

O TRABALHO DECENTE ENTRE CRESCIMENTO ECONÔMICO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

DECENT WORK BETWEEN ECONOMIC GROWTH AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

TRABAJO DECENTE ENTRE EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Letícia Lixandrão¹
Bruna A. Branchi²

Resumo: Este artigo discute a contribuição do trabalho decente ao desenvolvimento sustentável, de acordo com o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Através de uma pesquisa exploratória e descritiva, baseada na revisão da literatura e na pesquisa no site oficial dos indicadores brasileiros foi possível discutir a relação entre trabalho decente, crescimento econômico e desenvolvimento sustentável, e avaliar a posição do Brasil. Foi identificada uma carência de indicadores oficiais disponíveis. Além disso, a permanência de vários tipos de desigualdades de remuneração, a crescente taxa de desocupação e a situação precária dos jovens continuam dificultando o progresso rumo ao ODS 8.

Palavras-chave: Trabalho digno. Agenda 2030. Indicadores. Brasil.

Abstract: This paper discusses the contribution of decent work to sustainable development, following the eighth Sustainable Development Goal (SDG). Based on a literature review and research on Brazilian indicators' official website, it was possible to discuss the relationship between decent work, economic growth and sustainable development, and evaluate Brazil's position through an exploratory and descriptive research. As a result, a lack of available official indicators was identified. Also, the persistence of various types of pay inequalities, the growing unemployment rate, and young people's precarious situation continue to hamper progress towards the SDG 8.

Keywords: Decent work. 2030 Agenda. Indicators. Brazil.

Resumen: Este artículo analiza la contribución del trabajo decente al desarrollo sostenible, de acuerdo con el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de una investigación exploratoria y descriptiva, basada en una revisión de la literatura y una investigación en el sitio web oficial de los indicadores brasileños, fue posible discutir la relación entre trabajo decente, crecimiento económico y desarrollo sostenible, y evaluar la posición de Brasil. Se identificó una falta de indicadores oficiales disponibles. Además, la persistencia de diversos tipos de desigualdad salarial, la creciente tasa de desempleo y la precaria situación de los jóvenes continúan obstaculizando el avance hacia el ODS 8.

Palabras-clave: Trabajo decente. Agenda 2030. Indicadores. Brasil.

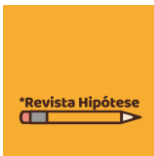
Envio 09/08/2020

Revisão 30/08/2020

Aceite 30/09/2020

¹ Graduanda em Relações Internacionais e Bolsista PIBIC/CNPq. PUC-Campinas (SP). E-mail: leticia.l2@puccampinas.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7951-1492>.

² Doutora em Economia Política, Mestre em Ciências Econômica. PUC-Campinas (SP). E-mail: bruna.branchi@puc-campinas.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5312-286X>.



Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a Reunião de 1999, apresentou oficialmente o termo “trabalho decente”, ou digno, identificando um conjunto de propriedades que deveriam caracterizar uma relação de trabalho de qualidade (OIT, 1999). Desde então, a promoção do trabalho decente norteia as ações desta organização internacional. No Brasil este tema orientou as políticas de geração de emprego de qualidade, com oportunidades iguais, de erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, e estimulou o diálogo social (MTE, 2006, 2010, 2011). Mesmo tendo sido escolhido como elemento norteador das políticas públicas brasileiras, as mudanças recentes que estão ocorrendo no mercado de trabalho parecem apontar para uma direção oposta à promoção do trabalho digno (Gozdecki, 2018). Porém o compromisso que o Brasil assumiu com a Agenda 2030 das Nações Unidas tem o potencial para promover novas ações visando reduzir ou eliminar os déficits de trabalho decente (ONU, 2015). O oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) trata, especificamente, da contribuição do trabalho decente e do crescimento econômico ao desenvolvimento sustentável.

Examinando as metas associadas a este objetivo aparece, em modo explícito, que o crescimento econômico é considerado qual elemento básico para promover a criação de empregos de qualidade e para garantir a sustentabilidade. De um lado, aparece a necessidade de erradicar o trabalho forçado ou as formas análogas ao trabalho escravo; do outro, o mesmo ODS enfatiza a promoção do crescimento econômico via diversificação da estrutura produtiva e aumento da produtividade. O nexos implícito neste objetivo (crescimento econômico - empregos - empregos decentes) contrasta com várias experiências de crescimento econômico que ocorreram sem impactos relevantes no emprego e, ainda mais, no emprego de qualidade (CEPAL; UNDP; ILO, 2008).

Em se tratando de um objetivo bastante controverso, o seu estudo é particularmente estimulante para quem estiver interessado no tema do desenvolvimento sustentável. O propósito principal deste artigo é examinar a relação do trabalho decente com o desenvolvimento sustentável de acordo com a visão expressa na Agenda 2030, em especial no ODS 8.

O artigo é dividido em quatro seções, além dessa introdução e das considerações finais. Na primeira seção é apresentada a metodologia usada na pesquisa. A segunda seção trata do conceito do trabalho decente, seu histórico e contribuição nos estudos de mercado de trabalho. Após delinear as metas do ODS 8, na terceira seção são discutidos os pontos de ligação entre as metas do oitavo ODS e os pilares do trabalho decente. Enfim, a quarta seção sintetiza a avaliação da posição do Brasil com relação às metas desse objetivo com base nos indicadores oficiais de desenvolvimento sustentável no Brasil.

Procedimentos metodológicos

A pesquisa desenvolvida é de tipo exploratório e descritivo. É uma pesquisa exploratória porque tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo. É descritiva no sentido que a investigação atenta a analisar, registrar e relacionar diferentes variáveis com o fenômeno objeto de estudo (Marconi; Lakatos, 2017).

Os dados usados na descrição da experiência recente do Brasil estão disponíveis no site “Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (IBGE, 2020). Para completar as análises foram utilizados também os dados da PNAD-Contínua Anual (IBGE, 2016 e 2017) e da Pesquisa Nacional da Saúde (IBGE, 2013).

A Organização Internacional do Trabalho e a promoção do trabalho decente

O conceito de trabalho decente foi apresentado oficialmente pela primeira vez pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em junho de 1999 em Genebra (OIT, 1999).

Introduzido pelo Diretor Geral da organização, Juan Somavía³ em seu primeiro discurso ao corpo governante, o trabalho decente desde então é o princípio

³ Diplomata chileno foi o 9º Diretor Geral da OIT, e o primeiro do sul global no cargo. Passou pela ONU em assuntos sociais e econômicos, sendo Representante Permanente do Chile na ONU (1990-1999), foi Presidente do Terceiro Comitê de Assuntos Sociais, Humanitários e Culturais das Nações Unidas (1990-1991) e duas vezes presidente do Ecosoc (Conselho Econômico e Social das Nações Unidas), também presidiu o Comitê Preparatório da Cúpula Social de Copenhague (1995).

orientador da OIT. Maul (2019) evidencia que na posição de diretor, Somavia queria aproximar a OIT do centro dos debates globais, com uma atenção renovada na relação entre desenvolvimento e trabalho, preocupado com as consequências da globalização acelerada. O trabalho decente pode ser visto como uma ferramenta delineada para promover a reorientação e reintegração das atividades da OIT.

O conceito foi elaborado em resposta às transformações no mercado de trabalho dos anos 90, período no qual se observava, especialmente nos mercados de trabalho europeus, taxas elevadas de desemprego e adoção de políticas neoliberais, como a flexibilização da jornada de trabalho e subcontratação, entre outras, que minavam a segurança e a estabilidade do trabalho (Ghai, 2003; 2006).

A economia global, como aponta o relatório da organização (OIT, 1999), passou por transformações importantes. As políticas de liberalização alteraram as relações entre Estado, trabalhadores e empregadores, deixando a economia muito mais influenciada pelas forças de mercado do que pela mediação entre seus atores sociais, normas legais e intervenções do Estado. Dessa forma ocorreram mudanças importantes nos padrões de emprego. A globalização trouxe prosperidade e desigualdades que estavam testando os limites da responsabilidade social coletiva.

Desde então, o trabalho decente permeia as ações da OIT e dos estados membros, influenciando as políticas públicas nacionais. Para superar os déficits de trabalho digno a operacionalização do conceito se traduziu na elaboração de Agendas de trabalho decente, com abrangência regional ou nacional, dada a necessidade de estabelecer um piso mínimo de direitos e princípios universais. No Brasil, a experiência nacional se resume na elaboração e promoção da Agenda Nacional de Trabalho Decente de 2006, do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente de 2010 e da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude de 2011 (MTE, 2006, 2010, 2011).

Abramo (2010) aponta que o conceito sintetiza o mandato histórico e os objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho. Os quatro objetivos estratégicos da OIT são: o respeito aos **direitos no trabalho**, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção

do **emprego produtivo e de qualidade**; a ampliação da **proteção social**; e o fortalecimento do **diálogo social**.

O trabalho decente é definido como trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, o qual possibilita garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e suas famílias (Proni; Rocha, 2013).

O termo abraça as dimensões qualitativas e quantitativas do emprego, como expõe Abramo (2015) afirmando a necessidade de que o emprego também esteja interligado com a proteção social e direitos do trabalhador, ou seja, acrescenta à noção do trabalho as questões de direitos, proteção social, voz e representação. É por sua natureza um conceito multidimensional, pois coloca vários fatores que devem ser observados, da qualidade do emprego à representatividade sindical, passando pela abolição de formas de trabalho inaceitáveis (como trabalhos análogos à escravidão), e a promoção da equidade de gênero.

Essa característica multidimensional, que diferencia o trabalho decente de conceitos como por exemplo emprego de qualidade, mostra que a principal mudança é acrescentar, à dimensão econômica, novas dimensões de caráter normativo: segurança, participação e representação (Abramo, 2015).

O trabalho decente não identifica somente o emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e das relações de trabalho. Em outros termos, é um diferencial na política econômica, pois qualquer política que tenha como finalidade a promoção de empregos desconsiderando sua qualidade e os níveis de proteção social existentes não promove o trabalho decente e, na visão da OIT, não se traduz em progresso social (Proni; Rocha, 2013).

Moraes e Diehl (2016) ainda acrescentam que a proteção internacional dos direitos humanos, entre eles o direito humano ao trabalho, tem fundamento teórico na obra do economista indiano Amartya Sen. Na obra deste autor a liberdade é definida causa e consequência direta do desenvolvimento (Sen, 2010). A promoção dos direitos humanos provoca mudanças sociais. Com oportunidades adequadas, todos os membros da sociedade podem influenciar o próprio destino e ser promotores de desenvolvimento. Mesmo quando um direito não está completamente

concretizado, como pode ser o caso do trabalho digno, continua sendo um direito, o qual demanda uma maior ação social (Moraes; Diehl, 2016).

Neste sentido, o que a OIT identifica como condições de trabalho decente, ou digno, estão ligadas ao auto respeito, bem-estar e desenvolvimento do indivíduo como ser humano. Em outras palavras, os padrões internacionais de trabalho buscam orientar um caminho para alcançar condições dignas de trabalho, assim para atingir um desenvolvimento econômico significativo, este deve incluir a criação de empregos e condições nas quais as pessoas possam trabalhar em liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2020).

Mesmo importante e promovido desde o 1999 pela OIT, este conceito é relativamente pouco disseminado, tanto na sociedade como na academia. Burchell e colaboradores (2014) realizaram um estudo para avaliar o impacto deste termo na literatura acadêmica em língua inglesa. Através de uma pesquisa bibliométrica eles acompanharam a difusão do termo entre 1960 e 2013, dividindo o intervalo em duas partes: antes e depois de 1999, data da primeira apresentação do termo trabalho decente na Conferência da OIT. O resultado da pesquisa mostra que o termo era pouco usado antes de 1999 e que continuava sendo pouco frequente nos trabalhos acadêmicos depois, enquanto que os termos como “*job satisfaction*” ou “*quality of employment*” apareciam com uma frequência muito maior. O resultado da pesquisa confirmava, então, o limitado impacto na pesquisa acadêmica do conceito de trabalho decente. Em uma pesquisa mais recente, ampliando o intervalo da busca para incluir as publicações divulgadas entre 2014 e 2019, os resultados se mantiveram. Mesmo em um período mais recente, a difusão do termo em textos acadêmicos continuava muito restrita e sempre inferior aos demais termos usados nos estudos sobre a qualidade do trabalho (Lixandrão; Branchi, 2019).

Uma explicação desse impacto diminuto, de acordo com Sehnbruch e colaboradores (2015), é a sua insuficiente fundamentação teórica. Para fundamentar a tese os autores compararam os conceitos de trabalho decente e desenvolvimento humano, ambos promovidos pelas Nações Unidas na década de 1990, mas por duas agências diferentes. O primeiro foi patrocinado pela OIT em 1999 e o segundo pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em 1990, quando no Relatório do Desenvolvimento Humano foi publicado pela primeira vez o

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). O maior reconhecimento do conceito de desenvolvimento humano está na sua relação mais próxima com a teoria desenvolvida por Sen. Houve um debate intenso anterior à sua publicação, especialmente no meio acadêmico mas também entre os técnicos das Nações Unidas, relacionado aos desafios de traduzir a filosofia de Sen em um conceito quantificável (Burchell *et al.*, 2014). Por outro lado, o termo “trabalho decente” carece deste debate acadêmico anterior à sua apresentação, sendo o resultado de publicações prevalentemente interna ou relacionadas à OIT. Somente em um segundo momento, apareceu na discussão acadêmica a busca de uma fundamentação teórica, que foi encontrada na relação com a teoria de Sen (Burchell *et al.*, 2014).

O conceito embora tenha ganhado diversos elogios e reconhecimentos, também foi alvo de críticas. Como apresenta Maul (2019) concomitantemente ao seu valor de reconectar a OIT com a comunidade internacional, foi reconhecido como uma reação às realidades da globalização causando impactos no mundo do trabalho, significando uma abordagem mais inclusiva. De outro lado, encarou fortes críticas, sendo questionado por sua imprecisão e a resistência inicial de criar indicadores mensuráveis⁴.

A OIT (2020) reconhece que os desafios para promover o trabalho decente são complexos, assim como as soluções. As transformações promovidas pelas transformações tecnológicas e produtivas criam novos desafios no mercado do trabalho em continua transformação, com novas formas de relações trabalhistas e velhas desigualdades. A organização evidencia que mais da metade dos trabalhadores do mundo está ocupado na economia informal, ou seja, não se beneficia da proteção prevista nas leis trabalhistas, não possuindo assim direitos, voz ou rendimentos suficientes para sair da pobreza ou mitigar as desigualdades (ILOSTAT, 2020).

Chega-se desse modo à conclusão de que o termo, embora não seja tão difuso como deveria, e nem amplamente debatido como se almejaria, ainda assim é

⁴ Apenas em 2008 foi adotado uma estrutura de indicadores para o Trabalho Decente. A OIT convocou uma reunião Tripartite Internacional de Peritos em Medição de Trabalho Decente, e assim adotou uma estrutura de indicadores (OIT, 2013). Porém diversos índices foram propostos por acadêmicos, sem existir um adotado universalmente.

importante para orientar as políticas trabalhistas, tanto localmente quanto globalmente. Observa-se que em grande parte o debate fica concentrado na OIT, usualmente produzindo uma série de relatórios, especialmente em datas comemorativas. É um desafio para governos, empresas e empregados ir além das discussões na OIT, elaborar e aplicar leis trabalhistas e políticas públicas que atendam aos objetivos estratégicos da OIT e que correspondem às dimensões do trabalho decente. É imprescindível compreender que o trabalho vai muito além da produção e da renda, estando estritamente relacionado com a dignidade, identidade e integração social.

Muito ainda há de ser feito, e o conceito patrocinado há mais de 20 anos pela OIT viu sua importância ser renovada com a adoção da Agenda 2030 e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O fato que o oitavo objetivo trata do trabalho decente ilustra que é um elemento integrante do desenvolvimento.

O Oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

Durante a Conferência Rio+20 de 2012, sentiu-se a necessidade de dar continuidade aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio que terminariam em 2015, mas agora ampliando o compromisso como o desenvolvimento para todos os países, em desenvolvimento e desenvolvidos. A nova Agenda de desenvolvimento foi adotada durante a Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, na reunião de Nova York em 2015. Na Agenda 2030 encontram-se os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e as 169 metas que deverão ser implementadas até o ano de 2030. Ademais, os ODS são objetivos integrados e indivisíveis, que equilibram a dimensão econômica, social e ambiental, que em conjunto constituem as três dimensões do desenvolvimento sustentável.

Entre os 17 ODS, o oitavo consiste em “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (ONU, 2015, p. 8).

O trabalho decente se configura como um dos meios para reduzir as desigualdades no Brasil. Arretche (2015) mostra que a simples condição de assalariado não é garantia de contrato formal, embora seja difícil estimar quanto o contrato formal amplie a renda numa comparação com quem não apresenta tal

formalidade. Entretanto este tipo de contratação traz um conjunto de direitos e benefícios que, ao longo do tempo, estão sendo ampliados por meio de formas indiretas de renda, como o seguro-desemprego. Alcançar as condições de trabalho compatíveis com a visão de trabalho decente significa, então, ampliar a gama de direitos dos trabalhadores, possibilitando melhores condições não só no trabalho, mas influenciando diversos aspectos da vida da população e contribuindo para reduzir as desigualdades.

Examinando as metas associadas ao oitavo objetivo, especialmente as metas 8.1 e 8.2, nota-se que o crescimento econômico é considerado a condição necessária para promover os empregos de qualidade e para garantir a sustentabilidade (Quadro 1). Porém o crescimento econômico em si não é sinônimo de crescimento sustentável. Dependendo de como é alcançado, o crescimento econômico pode até prejudicar o meio ambiente. Por outro lado, sem ele tampouco é possível melhorar as condições sociais e investir na conversão de processos de produção e consumo seguindo padrões de eficiência e sustentabilidade ambiental (IPEA, 2019).

Além disso, manter no mesmo ODS crescimento econômico e trabalho digno pode sugerir que o primeiro é condição necessária para o segundo, deixando em segundo plano a promoção dos direitos humanos que também orienta a Agenda 2030 (Frey, 2017). No caso brasileiro esta discussão resulta ser particularmente importante, especialmente quando se avaliam as consequências da reforma trabalhista que enfraqueceu os direitos dos trabalhadores, indo em direção oposta à sugerida por uma Agenda de trabalho decente (Kohayakawa, 2019).

Para discutir a relação entre o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente, no Quadro 1 são sintetizados os pontos de contato entre as metas do ODS 8 e as quatro dimensões básicas do trabalho decente que correspondem aos objetivos estratégicos da OIT.

Quadro 1: Relação entre as metas do ODS 8 e os objetivos estratégicos da OIT

(continua)

Metas do ODS 8	Objetivos estratégicos da OIT
Meta 8.1 - Sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do Produto Interno Bruto nos países de menor desenvolvimento relativo.	
Meta 8.2 - Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão-de-obra.	
Meta 8.3 - Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.	Todos os quatro objetivos
Meta 8.4 - Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o “Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis”, com os países desenvolvidos assumindo a liderança.	
Meta 8.5 - Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor	Direitos trabalhistas Emprego produtivo e de qualidade
Meta 8.6 - Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação	Emprego produtivo e de qualidade
Meta 8.7 - Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.	Direitos trabalhistas
Meta 8.8 - Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário.	Direitos trabalhistas Proteção social
Meta 8.9 - Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais.	Emprego produtivos e de qualidade

Quadro 1: Relação entre as metas do ODS 8 e os objetivos estratégicos da OIT
(continuação)

Metas do ODS 8	Objetivos estratégicos da OIT
Meta 8.10 – Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguro para todos.	
Meta 8.a - Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (<i>Aid for Trade</i>) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países de menor desenvolvimento relativo.	
Meta 8.b - Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT).	Todos os quatro objetivos

Fonte: Elaboração própria a partir da ONU (2015) e Frey (2017).

Como ilustrado no quadro 1, para atender o objetivo desta pesquisa, das doze metas do ODS 8 somente nove são selecionadas: as primeiras duas por estarem associadas ao crescimento econômico e as outras sete pela maior ligação com os objetivos estratégicos da OIT e, portanto, do trabalho digno.

Monitorar os avanços do Brasil rumo ao ODS 8 numa visão de trabalho decente

A Agenda 2030 estimula o monitoramento dos objetivos e metas por meio dos indicadores, ajudando na identificação dos avanços e das áreas que necessitam de maior atenção. Para as nove metas selecionadas, foi consultado o site “Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (IBGE, 2020) com a finalidade de selecionar os indicadores disponíveis (Quadro 2).

O Quadro 2 deixa claro que há ainda uma carência na difusão de informações oficiais sobre o monitoramento dos ODS no Brasil. No caso específico, associados às nove metas selecionadas são previstos doze indicadores, mas somente cinco (42%) estão disponíveis no site oficial brasileiro. Os indicadores disponíveis aparecem em negrito no Quadro 2.

Quadro 2: Metas selecionadas e relativos indicadores brasileiros de desenvolvimento sustentável

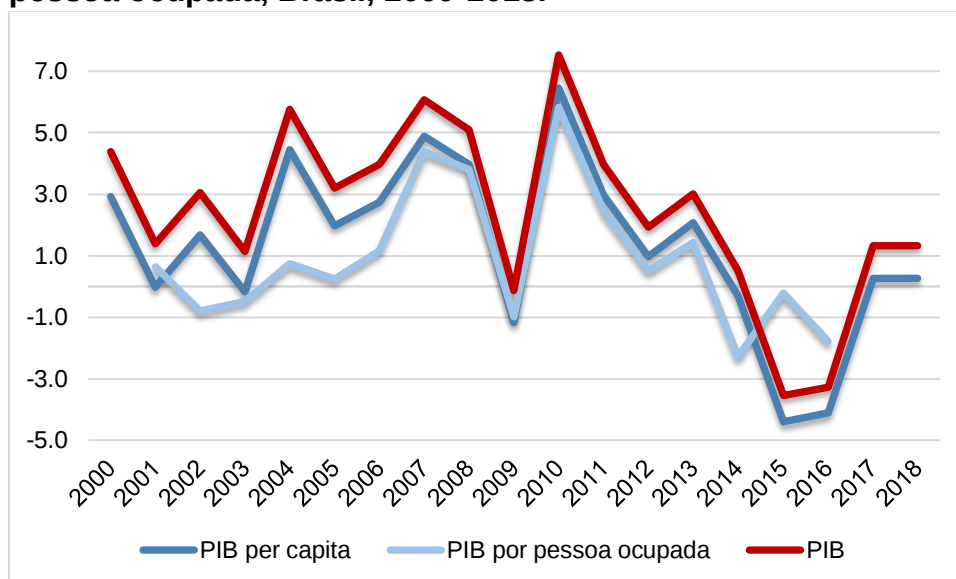
Metas	Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
8.1	8.1.1: Taxa de crescimento real do PIB per capita
8.2	8.2.1: Taxa de variação anual do PIB real por pessoa ocupada
8.3	8.3.1: Proporção de trabalhadores ocupados em atividades não agrícolas informais, por sexo
8.5	8.5.1: Salário médio por hora de empregados por sexo, por ocupação, idade e pessoas com deficiência
	8.5.2: Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência
8.6	8.6.1: Percentagem de jovens (15-24) que não estão na força de trabalho (ocupados e não ocupados), não são estudantes e nem estão em treinamento para o trabalho
8.7	8.7.1: Proporção e número de crianças de 5-17 anos envolvidos no trabalho infantil, por sexo e idade
8.8	8.8.1: Taxas de frequência de lesões ocupacionais fatais e não fatais, por sexo e situação de migração
	8.8.2: Nível de conformidade nacional dos direitos trabalhistas (liberdade de associação e negociação coletiva) com base em fontes textuais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e legislação nacional, por sexo e situação de migração
8.9	8.9.1: Turismo em percentagem do PIB e taxa de variação
	8.9.2: Percentagem de empregos nos ramos de atividades relacionados com o turismo sustentável, no emprego total do turismo
8.b	8.b.1: Existência de uma estratégia nacional desenvolvida e operacionalizada para o emprego dos jovens, como estratégia distinta ou como parte de uma estratégia nacional para o emprego

Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE (2020).

Outras fontes de dados foram pesquisadas, entre elas: Portal ODS para dados estaduais e municipais, Fundação Seade no caso do estado de São Paulo e ODS Mandala para informações municipais. Todas apresentavam uma carência de dados atualizados e completos. Por este motivo, a análise desenvolvida ficou restrita aos indicadores evidenciados no Quadro 2 e disponíveis no site do IBGE.

A evolução dos indicadores das metas 8.1 e 8.2, relacionadas às condições de crescimento econômico está resumida no gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução taxa de variação real de PIB, PIB per capita e PIB por pessoa ocupada, Brasil, 2000-2018.



Fonte: Elaboração própria.

Somente no ano de 2010 o Brasil superou a taxa de crescimento real de 7% identificada como limite mínimo na meta 8.1. No ano anterior o Brasil tinha registrado uma leve contração do PIB como efeito da crise internacional do mercado imobiliário. A partir de 2011 a economia começou a desacelerar e em 2015 registrou a maior contração do PIB (-3.5%), redução que se manteve quase inalterada (-3,28%) no ano seguinte. O quadro complexo evidenciado no gráfico 1 mostra que, antes da grave crise econômica atual atrelada à pandemia, as condições macroeconômicas brasileira já divergiam das metas de crescimento almejadas no ODS 8.

Os dois indicadores da meta 8.5 orientam na avaliação das condições de trabalho decente, especialmente no que tange o nível de emprego de qualidade e com igualdade de direitos. Neste sentido a análise comparativa da evolução da proporção do salário horário feminino com relação ao masculino permite observar uma estabilidade entre 2012 e 2017, com as mulheres recebendo em média 87% do salário horário masculino (Tabela 1). A relativa estabilidade da média brasileira esconde uma melhora na média de todas as regiões brasileira exceto pela região Sudeste, que é a região onde a proporção examinada não supera o 83%.

Tabela 1: Evolução da proporção de salário horário dos homens recebidas pelas mulheres, Brasil, 2012 e 2017.

	2012	2017
Norte	92.10	94.64
Nordeste	97.26	98.64
Sudeste	82.82	81.13
Sul	84.05	87.26
Centro-Oeste	85.27	89.15
Brasil	86.85	86.87

Fonte: Elaboração própria.

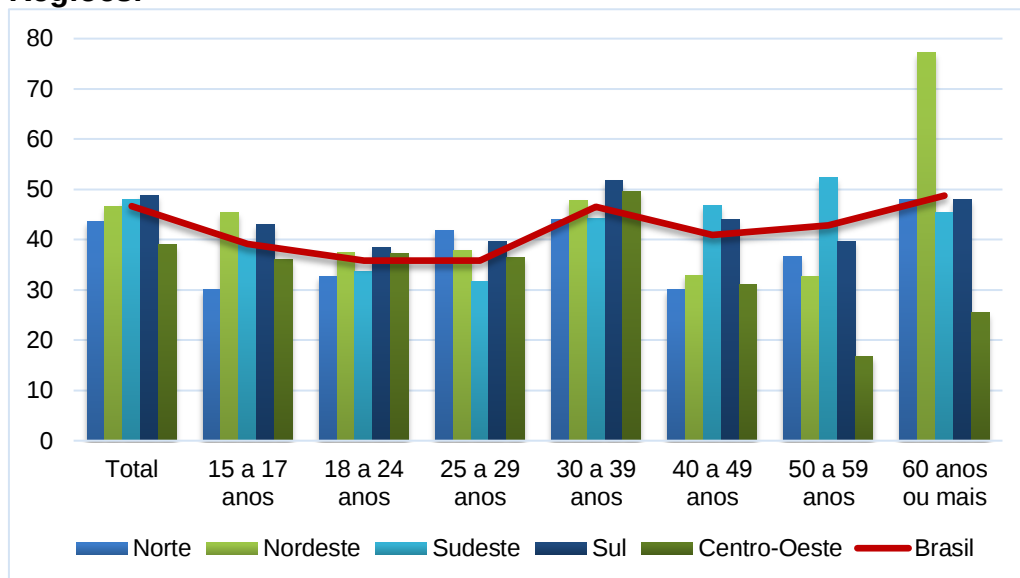
Numa comparação da remuneração por grupo de idade, além de observar que em média aumenta com a idade, a Tabela 2 permite notar que em geral o Centro-Oeste é a região que registra uma média maior da brasileira em todos os grupos a partir dos 30 anos (em 2012) e 25 anos (em 2017). Um comportamento parecido, mas com valores mais próximos da média nacional, descreve a experiência da região Sudeste. Uma peculiaridade, da qual não conseguimos identificar a causa e que aparece bem evidente no Gráfico 2, é o forte aumento registrado no grupo com 60 anos ou mais no Nordeste em 2017. Este gráfico permite observar que o grupo que, em todas as regiões, teve uma melhor variação acumulada é o de 30 a 39 anos.

Tabela 2: Evolução do salário horário médio, Brasil e Regiões, 2012 e 2017

	Total	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais
2012								
Norte	7.56	3.15	4.58	6.38	7.83	9.6	11.03	11
Nordeste	6.48	2.53	3.95	5.5	6.35	7.75	9.78	11.33
Sudeste	9	3.9	5.48	8	9.53	10.25	11.38	12.2
Sul	8.56	4.23	5.58	7.65	8.95	10	11.28	11.48
Centro-Oeste	9.97	3.88	5.45	8.08	10.08	12.35	15.5	15.03
Brasil	8.37	3.65	5.08	7.25	8.65	9.85	11.33	12.1
2017								
Norte	10.86	4.1	6.08	9.05	11.28	12.48	15.08	16.28
Nordeste	9.5	3.68	5.43	7.58	9.38	10.3	12.98	20.08
Sudeste	13.31	5.43	7.33	10.53	13.75	15.05	17.33	17.75
Sul	12.74	6.05	7.73	10.68	13.58	14.4	15.75	17
Centro-Oeste	13.86	5.28	7.48	11.03	15.08	16.18	18.1	18.85
Brasil	12.28	5.08	6.9	9.85	12.68	13.88	16.18	18

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 2: Variação nominal do salário horário entre 2012 e 2017, Brasil e Regiões.



Fonte: Elaboração própria.

Um dos objetivos estratégicos da OIT é a promoção de relações de trabalho dignas para todos. Isso significa discutir também as condições de emprego das pessoas com deficiência. No Brasil as últimas informações disponíveis no site consultado são limitadas ao ano de 2013, quando foi realizada a última Pesquisa Nacional da Saúde. Neste ano, as pessoas com deficiência empregadas recebiam um salário médio ligeiramente superior ao dos empregados sem deficiência, com exceção no Nordeste e Centro-Oeste (Tabela 2).

Tabela 2: Salário horário médio dos empregados com e sem deficiência, Brasil e Regiões, 2013

	Total	Empregados com deficiência	Empregados sem deficiência
Norte	9.1	9.8	9.1
Nordeste	7.7	6.6	7.7
Sudeste	10.7	11.7	10.7
Sul	10.3	10.8	10.2
Centro-Oeste	11.3	9.8	11.3
Brasil	9.9	10.2	9.9

Fonte: Elaboração própria.

Este resultado bastante positivo para os empregados com deficiência deve ser interpretado conjuntamente ao indicador do segundo grupo desta meta: a taxa de desocupação (Tabela 3).

Tabela 3: Taxa de desocupação de pessoas com 15 anos ou mais, com e sem deficiência, por sexo, Brasil e Regiões, 2013

	Com deficiência		Sem deficiência	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Norte	3.2	4.6	4.6	7.3
Nordeste	1.7	5.6	4.2	8.6
Sudeste	5.7	10	6.2	9.8
Sul	2.4	2.1	4.5	6.8
Centro-Oeste	2.3	3.8	3.4	4.8
Brasil	2.7	2.4	3.0	6.4

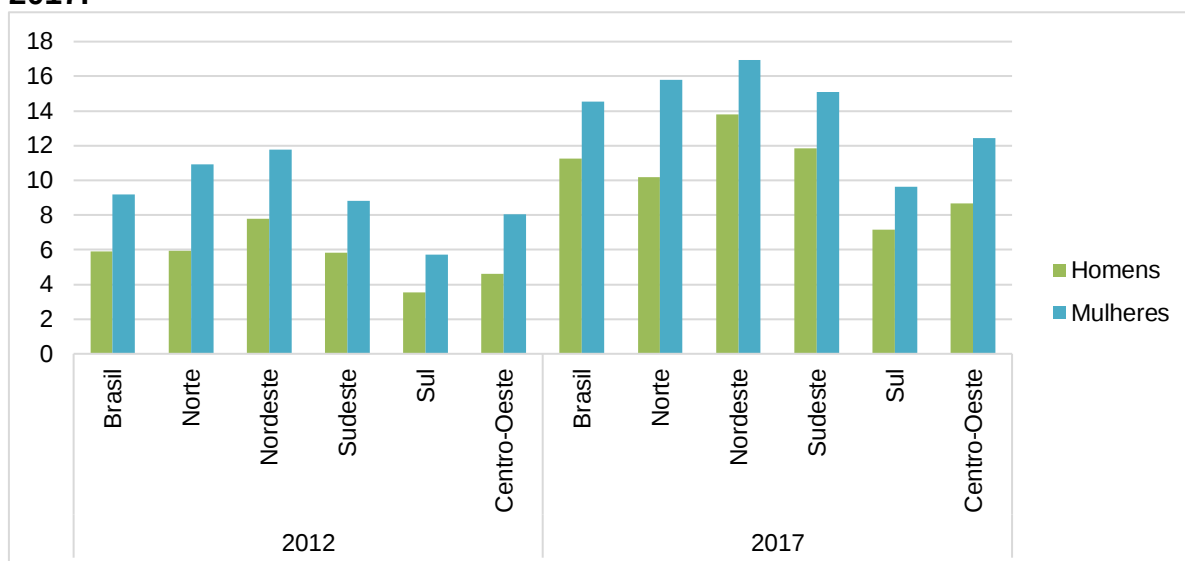
Fonte: Elaboração própria.

As taxas de desocupação menores dos empregados com deficiência devem ser lidas com muita cautela pois podem estar influenciadas pela menor taxa de participação no mercado de trabalho, ou seja, podem ser um reflexo das barreiras que as pessoas com deficiência encontram para entrar no mercado de trabalho. Em números absolutos, as pessoas com deficiência no Brasil em 2013, nesta faixa etária, eram estimadas em 2,9 milhões. Dessas, somente o 29% participava no mercado de trabalho, e aproximadamente pouco mais de 5% estava desocupada (IBGE, 2013). Ou seja, uma pequena fração das pessoas com deficiência, em sua maioria com deficiência física, era parte da força de trabalho. Esta informação ajuda na interpretação dos valores das tabelas 2 e 3, ou seja da relativamente menor taxa de desocupação e maior remuneração horária deste grupo.

Entre os empregados com deficiência, assim como na população ativa em geral, as mulheres continuam registrando, em média, uma maior taxa de desocupação (Tabela 3 e Gráfico 3). Este resultado é uma constante no mercado de trabalho brasileiro (Leone, 2020).

No período 2012-2017 houve no Brasil uma piora generalizada das condições de trabalho, e o aumento da taxa de desocupação interessou todos os trabalhadores sem mudar significativamente a diferença entre homens e mulheres, tendo em média registrado um aumento de 5,3 pontos percentuais para cada grupo.

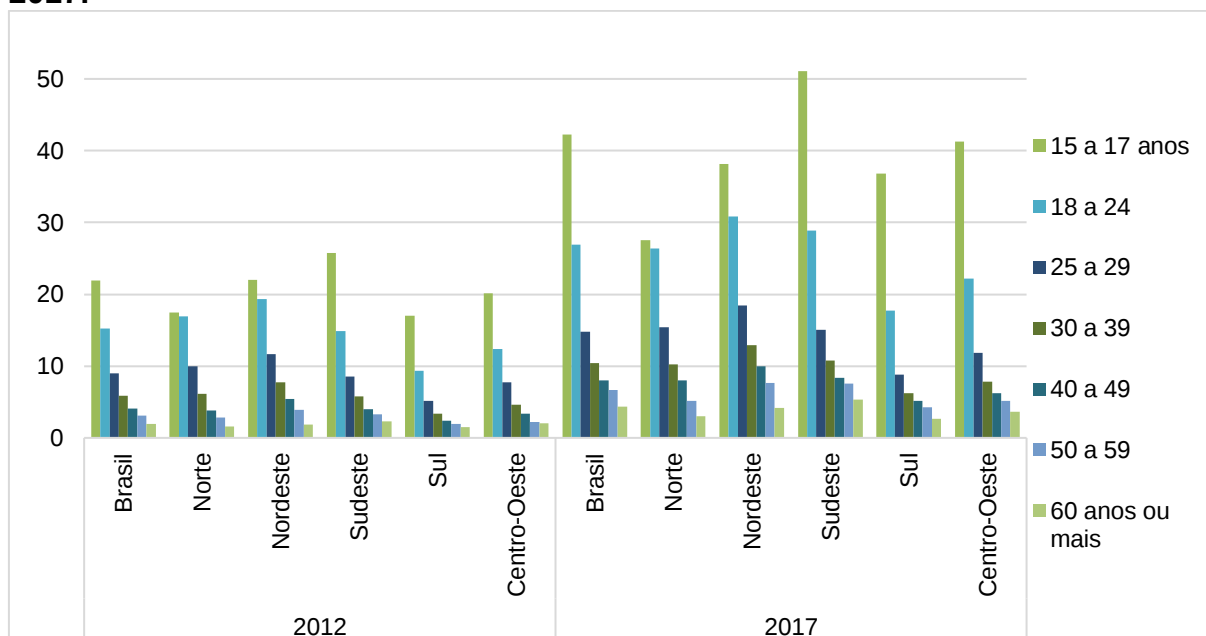
Gráfico 3: Taxa de desocupação, homens e mulheres, Brasil e Regiões, 2012 e 2017.



Fonte: Elaboração própria.

Num recorte por idade, a taxa de desemprego entre os mais jovens, especialmente o grupo com idade entre 15 e 17 anos, é tendencialmente maior em todas as regiões brasileiras e piorou muito em 2017, chegando a superar o 50% na Região Sudeste (Gráfico 4).

Gráfico 4: Taxa de desocupação por faixas etárias, Brasil e Regiões, 2012 e 2017.



Fonte: Elaboração própria.

Este resultado descreve um quadro ainda mais sombrio para o grupo dos mais jovens quando for lido juntamente ao indicador da meta 8.6, meta direcionada para promover a redução significativa dos jovens que não estudam e nem trabalham.

No caso do Brasil, a Tabela 5 ilustra o tamanho do desafio já que um quinto dos jovens de idade entre 15 e 24 anos não está estudando nem trabalhando ou procurando um trabalho. O grupo “nem nem”, como é conhecido na literatura, cresceu em 2017 com exceção para o Centro-Oeste e Sul.

Tabela 5: Percentagem de jovens (15-24 anos) que não estudam nem trabalham ou procuram trabalho, Brasil e Regiões, 2016 e 2017.

	2016	2017
Norte	22.0	23.2
Nordeste	25.2	27.3
Sudeste	18.7	20.4
Sul	15.7	15.6
Centro-Oeste	18.2	18.4
Brasil	20.5	21.9

Fonte: IBGE (2016; 2017). Elaboração própria.

Considerações finais

O oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável retrata uma ambiguidade presente na Agenda 2030: ser promotora de direitos humanos e manter o desenvolvimento sustentável atrelado ao crescimento econômico. A inclusão num único objetivo de crescimento econômico e trabalho decente parece sugerir que o primeiro é uma condição básica para atingir o segundo.

Com a análise da evolução dos indicadores sugeridos para acompanhar os ODS, dois resultados principais puderam ser observados. O primeiro é relativo às disparidades de remuneração que permaneceram e, em alguma situação pioraram. Incluem-se aqui as disparidades regionais dos salários horários quando comparados os trabalhadores de acordo com o sexo e com ou sem deficiência.

Além disso, foi registrada uma piora generalizada nas condições trabalhistas entre 2012-2017, com um grande aumento na taxa de desocupação. Quando se atenta para o grupo dos mais jovens a taxa de desemprego foi tendencialmente

maior em todas as regiões brasileiras, resultado que é ainda mais preocupante quando se observa a parcela de jovens que não estão no mercado de trabalho e tampouco estudam.

O segundo é sobre as limitações dos dados públicos compilados no site do IBGE dedicado aos ODS. Percebe-se com a busca de indicadores que ainda há uma limitação dos dados públicos disponíveis. O IBGE disponibiliza até o momento somente cinco dos doze indicadores associados às nove metas selecionadas. O único indicador para a meta 8.3 ainda está em construção, enquanto os dois indicadores disponíveis da meta 8.5 estão bastante desatualizados, sendo o último dado relativo ao ano de 2017, em geral, e ao ano de 2013 no caso de trabalhadores com deficiência. Assim a disponibilidade e atualização dos dados ainda é um desafio para o acompanhamento dos ODS, que é necessário para avaliar os avanços ou retrocessos.

Muito ainda há de ser feito, e o conceito promovido há mais de 20 anos pela Organização Internacional do Trabalho mostra na atualidade, frente as mudanças no mundo laboral, sua extrema relevância. Sua importância é reafirmada com a adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e alcançá-lo é parte integrante de uma sociedade que promove o desenvolvimento econômico, ambiental e social.

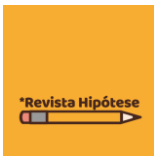
Referências

ABRAMO, L. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Revista Bahia Análise & Dados**, Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, Secretaria do Planejamento e Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esportes, Salvador, v. 20, n. 2/3, p.151-171, jul./set., 2010.

ARRETCHE, M. **Trajetórias das desigualdades**: Como o Brasil mudou nos últimos 50 anos. São Paulo: Editora Unesp, 2015. 496 p.

BURCHELL, B.; SEHNBRUCH, K.; PIASNA, A.; AGLONI, N. The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, v. 38, n. 2, p. 459-477, 2014.

CEPAL; UNDP; ILO. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente**: A experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008, 176 p. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226208.pdf>. Acesso em: novembro de 2019. FREY, D.F. Economic growth, full employment and decent work: the means and ends in SDG 8. **The International Journal of Human Rights**, v.21, n.8, p. 1164-1184, 2017.



GHAJ, D. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003.

GHAJ, D. Decent Work: Universality and Diversity. In: GHAI, D (ed.) **Decent Work: Objectives and Strategies**. Geneva: International Labour Office, 2006, p. 1-32.

GOZDECKI, V. O trabalho decente como paradigma transformador para o século XXI à luz da constituição federal e das convenções internacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 245-276, jul./dez. 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2020. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br>>. Acesso em: fevereiro de 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD-Contínua Anual**. 2016 e 2017. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>>. Acesso em: abril de 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional da Saúde**. 2013. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=microdados>> Acesso em: abril de 2020.

ILOSTAT. **Country profiles**: the latest decent work statistics by country. 2020. Disponível em: <<https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>>. Acesso em: março 2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Cadernos ODS 8**. 2019, 24 p.

KOHAYAKAWA, M.N. Desafios da justiça do trabalho: Agenda 2030 e Pacto Global no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** da 15ª Região, n. 55, p. 261-270, 2019.

LEONE, E.T. Women's Participation in the Brazilian Labour Market in the Context of Economic Growth with Income Distribution (2004-2013). **Panoeconomicus**, v. 67, n. 3, p. 433-447, 2020.

LIXANDRÃO, L.; BRANCHI, B.A. O impacto do conceito de trabalho decente na pesquisa acadêmica. Observatorio de la Economía Latinoamericana, agosto, p. 1-11, 2019.

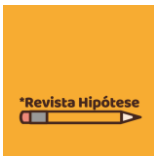
MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017. 368 p.

MAUL, D. **The International Labour Organization**: 100 years of Global Social Policy. Berlin: Walter de Gruyter GmbH, 2019. 298 p.

MORAES, M; DIEHL, R. O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen. **Revista Prolegómenos Derechos y Valores**, v.19, n. 38, p. 97-108, 2016.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. 2006. Disponível em : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: outubro de 2019.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf>. Acesso em: outubro de 2019.



MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. 2011. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf>. Acesso em: outubro de 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Decent work indicators**: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. 2 ed. Geneva: ILO, 2013.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Decent Work**: Report of the Director-General. Geneva: ILO, 1999. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Acesso em: maio de 2020.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Our Story, your Story**. 2020. Disponível em: < <https://www.ilo.org/100/en/story/>>. Acesso em: maio 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. 49 p. Disponível em: <

<https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em abril 2020.

PRONI, M. W; ROCHA, T. D. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 825-854, 2013.

SEHNBRUCH, K., BURCHELL, B., AGLONI, N., PIASNA, A. (2015). Human development and decent Work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact.

Development and Change, v. 46, n.2, p. 197-244, 2015.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. 342 p.