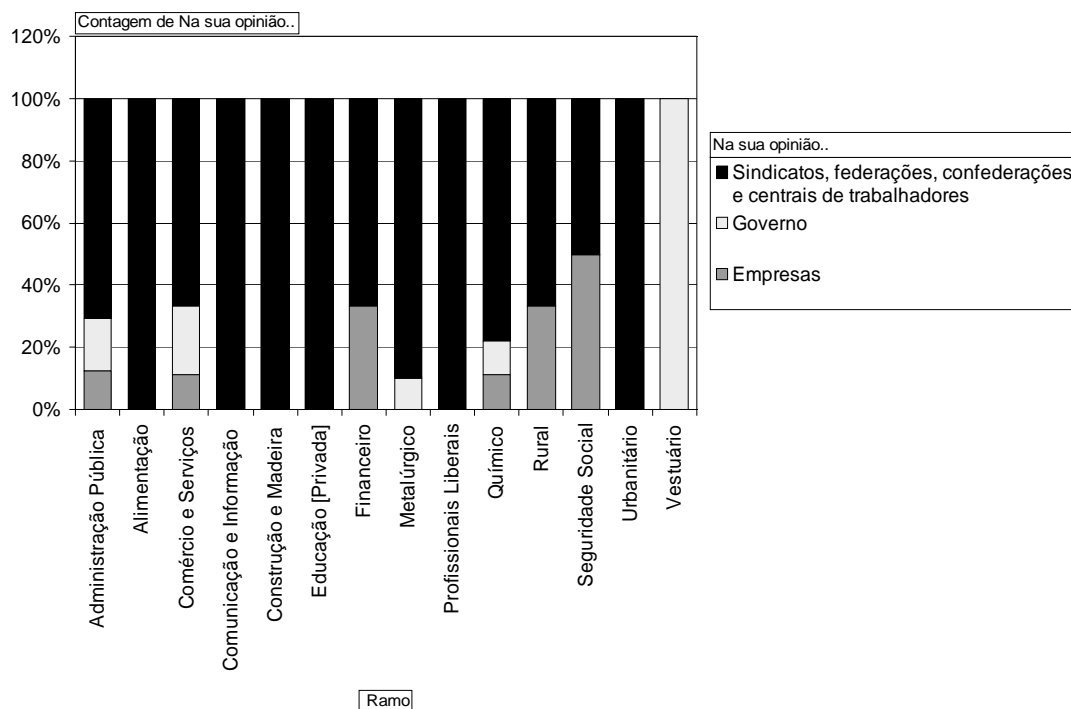


Fonte: Instituto Observatório Social - Pesquisa 9º Concut, junho 2006

A diferenciação no conhecimento do conceito se dá nos ramos, conforme se pode observar pelo Gráfico 4. Os delegados dos Químicos e Educação Privada apresentam grau de conhecimento acima da média da amostra.

A pesquisa também aponta que há muito interesse e espaço para aprofundar a discussão em torno do conceito de Trabalho Decente no meio sindical pois, do total de entrevistados, 97% declararam que gostariam de conhecer mais sobre o tema. Percebem também que os maiores beneficiados por este tema venham a ser os sindicatos, federações, confederações e centrais de trabalhadores, ou seja, há bastante disposição para campanhas, oficinas de formação, entre outras ações (Gráfico 5). Este tema não aparece para os dirigentes como um tema exclusivo para beneficiar empresas ou governos, com exceção para os delegados do ramo do Vestuário.

GRÁFICO 5 – EM SUA OPINIÃO, QUEM IRÁ SE BENEFICIAR DO TRABALHO DECENTE?



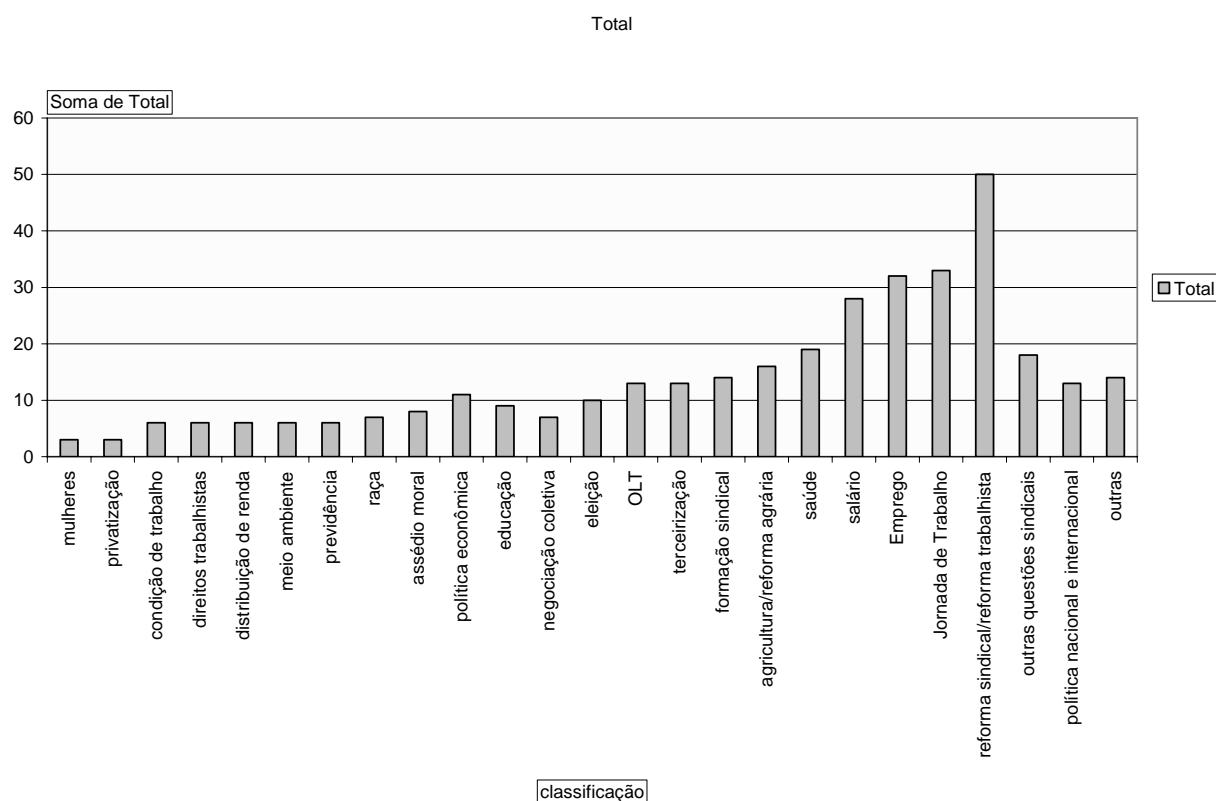
Fonte: Instituto Observatório Social - Pesquisa 9º Concut - julho 2006

Deve ser ressaltada também a incidência de respostas indicando expectativas de implementação de iniciativas no meio ambiente por parte das empresas. Isso demonstra que, positivamente, há uma visão dos dirigentes sindicais de que a responsabilidade frente aos impactos com o meio ambiente é mais prioritária do que as empresas se envolverem com questões sociais onde, na maioria das vezes, são assistencialistas, descontinuadas e apartadas das verdadeiras necessidades das comunidades do entorno.

Os temas principais que, na opinião dos delegados presentes ao congresso, deverão compor a próxima agenda da CUT, em grande parte, coincidem com assuntos voltados ao Trabalho Decente. Em primeiro lugar, metade dos sindicalistas indica as reformas sindical e trabalhista, que poderão possibilitar novas formas de

organização dos trabalhadores. Em seguida, em ordem decrescente de importância, são citados: jornada de trabalho, emprego, salário, saúde e, reforçando a primeira prioridade, outras questões sindicais (Gráfico 6).

GRÁFICO 6 – PRIORIDADES PARA O MOVIMENTO SINDICAL CUTISTA, NA OPINIÃO DOS DELEGADOS DO 9º. CONCURTO



Fonte: Instituto Observatório Social – Pesquisa no 9º. Concurto, junho 2006.

Ainda outros temas de peso apontados dizem respeito a agricultura e reforma agrária, formação sindical, política nacional e internacional, terceirização e organização no local de trabalho (OLT).

É importante lembrar que o tema geral do Congresso foi “Trabalho e democracia: emprego, renda e direitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras”. No caderno das Resoluções aprovadas no 9º. Concurto, os temas abordados na

pesquisa do IOS estão todos presentes: Trabalho Decente (p. 6 e 64), Meio Ambiente (no Eixo 3 - Democratização do Estado, políticas públicas e universalização de direitos”, e p. 64, 74, 75 e 76), Responsabilidade Social Empresarial (no Eixo 4 – Fortalecimento da estrutura sindical e organização da CUT, p. 67-68).

Muitos dos desafios apontados pelos trabalhadores cutistas na pesquisa do IOS estão presentes na Agenda do Trabalho Decente. E o Observatório, com essa proposta de Indicadores de Trabalho Decente nas Empresas Multinacionais, pretende contribuir com novos elementos para subsidiar a pesquisa, reflexão, discussão, decisão e embasar futuras práticas de acompanhamento da relação entre Trabalho Decente e desenvolvimento, aqui entendido como desenvolvimento social e crescimento econômico.

## UMA PROPOSTA DE ÍNDICE DE TRABALHO DECENTE NAS EMPRESAS

O interesse das lideranças sindicais no Brasil sobre o conceito de Trabalho Decente motivou o Observatório Social a iniciar um debate sobre construção de um indicador quantitativo (Index) sobre para este tema aplicado às empresas<sup>5</sup>. Apesar dos esforços da OIT para disseminar mundialmente os conceitos em torno da idéia de trabalho decente, empresas, governos, ONG's e mesmo dirigentes sindicais ainda diferem sobre os significados e o alcance deste conceito, conforme exposto anteriormente. Dependendo do enfoque, a idéia de trabalho decente pode ser entendida como política antipobreza, política de geração de emprego,

---

<sup>5</sup> Em inglês utiliza-se a sigla DWE Index (Decent Work Enterprise Index), proposta por Guy Standing (2003).

antidiscriminação ou um conjunto de medidas para melhorar as condições de trabalho. E de fato, o conceito envolve todas estas dimensões e até mais.

Vários pesquisadores de diferentes instituições têm se dedicado à tarefa de criar uma metodologia que torne possível a transformação do conceito de trabalho decente da OIT em um indicador quantitativo. De acordo com ANKER, CHERNYSHEV e outros (2003) o desafio maior desta empreitada é como medir a “decência” em diferentes formas de trabalho, de empresas, localizadas em diferentes países. É mais importante: como um indicador desta natureza pode vir a ser comparado e monitorado diante de tamanha diversidade de situações? Os autores definem três condições necessárias para a criação um Index capaz de comparar trabalho decente em diferentes países e diferentes situações de produção. Primeiro, assinalam que é necessário “traduzir o conceito genérico de trabalho decente para características facilmente reconhecíveis do trabalho”. Segundo, os indicadores de natureza estatística devem apontar estas características reconhecíveis do trabalho com “um grau aceitável de consistência, acuidade e possibilidade comparativa entre países”. Terceiro, sugerem que este indicador quantitativo deveria estar focado na melhoria da medida de trabalho decente nos países.

A proposta do Instituto Observatório Social pretende estimular este debate orientado pela visão do movimento sindical sobre o tema. Isto significa traduzir a idéia genérica de trabalho decente, tal como sugerido por ANKER e CHERNYSHEV, para as características do trabalho vivenciadas concretamente pelos trabalhadores. Por conseqüência, mantendo-se a busca por acuidade e comparabilidade estatística, o foco volta-se neste caso mais para o comportamento das empresas do que para as políticas governamentais. A introdução do ponto de vista dos trabalhadores na construção do indicador de trabalho decente é a contribuição esperada pelo Observatório Social ao debate sobre o Índice de Trabalho Decente.

A proposta do Observatório Social parte do princípio de que a responsabilidade pelo desenvolvimento de mecanismos que fortaleçam a globalização dos direitos é uma tarefa dos próprios trabalhadores e das instituições parceiras do movimento sindical. Assim, um indicador de trabalho decente reforçaria a ação sindical se atendesse as seguintes condições:

- a necessidade por ações concretas que dessem suporte à globalização dos direitos em escala internacional;
- a defesa dos direitos sociotrabalhistas e ambientais em relação ao comércio internacional e à formação de blocos para a proteção e disseminação da organização sindical e dos direitos sociais;
- a necessidade de promover informações, diagnósticos e conhecimento sobre as mudanças econômicas e sociais provocadas pela globalização;
- a necessidade de iniciativas que conectem as ações sindicais com outros temas sociais na agenda internacional.

Esta abordagem compreende o nível de políticas nacionais e leva em os programas conduzidos pelas políticas governamentais. Contudo, o conceito de trabalho decente aparece também como oportunidade para realçar a importância da avaliação da implementação dos direitos dos trabalhadores no nível das condições locais de trabalho em cada empresa. Desta maneira, o trabalho decente pode ser entendido como um conjunto de regras que deveriam ser seguidas por qualquer empresa – local ou transnacional, o que abre ao movimento sindical a possibilidade de monitorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores com base em parâmetros básicos de comparabilidade. Para avaliar o quão decente é o nível de trabalho em uma companhia específica, o processo de monitoramento requer uma medida quantitativa que seja capaz de sintetizar todas as dimensões do

conceito em um único número indicador.

A proposta do Observatório Social é buscar um índice que meça o nível de trabalho decente a partir das plantas de unidades de produção. O índice deveria ser uma fotografia da situação de trabalho no interior de uma fábrica ou serviço e em um dado momento específico. Esta proposta é diferente de coletar dados com o propósito de elaborar políticas gerais. A principal aplicação seria o monitoramento do comportamento das empresas a ser feito por sindicatos, ONG's ou instituições correlatas.

O objetivo do Observatório Social com este projeto é reforçar a atividade sindical nacional e internacional, fornecendo aos trabalhadores uma ferramenta que possa contribuir com a promoção e o respeito pelos direitos expressos no conceito de trabalho decente. Isto representa um posicionamento político, voltado à análise e à verificação da aplicação local e internacional dos princípios sócio-trabalhistas que deveriam regular as ações e investimentos de empresas e governos.

Desta forma, o processo de monitoramento do trabalho decente requer procedimentos metodológicos que levem em consideração os diferentes “pesos” que cada item que compõem o conceito venha a assumir diante da experiência do movimento em defesa dos direitos dos trabalhadores. Isto significa que é necessário estabelecer um nível de importância de cada item antes de se proceder a medição do trabalho decente em qualquer empresa.

Por esta razão, o índice proposto pelo Observatório Social difere de outros índices já propostos até o momento. Um dos mais expressivos esforços neste campo foi a proposta de Guy Standing (2003:p.v), o Decente Work Enterprise (DWE). De acordo com as palavras do autor, o DWE foi o resultado de mais de uma década de pesquisas em diversas empresas, conduzidas por equipes de especialistas em diferentes países pelo mundo. Em seu artigo, Standing começa propondo a seguinte questão:

*"What type of workplace and what type of work practices would constitute an environment in which decent work was being encouraged? We can start by stating that it is presumed that any such firm should adhere to the laws and regulations of the country in which it is operating. In other words, a commitment to the ILO's Fundamental Principles is taken as given for the sake of identifying a decent work workplace."*

O autor continua sua proposição com a seguinte questão: “Quais os princípios e práticas que deveria constituir um Índice de Trabalho Decente nas Empresas (DWE) para o século XXI? Quem crê na possibilidade de que a idéia de que trabalho decente seja viável, pode também formar uma resposta razoável para esta complexa questão” (STANDING, Guy, 2003: p.11). A resposta proposta pelo Observatório divide-se em três conjuntos de indicadores. Cada qual com um “peso” relativo que procura representar a importância que o movimento dos trabalhadores assinala a cada dimensão do conceito de Trabalho Decente.

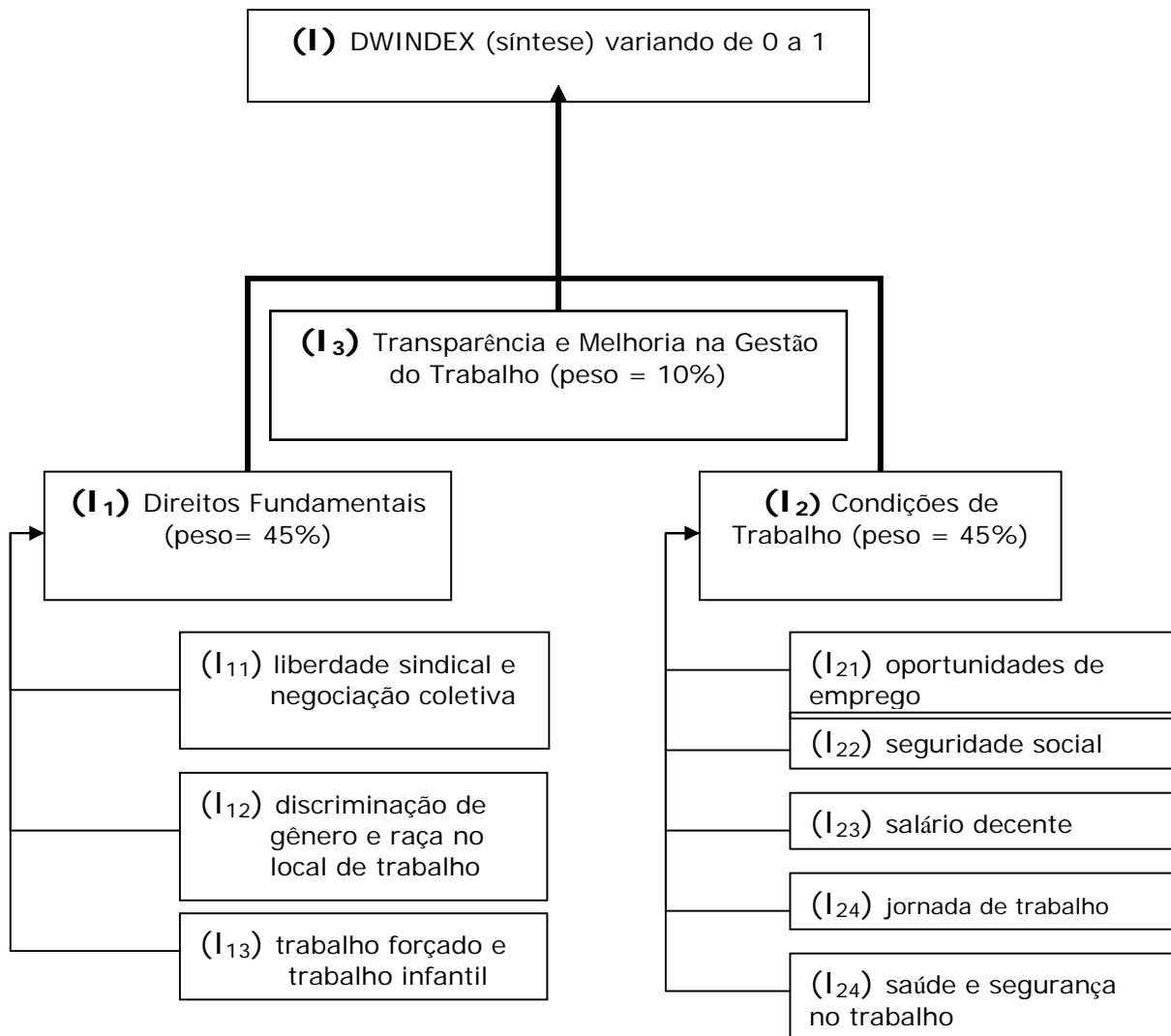
O primeiro item a ser verificado, baseado na experiência do Observatório Social, é o nível de liberdade de associação sindical. Não existem práticas de trabalho decente onde não existem sindicatos livres. As pesquisas do Observatório têm demonstrado que o respeito pelos direitos dos trabalhadores e as melhorias nas condições de trabalho não são compromissos unilaterais. Quando corporações adotam bons programas de Responsabilidade Social ou assinam termos de compromisso como o Global Compact, mas ignoram a presença dos sindicatos e dificultam a livre associação dos trabalhadores, via de regra nenhum tipo de trabalho decente é de fato implementado. Por consequência, a verificação da liberdade sindical eleva a importância de se verificar também os processos de negociação coletiva.

Assim, os primeiros componentes do índice devem ser associados à liberdade sindical e negociação coletiva. Isto pode ser visto, de certa maneira, como uma aproximação entre o ponto de vista dos trabalhadores e a idéia de “Diálogo

Social”. Adicionalmente, o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores completaria o corpo básico do índice: discriminação no trabalho, trabalho forçado e trabalho infantil. Estas práticas devem ser verificadas não apenas na planta ou unidade de produção, mas também ao longo da cadeia de produção. Usualmente, as principais ocorrências de trabalho forçado e trabalho infantil são presenciadas fora das instalações das fábricas. Ocorrem entre fornecedores da cadeia produtiva. Os direitos básicos dos trabalhadores comporiam o primeiro conjunto de componentes para o Índice de Trabalho Decente e representaria, de acordo com a proposta do Observatório, 45% do peso do Índice geral. As “condições de trabalho” compõem o segundo conjunto de indicadores de trabalho decente propostos pelo Observatório Social. Este item inclui as oportunidades de emprego, seguridade social, salário decente, jornada decente e saúde e segurança no local de trabalho. Este segundo conjunto também corresponderia a 45% do índice geral. O terceiro conjunto estaria relacionado aos itens transparência e políticas promovidas pela empresa voltadas à promoção de melhores gestão do trabalho, correspondendo a 10% do peso do índice.

Desta maneira, o primeiro esboço do IOS para um Índice de Trabalho Decente no âmbito das empresas tem a intenção de assinalar a importância de alguns aspectos do conceito que são percebidos como importantes pelo ponto de vista do movimento sindical no Brasil. A ordem de importância dos itens e a estrutura de composição do Índice estão expostas abaixo.

GRÁFICO 7 – PROPOSTA INICIAL PARA UM ÍNDICE DE TRABALHO DECENTE (DWINDEX)



Cada conjunto de indicadores é composto por um outro conjunto de “sub-indicadores” necessários para descrever as reais condições no local de trabalho. Estes sub-indicadores são de fato as variáveis que serão verificadas, cujos dados serão coletados de diferentes fontes de informação, incluindo dados secundários e pesquisas no local de trabalho diretamente com os empregados.

Todos os sub-indicadores e o Indicador final (Índice ou Indicador Síntese) devem ser convertidos em um valor normalizado dentro de uma faixa que varia de 0 a 1, de acordo com a fórmula:

$$I = (\text{Valor Atual} - \text{Valor Mínimo}) / (\text{Valor Máximo} - \text{Valor Mínimo})$$

Prevê-se que os dados sejam coletados a partir de três passos, seguindo a experiência de pesquisa do Observatório Social em pesquisas com empresas:

Primeiro passo é o processo de negociação com a empresa conjuntamente com os sindicatos locais e as Confederações dos ramos envolvidos. Até o momento, enquanto algumas empresas se recusam a participar, outras se envolvem mais nas pesquisas. As empresas recebem uma lista de informações requeridas pela pesquisa e como a fase de negociação pode alongar-se por tempo indefinido, este passo torna-se fundamental para se definir as ações seguintes.

Vencida a primeira etapa, o segundo passo do estudo continua em dois momentos distintos: uma pesquisa documental e em dados secundários disponíveis em diversas fontes de informação como documentos públicos (delegacias do trabalho, TRT e outros), dados da imprensa e outras pesquisas realizadas previamente para permitir um melhor entendimento econômico, social e político da situação da empresa e das condições dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, é conduzida uma pesquisa direta no local de trabalho dividida em uma parte quantitativa e outra qualitativa.

O último passo constitui-se das seguintes atividades: análise dos dados e informações coletados e a preparação dos dados para normalização e aplicação dos sub-indicadores e cálculo do Indicador sintético ou Índice de Trabalho Decente.

Em resumo, os dados são coletados nas empresas e fontes governamentais, mas também através de dados secundários dos sindicatos, organizações governamentais e não governamentais locais e dados diretamente coletados com os trabalhadores nas empresas observadas. A proposta do Observatório Social é uma tentativa de contribuir com a disseminação do conceito de trabalho decente da OIT. Ao mesmo tempo, tem a intenção de ser um instrumento de monitoramento para o movimento dos trabalhadores e outros atores sociais interessados na luta por

melhores condições sócio-trabalhistas e pela implementação dos direitos fundamentais do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor et.alii. (2003): Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, vol. 142.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT, *Revista*, n.3, jan.-abr. 2006, Unicamp.

ECOSOC (2006): *Decent work for all – at the heart of global governance*. Global Unions and World Confederation of Labour (WCL) Statement to the UN Economic and Social Council High-Level Segment, Geneva, 3-5, July.

GHAI, Dharam. (2002): *Decent work: concepts, models and indicators*. Discussion Paper, ILO, n. 139.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. (1999): *Report of the Director-General: decent work*, 87th Session, Geneva.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. *Em Revista*, ano 1, n.2, dez. 2002.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. Trabalho escravo no Brasil. *Em Revista*, n.6, jun. 2004.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. A idade da pedra. *Em Revista*, n.9, jan. 2006.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. Que moda é essa? *Em Revista*, n.10, maio 2006.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. Os riscos do trabalho. *Em Revista*, n.11, out. 2006.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL - IOS. (2006): *Proposta de indicadores para avaliação do comportamento social e trabalhista das empresas*. São Paulo. (draft paper).

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL – IOS. (2007): *Pesquisa com os delegados sindicais do 9º. CONCURTO – junho 2006*. São Paulo.

MAJID, Nomaan. (2001): Economic growth, social policy and decent work. *Employment Paper*, ILO, Geneva, n. 19.

OBSERVATÓRIO SOCIAL EUROPA – OSE (2005): Multinacionais holandesas. O dia-a-dia dos trabalhadores da Ahold, Akzo Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Secretaria Internacional do Trabalho Brasil. (2006): *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do diretor geral. XVI Reunião Regional Americana, Brasília, maio.

PAULINO, Ana Yara; ARRUDA, Lilian; BALTAR, Ronaldo; QUEROZ, Regina. (2007): Raio-X sindical: o que pensam os trabalhadores sobre trabalho decente, responsabilidade social das empresas e meio ambiente. *Observatório Social em Revista*, São Paulo, n. 12. (forthcoming).

RODGERS, Gerry: El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinfo*, n.153, s/d.

STANDING, Guy. (2003): *The decent work enterprise: worker security and dynamic efficiency*. ILO, Geneva, May.

USAID. (1996): Establishing performance targets, performance monitoring and evaluation. *TIPS*, n. 8. Web site: [http://www.dec.org/pdf\\_docs/pnaby226.pdf](http://www.dec.org/pdf_docs/pnaby226.pdf)

USAID. (1998): Guidelines for indicator and data quality, performance monitoring and evaluation. *TIPS*, n. 12. Web site: [http://www.dec.org/pdf\\_docs/pnaca927.pdf](http://www.dec.org/pdf_docs/pnaca927.pdf)

USAID. (1996): Selecting performance indicators, performance monitoring and evaluation. *TIPS*, n. 6. Web site: [http://www.dec.org/pdf\\_docs/pnaby214.pdf](http://www.dec.org/pdf_docs/pnaby214.pdf)