



Organização Internacional do Trabalho
Agência da ONU

Convenção 151

Um grande
avanço para as
relações de
trabalho no
serviço público



25 anos de lutas
e conquistas

Somos fortes, somos

CUT BRASIL

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

www.cut.org.br

CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Convenção 151

Pra lutar é preciso conhecer

Convenção 151

Índice

Apresentação.....	07
O que é OIT.....	09
A Convenção 151.....	10
Sobre o processo de ratificação.....	12
Considerações finais.....	15
Texto da Convenção 151 na íntegra.....	16
Ficha técnica.....	25

Convenção 151

Convenção 151

Direito de Negociação Coletiva no Serviço Público

A entrega dos textos das Convenções 151 e 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ao Congresso Nacional, feita no dia 14 de fevereiro deste ano pelo governo federal, é consequência direta de uma luta histórica da CUT desde a sua fundação em 1983. É resultado de centenas de mobilizações e ações políticas realizadas pela Central Única dos Trabalhadores ao longo de seus 25 anos, e em sintonia com a estratégia central de nossa

Jornada pelo Desenvolvimento com Distribuição de Renda e Valorização do Trabalho.

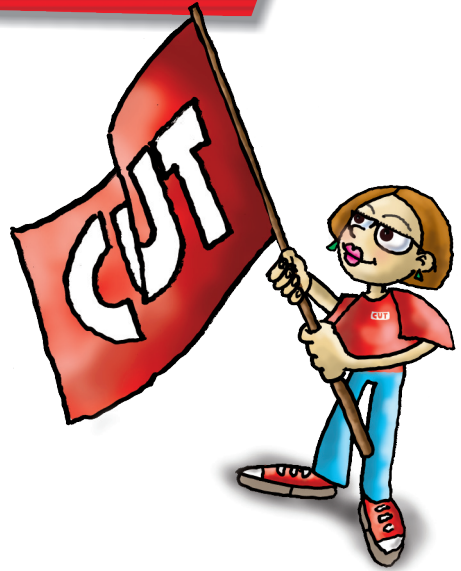
A Convenção 151, tema desta cartilha, trata da organização sindical e do processo de negociação dos trabalhadores do serviço público.

Este material tem por finalidade esclarecer o que é a Convenção 151, comentar o significado das normas internacionais do trabalho e os trâmites até a sua ratificação, dando subsídios às entidades para as discussões sobre o tema.

Maio de 2008.

Boa Leitura!

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



Convenção 151

O que é uma convenção da OIT?

As convenções da OIT são tratados internacionais que, uma vez aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, podem ser ratificadas ou não pelos países membros. As convenções são elaboradas, após muito estudo e análise da realidade do mercado de trabalho no mundo inteiro, por representantes dos

governos, dos trabalhadores e dos empresários de todos os países que fazem parte da OIT. Depois que uma convenção é adotada por um país, passa a valer como política de Estado, acima de partidos ou governos.



O que é OIT?



Organização Internacional do Trabalho
Agência da ONU

OIT - Organização Internacional do Trabalho é uma Agência da ONU (Organização das Nações Unidas), fundada em 1919. É uma estrutura tripartite, ou seja, reúne representantes dos trabalhadores, dos governos e dos empregadores. Como todas as entidades da ONU, tem por objetivo um mundo justo, solidário, pacífico e socialmente igual.

Quais os objetivos da 151?



A 151 é a Convenção da OIT relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública. Trata-se de uma Norma Internacional do Trabalho que garante aos servidores públicos o direito de livre organização sindical e a realização de negociações coletivas com o Poder Executivo.

O que prevê a Convenção 151?

- Proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho;
- Independência das organizações de trabalhadores da função pública face às autoridades públicas;
- Proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública;
- Concessão de facilidades aos representantes das organizações reconhecidas dos trabalhadores e trabalhadoras da função pública, com permissão para

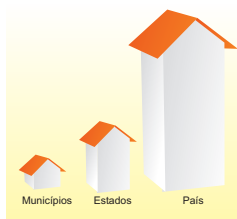


cumprir suas atividades, sejam durante suas horas de trabalho ou fora delas.

- Instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública;
- Garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical.

A Convenção 151 é aplicável a qualquer categoria do serviço público?

Sim. A convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, seja na esfera municipal, estadual ou federal.



Como surgiu a Convenção 151?

Ela surge a partir da 64ª Conferência Geral da OIT realizada em Genebra em 7 de junho de 1978, após decisão de que as diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública deveriam tomar forma de uma convenção internacional. Em 27 de junho de 1978 a Convenção 151 é adotada, como a Convenção Relativa às Relações de Trabalho na Função Pública.

A Convenção 151 já foi ratificada no Brasil?

Ainda não, mas está em processo.

Em quantos países ela foi ratificada?

A Convenção 151 já foi ratificada em 44 países do mundo. Na América Latina, são 10 os países que ratificaram a Convenção, entre eles, Argentina, Chile, Colômbia, Uruguai.

Por que só agora a Convenção 151 será ratificada no Brasil?

A ordem jurídica brasileira nunca reconheceu o direito de os servidores participarem da elaboração de regras aplicáveis às relações de trabalho com o poder público. Em outras palavras, sempre foi negada aos servidores a negociação coletiva. Suas condições de trabalho sempre foram definidas unilateralmente pela União, pelos Estados Federados, Distrito Federal ou municípios.

Com a Constituição de 1988 os servidores públicos civis tiveram reconhecido o direito de organização sindical (artigo 37, VI, CF) e o direito à greve, porém, não foi explicitada a garantia do direito à negociação coletiva (artigo 39, § 3º, CF).

Em 1992, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADIN nº 492-1 - que questionava o direito à negociação coletiva no setor público.

Como este cenário foi mudado?

A “Reforma Administrativa” de 1998 acrescentou aos princípios constitucionais que regem a Administração Pública o princípio da eficiência, ao mesmo tempo em que derrubou o Regime Jurídico Único (estatutário).

Com tais mudanças, o debate sobre o direito à Negociação Coletiva retornou e, amparado nas alterações contidas na Emenda Constitucional 19, processos sistemáticos de Negociação Coletiva passaram a ser experimentados em diversas instituições

públicas. Isto se tornou possível a partir da recuperação de uma concepção de democratização das relações de trabalho defendida pelo Movimento Sindical no processo de discussão da Constituição de 1988.

Com base na experiência concreta da efetividade da prática da negociação no setor público, o movimento sindical passou a debater a necessidade de sua regulamentação no âmbito dos debates do Fórum Nacional do Trabalho com a criação da Câmara Setorial do Serviço Público. Após dois anos de debate, a Câmara do Serviço Público indicou a necessidade de ratificação da Convenção 151.

Já no início do segundo mandato do presidente Lula, o debate foi reaberto no Grupo de Trabalho da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), criada no âmbito da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Também nesta instância, foi indicada a ratificação como um passo essencial para a consolidação da experiência de negociação realizada pela MNNP.

Como está este processo?

No dia 14 de fevereiro de 2008, o Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva encaminhou para apreciação do Congresso Nacional a proposta de ratificação da Convenção 151 da OIT. A entrega do texto é resultado de uma luta histórica da CUT e dos trabalhadores do setor público pela garantia de um efetivo processo de democratização nas relações de trabalho no Estado Brasileiro.



Após aprovação na Câmara, a proposta vai para o Senado. Uma vez aprovada pelas duas instâncias do Congresso Nacional, a ratificação segue para promulgação presidencial.

E no Brasil, não existe nada parecido com a 151?

Em algumas prefeituras e no governo federal, as entidades sindicais de trabalhadores públicos – a imensa maioria filiada à CUT – conquistaram mesas de negociação permanente, mesmo ainda não havendo legislação a respeito. Onde existem, as mesas proporcionam melhorias significativas no atendimento à população, no ambiente de trabalho e na estruturação das carreiras.

Como é ratificada uma Convenção?



Pela Constituição da OIT, para que um país ratifique uma Convenção ela deve ser apreciada por suas autoridades competentes. Caso seja aprovada a ratificação, o país deve adequar sua legislação no prazo de até um ano.

E depois de ratificada, a Convenção passa a valer imediatamente?

Seus princípios passam a valer, mas para ampliar seu alcance, é preciso moldar a legislação vigente aos novos padrões que surgirão. Para tanto, é necessário regulamentá-la. A etapa de regulamentação também será uma luta intensa e que levará tempo. A CUT já tem diversos projetos consolidados que ajudarão a regulamentar a 151, incluindo a proposta de participação dos usuários do serviço público nos processos de negociação. Levaremos todas as propostas ao processo de debate que envolverá, certamente, governo e empresários.

O que acontece quando um país ratifica uma Convenção?

Os países que ratificam uma convenção “estão obrigados a aplicá-la em sua legislação e em suas práticas nacionais”, tendo que enviar regularmente relatórios à OIT referentes à sua aplicação.



Há possibilidade de uma Convenção deixar de valer?

Existe um mecanismo jurídico chamado de denúncia, que no caso significa a suspensão da validade. A denúncia já foi usada pelo então presidente FHC em 1996, contra a Convenção 158.

Considerações Finais



O processo iniciado com a ratificação da Convenção 151 da OIT pode e deve gerar um novo arcabouço doutrinário e jurídico para as relações de trabalho no setor público, já muito debatido tanto no âmbito da Câmara Setorial quanto pela sociedade.

A implementação das garantias definidas na Convenção 151 da OIT dialoga com o aprofundamento da democracia no país; avança na transformação do Estado e contribui para assegurar

direitos essenciais para o pleno exercício da liberdade sindical ao conjunto dos trabalhadores, em especial, os do serviço público.

Porém, há de se ressaltar que a ratificação da Convenção 151 pelo Congresso Nacional é tão somente um passo nesse processo. Devem ser implementadas, ainda, medidas regulamentadoras que coloquem em prática o que nela está determinado, em especial no que se refere ao direito à negociação coletiva no serviço público, objeto de muitas polêmicas na tradição jurídica brasileira.

Neste sentido, Executivo Federal, Congresso Nacional e Movimento Sindical devem continuar o processo de discussão dos instrumentais jurídicos que regulamentam o processo de negociação para o setor público. Esta regulamentação deve, necessariamente, ser válida para os três poderes da República, bem como para os três níveis da Federação.

Texto da Convenção 151 na íntegra

Convenção Relativa à Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 7 de Junho de 1978, na sua 64.^a sessão;



Considerando as disposições da Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948, da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e da Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Texto da Convenção 151

* com base em sua tradução de Portugal. Foram feitas algumas adaptações para o português usual do Brasil.

Recordando que a Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, não abrange determinadas categorias de trabalhadores da função pública e que a Convenção e a Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971, se aplicam aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Considerando a expansão considerável das atividades da função pública em muitos países e a necessidade de relações de trabalho sãs entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da função pública;

Verificando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados Membros, assim como a das respectivas práticas (por exemplo, no que se refere às funções respectivas das autoridades centrais e locais, às das autoridades federais, dos Estados Federais e das províncias, bem como às das empresas que são propriedade pública e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou ainda no que respeita à natureza das relações de trabalho);

Considerando os problemas específicos levantados pela delimitação da esfera de aplicação de um instrumento internacional e pela adoção de definições para efeitos deste instrumento, em virtude das diferenças existentes em numerosos países entre o trabalho no setor público e no setor privado, assim como as dificuldades de interpretação que surgiram a propósito da aplicação aos funcionários públicos das pertinentes disposições da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e as observações através das quais os órgãos de controle da OIT chamaram repetidas vezes a atenção para o fato de certos Governos aplicarem essas disposições de modo a excluir grandes grupos de trabalhadores da função pública da esfera de aplicação daquela Convenção;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional:

Adota, no dia 27 de Junho de 1978, a seguinte **Convenção**, que será denominada a **Convenção** Relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, 1978.

PARTE I

Esfera de aplicação e definições

ARTIGO 1

1 - A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que lhes não sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.

2 - A legislação nacional determinará em que medida as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão aos trabalhadores da função pública de nível superior, cujas funções são normalmente consideradas de formulação de políticas ou de direção ou aos trabalhadores da função pública cujas responsabilidades tenham um carácter altamente confidencial.

3 - A legislação nacional determinará em que medida as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.



ARTIGO 2

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «trabalhadores da função pública» designa toda e qualquer pessoa a que se aplique esta Convenção, nos termos do seu artigo 1.

ARTIGO 3

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «organização de trabalhadores da função pública» designa toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

PARTE II

Proteção do direito de organização

ARTIGO 4

1 - Os trabalhadores da função pública devem se beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

2 - Essa proteção deve, designadamente, aplicar-se no que respeita aos atos que tenham por fim:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador da função pública à condição de este não se filiar a uma organização de trabalhadores da função pública ou deixar de fazer parte dessa organização;
- b) Despedir um trabalhador da função pública ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação a uma organização de trabalhadores da função pública ou à sua participação nas atividades normais dessa organização.



ARTIGO 5

1 - As organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas.

- 2 - As organizações de trabalhadores da função pública devem se beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração.
- 3 - São, designadamente, assimiladas a atos de ingerência, no sentido do presente artigo, todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objetivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública.

PARTE III

Facilidades a conceder às organizações de trabalhadores da função pública

ARTIGO 6

- 1 - Devem ser concedidas facilidades aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, de modo a permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.
- 2 - A concessão dessas facilidades não deve prejudicar o funcionamento eficaz da Administração ou do serviço interessado.
- 3 - A natureza e a amplitude dessas facilidades devem ser fixadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por quaisquer outros meios adequados.



PARTE IV

Processos de fixação das condições de trabalho

ARTIGO 7

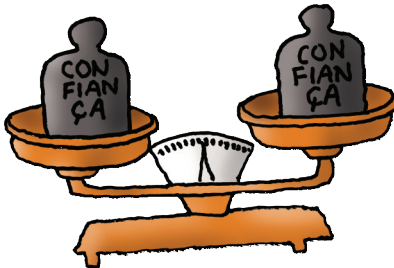
Quando necessário, devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participar na fixação das referidas condições.

PARTE V

Resolução dos conflitos

ARTIGO 8

A resolução dos conflitos surgidos a propósito da fixação das condições de trabalho será procurada de maneira adequada às condições nacionais, através da negociação entre as partes interessadas ou por um processo que dê garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituído de modo que inspire confiança às partes interessadas.



PARTE VI

Direitos civis e políticos

ARTIGO 9

Os trabalhadores da função pública devem se beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem.

PARTE VII
Disposições finais

ARTIGO 10

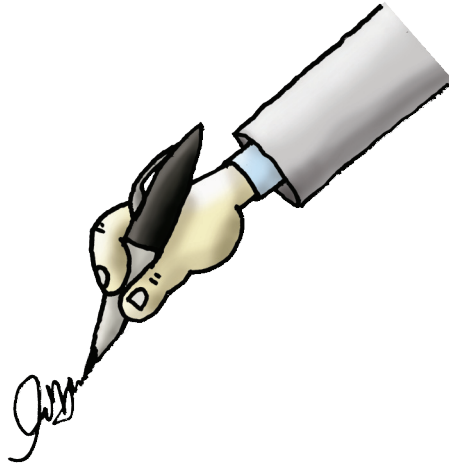
As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 11

1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo diretor-geral.

2 - A Convenção entrará em vigor doze meses depois de registradas pelo diretor-geral as ratificações de dois membros.

3 - Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro doze meses após a data em que tiver sido registrada a sua ratificação.



ARTIGO 12

1 - Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por comunicação ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrada. A denúncia apenas produzirá efeito um ano depois de ter sido registrada.

2 - Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de

denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

ARTIGO 13

1 - O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 14

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncia que tiver registrado de acordo com os artigos anteriores.



ARTIGO 15

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 16

1 - No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação, por um membro, da nova convenção revista acarretará, de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 12, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.

2 - A presente Convenção permanecerá em todo o caso em vigor, na sua forma e conteúdo, para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção revista.

ARTIGO 17

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

Esta cartilha é uma iniciativa da CUT – Central Única dos Trabalhadores – e tem por finalidade subsidiar suas entidades filiadas nos debates sobre a Convenção 151 da OIT. Seu conteúdo teve como base a Nota Técnica nº 60, de fevereiro de 2008, do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

**DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT
2006/2009**

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos
Vice-Presidente: Carmen Helena Ferreira Foro
Secretário Geral: Quintino Marques Severo
Primeiro Secretário: Adeilson Ribeiro Telles
Tesoureiro: Jacy Afonso de Melo
Primeiro Tesoureiro: Antonio Carlos Spis
Secretário de Relações Internacionais: João Antônio Felício
Secretário de Política Sindical: Vagner Freitas de Moraes
Secretário de Formação: José Celestino Lourenço (Tino)
Secretária de Comunicação: Rosane Bertotti
Secretário de Políticas Sociais: Expedito Solaney Pereira de Magalhães
Secretária de Organização: Denise Motta Dau
Secretária sobre a Mulher Trabalhadora: Rosane da Silva

Diretores/as Executivos/as

Anízio Santos de Melo
Antonio Soares Guimarães (Bandeira)
Dary Beck Filho
Elisangela dos Santos Araújo
José Lopez Feijóo
Júlio Turra Filho
Manoel Messias Nascimento Melo
Milton Canuto de Almeida
Rogério Batista Pantoja
Temístocles Marcelos Neto

Escritório da CUT Nacional em Brasília

Carlos Henrique de Oliveira
Lúcia Regina dos Santos Reis

Conselho Fiscal - Efetivos

Maria Julia Reis Nogueira
Valdemir Medeiros da Silva
Alci Matos Araújo

Conselho Fiscal - Suplente

José Carlos Pigatti

Organização e Edição:

Secretaria Nacional de Comunicação – Equipe SECOM/CUT

Equipe Técnica:

Subseção DIEESE - CUT Nacional

Projeto Gráfico, ilustrações e diagramação:

T. Max Propaganda

the world's population. The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030.

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

The SDG's are a set of 17 goals, each with specific targets and indicators, designed to address the world's most pressing challenges by 2030. The goals are:

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequalities
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships for Goals

CNE



CONFEDERAÇÃO NACIONAL
DOS TRABALHADORES EM
SEGURIDADE SOCIAL

CONDSEF

CONFETAM

FASUBRA



FENAJUFE

PROFES

Somos fortes, somos

CUT **BRASIL**

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

www.cut.org.br