

O OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA AGENDA 2030 E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE COMO PONTO DE CONTATO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL INTERNACIONAL

Sustainable Development Goal n. 8 of the 2030 Agenda and the concept of decent work as a point of contact between International Labour law and International Environmental Law

Márcio Valério Alves da Costa¹

Universidade Católica de Santos – Unisantos

Gabriela Soldano Garcez²

Universidade Católica de Santos – Unisantos

DOI: <https://doi.org//10.62140/MCGG167500486>

Sumário: 1. Introdução. 2. A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e os seus objetivos. 3. O ODS 8, da agenda 2030, e o conceito de trabalho decente: um ponto de contato entre o direito internacional do trabalho e o direito ambiental internacional. 4. O ODS 8, a ideia de trabalho decente e sua implementação no brasil. 5. Trabalho decente e o brasil atual: aspectos críticos. 6. Conclusões. 7. Referências bibliográficas.

Resumo: O presente artigo científico (através de análise crítica dedutiva, feita por meio de referencial bibliográfico a respeito dos temas) tem o objetivo de analisar a relação entre o Direito Internacional do Trabalho e o Direito Ambiental Internacional, viabilizada pelo multilateralismo concretizado através da ideia de “Trabalho Decente”, contido no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, da Agenda 2030, formulada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015. Revela reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, o qual se afasta das clássicas estruturas do Direito Internacional ao assimilar instrumentos contemporâneos de ação, mediante novas formas de

¹ Doutorando em Direito Ambiental Internacional e Mestre em Direito, ambas pela Universidade Católica de Santos. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, e, em Sociologia pelo Centro Universitário Estácio de Ribeirão Preto. Email: marcio.valerio@unisantos.br. Link ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7965-3546>.

² Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu (mestrado e doutorado) da Universidade Católica de Santos. Pós- Doutora pela Universidade de Santiago de Compostela/Espanha, e, pela Universidade de Coimbra/Portugal. Email: gabrielasoldano@unisantos.br. Link ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1343-8733>.

governança, com atuação de atores sociais diversos e adoção de instrumentos de soft law; ressalta também a ampliação do objeto do Direito do Trabalho no âmbito Internacional, o qual não mais se limita as questões restritas a contraprestação do trabalho e sua segurança, mas aspectos mais amplos, de ordem econômica e ambiental. Após a exposição dos conceitos alusivos ao tema central, realiza-se ponderação sobre sua efetivação no Brasil, com exposição de indicadores atuais alusivos a empregabilidade no país, concluindo-se que, embora haja modernização de paradigmas no Direito Internacional do Trabalho, sua implementação encontra dificuldades de origem política, econômica e tecnológica, próprias das relações de trabalho atuais.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Direito Ambiental Internacional; Agenda 2030; Trabalho Decente; ODS 8.

Abstract: This scientific article (through deductive critical analysis, made by means of bibliographic references on the topics) aims to analyze the relationship between International Labor Law and International Environmental Law, made possible by multilateralism concretized through the idea of “Decent Work”, contained in Sustainable Development Goal (SDG) No. 8, of the 2030 Agenda, formulated by the United Nations (UN), in 2015. It reveals a repositioning of International Labor Law, which moves away from the classic structures of International Law by assimilating contemporary instruments of action, through new forms of governance, with the action of diverse social actors and the adoption of soft law instruments; it also highlights the expansion of the scope of Labor Law in the International sphere, which is no longer limited to issues restricted to the performance of work and its safety, but broader aspects, of an economic and environmental nature. After presenting the concepts related to the central theme, consideration is given to their implementation in Brazil, with the presentation of current indicators related to employability in the country, concluding that, although there is a modernization of paradigms in International Labor Law, its implementation encounters difficulties of political, economic and technological origin, typical of current labor relations.

Keywords: International Labor Law; International Environmental Law; 2030 Agenda; Decent Work; SDG 8.

1. INTRODUÇÃO

De forma contrária ao vulgarmente propalado, o Direito do Trabalho é instrumento de estabilização historicamente consagrado, cuja afirmação se revelou essencial à pacificação social após acentuadas fraturas civilizatórias, especialmente após as duas Grandes Guerras Mundiais. Assim, não inviabiliza a

organização econômica contemporânea, como defendido por alguns teóricos econômicos³, sendo na verdade essencial para a pacificação social no capitalismo.

Afirma-se sua acentuada historicidade, pois, após um processo de mais de um século de internacionalização das normas de proteção ao trabalho, teve na criação da centenária Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, através do Tratado de Versalhes, um marco. Tal fato decorreu da necessidade de pacificação social frente as cicatrizes deixadas pela Primeira Guerra, o que se repetiu após Segunda Guerra Mundial, com a reafirmação e reformulação da agência.

Assentado tradicionalmente nos institutos clássicos do Direito Internacional Público, teve por instrumentos jurídicos fundamentais Convenções Internacionais, as quais, em síntese, apresentaram queda no número de ratificações, ante a própria conformação social da virada do presente século.

Buscando a alteração de tal realidade, a OIT instituiu a Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1998, a qual elenca direitos fundamentais, não mais sob a forma de Convenção, mas através de um instrumento de soft law. Ato contínuo, com base em tais princípios, é idealizado o conceito de “Trabalho Decente”, mediante agendas e programas internacionais e nacionais.

Tal reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, através da OIT, que tem dentre seus escopos sua uniformização em todo o mundo, o aproxima do Direito Ambiental Internacional, devido a sua base teórica distanciada do Direito Internacional do Meio Ambiente, mais clássico. Isso porque, as novas orientações estão assentadas em processos de governança, mediante ações de paradiplomacia e ampla participação de atores sociais, que firmam seus compromissos através de soft law.

É no contexto desse novo reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho, representado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento

³ PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 6 6, n ° 1, p. 81/88, jan/mar 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84544/007_pastore.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 2 mai. 2025.

Sustentável, norma de soft law que dispõe sobre a ideia do Trabalho Decente, que se debruça o presente artigo científico, através de uma metodologia de referencial bibliográfico, feita com análise crítica-dedutiva.

2. A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E OS SEUS OBJETIVOS

A Agenda 2030, plano de ação global assinado por 193 países, destaca-se no contexto da concretização do Desenvolvimento Sustentável. Seus Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e respectivas metas visam o bem-estar das pessoas, a preservação do planeta e a prosperidade global.

Segundo Édis Milaré, a Agenda 2030, como pacto global pela sustentabilidade, apresenta a seguinte compreensão e importância:

o simples fato de o Documento ser qualificado como “Agenda”, em vez de “Declaração” ou coisa do gênero, demonstra referir-se a um planejamento realista e pragmático a ser implementado por todos os povos civilizados do planeta – em razão do compromisso assumido pelos chefes de Estado e de governo e altos representantes –, em ordem a tomar as medidas ousadas e transformadoras que são urgentemente necessárias para direcionar o mundo rumo a um caminho sustentável e resiliente⁴

Seu conteúdo abrange 17 ODS, os quais, conforme definição da Organização das Nações Unidas (ONU)⁵, são “um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade”.

Tem por escopo, como salientam Sarlet e Fensterseifer:

em linhas gerais, os ODS buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de

⁴ MILARÉ, Édis. Sustentabilidade: o estado da arte. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2020. p. 64.

⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, considerando, ademais, que todos os ODS são integrados, indivisíveis e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável, ou seja, a econômica, a social e a ambiental⁶.

Para os referidos autores⁷, a Agenda 2030 apresenta objetivos e metas para o período de 15 anos, voltados a cinco áreas fundamentais: 1. Pessoas: erradicação da pobreza e da fome, promoção da dignidade humana e da igualdade; 2. Planeta: ações urgentes contra a mudança climática e adoção de consumo e produção sustentáveis; 3. Prosperidade: progresso econômico, social e tecnológico em harmonia com a natureza; 4. Paz: sociedades pacíficas e livres de violência; e 5. Parceria: cooperação global para o Desenvolvimento Sustentável.

Assim, percebe-se que os ODS são integrados e indivisíveis, buscando equilibrar as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável. Seus princípios são detalhados no documento das ONU “Articulando os Programas de Governo com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: orientações para organizações políticas e a cidadania”. Entretanto, embora não juridicamente vinculantes no ordenamento jurídico brasileiro (pois, são considerados como instrumentos de soft law, segundo Granziera⁸, os ODS e suas metas orientam a sociedade na busca de uma coexistência harmoniosa entre desenvolvimento econômico e direitos humanos. A imposição de obrigações através dos ODS, contudo, poderia resultar em baixa adesão.

Embora não se tenham estabelecido métricas para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as 167 metas que deles decorrem, existe a obrigação de acompanhamento dos indicadores, verificando a eficácia de ação por parte de cada país, que deverá realizar monitoramentos e

⁶ FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo. Curso de Direito Ambiental. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020. p.81.

⁷ Ibid., p. 81.

⁸ GRANZIERA, Maria Luiza Machado. Direito Ambiental. 5ª ed. rev. atual. São Paulo: Editora Foco Jurídico, 2019. p. 44.

prestar constas de tudo que for realizado ao longo da vigência das ODS⁹

Dentre os objetivos e metas almejados, não poderia ficar de fora a questão das relações de trabalho, as quais permeiam qualquer organização social, razão pela qual foi instituído o ODS 8, que trata do conceito de Trabalho Decente.

3. O ODS 8, DA AGENDA 2030, E O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE: UM PONTO DE CONTATO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL INTERNACIONAL

O Direito Internacional do Trabalho é o ramo do Direito Internacional Público “que trata da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano¹⁰”). Por essência, nunca guardou absoluta similaridade com o Direito Internacional Público, pois sua origem é vinculada essencialmente a atuação da OIT, a qual apresenta característica própria: sua estruturação através de uma comissão tripartite, composta de representantes de empregadores, de empregados e dos Estados integrantes.

Mesmo tal modelo, que sempre permitiu uma maior participação social, com o tempo passou a demonstrar limitações quanto à eficácia de suas Convenções, pois tais instrumentos jurídicos de natureza vinculante passaram a ter menor prestígio, devido ao baixo número de ratificações.

Em resposta, a OIT passou a utilizar outros instrumentos de governança para os temas tratados pela agência, com a adoção de novos métodos para atingir a sua missão institucional, estimulando a participação social através da atuação de diversos atores sociais, seja nas esferas nacionais ou subnacionais, através de instrumentos de soft law. Em tal contexto, esclarecem Galhera e Fernandez em relação as origens da ODS 8, que

o desenvolvimento desse objetivo se deu com o significativo envolvimento da Organização

⁹ Ibid., p.44.

¹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª ed. atual. São Paulo, LTr, 2000. p. 17

Internacional do Trabalho (OIT) e da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) nas conferências que levaram à concretização da proposta – são as chamadas agências coordenadoras. Participaram, ainda, a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (PNUD 2015). Houve, ainda, a articulação de uma bancada de Estados (incluindo Brasil e Argentina), juntamente com organizações internacionais ligadas ao trabalho, como a Confederação Sindical Internacional (CSI) (...)¹¹”.

Ademais, especialmente quanto as razões que levaram a um maior engajamento da OIT,

o maior engajamento da OIT na questão do acompanhamento dos ODM, especialmente depois das quedas globais das taxas de emprego pós-crise de 2008, e da negociação dos ODS é certamente um fator importante para compreender porque a questão do emprego decente alcançou um status maior nos ODS¹².

Pode-se concluir que, o ODS 8 tem por desiderato “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, tratando-se de objetivo que “busca congrega áreas diferentes e muito complexas, como economia, política, temas sociais e questões ambientais¹³”.

Em tal contexto, Barbieri sintetiza a ideia de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, afirmando que

os três termos associados ao crescimento considerados ao mesmo tempo é o próprio

¹¹ GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais. Henrique Zeferino de Menezes (Org.); Editora UFPB, 2019. Disponível em: <<https://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/581/582/3044>>. Acesso em: 21 abr. 2025.p. 158

¹² GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho, ob. cit., p. 158.

¹³ Ibid., p. 153.

entendimento acerca do desenvolvimento sustentável, pois este, como foi dito anteriormente, deve ser economicamente eficiente (sustentado), socialmente equitativo e ecologicamente prudente¹⁴”.

Por isso, para maior clareza acerca dos elementos constitutivos da ODS em exame, torna-se imperativa a definição de “crescimento sustentado” e “crescimento sustentável”:

Crescimento sustentado de um país ou uma região significa crescimento da produção de bens e serviços ao longo do tempo, o que requer investimentos contínuos que acrescentem capacidade produtiva para além da reposição dos meios de produção usado nos sucessivos períodos. Crescimento sustentável refere-se ao respeito ao meio ambiente, seus limites físicos e uso prudente e eficiente dos recursos naturais¹⁵”.

Não apenas sob o aspecto formal, ou seja, pela inovação relativa a forma jurídica adotada (através da participação de atores sociais e não apenas através da composição tripartite) a OIT passa a marcar sua atuação não apenas de forma a assegurar um marco civilizatório mínimo em relação a questões específicas das relações de trabalho, como por exemplo trabalho infantil, da mulher, salário-mínimo, meio ambiente do trabalho, trabalho escravo, dentre outros. Em tal contexto, a referida agência da ONU passa a conferir contornos diversos ao próprio Direito Internacional do Trabalho, o qual passa a tratar de questões indissociáveis das relações de trabalho, tais como as de natureza econômica e ecológica.

Para Galhera e Fernandez,

alguns avanços do objetivo 8 incluem a associação entre emprego decente e políticas de desenvolvimento e política industrial (ganho conceitual obtido por pressão/iniciativa da OIT e sindicatos), elevação da produtividade por meio de

¹⁴ BARBIERI, José Carlos. Desenvolvimento Sustentável: das origens à Agenda 2030. Petrópolis: Editora Vozes, 2020. p. 146.

¹⁵Ibid., p. 147.

inovação tecnológica e não por meio do aumento da jornada de trabalho e geração de emprego para juventude (extrato sobre o qual o desemprego recai com mais força)¹⁶.

Tratando no âmbito específico do Direito do Trabalho, desenvolveu-se a ideia de Trabalho Decente, a qual apresenta o seguinte contorno, segundo a própria OIT

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998): (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” (Organização Internacional do Trabalho)¹⁷

Segundo Abramo¹⁸, trabalho decente converge quatro objetivos estratégicos: promoção dos direitos trabalhistas, geração de empregos produtivos e de qualidade, extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Originária do Direito Internacional do Trabalho e fundamentada em Convenções Internacionais do Trabalho, essa ideia é conceituada por José Claudio Monteiro de Brito Filho como

um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de

¹⁶ GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. Op. cit., p. 156.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. 2013. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasil-0-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 29 abr. 2025.

¹⁸ ABRAMO, Laís. Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025, p. 27.

trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais¹⁹.

Sua concepção não é imune a críticas, sendo ponderado que “o termo, embora não seja tão difuso como deveria, e nem amplamente debatido como se almejava, ainda assim é importante para orientar as políticas trabalhistas, tanto localmente quanto globalmente²⁰”.

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 desigualdades²¹.

Sob a ótica de Barroso²² o conceito é “que funciona como uma espécie de sintetizador de antigas e novas demandas para o mundo do trabalho possibilitando uma interlocução com outras instituições e segmentos sociais”.

Ressalta a autora a importância do conceito em relação a própria OIT, em linha com o exposto no presente artigo, a qual o consolida como forma de redefinir seu papel no cenário internacional, mediante reorganização de suas fragmentadas pautas²³, passando a dirigir sua atuação de forma multilateral, com a participação da sociedade civil e não apenas dos Estados.

Quanto a sua abrangência, esclarece Ghai:

¹⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: Ltr Editora, 2004, p. 61.

²⁰ LIXANDRÃO, Letícia; BRANCHI, Bruna A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. Revista Hipótese, v. 7, n. único, 2021. p. 327-328.

²¹ Ibid., p. 329.

²² BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. Revista Direito, Estado e Sociedade, n. 62, p. 206 a 226, jan/jun 2023.

²³ Ibid., p. 215.

Four components of the notion are elaborated in the same Report of the Director-General: employment, social protection, workers' rights and social dialogue. Employment here covers work of all kinds and has both quantitative and qualitative dimensions. Thus, decent work applies not just to workers in the formal economy but also to unregulated wage workers, the self-employed and home workers. It also refers to adequate opportunities for work, remuneration (in cash and in kind), and embraces safety at work and healthy working conditions. Social security and income security are also essential components – defined according to each society's capacity and level of development. The two other components emphasize the social relations of workers: the fundamental rights of workers (freedom of association, nondiscrimination at work, and the absence of forced labour and child labour); and social dialogue, in which workers exercise their right to present their views, defend their interests and engage in discussions to negotiate work-related matters with employers and authorities^{24 25} .

Ghai ressalta, portanto, a amplitude da ideia, a qual abrange não apenas o trabalhador contratado mediante uma relação de emprego, mas todos aqueles que prestam o serviço de forma não regulamentada ou informal, parcela da sociedade que se anuncia como a maioria da massa dos trabalhadores.

²⁴ Tradução pelos autores: Quatro componentes do conceito são elaborados no mesmo Relatório do Diretor-Geral: emprego, proteção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social. O emprego, aqui, abrange todos os tipos de trabalho e possui dimensões quantitativas e qualitativas. Assim, o trabalho decente se aplica não apenas aos trabalhadores da economia formal, mas também aos trabalhadores assalariados não regulamentados, autônomos e trabalhadores domésticos. Também se refere a oportunidades adequadas de trabalho, remuneração (em dinheiro e em espécie) e abrange segurança no trabalho e condições de trabalho saudáveis. Segurança social e segurança de renda também são componentes essenciais – definidos de acordo com a capacidade e o nível de desenvolvimento de cada sociedade. Os outros dois componentes enfatizam as relações sociais dos trabalhadores: os direitos fundamentais dos trabalhadores (liberdade de associação, não discriminação no trabalho e ausência de trabalho forçado e infantil); e o diálogo social, no qual os trabalhadores exercem seu direito de apresentar seus pontos de vista, defender seus interesses e se envolver em discussões para negociar questões relacionadas ao trabalho com empregadores e autoridades.

²⁵ GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), n.2. Disponível em: <<https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2025. p. 113

Assim, os novos contornos conferidos ao próprio Direito Internacional do Trabalho através do ideal do Trabalho Decente, o aproximou de novel ramo do Direito, voltado à defesa do meio ambiente em escala global, o qual teve origem nas descobertas científicas que elucidaram o caráter transnacional das lesões ambientais. Trata-se do Direito Ambiental Internacional, que tem suas bases pelo reconhecimento de novos atores sociais, através da paradiplomacia e governança global.

o Direito Ambiental Internacional trata-se de novo modelo de enfrentamento de questões ambientais globais, surgido diante da ineficácia dos métodos usuais de solução disciplinados pelo direito internacional clássico, via tratados e convenções internacionais, normatizado e implementado por intermédio de regras inseridas no sistema soft law, vale dizer, por guias de condutas não obrigatórios adotados em processos internacionais, via governança global, se revelando como importante ferramenta para o alcance de soluções para questões ambientais de grande magnitude, que atingem toda humanidade e repercutem em todas as gerações (presente e futuras)²⁶.

Concernente a personalidade jurídica dos Atores não Estatais no plano do Direito Internacional clássico, especialmente quanto aos membros da sociedade civil transnacional (incluindo as Companhias Multinacionais ou Transnacionais):

por não possuírem personalidade jurídica internacional, não podem ingressar nos processos de criação de normas internacionais ou participar das decisões sobre assuntos internacionais, mesmo que sejam capazes de influenciar (em diferentes

²⁶ SANTOS FILHO, Roberto Lemos dos. Direito Ambiental Internacional: Breves Considerações. In: GRANZIERA, Maria Luiza Machado; RIBEIRO, Flavio de Miranda; REI, Fernando. (Org.). Anais do VI Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional. Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2021. p. 161.

graus) os resultados dos processos sociais no âmbito internacional²⁷. (Garcez, Freitas, 2015, 236).

Nesse sentido, e, em linha com o Direito Ambiental Internacional, a ideia do Trabalho Decente se insere em um instrumento de soft law que é a Agenda 2030, constituindo-se em meio de enfrentamento de questões relacionadas às relações de trabalho em escala global, através de nova forma de governança decorrente da baixa adesão às Convenções da OIT.

O ideal do Trabalho Decente, portanto, se estende a todos os subscritores da Agenda 2030, tendo sua implementação firmada através de compromissos tanto no plano nacional, subnacional e junto a diversos atores sociais, inclusive no Brasil. E também pelos países integrantes da OIT, o que também inclui o Brasil.

Embora sua implementação seja compromisso de todos os signatários, permanece a maior responsabilidade dos Estados que a subscrevem, tendo o Brasil assumido o compromisso ao subscrever o instrumento enquanto membro da OIT, razão pela qual torna-se relevante o exame, ainda que de forma breve, sobre sua efetiva concretização em nosso país.

4. O ODS 8, A IDEIA DE TRABALHO DECENTE E SUA IMPLEMENTAÇÃO NO BRASIL

Como esclarece Barroso²⁸, “no Brasil a temática do trabalho decente se desenvolveu na primeira década do século XXI atendendo à proposta de cooperação assinada entre o governo brasileiro e a OIT no ano de 2003, em Genebra”.

A partir de tal cooperação, diversas iniciativas foram adotadas para sua implementação no Brasil, merecendo destaque como instrumento inicial palpável para constatação das reais condições, o Sistema de Indicadores Municipais de

²⁷ GARCEZ, Gabriela Soldano; FREITAS, Gilberto Passos de. Governança, globalização e atores não estatais: uma análise sob a perspectiva do Direito Internacional. SCIENTIA IURIS, v.19, n.2, p.223-240, dez.2015.

²⁸ BARROSO, Márcia Regina Castro; Op. cit., p. 207.

Trabalho Decente (SIMTD), composto por uma base de informações (contendo dados absolutos e os indicadores de Trabalho Decente) e relatórios municipais, que apresentam a situação do Trabalho Decente em cada um dos 5.565 municípios do Brasil a partir da análise dos seus principais indicadores.

Em função do aspecto mais restrito do presente trabalho, adota-se como referencial exemplificativo concernente a implementação da ODS8, da Agenda 2030 no Brasil, as metas alusivas aos itens que se referem explicitamente ao Trabalho Decente. Conferindo maior amplitude de análise, serão expostos dados oriundos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), órgão do Governo Federal, e dados oriundos de Relatório produzido por integrantes da Sociedade Civil.

Merece destaque a meta 8.3, a qual dispõe:

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.

Segundo os dados oficiais, a taxa de informalidade entre pessoas de 15 anos ou mais ocupadas piorou entre 2016 e 2022. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza dois indicadores de informalidade, sendo que o utilizado para monitorar a meta 8.3 considera empregadores e trabalhadores por conta própria como formais apenas se possuírem CNPJ (informação coletada a partir do último trimestre de 2015). Já a série da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) considera como formais aqueles que contribuíram para algum instituto de previdência. Em ambos os casos, empregados do setor público ou com registro em carteira são considerados formais²⁹.

²⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Brasília: Ipea, 2024. p. 11.

Tanto a série da SIS quanto a usada para o indicador 8.3 mostram aumento da informalidade entre 2016 e 2022, sendo que a alta na série da SIS foi maior, inclusive em relação a 2015. Embora a SIS de 2023 ainda não tenha sido publicada, o indicador 8.3.1 apresentou pequena redução, passando de 39,4% para 39,1%³⁰.

Já, sob a ótica da Sociedade Civil, o Relatório Luz, elaborado pelo Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GT Agenda 2030/GTSC A2030), é referencial, avaliando o progresso do Brasil em relação aos ODS, apontando ações necessárias para atingir as metas da ONU até 2030. Segundo o texto, a meta 8.3 permanece estagnada devido à alta taxa de informalidade no mercado de trabalho brasileiro (39,2% em 2023), que pouco variou desde 2016, atingindo principalmente as mulheres negras. A construção civil apresenta altos índices de informalidade, agravados pela expansão do trabalho por aplicativo (2,1 milhões de pessoas em 2022) e o afrouxamento da legislação trabalhista de 2017. Apesar da concentração de empregos formais nos setores privado da indústria e serviços, o setor público não apresenta tamanho excessivo em comparação internacional³¹.

A segunda meta utilizada para efeito de avaliação da meta de implementação do Trabalho Decente no Brasil, é a 8.5, que dispõe:

Meta 8.5 – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Quanto a sua implementação, a meta possui dois indicadores: o 8.5.1, que mostra queda de 2,5% no rendimento médio por hora real entre 2016 e 2022, puxada pela redução de 3,6% na renda masculina; e um indicador de razão entre

³⁰ Ibid.

³¹ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. VIII Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Realização: Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GTSC A2030), 2024. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/wp-content/uploads/2024/10/r_l_2024_pt-web-completo_lowres.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

rendimentos de mulheres e homens, que subiu de 85,0% para 88,2%, embora essa melhora seja decorrente da queda na renda masculina, não do aumento da renda feminina³².

Por outro lado, também sob a ótica da Sociedade Civil, após quatro anos de retrocessos, a meta 8.5 apresentou progresso insuficiente. No pós-pandemia, o salário por hora teve um leve aumento, passando de R\$ 15,30 em 2022 para R\$ 17,20 em 2023, acompanhado de uma retomada no emprego, que reduziu a taxa de desocupação de 9,2% em 2022 para 7,7% em 2023³³.

A disparidade salarial entre gêneros persiste, a taxa de desocupação entre pessoas com deficiência (60,7%) é significativamente maior que a taxa geral (26,6%), persistindo ainda desigualdades de acesso para pessoas negras em relação às brancas. O aumento de 7% no trabalho infantil (entre 2019 e 2022), em contraponto à redução de 1,4% na população de 5 a 17 anos, e a estagnação do número de jovens entre 15 e 24 anos que não estudam nem trabalham, resultaram na estagnação da meta 8.6, que antes estava em retrocesso³⁴.

Sob o aspecto estritamente estatal, em que pese os dados acima revelarem um longo caminho a ser alcançado, o mero fato de existir tal diagnóstico já representa um avanço civilizatório, com referenciais claros de metas a serem atingidas, o caminho trilhado e aquele a trilhar.

Ademais, observa-se que os parâmetros adotados trazem a novidade da participação social, sendo a Agenda 2030 observada em diversas iniciativas da Sociedade Civil, o que também representa um marco civilizatório, pois remete o Direito do Trabalho a um novo momento, não mais restrito as iniciativas de sindicatos na defesa de seus integrantes.

O ideal do Trabalho Decente no Brasil, todavia, padece de outras dificuldades, as quais merecem o tratamento específico em abordagem crítica.

³² INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Op. cit., p. 12.

³³ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. Op. cit., p. 56/57.

³⁴ Ibid.

5. TRABALHO DECENTE E O BRASIL ATUAL: ASPECTOS CRÍTICOS

Pode-se afirmar, portanto, que o ideal do Trabalho Decente, se observado pelas forças econômicas e políticas predominantes no Brasil, tem encontrado forte resistência e atuação que afasta a sua implementação. Nesse sentido, o primeiro grande destaque a ser considerado são os prejuízos trazidos à estrutura sindical e aos direitos dos trabalhadores através da Reforma Trabalhista de 2017 (a qual alterou substancialmente o texto da CLT), suprimindo direitos alusivos à adicional de horas extras, limitações econômicas ao acesso à justiça pelo trabalhador de hipossuficiente, flexibilização do teletrabalho, direitos rescisórios, dentre outros.

Alterações na legislação trabalhista permitiram a ampliação da terceirização, a qual se revela, na prática cotidiana, como meio para redução de custos e aumento de lucros por parte dos empregadores, albergando trabalhadores em sua maioria sem qualquer grau de especialização, o que afasta o argumento de maior eficiência na prestação de serviços. Pelo contrário, por não se vincular aos locais onde labora, referidos trabalhadores apresentam muitas vezes menor eficiência, quer por falta de treinamento, quer por falta de estímulo, o que implica, especialmente, no aumento de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

O trabalhador terceirizado sofre, ainda, pelo enfraquecimento da organização sindical que fragiliza os laços de solidariedade decorrentes da rotatividade de suas atividades³⁵, sendo ainda frequentes o elevado número de reclamações trabalhistas originadas da ausência do pagamento de mínimos direitos, em empresas sem estruturação e patrimônio para arcar com a prestação dos serviços.

Outros fatores afetam ainda diretamente o trabalhador: o avanço tecnológico (trabalhadores de plataformas), associado a falta de capacitação

³⁵ ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 175

profissional decorrente de baixa escolaridade, investimentos em tecnologia e capacitação. E, especialmente, o subemprego, marcado pelo trabalho informal com baixa remuneração e sem benefícios, afetando a segurança financeira de milhões de brasileiros.

Sob a ótica da Sociologia do Trabalho, tal quadro pode ser assim sintetizado:

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isso é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando³⁶.

Como acima ressaltado através da lição de Ghai, o conceito de trabalho decente abrange as relações de trabalho, não se atendo apenas aos contratos de emprego, o que pouco é salientado nos estudos do Direito do Trabalho brasileiro, o qual é estruturado a partir das relações de emprego.

Com a inequívoca tendência de precarização do trabalho, são adotadas outras formas de prestação de serviços que muitas vezes não observam os direitos da pessoa humana, o que acentua a importância de uma nova abordagem do Direito Internacional do Trabalho, voltado a realidade social e as dinâmicas que os tempos exigem.

³⁶ ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p.27.

6. CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho é essencial para a pacificação social na sociedade capitalista, apresentando acentuada historicidade em seu desenvolvimento, pautado pelo Direito Internacional após um processo de mais de um século de internacionalização de suas normas, o qual culminou na criação da OIT no ano de 1919, através do Tratado de Versalhes.

Com o escopo de se adequar aos ditames do século XXI, a OIT firmou a Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, não mais sob a forma de Convenção, mas através do instrumento da “soft law”, idealizando a partir daí, o conceito de Trabalho Decente, mediante agendas e programas de Trabalho Decente Internacional e Nacionais. Em especial, destaca-se a Agenda 2030, plano de ação global assinado por 193 países, cujos objetivos e metas visam o bem-estar das pessoas, a preservação do planeta e a prosperidade global.

Dentre os objetivos foi instituído o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que trata do conceito de Trabalho Decente a OIT, resultado da ação da OIT mediante a utilização de outros instrumentos de governança para os temas tratados pela agência. Constitui-se e marco de novos contornos do próprio Direito Internacional do Trabalho, o qual passa a tratar de questões indissociáveis das relações de trabalho, tais como as de natureza econômica e ecológica.

Nessa senda, o ideal do Trabalho Decente aproximou o Direito Internacional do Trabalho do Direito Ambiental Internacional pela similitude de fundamentos, mediante o reconhecimento de novos atores sociais, pela paradiplomacia e governança global.

Adotando-se como referência as metas 8.3 e 8.5, que aludem ao Trabalho Decente, observa-se pouco avanço social, mas um ganho pela própria possibilidade de parametrização de indicadores e atuação da sociedade civil alusivos as relações de trabalho. Há, também, iniciativas privadas impulsionadas por tais metas cujos resultados não são computados. Dessa forma, o Trabalho Decente, enquanto ideal, encontra resistência exercida por forças econômicas e políticas predominantes no Brasil, o que acentua a importância de um Direito Internacional do Trabalho adequado as dinâmicas de nosso tempo histórico.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBIERI, José Carlos. **Desenvolvimento Sustentável: das origens à Agenda 2030.** Petrópolis: Editora Vozes, 2020.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, n. 62 p. 206 a 226 jan/jun 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: Ltr Editora, 2004.

FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo. **Curso de Direito Ambiental.** Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

GALHERA, Katiúscia Moreno; HERNANDEZ, Matheus de Carvalho. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais.** Henrique Zeferino de Menezes (Org.); Editora UFPB, 2019. Disponível em: <<https://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/view/581/582/3044>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

GARCEZ, Gabriela Soldano; FREITAS, Gilberto Passos de. Governança, globalização e atores não estatais: uma análise sob a perspectiva do Direito Internacional. **SCIENTIA IURIS**, v.19, n.2, p.223-240, dez.2015.

GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, Vol. 142 (2003), n.2. Disponível em: <<https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2025.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito Ambiental.** 5ª ed. rev. atual. São Paulo: Editora Foco Jurídico, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Agenda 2030: objetivos de desenvolvimento sustentável: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil: ODS 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.** Brasília: Ipea, 2024.

LIXANDRÃO, Letícia; BRANCHI, Bruna A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. **Revista Hipótese**, v. 7, n. único, p. 321-341, 2021.

MILARÉ, Édis. Sustentabilidade: o estado da arte. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** Volume 5. São Paulo: Editora LTr Ltda, 2020.

PASTORE, José. **Patamares Mínimos de Proteção no Novo Mundo do Trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol. 66, n. 1, jan/mar 2000, p. 81/88. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84544/007_pastore.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 2 mai. 2025.

SANTOS FILHO, Roberto Lemos dos. **Direito Ambiental Internacional: Breves Considerações.** In: GRANZIERA, Maria Luiza Machado; RIBEIRO, Flavio de Miranda; REI, Fernando. (Org.). **Anais do VI Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional.** Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. atual. São Paulo, LTr, 2000.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. VIII Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Realização: Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GTSC A2030), 2024. Disponível em: https://gtagenda2030.org.br/wp-content/uploads/2024/10/rl_2024_pt-web-completo_lowres.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 29 de abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. 2013. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasil-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 29 abr. 2025