

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

MARIANA INÁCIO FACIROLI

Desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 e promoção do trabalho decente: considerações sobre o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos no cenário brasileiro

Ribeirão Preto

2020

MARIANA INÁCIO FACIROLI

Desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 e promoção do trabalho decente: considerações sobre o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos no cenário brasileiro

**Versão Original**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientadora: Prof. Associada Maria Hemília Fonseca

Ribeirão Preto

2020

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca  
e Seção Técnica de Informática da FDRP/USP,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

FF141d Facioli, Mariana Inácio  
Desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 e promoção do trabalho  
decente: considerações sobre o acompanhamento da meta de emprego  
pleno, produtivo e trabalho decente para todos no cenário brasileiro /  
Mariana Inácio Facioli; orientadora Maria Hemília Fonseca. --  
Ribeirão Preto, 2020.  
150 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) --  
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo,  
2020.

1. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. 2. AGENDA 2030. 3.  
TRABALHO DECENTE. I. Fonseca, Maria Hemília, orient. II. Título

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: FACIROLI, Mariana Inácio

Título: Desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 e promoção do trabalho decente: considerações sobre o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos no cenário brasileiro

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências - Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, Messias e Regina, com  
todo o meu amor e gratidão.*

## AGRADECIMENTOS

No longo caminho que trilhei para concluir este trabalho, em uma jornada que começou muito antes do ingresso no Programa de Mestrado, muita gratidão deixei por todo o percurso e muitos agradecimentos precisam ser feitos

A Deus, primeiramente, por cada benção, inspiração e resiliência que me proporcionou em cada passo.

Aos meus amados pais, Messias e Regina, cuja fortaleza, abrigo e amor incondicional me permitiram chegar até aqui. A vocês, tudo o que o sou e todo o meu amor.

À minha querida orientadora, Professora Maria Hemília, a quem devo o amor pela pesquisa. Minha admiração, carinho e respeito pela senhora como professora, orientadora e pessoa são infinitos. Obrigada por me ensinar tanto, com tanta generosidade.

À querida Iza Barbosa, minha mentora nos meus primeiros passos no tema da sustentabilidade. O conhecimento e experiência adquiridos com você abriram os caminhos deste trabalho.

Ao meu querido amigo Conrado, cuja marca indelével em minha vida me influenciou a seguir dois importantes caminhos, um deles o acadêmico. Nunca esquecerei do seu gesto de generosidade, que impactou tanto a minha história.

Às minhas amadas irmãs Amanda e Gabriela, pela força que me deram para que eu pudesse concluir este ciclo. Agradeço também ao meu cunhado Luismar, por toda ajuda e paciência.

Às minhas amigas de jornada de mestrado, Rhasmye, Pâmela e Júlia, cuja parceira foi fundamental nesse processo e a amizade construída, um verdadeiro presente.

Às minhas queridas amigas Ana Beatriz e Martha, por serem essas presenças de luz e estarem comigo sempre que eu precisei. Obrigada por todo carinho, vocês são preciosas.

Às minhas queridas amigas Natália e Vanessa, que se mantêm tão presentes em todos os meus dias, apesar dos 300 km de distância.

Aos meus queridos amigos Rapha, Pry, Caio, Leo, Iza, Ragazzo e André, que participaram dessa jornada me dando apoio em diversos momentos. Obrigada por estarem aqui por mim. Sempre estarei por vocês também.

À todas as pessoas que passaram pela minha vida e contribuíram para eu chegasse até aqui, meus profundos agradecimentos, guardo cada uma no coração. Obrigada!

*E se no processo do trabalho alguma dependência se descobre, esta é a dependência do homem do Doador de todos os recursos da criação e, por outro lado, a dependência de outros homens, daqueles a cujo trabalho e a cujas iniciativas se devem as já aperfeiçoadas e ampliadas possibilidades existentes para o nosso trabalho.*

**Papa João Paulo II**

## RESUMO

FACIROLI, Mariana Inácio **Desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 e promoção do trabalho decente**: considerações sobre o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos no cenário brasileiro. 2020. 150 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

O desenvolvimento sustentável, tema relevante no âmbito da Organização das Nações Unidas há mais de 50 anos, assumiu o protagonismo no cenário internacional com a adoção, em setembro de 2015, da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável pelos 193 Estados Membros da Organização. Estruturada em quatro partes principais, a Agenda 2030 é composta por 17 Objetivos e 169 metas e estabelece o acompanhamento e revisão do progresso na implementação dos ODS em âmbito nacional, regional e global como uma parte essencial e uma própria meta da Agenda 2030, que é realizado por meio de indicadores reconhecíveis, cuja metodologia para levantamento, análise e desagregação foi amplamente acordada e estabelecida. Tendo o Brasil adotado formalmente a Agenda e se comprometido, portanto, a aplicar o meios de implementação, acompanhamento e revisão estipulados, a presente pesquisa objetivou investigar se adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (8.5) do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável. Desenvolvido por meio de análise documental e revisão bibliográfica, incluindo a coleta de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) e da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), o estudo considerou que a adoção da Agenda 2030 não contribuiu para o acompanhamento da meta 8.5, não tendo o país realizado adaptações nos seus processos de levantamentos de dados para incorporar uma das dimensões de desagregação mínima requeridas para ambos os indicadores.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento sustentável. Agenda 2030. Trabalho decente.



## ABSTRACT

FACIROLI, Mariana Inácio. **Sustainable development, 2030 Agenda and promoting decent work**: considerations on follow-up the target of full and productive employment and decent work for all in the Brazilian scenario. 2020. 150 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

Sustainable development, a relevant topic within the United Nations for more than 50 years, took center stage on the international scene with the adoption, in September 2015, of the 2030 Agenda for Sustainable Development by the Organization's 193 Member States. Structured in four main parts, the 2030 Agenda is composed of 17 Goals and 169 targets and establishes the monitoring and review of progress in the implementation of the SDGs at national, regional, and global levels as an essential part and a target itself of the 2030 Agenda, which is carried out through identifiable indicators, whose methodology for analysis, followup and review was widely agreed and established. Having Brazil formally adopted the Agenda and committed, therefore, to apply the means of implementation, follow-up and review stipulated, this research aimed to investigate whether Brazil's adoption of Agenda 2030 contributed to the Brazilian scenario of promoting decent work in terms of monitoring the target of full and productive employment and decent work for all (8.5) under Goal 8 of sustainable development. Developed through documentary analysis and bibliographic review, including data collection from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) and the Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), the study considered that the adoption of Agenda 2030 did not contribute to the monitoring of target 8.5, with the country not having made adaptations in its data collection processes to incorporate one of the minimum disaggregation dimensions required for both indicators of the target analyzed.

**Keywords:** Sustainable development. 2030 Agenda. Decent work.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em Reais, por sexo – Brasil (PNAD Contínua).....	<b>117</b>
<b>Gráfico 2.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil.....	<b>120</b>
<b>Gráfico 3.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por agrupamentos ocupacionais no trabalho principal – Brasil – PNAD Contínua.....	<b>123</b>
<b>Gráfico 4.</b> Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo (%) Brasil - PNAD Contínua.....	<b>126</b>
<b>Gráfico 5.</b> Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por grupo de idade (%) Brasil – PNAD Contínua.....	<b>128</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Objetivos do Desenvolvimento Sustentável .....	<b>55</b>
<b>Tabela 2.</b> Lista de indicadores sob custódia ou parceria da OIT.....	<b>94</b>
<b>Tabela 3.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em reais, por sexo – Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua.....	<b>116</b>
<b>Tabela 4.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em Reais, por sexo – Brasil e Grandes Regiões .....	<b>118</b>
<b>Tabela 5.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua.....	<b>118</b>
<b>Tabela 6.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil e Grandes Regiões – PNS.....	<b>120</b>
<b>Tabela 7.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupamentos ocupacionais no trabalho principal – Brasil e Grandes Regiões - PNAD Contínua.....	<b>122</b>
<b>Tabela 8.</b> Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, por existência de deficiência – Brasil e Grandes Regiões – PNS.....	<b>124</b>
<b>Tabela 9.</b> Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo (%) Brasil e Grandes Regiões -_PNAD Contínua.....	<b>125</b>
<b>Tabela 10.</b> Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por grupo de idade (%) Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua.....	<b>127</b>
<b>Tabela 11.</b> Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência (%) Brasil e Grandes Regiões – PNS.....	<b>129</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AOD** – Assistência Oficial ao Desenvolvimento
- CEPAL** – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
- CNODS** – Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- ECOSOC** – Conselho Econômico e Social
- GTAODS** – Grupo de Trabalho Aberto sobre Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
- HLPF** – Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável
- IAEG-SDGs** – Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs
- IALL** – Associação Internacional de Legislação Trabalhista
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ICEFSD** – Comitê Intergovernamental de Especialistas em Financiamento do Desenvolvimento Sustentável
- ILO** – *International Labour Organization* (Organização Internacional do Trabalho)
- IPEA** – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- ISCO-08** – Classificação Internacional Padrão de Ocupações
- NIEO** – Nova Ordem Econômica Internacional
- ODS** – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- PNAD Contínua** – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
- PNS** – Pesquisa Nacional de Saúde
- RGS** – Relatório Global de Salários
- SIDRA** – Sistema IBGE de Recuperação Automática
- SIPD** – Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares
- UN** – *United Nations* (Organização das Nações Unidas)
- UNRISD** – Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social
- UNSD** – Divisão Estatística das Nações Unidas
- WESO** – Emprego Mundial e Perspectivas Sociais

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>NOTAS METODOLÓGICAS.....</b>	<b>15</b>
<b>1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AGENDA 2030 .....</b>	<b>18</b>
<b>1.1 Desenvolvimento – evolução para além do crescimento econômico.....</b>	<b>20</b>
<i>1.1.1 Desenvolvimento como crescimento econômico – primeiras concepções .....</i>	<i>21</i>
<i>1.1.2 Desenvolvimento versus crescimento econômico – separando conceitos .....</i>	<i>24</i>
<i>1.1.3 Desenvolvido x Subdesenvolvido: universalização de um ideal .....</i>	<i>26</i>
<b>1.2 Décadas do desenvolvimento da ONU: agregando elementos ao conceito .....</b>	<b>29</b>
<b>1.3 Sustentabilidade: um novo paradigma para o desenvolvimento.....</b>	<b>34</b>
<i>1.3.1 Dimensão Social.....</i>	<i>41</i>
<i>1.3.2 Dimensão Ambiental .....</i>	<i>42</i>
<i>1.3.3 Dimensão Econômica.....</i>	<i>43</i>
<i>1.3.4 Dimensão jurídico-política .....</i>	<i>44</i>
<i>1.3.5 Dimensão ética.....</i>	<i>45</i>
<b>1.4 Momento pré-2015: o caminhar do desenvolvimento sustentável na ONU.....</b>	<b>46</b>
<b>1.5 A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável .....</b>	<b>54</b>
<i>1.5.1 Acompanhamento e revisão dos ODSs .....</i>	<i>58</i>
<i>1.5.2 Relatórios de Progresso nos ODSs .....</i>	<i>62</i>
<b>2 TRABALHO DECENTE E AGENDA 2030 .....</b>	<b>66</b>
<b>2.1 Trabalho: da evolução da noção de direitos naturais à criação da OIT – uma breve síntese .....</b>	<b>67</b>
<b>2.2 Organização Internacional do Trabalho: caminhar da construção do conceito de trabalho decente .....</b>	<b>77</b>
<b>2.3 Trabalho decente: características e dimensões – contornos da promoção pela OIT .....</b>	<b>84</b>
<b>2.4 Promoção do trabalho decente no contexto da Agenda 2030 .....</b>	<b>92</b>
<i>2.4.1 Promoção do trabalho decente e a Agenda 2030 nos relatórios emblemáticos da OIT .....</i>	<i>97</i>
<i>2.4.2 Promoção do trabalho decente nos Relatórios dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.....</i>	<i>100</i>

<b>3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ACOMPANHAMENTO DA META DE EMPREGO PLENO, PRODUTIVO E TRABALHO DECENTE PARA TODOS NO CENÁRIO BRASILEIRO.....</b>	<b>103</b>
<b>3.1 Meta 8.5 da Agenda 2030: elementos e indicadores .....</b>	<b>104</b>
3.1.1 <i>Indicador 8.5.1 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos .....</i>	<i>108</i>
3.1.2 <i>Indicador 8.5.2 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos .....</i>	<i>110</i>
<b>3.2 Cenário brasileiro no acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos .....</b>	<b>112</b>
3.2.1 <i>Acompanhamento dos dados quanto ao indicador 8.5.1 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos.....</i>	<i>114</i>
3.2.2 <i>Acompanhamento dos dados quanto ao indicador 8.5.2 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos.....</i>	<i>125</i>
3.2.3 <i>Considerações sobre a contribuição da Agenda 2030 para o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos no Brasil .....</i>	<i>130</i>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>136</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>139</b>



## INTRODUÇÃO

A noção de desenvolvimento já esteve ligada unicamente à perspectiva de crescimento econômico, estando os recursos naturais e a força de trabalho humana a serviço da produção de riqueza e bens de consumo. Perspectiva essa intensificada com a difusão dos ideais liberais e o advento da revolução industrial.

Entretanto, os altos custos sociais dessa racionalidade, com a acumulação de riquezas por poucos enquanto a pobreza, fome, falta de moradia adequada e a exploração do trabalho humano se dava de forma generalizada, com grandes discrepâncias não apenas no contexto social dentro das nações, mas inclusive entre países, fizeram nascer o entendimento de que crescimento econômico, por si só, não era necessariamente igual à desenvolvimento.

Paralelamente, as implicações ambientais daquela mesma racionalidade fizeram surgir preocupações com a manutenção do sistema econômico capitalista em longo prazo, diante da constatação de que os recursos naturais não são ilimitados e das consequências gravosas para saúde e subsistência humana que a degradação ambiental acarreta.

Nesse contexto, surge então uma noção de “desenvolvimento”, que já não visa à produção de riqueza imediata e a qualquer custo, mas sim em uma economia capaz de sustentar seu crescimento ao longo do tempo por respeitar o meio-ambiente, do qual é dependente, e que, além disso, tivesse a melhora das condições de vida de todos os seres humanos em seu centro.

Assim, a noção de “sustentabilidade” começou a ser delineada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, apresentada em 1987 no Relatório “Nosso Futuro Comum”. Surgindo então de um viés focado em preocupações ambientais, foi ganhando corpo e robustez alicerçada em seus três pilares básicos – as dimensões econômica, ambiental e social – até chegar hoje em sua feição multidimensional, multifocal e multidisciplinar.

Tema relevante, o desenvolvimento sustentável assume protagonismo no cenário internacional quando, após anos de negociações e diálogos reunindo governos, a sociedade civil e também milhões de pessoas comuns ao redor do globo, os países membros da ONU aprovaram por unanimidade a Agenda 2030, que abrange de forma equitativa as três dimensões da sustentabilidade.

Formalmente adotada por 193 países-membros das Nações Unidas, incluindo o Brasil, reunidos em uma cúpula especial das Nações Unidas em setembro de 2015, em Nova York, a Agenda é constituída por 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas correspondentes, que visam serem alcançadas até o ano 2030.



Estruturada em quatro partes principais, a Agenda 2030 estabelece o acompanhamento e revisão do progresso na implementação dos ODS em âmbito nacional, regional e global como uma parte essencial e uma própria meta da Agenda 2030, por meio de indicadores identificáveis, cuja metodologia para levantamento, análise e desagregação foi amplamente acordada e estabelecida.

Dentre os 17 Objetivos previstos, a Agenda 2030 elenca como Objetivo 8, e de forma específica como meta 8.5, “promover o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”, atribuindo então, à promoção do trabalho decente um papel fundamental na sua implementação.

O que se convencionou chamar de trabalho decente, de fruto de um longo processo histórico de mudança do pensamento humano e do direito, está intimamente ligado com a história da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui um papel importante na globalização dos direitos sociais e para a redefinição do paradigma de desenvolvimento.

Possuindo quatro dimensões que sintetizam mandato da OIT e os seus quatro objetivos estratégicos – direitos no trabalho, emprego (e trabalho), proteção social e diálogo social – o trabalho decente pautou o foco de atuação da Organização nos últimos 20 anos, sendo a elaboração de indicadores e o estabelecimento de uma metodologia internacionalmente aceita para a sua medição um dos principais esforços empreendidos pela OIT durante este período.

Esses esforços foram incorporados na Agenda 2030, que abarcou diversos aspectos das dimensões do trabalho decente e as elencou como metas, cujo o acompanhamento e revisão se dá mediante indicadores cuidadosamente estabelecidos, processos de revisão e acompanhamento estes que constituem parte essencial do pacto global firmado com a Agenda.

Nesse sentido, considerando que a Agenda 2030 elenca de forma expressa como meta 8.5 a de *“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”* e que o Brasil adotou formalmente a Agenda 2030 em setembro de 2015, se comprometendo, portanto, a adotar o meios de implementação, acompanhamento e revisão estipulados, a presente pesquisa objetivou investigar se adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (8.5) do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável.

Para alcançar esse objetivo, este estudo desenvolvido por meio de análise documental e revisão bibliográfica foi organizado em três seções. Na primeira seção buscou-se apresentar o significado de desenvolvimento sustentável, discorrendo sobre a evolução deste

conceito até a sua culminação na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, apresentando os principais aspectos dessa Agenda e de seus meios de acompanhamento e revisão.

Posteriormente, na segunda seção, buscou-se apresentar significado de trabalho decente, a partir do contexto de sua construção histórica, e apresentar os aspectos da sua promoção no contexto da Agenda 2030.

Por fim, na terceira seção, procedeu-se uma análise da meta 8.5 da Agenda 2030 e de seus respectivos indicadores, identificando os moldes estabelecidos pela OIT e pela Agenda para o levantamento dos dados desta meta. Após pesquisou-se os dados divulgados pelo Brasil para fins de acompanhamento da meta 8.5. Então, fazendo um comparativo entre os moldes estabelecidos pela OIT e pela Agenda 2030 e o que o Brasil está apresentando de dados para fins desse acompanhamento, teceu-se considerações a respeito das possíveis contribuições da adoção da Agenda 2030 para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos.

## NOTAS METODOLÓGICAS

A presente abordagem metodológica destina-se ao esclarecimento dos aspectos metodológicos que nortearam a elaboração da presente pesquisa, fundamentais para produção acadêmica e busca pelo saber científico. Aponta-se aqui, portanto (i) o problema e a hipótese da pesquisa; (ii) os objetivos da pesquisa; e (iii) os métodos e as técnicas de pesquisa escolhidos para o alcance dos objetivos.

### *(i) Problema de pesquisa*

No contexto científico, “*problema é qualquer questão não resolvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento*” (GIL, 2008, p. 33), sendo ele um ponto de partida da pesquisa (FLICK, 2013, p. 32). Nesse sentido, o problema da presente pesquisa é materializado pela seguinte pergunta:

*A adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (8.5) do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável?*

Formulado o problema de pesquisa e realizado um estudo preliminar sobre o tema, partiu-se para o passo seguinte, que foi cogitar uma hipótese. Conforme esclarecido por Gil, “*hipótese é uma suposta resposta ao problema a ser investigado. É uma proposição que se forma e que será aceita ou rejeitada somente depois de devidamente testada*” (GIL, 2008, p. 41). Nesse caso, a hipótese é:

*A existência da plataforma digital oficial do Governo Federal sobre os ODSs no Brasil que apresenta dados sobre os indicadores da meta 8.5. aponta que a adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (8.5) do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável.*

Com o aprofundamento teórico a respeito do desenvolvimento sustentável, da Agenda 2030, da promoção do trabalho decente no contexto da Agenda 2030 e da forma estabelecida para o acompanhamento das suas metas, buscou-se confirmar ou refutar a hipótese supra mencionada.

### ***(ii) Objetivos da pesquisa***

Pautado pelo questionamento acima, o objetivo geral deste trabalho é investigar se adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (8.5) do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável. Os objetivos específicos da pesquisa consistem, por sua vez em:

*(i) investigar o panorama da construção do conceito de “desenvolvimento sustentável” até a sua culminação na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, apresentando os seus principais aspectos e meios de acompanhamento;*

*(ii) investigar o significado de “trabalho decente” e os aspectos da sua promoção no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;*

*(iii) analisar a meta 8.5 da Agenda 2030 e seus respectivos indicadores e investigar os dados divulgados pelo Brasil na sua plataforma oficial sobre os ODSs para fins de acompanhamento desta meta e, a partir disto, considerar se adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável.*

### ***(iii) Métodos e técnicas de pesquisa***

O método científico de uma pesquisa pode ser definido como “*o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido (...)*”. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 83). A técnica de pesquisa, por sua vez apresenta-se como “*um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte*”; é a parte prática para obtenção do propósito (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 174).

Assim, para o alcance dos objetivos gerais e específicos desta pesquisa, o desenvolvimento do estudo pautou-se no método dedutivo, pelo qual partindo-se de teorias gerais busca-se ao conhecimento de casos particulares, relacionando premissas que permitam uma conclusão (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 106).

Ademais, adotou-se as técnicas de pesquisa documental, ou seja, o estudo de fontes primárias (como publicações parlamentares e administrativas, leis, etc.), e de pesquisa

bibliográfica, consistente no estudo de fontes secundárias (como livros, pesquisas, monografias, teses, relatórios) (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 62-82) pertinentes aos temas, com enfoque para os documentos e bibliografias produzidos pela ONU e pela OIT.

Destaca-se que, no terceiro capítulo deste trabalho, apresentou-se uma coleta de dados em “análise secundária”<sup>1</sup> (FLICK, 2013, p. 108 e 124), produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

---

<sup>1</sup>Flick explica que, na pesquisa social, existem 3 formas principais de coletas de dados: (i) mediante pesquisas de levantamento e entrevistas; (ii) por observação e (iii) estudando documentos. Ao coletar dados por meio de documentos realiza-se o que o autor chama de “análise secundária”, uma vez que analisa dados que não foram produzidos diretamente para a própria pesquisa, mas propósito de documentação (FLICK, 2013, p. 108 e 124).

## 1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AGENDA 2030

A presente seção tem como objetivo investigar o panorama da construção do conceito de desenvolvimento sustentável até a sua culminação na Agenda 2030, apresentando os principais aspectos e meios de acompanhamento dessa Agenda. Para tanto, buscou-se apresentar a evolução da noção desenvolvimento até a superação do seu entendimento como sinônimo de crescimento econômico, abordar os principais pontos das chamadas “décadas do desenvolvimento da ONU”, momento em novos elementos foram agregados ao conceito de desenvolvimento até o surgimento de um novo paradigma de desenvolvimento, o da sustentabilidade. Buscou-se ainda, apresentar o caminho da temática do desenvolvimento sustentável no âmbito da ONU e que levaram a criação da Agenda 2030, que visou-se detalhar.

Abordar o tema “desenvolvimento sustentável” gera, inevitavelmente, a reflexão a respeito do conceito de “desenvolvimento” e da qualidade a ele atribuída, que é de ser “sustentável”.

Estes termos encontram-se em destaque no cenário mundial há mais de duas décadas, ganhando cada vez mais importância ao longo dos últimos anos. Amplamente difundidos, é possível que boa parte da população mundial tenha consigo a noção geral do que estas palavras juntas dizem por “desenvolvimento sustentável”:

Sendo a ideia comparativamente mais simples da expressão, sustentabilidade pode ser explicada em termos puramente descritivos como “*a capacidade de qualquer sistema existir e se reproduzir a longo prazo*”. Desenvolvimento, por sua vez, adiciona um juízo de valor ao implicar uma “*evolução desejada da sociedade humana*”. Combinadas, “desenvolvimento sustentável” refere-se a uma forma de vida humana que pode existir e se reproduzir a longo prazo, proporcionando boas condições de vida (BOROWY, 2014, p.2), amplamente associada com a preservação do meio-ambiente.

Entretanto, com a difusão destes termos, embora a essência do que entende por desenvolvimento sustentável e sustentabilidade tenham entrado no “conhecimento comum”, os conceitos, cientificamente falando, de cada um destes termos acabaram por se dispersar também, carecendo de unicidade e consenso. Ainda em 1997, Susan Murcot compilou 57 definições de “desenvolvimento sustentável” existente, debate que continuou desde então, surgindo muitas outras definições.

Conforme pontuado por Cornwall (2010, p.2-4), o “dicionário” do desenvolvimento abrange diversas palavras com significados aparentemente universais, ao passo que também

contém aquelas que são pouco inteligíveis para quem está além de suas fronteiras, fazendo parte de um vocabulário exclusivo e de rápida mudança. Assim, tais termos acabaram por adquirir uma das qualidades das *buzzwords* (embora sem correlata tradução em português, a expressão que mais se aproxima seria “chavão”), utilizada como frase de efeito para soar “intelectual e científico, além do entendimento do leigo”.

A inexistência de uma abordagem unânime para o “desenvolvimento” pode ser explicada pela diversa gama de escopos característicos de diferentes programas de proteção e diferentes tipos de comunidades e instituições (ANJOS FILHO, 2013, p.17).

Especificamente quanto à definição de desenvolvimento sustentável, os pesquisadores do tema mencionam que o problema conceitual possivelmente ocorra em virtude da natureza dual do termo, que abarca tanto o conceito de desenvolvimento quanto o de sustentabilidade, que podem ser viesados para campos do conhecimento distintos, como ambiental e econômico, ou ainda enfatizando decisões gerenciais, técnicas, filosóficas políticas, que desembocaria conceitos distintos (CIEGIS, RAMANAUSKIENE e MARTINKUS, 2009, p.29; LÉLÉ; 1991, p. 610; BOROWY, 2014, p.1).

Também discorrendo sobre a imprecisão destes conceitos, Mebratu (1998) explica que, na medida em que as temáticas da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável foram ganhando relevância nos cenários políticos nacionais, internacionais e corporativos, iniciou-se também uma grande batalha política por influência sobre o futuro da população, vinculando a interpretação ao conceito. Assim, ao invés de comporem um conceito único, surgiu uma ampla variedade de definições e interpretações que são distorcidas em relação às prerrogativas institucionais e de grupo.

De toda forma, vê-se que a noção de desenvolvimento foi se alterando ao longo do tempo, não se tratando de um conceito estático. Tal qual, o surgimento da sustentabilidade, ainda recente, vem tendo sua concepção alterada e aperfeiçoada ao longo dos últimos anos. Assim, ao invés de buscar uma definição nos moldes durkheimiano<sup>2</sup>, mais pertinente se mostra

---

<sup>2</sup> Gilbert Rist, tomando os ensinamentos de Emile Durkheim, afirma que “*para uma definição ser operacional - isto é, para nos permitir identificar um objeto sem a possibilidade de erro - ela deve antes de tudo eliminar todos os 'preconceitos', 'as ideias falaciosas que dominam a mente de o leigo' e então se basear em certas 'características externas' comuns a todos os fenômenos dentro do grupo em questão*”. Nesse sentido, uma definição deve “*abranger todos os fenômenos em questão, e que deve incluir apenas suas características externas*”. O autor critica as definições de desenvolvimento que baseadas na visão de condições ideais de existência social de uma pessoa ou de um grupo, porquanto subjetivas (2008, p. 9-12). Porém, ao pensar o desenvolvimento sob a ótica da sustentabilidade, a busca por um conceito nesses moldes mostra-se limitadora.

a compreensão do desenvolvimento sustentável enquanto um conceito complexo, multifacetado e dinâmico, porquanto ainda em mutação e construção (PASQUALETO, 2016, p. 32), além de possuir um considerável revestimento moral.

Nessa perspectiva, para se chegar ao ponto central do presente estudo, que é considerar as contribuições da adoção da Agenda 2030 para o cenário de promoção do trabalho decente brasileiro quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos, faz-se necessário, primeiramente, investigar a construção do conceito de desenvolvimento sustentável, buscando-se entender as concepções de desenvolvimento e de sustentabilidade, bem como sua evolução e inclusão no campo normativo internacional.

Não se pretende aqui esgotar a temática, que possui inúmeras e diversas abordagens aprofundadas, como já salientado, mas evidenciar que o pensamento acerca do que é desenvolvimento mudou ao longo da história, agregando novos elementos em face das transformações sociais, políticas e tecnológicas ocorridas. Neste sentido, busca-se apresentar a evolução do desenvolvimento para além do crescimento econômico.

### **1.1 Desenvolvimento – evolução para além do crescimento econômico**

O termo “desenvolvimento”, conforme o dicionário Aurélio, significa “*ato ou efeito de desenvolver(-se); adiantamento, crescimento, aumento, progresso; estágio econômico, social e político de uma comunidade, caracterizado por altos índices de rendimento dos fatores de produção, i. e., os recursos naturais, o capital e o trabalho*” (DESENVOLVIMENTO, 1995, p. 211). A sua noção comum advém da noção de “progresso”, antecessora do termo “desenvolvimento”, que teve os seus primeiros ares nos tempos pré-modernos, com a cultura hebraica e a teologia cristã dando expressão à concepção linear do tempo como uma sucessão (PISANI, 2006, p. 86).

Teria sido o francês Bernard Fontenelle, entre 1683 e 1688<sup>3</sup>, quem articulou pela primeira vez a “Grande Ideia de Progresso” (VON WRIGHT, 1997, p. 3), segundo a qual “*a humanidade, com a nova ciência e a tecnologia aprimorada, entrou em um caminho de progresso necessário e ilimitado*”, modificando a forma de pensar a história e o progresso. Sua obra *Digression sur les Anciens et les Modernes* implementa uma grande reviravolta, afirmando

---

<sup>3</sup> Os autores Von Wright e Gilbert Rist fazem menção a obra “*Anciens et les Modernes*” do francês Bernard Fontenelle, porém, Von Wright atribui à obra o ano de 1683 a obra, enquanto Rist atribui o ano de 1688.



que o conhecimento das pessoas que vivem atualmente será somado ao de seus antecessores. O autor descarta a possibilidade de um declínio da ciência, contrapondo o pensamento dos gregos, para quem o infinito possuía conotação negativa, e da tradição agostiniana, que via o fim do mundo como inevitável (RIST, 2008, p. 36), porquanto advinda da teologia cristã. O avanço da humanidade seria, portanto, sem limites e eterno.

Foi somente em 1850, coincidindo com a publicação da obra “Curso de filosofia positiva” de Augusto Comte, que a palavra desenvolvimento adquiriu o significado atual, qual seja, a de progressão de estágios inferiores para estágios mais avançados (ANJOS FILHO, 2013, p. 17).

Houve a secularização progressiva de tal termo, cada vez mais ligada ao crescimento econômico e ao progresso material na abordagem das primeiras escolas do pensamento econômico.

### *1.1.1 Desenvolvimento como crescimento econômico – primeiras concepções*

No feudalismo, que teve seu apogeu entre os séculos XI e XIII, a mobilidade social era mínima, porquanto os servos possuíam apenas o direito ao uso da terra, enquanto o direito sobre os excedentes da produção e da prestação do trabalho pertenciam unicamente ao senhor feudal, como forma “contraprestação” à suposta proteção por ele ofertada. É com a queda deste sistema e com o advento do mercantilismo que surge a figura do comerciante, o qual se torna o elemento central de um novo modelo econômico. Rompendo os ideais católicos e, a partir da reforma, ganharam a liberdade individual de empreender pela ética protestante (SOUSA, 2011, p.35-40).

Neste contexto, a fisiocracia é a primeira escola do pensamento econômico a adotar o liberalismo, sob a ótica de liberdade de empreendimento e iniciativa, e o individualismo como valores essenciais, pela qual a produção agrícola seria a fonte de riqueza das nações. François Quesnay (1694-1774) é principal representante desta escola, que em sua obra *Tableau Economique*, publicada em 1758, afirma serem a agricultura e a classe produtiva os maiores geradores de riquezas na economia, porquanto apenas estas produziram bens para expansão da riqueza (HOFF, 2008, p. 39; SOUSA, 2011, p. 40-41).

Os fisiocratas tinham como preocupação central garantir o livre comércio dos produtos agrícolas. O erro desta escola de pensamento foi justamente desconsiderar a

importância da indústria do beneficiamento de bens, ao considerar como classe produtiva apenas os agricultores (SOUSA, 2011, p. 41-42).

Enquanto a Fisiocracia consistia na escola francesa, o escocês Adam Smith (1723-1790), concomitantemente, publica o livro “Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações” em 1776, desenvolvendo uma teoria econômica que, embora semelhante à francesa, descreve o fenômeno do crescimento de maneira mais científica e extensa, fundando a escola do Liberalismo Clássico (SOUSA, 2011, p. 42-43).

O pensamento econômico liberal é concebido por Smith como um sistema de garantia de liberdades naturais, para quem, extinguindo-se as restrições ao comércio e à agricultura, a Economia funcionaria de modo ordenado e capaz de promover o bem-estar da sociedade. Sua teoria sustenta-se em uma sólida base ética e moral, partindo do pensamento que de que as ações movidas pelo interesse individual são positivas ao invés de repudiáveis, uma vez que, ao perseguir os fins próprios, o indivíduo acabaria por contribuir ao bem comum. A sociedade de mercado seria sensível às injustiças; o egoísmo e a solidariedade não eram incompatíveis, mas complementares, desde que se garantisse um sistema de liberdades; a liberdade, o auto-interesse, a capacitação, a divisão do trabalho e a solidariedade, enquanto essenciais à sociedade de mercado, geraria a “*opulência de uma nação*” (SOUSA, 2011, p.43-44). Nesse momento da história do pensamento econômico, a ideia de desenvolvimento passa a ser identificada com o crescimento econômico.

Um ponto interessante da teoria de Smith é a concepção da divisão do trabalho como elemento principal de explicação do desenvolvimento, promoção da riqueza das Nações e do bem-estar coletivo (HOFF, 2008, p. 39; SOUSA, 2011, p.54). Para este pensador, o ser humano possui como característica a propensão à permuta, ao invés de contar somente com as próprias aptidões individuais. Assim, cada pessoa pode adquirir parte da produção dos talentos de outros indivíduos conforme suas necessidades. O efeito material dessa divisão seria o aumento da produtividade, uma vez que para obter algo desejado é necessário ofertar algo próprio em troca (SOUSA, 2011, p.54-55).

Mônica Sousa pontua que, embora considerado o grande pensador do Liberalismo, as ideias de Adam Smith vão muito além do que pregar a ausência de intervenção estatal na economia, como sua teoria é costumeiramente reduzida. Entretanto, que sua teoria não é imune a críticas, uma vez que não leva em consideração fatores políticos e sociais imprescindíveis,

colocando como se o *laissez-faire* fosse um acontecimento exclusivamente natural, dispensando a regulamentação do Estado, quando, na verdade é imposto por ele (SOUZA, 2011, p. 44-46).

Nesse mesmo sentido, David Trubek, estudioso do papel do direito no desenvolvimento, a partir dos estudos do sociólogo alemão Max Weber, destaca que os sistemas jurídicos europeus, enquanto legalistas e dotados de uma “coação organizada”, constituíram um fator fundamental no surgimento da economia capitalista: o Estado seria o responsável por oferecer a ordem formal na qual os agentes econômicos livres poderiam operar. Tal sistema jurídico teria, inclusive, legitimado a dominação da classe capitalista sobre os trabalhadores, porquanto a justiça formal, calculável que é, mostra-se vantajosa aos detentores do poder econômico, ainda mais por valorizar aspectos formais em detrimento de substanciais nas tomadas de decisão, inibindo o uso do direito para realização de “justiça social” (TRUBEK, 1972, p.1-50).

Os custos sociais da Revolução Industrial e do Liberalismo Econômico, ao contrário do teorizado por Smith, foram inúmeros: crescimento da desigual social, exploração da mão de obra, inclusive infantil, crescimento desordenado das cidades e superpopulação da classe trabalhadoras em cortiço, entre outros. Essas mazelas, inclusive, motivaram o aparecimento das primeiras associações de trabalhadores e das primeiras regulamentações conferindo alguma proteção aos trabalhadores.

Ao longo de três séculos de construção do pensamento econômico, pensadores dão continuidade ao debate a respeito do crescimento econômico das nações e seus condicionantes, criando teorias com perspectivas tanto positivas quanto negativas do modo de pensar o desenvolvimento enquanto geração de riqueza e maximização produtiva.

Thomas Robert Malthus (1766-1834) foi o primeiro economista a prever os limites do crescimento causados pela escassez de recursos (MEBRATU, 1998, p. 498). Em sua obra “*An Essay on the Principle of Population*”, de 1798, Malthus discorre que a elevação dos padrões de vida culminaria em uma expansão da população, até que este crescimento populacional geraria uma tensão no suprimento de alimentos ocasionando, assim, um retrocesso nos padrões de vida (SACHS, 2015, p. 183).

Embora falha, ao não conseguir os prever avanços tecnológicos e da ciência que ocorreriam após seus escritos, a teoria malthusiana constitui um marco na forma de pensar o desenvolvimento. Gradualmente, o pensamento liberal que considera desenvolvimento e crescimento econômico como equivalentes começa ser superada pelos teóricos da Economia.

Partindo da teoria de liberal clássica de David Ricardo (1772-1823), para quem o desenvolvimento possui dois pontos essenciais, a divisão do trabalho (tal qual a teoria de Smith) e o comércio internacional, Karl Marx (1818-1883) elabora a sua teoria econômica, antagônica ao liberalismo (SOUSA, 2011, p.70).

O trabalho também constitui uma peça central no pensamento marxista. Porém, ao contrário do postulado na divisão do trabalho de Smith e Ricardo, para Marx não havia liberdade na relação do trabalhador com o empregador, cujo pensamento discorre sobre a desigualdade e espoliação da força laboral de um, em prol da produção de riqueza de outro, com a clara desvalorização do trabalho pelo modo de produção capitalista:

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (MARX, 2004. p. 80)

A exploração do trabalho enquanto mercadoria feita pelos capitalistas, culminando no acúmulo de capital, era totalmente condenada pela teoria marxista, uma vez que potencial criativo, emocional e intelectual dos trabalhadores são reprimidos a partir dessa acumulação e somente com a mudança dessa estrutura seria possível o desenvolvimento progressivo da sociedade (SOUSA, 2011, p.71).

Há então a separação dos conceitos de desenvolvimento e de crescimento econômico, que passam a não ser mais encarados como sinônimos.

### *1.1.2 Desenvolvimento versus crescimento econômico – separando conceitos*

Com a chegada do século XX, a noção de desenvolvimento deixa de ser tratada como equivalente ao mero crescimento econômico. Joseph Schumpeter é o primeiro a expressar essa diferenciação.

Na sua célebre obra de 1911, “A teoria do desenvolvimento econômico”, Schumpeter postula que não designa “*como um processo de desenvolvimento o mero crescimento da economia (...), pois isso não suscita nenhum fenômeno qualitativamente novo*” (SCHUMPETER, 1997, p. 74). Mesmo que de uma perspectiva puramente econômica, uma vez que o autor deixa claro que excluiu aspectos históricos evolutivos e sociológicos da sua teoria (1997, p.70-72), resta evidenciado que desenvolvimento implica em uma mudança, no qual

“*muitas esperanças e valores antigos são enterrados para sempre e surgem outros completamente novos*” (1997, p.205).

Contemporâneo à Schumpeter, John Maynard Keynes mostra-se um crítico da teoria da “mão invisível”, pelas quais os mercados se autorregulariam, ainda defendida por alguns economistas adeptos do liberalismo clássico. Keynes mostra que o *laissez-faire* não produz a harmonia entre o interesse individual dos agentes econômicos e o bem-estar coletivo. Em busca da maximização de seus lucros, o comportamento individual e racional dos agentes econômicos — capitalistas, consumidores e trabalhadores — geram desequilíbrios que precisam ser controlados pelo Estado (KEYNES, 1996, p.341-348).

Keynes, na sua obra “A teoria geral do emprego, do juro e da moeda”, aponta como principais defeitos da dinâmica econômica vigente “*a sua incapacidade para proporcionar o pleno emprego e a sua arbitrária e desigual distribuição da riqueza e das rendas*” (1996, p. 341), concebendo a ação estatal como elemento indispensável ao bom funcionamento do capitalismo.

O keynesianismo ganhou particular importância na questão do desenvolvimento no pós Primeira Guerra mundial, sucedida pelo advento da crise econômica 1929 e Segunda Guerra Mundial. Estes eventos suscitaram fortes questionamentos quanto ao modelo liberal vigente até então. Países afetados pela crise tomaram medidas protecionistas de seus mercados, contrariando os ideais do liberalismo. A Economia e questões sociais como fome, desemprego e educação, atravessaram fronteiras, tornando-se questões de interesse internacional (SOUSA, 2011, p. 72-75).

Ainda durante a Primeira Guerra Mundial surgiu a primeira instituição política internacional permanente, a chamada Liga das Nações. Advinda da concretização dos esforços iniciados em janeiro de 1919, na Conferência da Paz de Paris, o Pacto da Liga de Nações, que foi firmado em abril daquele ano e posteriormente incorporado à primeira parte do Tratado de Versalhes, documento que sela oficialmente o fim da Primeira Guerra, constitui um marco importante na história do “desenvolvimento”.

Isto porque os artigos 22 e 23 do Pacto acabam por estabelecer um sistema de mandato e conferir a certos Estados membros da Liga a responsabilidade administrativa das posses territoriais dos países do lado sucumbente na guerra. Foi este texto que primeiro introduziu o conceito de “estágio de desenvolvimento” na literatura de organizações internacionais, justificando assim um sistema de classificação segundo o qual havia nações

"desenvolvidas" em posição de superioridade, enquanto outras, ainda incapazes de acompanhá-las, precisariam ser guiadas até que pudessem existir de forma independente (RIST, 2008, p. 59-61).

O documento também prega a existência de valores que supostamente deveriam ser universais – “civilização”, “bem-estar material e moral”, “progresso social” - firmados por uma autoridade internacional que passa então um papel mediador entre as nações “maiores” e suas intervenções na existência de outros povos, sob a legitimada justificada de auxiliá-las no “desenvolvimento” (RIST, 2008, p. 62).

A Segunda Guerra Mundial causa um abalo nos empreendimentos da Liga das Nações. As grandes nações coloniais europeias, enfraquecidas, abrem espaço para novas potências mundiais, com destaque para os Estados Unidos e sua empreitada para consolidação de sua hegemonia. Antes mesmo do final da segunda grande contenda, a Liga das Nações, sediada em Genebra, foi extinta, transferindo as responsabilidades que ainda mantinha para a recém-criada Organização das Nações Unidas (ONU), cuja sede foi estabelecida Nova York. (RIST, 2008, p. 69).

É com a criação da ONU, sobre grande influência dos Estados Unidos, e com Truman assumindo a presidência desse país, que há um novo marco no pensamento do desenvolvimento, que se torna um ideal universal.

### *1.1.3 Desenvolvido x Subdesenvolvido: universalização de um ideal*

Fundada em 24 de outubro de 1945, ecoando sua antecessora, a Organização das Nações Unidas (ONU) tinha (e tem) como intuito “*empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos*” (ONU, 1945, p.3). Dentro do seu sistema, o Secretário Geral, juntamente com o Conselho Econômico e Social (ECOSOC), um de seus órgãos principais e o responsável, entre outras atribuições, pela formulação de recomendações e iniciar atividades relacionadas com o desenvolvimento, seriam os principais responsáveis pela implementação dessas disposições, além de seus outros organismos.

Atribui-se então ao presidente Truman e ao seu discurso de posse, realizado em 20 de janeiro de 1949, um novo marco no pensamento do desenvolvimento, que reverberaria inclusive na atuação da ONU: ao utilizar o termo “subdesenvolvido” no contexto empregado, altera de modo definitivo o significado do desenvolvimento. Pela primeira vez, o adjetivo

“subdesenvolvido” foi utilizado em um texto com tal grau de alcance como sinônimo de áreas "economicamente atrasadas". (ESTEVA, 2010, p. 1; RIST, 2008, p. 70-2).

O uso da palavra “desenvolvimento” em um contexto socioeconômico, em si, não era novo, a exemplo do já mencionado Artigo 22 do Pacto da Liga das Nações, e do par de resoluções da ONU, “Desenvolvimento Econômico de Países Subdesenvolvidos” e “Assistência Técnica ao Desenvolvimento Econômico”. Porém, todos estes apresentam o "desenvolvimento" como um fenômeno espontâneo. Por sua vez, o surgimento do termo "subdesenvolvimento" trouxe uma concepção que, além da transformação rumo a um estado final, implica na possibilidade de provocar essa mudança, saindo de um significado intransitivo para um transitivo, “*uma ação executada por um agente sobre outro*” (ESTEVA, 2010, p. 6-7; RIST, 2008, p. 72-73)

Como destacado por Rist, a mudança não foi apenas no campo da semântica, mas causou um profundo impacto na forma como enxergar e interpretar o mundo. Segundo o autor:

“Até então, as relações Norte-Sul haviam sido organizadas em grande parte de acordo com a oposição colonizador /colonizada. A nova dicotomia 'desenvolvida' / 'subdesenvolvida' propunha uma relação diferente, de acordo com a nova Declaração Universal dos Direitos Humanos e a progressiva globalização do sistema de Estados. No lugar da subordinação hierárquica da colônia às metrópoles, todo Estado era igual de jure, mesmo que não fosse (ainda) de fato. Colonizado e colonizador pertenceram a dois universos diferentes e opostos, de modo que o confronto entre eles (sob a forma de lutas de libertação nacional) parecia inevitável como forma de reduzir a diferença. Agora, no entanto, 'subdesenvolvidos' e 'desenvolvidos' eram membros de uma única família: um pode estar um pouco atrás do outro, mas eles sempre podem esperar para alcançá-los - como um 'gerente adjunto' sempre pode sonhar tornando-se ele próprio um gerente ... desde que continue a jogar o mesmo jogo e sua concepção de gestão não seja muito diferente (RIST, 2008, p. 72-73).

O desenvolvimento no modo colocado por Truman, de certo modo, ainda o reduzia ao mero crescimento econômico, com os pensadores da época teorizando o desenvolvimento como simples crescimento da renda *per capita* em áreas economicamente subdesenvolvidas, nos moldes do era insinuado pela Carta das Nações Unidas.

Na América Latina, aos estudos produzidos no âmbito da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), possui grande importância para o pensamento do desenvolvimento, uma vez que produziu teorias que destoavam drasticamente pensamento homogêneo que dominava as formulações e teorias sobre desenvolvimento do pós II Guerra.

A proposta da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), inicialmente, foi a da industrialização por meio da atuação ativa do Estado, baseou o desenvolvimento dos países não industriais em três pilares: transferências maciças de capital

(principalmente privado), exportação de matérias-primas e a vantagem comparativa que deveria beneficiar todos comerciantes do mercado.

Partindo do mito criado no qual o modelo ideal de país “desenvolvido” era, basicamente, os Estados Unidos, modelo este que todos aqueles “subdesenvolvidos” deveriam almejar e trabalhar para alcançar, visava-se reproduzir na América Latina os padrões industriais e de consumo dos países tidos como de “Primeiro Mundo”.

Os estudos da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) revelaram as falhas entre a proposta teórica do CEPAL e a realidade, com destaque para os pensamentos do argentino Raúl Prebisch, que realizou sua abordagem em uma perspectiva das estruturas sociais internas e apropriação do excedente, do brasileiro Fernando Henrique Cardoso e do chileno Enzo Faletto, que desenvolveram repercutida teoria da dependência, e também do brasileiro Celso Furtado, sobre o processo de desenvolvimento e o subdesenvolvimento (SOUSA, 2011, p. 76).

De modo geral, estes estudiosos abandonaram a perspectiva puramente econômica do desenvolvimento, investigando os impactos do modelo proposto na estrutura social, percebendo que este servia apenas aos interesses dos países do centro em relação à periferia, apontando as mazelas sociais ocasionadas pelo modelo de desenvolvimento importado.

No pensamento de Celso Furtado, a criação do subdesenvolvimento exerceu uma função importante na formação do capitalismo mundial, possibilitando sua propagação sem danificar as estruturas sociais pré-existentes. Cogita o autor que o subdesenvolvimento seja até mesmo um processo inerente ao próprio do sistema capitalista, de modo que “*não possa haver capitalismo sem as relações assimétricas entre subsistemas econômicos e as formas de exploração social que estão na base do subdesenvolvimento*” (FURTADO, 2013 p.94).

A industrialização no contexto do subdesenvolvimento, até nas regiões onde comportou incrementos de produtividade, não colaborou de modo significativo para diminuir a heterogeneidade social, destacando que “*o crescimento da produtividade está longe de ser condição suficiente para que se produza o verdadeiro desenvolvimento, o qual conduz à homogeneização social*”. (FURTADO, 2013, p. 125).

A corrente de pensamento deixa, então, de considerar unicamente as questões econômicas em termos de desenvolvimento, volta seu olhar para as questões sociais, que se tornam vez mais pungentes.



O primeiro Relatório sobre a Situação Social Mundial, publicado em 1952 pela ONU, obteve uma inesperada atenção não apenas dentro da Organização, como fora de suas instituições. O Relatório teve como foco a descrição das “condições sociais existentes”, com capítulos dedicados a temas-base do assunto, quais sejam, saúde, alimentação e nutrição, habitação, educação e comunicação, condições de trabalho e emprego, elencados como problemas especiais que afetam os padrões de vida e níveis gerais de renda e saúde, além de dedicar os três capítulos finais a uma abordagem regional da América Latina, do Médio Oriente, Sul e Sudeste Asiático, a áreas tidas como “menos desenvolvidas” e mais carentes de atenção (UN, 1952).

De forma incidental, o Relatório tratou também programas para melhora das condições apontadas, que serviram de inspiração e incentivo de entusiastas de tais programas, que possuíam preocupação em medidas imediatas que pudessem proporcionar um o alívio da pobreza. Embora tivessem preocupações com medidas pragmáticas, como a implantação de serviços sociais básicos e profissionais de saúde e que iam, portanto, além da perspectiva dogmática dos quantificadores econômicos, estas não conseguiram suplantar a forte corrente de pensamento que focavam na industrialização e crescimento do Produto Interno Bruto. E os adeptos da visão dominante mostravam-se otimistas, uma vez que uma melhora continua da situação social era apontada pelos índices estatísticos e relatórios oficiais, atribuída ao rápido crescimento do PIB nesses países (ESTEVA, 2010, p. 8-9).

Foi sob estes debates que se iniciaram as chamadas décadas do desenvolvimento da ONU, período em novos elementos foram agregados ao conceito de desenvolvimento.

## **1.2 Décadas do desenvolvimento da ONU: agregando elementos ao conceito**

Os debates entre os quantificadores econômicos e os especialistas em serviços sociais não cessaram com essa nova perspectiva de desenvolvimento, documentada nos Relatórios sobre situação social preparados periodicamente pela ONU. A expressão "desenvolvimento social" foi paulatinamente inserida nos relatórios, substituindo a expressão anteriormente adotada de "situação social". Surgiu sem definição e vagamente como algo com sentido oposto ao de "desenvolvimento econômico" e como realidades distintas, despertando então a vontade e o estudo sobre a possibilidade de equilibrar esses dois aspectos.

A chamada “Primeira Década da ONU do Desenvolvimento”, que engloba os anos de 1960 a 1970, nasce então com a recomendação de promover a integração dos aspectos sociais e econômicos para o desenvolvimento. Nas “Propostas de Ação da Primeira Década”, lançadas em 1962, restou registrado que:

Estamos aprendendo que o desenvolvimento diz respeito não apenas às necessidades materiais do homem, mas também à melhoria das condições sociais de sua vida e de suas amplas aspirações humanas. Desenvolvimento não é apenas crescimento econômico, é crescimento mais mudança. À medida que nossa compreensão do desenvolvimento se aprofunda, pode ser possível, nos países em desenvolvimento, comprimir os estágios de crescimento pelos quais os países desenvolvidos já passaram. Também pode ser necessário examinar novamente os métodos pelos quais as metas de desenvolvimento podem ser alcançadas (UN, 1962, p.v).

O Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social (UNRISD) foi criado em 1963, demonstrando a preocupação com a questão social que estava despontando à época. Outros documentos emitidos no âmbito da ONU em anos seguintes, como uma resolução do Conselho Econômico e Social (ECOSOC) de 1966, também reconheciam que os fatores econômicos e sociais encontravam-se intimamente ligados e a necessidade de harmonizá-los. Entretanto, apesar da ligeira mudança de visão, primeira década continuou encarando o desenvolvimento como uma busca pelo crescimento econômico e que mais uma vez se mostra desapontadora em termos de melhorias sociais (ESTEVA, 2010, p. 9).

De maneira geral, percebe-se que ainda encaravam as questões sociais como foco subjacente, que seriam conseqüentemente melhoradas com o aumento das riquezas da nação.

A Segunda Década do Desenvolvimento (1971-1980), mais uma vez, embora ciente da importância, configura na falha da Organização em conseguir uma abordagem unificada dessas questões, indo exatamente na direção oposta, dispersando-se em uma diversidade de “problemas importantes” que foram levantados um atrás do outro. Grandes conferências sobre racismo, mulher, direito do mar, água e meio ambiente, entre outras, ampliaram o debate dentro da ONU sobre desenvolvimento e acabaram por obter cada um deles enfoque individual, com a atenção pública e institucional voltada a aquele a quem escolhia se dedicar. (ESTEVA, 2010, p. 11).

Mas entre elas, a questão meio ambiente estava ficando cada vez forte, oriunda de questões como a crise do petróleo, grande aumento dos preços dos alimentos, fertilizantes e manufaturas, destacando-se para além das outras.

O Relatório Founex, de 1971, enfatiza que as preocupações ambientais deveriam servir “*para fornecer novas dimensões ao próprio conceito de desenvolvimento*”, propondo,

inclusive, a revisão e avaliação da Estratégia de Desenvolvimento Internacional para Segunda Década de Desenvolvimento para que a questão ambiental passasse a integrar o quadro das políticas de desenvolvimento. Além disso, pontuou as questões sociais dos países subdesenvolvidos com a política de desenvolvimento e uso dos recursos naturais como vinha sendo concebida (UNEP, 1981).

Em junho do ano seguinte, é realizada a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, também conhecida como Conferência de Estocolmo. Tratando-se da primeira grande conferência da instituição dedicada ao debate da necessidade de alinhar as ações humanas com atenção para suas consequências ambientais, constitui um marco de mudança no desenvolvimento da política ambiental internacional (UNEP, 1981) e que será oportunamente detalhada adiante neste trabalho. Na esteira desta Conferência, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente é criado em dezembro 1972.

Por sua vez, a Nova Ordem Econômica Internacional (NIEO), promulgada como uma declaração das Nações Unidas em 1974, reconhece de maneira expressa a já sabida disparidade que o modelo de desenvolvimento até então vigente ocasionou entre os países desenvolvidos e os subdesenvolvidos. O documento, em seu item 1, declara que:

A maior e mais significativa conquista durante as últimas décadas foi a independência da dominação colonial e estrangeira de um grande número de povos e nações, o que permitiu que se tornassem membros da comunidade de povos livres. O progresso tecnológico também foi alcançado em todas as esferas de atividades econômicas nas últimas três décadas, proporcionando um sólido potencial para melhorar o bem-estar de todos os povos. No entanto, os vestígios remanescentes de dominação estrangeira e colonial, ocupação estrangeira, discriminação racial, apartheid e neocolonialismo em todas as suas formas continuam a estar entre os maiores obstáculos para a plena emancipação e progresso dos países em desenvolvimento e de todos os povos envolvidos. Os benefícios do progresso tecnológico não são compartilhados de forma equitativa por todos os membros da comunidade internacional. Os países em desenvolvimento, que constituem 70 por cento da população mundial, respondem por apenas 30 por cento da renda mundial. Provou-se que é impossível alcançar um desenvolvimento uniforme e equilibrado da comunidade internacional sob a ordem econômica internacional existente. O fosso entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento continua a aumentar em um sistema que foi estabelecido em uma época em que a maioria dos países em desenvolvimento nem existia como Estados independentes e que perpetua a desigualdade (UN, 1974).

Não obstante esta afirmação seja pontual e tenha se proposto a inovar a ordem econômica, a NIEO falha em trazer propostas que sejam realmente novas, uma vez que ao invés de objetivar medidas que auxiliassem os países subdesenvolvidos a terem sua emancipação em termos de desenvolvimento, acabava por propor ações que implicava “concessões” dos países desenvolvidos em seu favor, reafirmando a situação de “dependência” da qual tentavam se desvencilhar.

Um ponto interessante do documento é a abordagem da questão ambiental, afirmando pela soberania dos Estados sobre os seus próprios recursos naturais e sua utilização para o seu desenvolvimento, além pugnar pela valorização dos materiais naturais em relação aos industrializados e criticar o desperdício de recursos naturais, incluindo comida (UN, 1974).

No mesmo ano, a Declaração de Cocoyoc, coloca como sua principal preocupação a redefinição de todo o propósito do desenvolvimento, que “não deveria ser para desenvolver coisas, mas para desenvolver o homem”. O documento pontua que “*qualquer processo de crescimento que não os levem à realização - ou, pior ainda, os interrompa - é uma caricatura da ideia de desenvolvimento*” (UNEP, 1974).

O documento apresenta uma abordagem de desenvolvimento que, além de romper com a visão vinculada ao crescimento econômico, marca o rompimento da visão de desenvolvimento dos países do norte como um ideal único a ser alcançado:

“Ainda estamos em um estágio em que a preocupação mais importante do desenvolvimento é o nível de satisfação das necessidades básicas das camadas mais pobres de cada sociedade, que pode chegar a 40% da população. [...] Portanto, rejeitamos a ideia de "crescimento primeiro, justiça na distribuição dos benefícios depois".

O desenvolvimento não deve se limitar à satisfação das necessidades básicas. Existem outras necessidades, outros objetivos e outros valores. O desenvolvimento inclui a liberdade de expressão e impressão, o direito de dar e receber ideias e estímulos. Existe uma profunda necessidade social de participar na formação da base da própria existência e de dar alguma contribuição para a formação do futuro do mundo. Acima de tudo, desenvolvimento inclui o direito ao trabalho, o que significa não apenas ter um emprego, mas encontrar a autorrealização no trabalho, o direito de não ser alienado por meio de processos de produção que usam o ser humano simplesmente como ferramenta. [...]

Muitos deles, mais do que necessidades materiais, objetivos e valores, dependem da satisfação das necessidades básicas que são nossa principal preocupação. Não há consenso hoje sobre quais estratégias seguir para chegar à satisfação das necessidades básicas. Mas existem alguns bons exemplos, mesmo entre os países pobres. Eles deixam claro que o ponto de partida para o processo de desenvolvimento varia consideravelmente de um país para outro, por razões históricas, culturais e outras. Consequentemente, enfatizamos a necessidade de perseguir muitos caminhos diferentes de desenvolvimento. Rejeitamos a visão unilinear que vê o desenvolvimento essencial e inevitavelmente como o esforço de imitar o modelo histórico dos países que hoje são ricos por várias razões. Por este motivo, rejeitamos o conceito de "lacunas" no desenvolvimento. O objetivo não é "catch up", mas sim garantir qualidade de vida para todos com uma base produtiva compatível com as necessidades das gerações futuras. [...]

Consequentemente, o mundo hoje não se defronta apenas com a anomalia do subdesenvolvimento. Também podemos falar sobre tipos de desenvolvimento excessivamente consumistas que violam os limites internos do homem e os limites externos da natureza. Visto por essa perspectiva, todos nós precisamos de uma redefinição de nossos objetivos, de novas estratégias de desenvolvimento, de novos estilos de vida, incluindo padrões de consumo mais modestos entre os ricos” (UNEP, 1974).

No ano seguinte, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente em conjunto com a Fundação Hammarskjöld lança o inovador relatório “*What Now?*”. Chefiado

por Marc Nerfin e com o auxílio de Ahmed Ben Salah, Ignacy Sachs e Juan Somavía, o relatório realiza uma abordagem crítica do desenvolvimento. Contando com a participação de mais cem pessoas nos estudos apresentados, incluindo alguns participantes da elaboração da Declaração de Cocoyoc, este aprofundada os pontos mencionados na declaração, apresentando um novo conceito de desenvolvimento:

O desenvolvimento é um todo. Suas dimensões ecológica, cultural, social, econômica, institucional e política só podem ser compreendidas em suas inter-relações sistemáticas, e a ação a seu serviço deve ser integrada. Da mesma forma, as necessidades não podem ser dissociadas umas das outras: a satisfação de cada necessidade é ao mesmo tempo a condição e o resultado da satisfação de todas as outras. A análise pode exigir que as partes do todo sejam examinadas em uma, mas isso não deve obscurecer sua unidade essencial ou os muitos laços inextricáveis que as unem. Assim, os elementos da discussão a seguir só fazem sentido por meio e em sua complementaridade (UNEP, 1975).

Assim um “outro desenvolvimento” é proposto, baseado em satisfação de necessidades, autoconfiança, harmonia com o meio ambiente e mudanças estruturais, inclusive no sistema da ONU. Embora tais elementos não fossem novos per se, estavam agora expressamente combinados e realocados dentro de um contexto político, interessando não apenas nas relações internacionais (econômicas), muitas vezes restritas aos debates oficiais da organização, mas também na política interna dos Estados, inovando ao estender a necessidade de busca pelo desenvolvimento não apenas pelo Terceiro Mundo, mas também pelos países industrializados (RIST, 2008, p. 156).

A abordagem das necessidades básicas ganhou um público considerável. Foi adotada pela OIT na Conferência sobre Emprego, Distribuição de Renda e Progresso Social, realizada em junho 1976, que estabeleceu um plano de ação visando o alcance de um determinado padrão mínimo de vida antes do final do século (ESTEVA, 2010, p. 11; RIST, 2008, p. 164). As necessidades básicas, conforme a Declaração adotada na ocasião, possuíam dois elementos: (i) o primeiro abarcando padrões mínimos de uma família para consumo privado, alimentação adequada, abrigo e roupas, além de certos equipamentos e móveis domésticos e (ii) o segundo tratando-se de serviços essenciais fornecidos por e para a comunidade em geral, como água potável, saneamento, transporte público e saúde, educação e instalações culturais (ILO, 1976). Tal abordagem da OIT foi inovadora, uma vez que a ONU ainda estava presa à abordagem contida no plano de ação da NIEO (RIST, 2008, p. 164).

Buscou-se então, tentar definir de forma mais precisa quais seriam as “necessidades básicas”; a OIT realizou e lançou uma série de estudos que revelavam a dificuldade de tal tarefa.

Questionou-se se as mesmas necessidades poderiam ser consideradas básicas entre pessoas de diferentes culturas, profissões, crenças, residentes em diferentes países ao redor do globo.

Essa abordagem não estava imune a críticas, encarada por alguns como uma visão naturalista e animalizadora de sociedade. Afinal, como apontado por Rist, a sociedade não pode ser reduzida a um "zoológico humano", no qual as únicas necessidades geralmente não satisfeitas são as que provavelmente são mais valorizadas: espaço e liberdade. O autor discorre que uma "natureza humana" hipotética é de pouca utilidade para entender como as pessoas realmente vivem, pois *“embora certas condições sejam necessárias para a sobrevivência, elas geralmente não são suficientes para garantir a vida na sociedade”*. Partindo dessa perspectiva, apenas o crescimento ilimitado da produção pode levar à felicidade da satisfação final (RIST, 2008, p. 167-9).

As tentativas de uma abordagem consensual e integrada fracassaram na segunda década do desenvolvimento da ONU. A Terceira Década do Desenvolvimento inicia-se com crescimento mais lento no número de membros da ONU, com o abandono dos programas de desenvolvimento que vinham sendo propostos até então, chegando a ser conhecida como a “década perdida do desenvolvimento” (ESTEVA, 2010, p. 12; RIST, 2008, p. 179).

Já 1986, a ONU insere definitivamente o desenvolvimento no campo do normativo internacional, ao declara-lo com um direito humano. O documento coloca um desenvolvimento que fosse centrado no homem e nas suas necessidades básicas, persistindo a problemática da década anterior.

Era preciso uma abordagem nova. É então que uma corrente de pensamento, oriunda das questões ecológicas ganha força fazendo repensar o desenvolvimento adotado até então: a sustentabilidade.

### **1.3 Sustentabilidade: um novo paradigma para o desenvolvimento**

Embora os termos 'sustentabilidade' e 'sustentável' tenham aparecido pela primeira vez no Dicionário de Inglês Oxford durante a segunda metade do século XX, termos equivalentes em língua francesa, alemã e holandesa já seriam usados há séculos (PISANI, 2006, p. 85). Como salientado por Grober, em que pese o agregamento do verbo da língua inglesa *“sustain”* ao sufixo *“able”* e pareá-lo com o termo *“desenvolvimento”* tenha sido algo recente,

trata-se de um conceito com raízes profundas (2017, p.6-7), possui história, ainda que sem conotações tão significativas como as atuais (SCOONES, 2010, p. 154).

Desde as antigas civilizações egípcia, mesopotâmica, grega e romana, a ocorrência de problemas decorrentes de questões ambientais, como o desmatamento, salinização e perda de fertilidade do solo, que são hoje amplamente conhecidos como “problemas de sustentabilidade”, já causam preocupação, havendo relatos da época discutindo os impactos da ação do homem na natureza e suas consequências (PISANI, 2006, p. 85).

Tem-se que o termo “sustentabilidade” foi cunhado pelo alemão Hans Carl Von Carlowitz, em seu texto de 1712, *Sylviculture Oeconomica*, para prescrever como as florestas devem ser manejadas a longo prazo (PISANI, 2006, p. 85-86; SCOONES, 2010, p. 154; GROBER, 2017, p.7). Chefe do escritório de mineração real, no distrito de mineração e metalurgia de prata de Erzgebirge, no Reino da Saxônia, Carlowitz discorre em sua obra a maneira de alcançar a conservação e realizar o cultivo da madeira, de modo que "*que haveria um uso contínuo, constante e sustentado*" (GROBER, 2017, p.7).

Grober pontua que Carlowitz muito provavelmente tenha inspirado seus escritos na obra de John Evelyn, *Sylva*, publicada em 1664 abordando a questão do medo da escassez de madeira, fundamental à época como fonte de energia e construção de navios. Os escritos de Evelyn, além da questão superficial da falta de madeira, realiza uma análise muito mais profunda, discutindo as forças econômicas e sociais subjacentes, o que faz *Sylvia* (na visão de Grober) “*parecer um relatório atual da Organização das Nações Unidas sobre a deterioração das florestas tropicais*” (GROBER, 2017, p.8-10).

Após Carlowitz, outros pensadores também demonstraram preocupação com as gerações futuras, como John Stuart que, em *Princípios de economia política* (1848), discorreu em um pequeno capítulo da obra sobre o "estado estacionário", que implicava uma condição estacionária de capital e população, mas não de melhoria humana. Na obra “*Nosso Maravilhoso Século*”, publicada em 1898, Alfred Russell Wallace incluiu um capítulo sobre a pilhagem da Terra (PISANI, 2006, p. 86).

Vê-se, então, que as preocupações que deram origem ao termo remontam à tempos antigos, continuando a ser objeto da escrita de diversos autores. Entretanto, o crescimento populacional, o aumento do consumo após a Revolução Industrial e o perigo de que recursos cruciais como madeira, carvão e petróleo possam ser esgotados, tornaram tais preocupações mais prementes. O otimismo do início do Século XX, com visões de possibilidades quase

ilimitadas em decorrência dos grandes avanços científicos e tecnológicos, foi esmorecido pela turbulência econômica e pelas guerras globais, de poderes destrutivos sem precedentes, durante a primeira metade do século (PISANI, 2006, p. 87).

Como já mencionado, Thomas Robert Malthus, em 1798, foi o primeiro economista a teorizar sobre os limites do crescimento causados pela escassez de recursos, pensamento que por muito tempo foi considerado como absolutamente equivocado. Porém, em 1972, o Clube de Roma, em parceria com uma equipe internacional de pesquisadores do Instituto de Tecnologia de Massachusetts, lançou o relatório intitulado “Limits to Growth”, também conhecido como Relatório Meadows. Realizando um estudo dos padrões e da dinâmica da presença humana na Terra, examinaram os cinco fatores básicos e suas interações, que determinam e, em última análise, limitam o crescimento neste planeta - população, produção agrícola, esgotamento de recursos não renováveis, produção industrial e poluição. O Relatório gerou uma controvérsia mundial sobre a capacidade da Terra de resistir à constante expansão humana e econômica, apontando o colapso ambiental e econômico dentro de um século, se o modelo econômico vigente a época continuasse (MEADOWS *et al*, 1972).

O modelo vigente até então também sofreu críticas do ponto de vista da teoria política, com destaque para a obra *Small Is Beautiful*, de Schumacher. Publicada pela primeira vez em 1973, que apresenta críticas severas aos “sistemas super-organizados”, como sendo entes destrutivos do espírito humano e do planeta, bem como preocupação com o rápido esgotamento dos recursos naturais degradação ambiental (METRABU, 1998).

Para Schumacher, a organização da sociedade em grandes grupos, oriunda da globalização, e a ocidentalização do modo do homem lidar com a natureza contribuía para ocorrência de devastações “*motivadas por ganância, inveja e ânsia de poder*”, defendendo que “*homens organizados em pequenas unidades tomarão mais cuidado de seu pedaço de terra ou outros recursos naturais do que companhias anônimas ou governos megalomaníacos que fingem para si mesmos que o universo inteiro é sua legítima presa*” (1981, p. 35).

Até aquele momento, tanto a comunidade internacional, quanto os governos nacionais, privilegiaram a busca do crescimento econômico e a exploração ilimitada dos recursos naturais como forma de alcançar o desenvolvimento e continuava a ser defendida por muitos.



Encontravam-se em batalha, desse modo, dois paradigmas de desenvolvimento<sup>4</sup>: o primeiro, “tecnocêntrico”, constituindo a visão dominante até então. Nesse paradigma, o ser humano ocupa um lugar privilegiado na natureza, sendo os únicos seres que possuem valor intrínseco; é estritamente homocêntrica e utilitarista, visando à satisfação das necessidades dos seres humanos contemporâneos, que são centrais e ilimitadas. O Planeta Terra é concebido como inerte e passivo e, por isso, legitimamente explorável. O mundo natural é objetificado, possuindo, portanto apenas valor instrumental e normalmente quantificável monetariamente como uma mercadoria; a natureza seria resiliente e os recursos naturais virtualmente inesgotáveis, em razão da infinita criatividade do ser humano em explorá-los ou em encontrar substitutos quando da sua escassez (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 882-884).

O segundo, antagônico, é o “ecocêntrico”, que coloca o ser humano como parte indissociável da natureza, rejeitando a ideia de superioridade do homem em relação a esta. Esse paradigma defende que a natureza não humana também possui valor intrínseco, ensejando em limites na extensão das prerrogativas do ser humano de usá-la e alterá-la, que deveria ser apenas para satisfazer necessidades vitais de sustento. Reconhece a natureza como frágil, possuindo uma visão pessimista quanto a sua capacidade biofísica de suprir as demandas humanas; a persistência só seria viável por meio de sistemas e tecnologias pequenas, simples, e descentralizadas que exigem o mínimo possível da natureza, postulando pela drástica redução produção de material e energia pregando (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 882-884).

Ao reagir ao tecnocentrismo, os ecocentristas deixam de lado o “*antropocentrismo arrogante*” e apresentam uma forma de enxergar o mundo que é mais integrativa. Entretanto, sua abordagem também é falha, uma vez que apresenta poucos caminhos para solução dos problemas como o da pobreza crescente, desrespeito aos direitos humanos e emigração massiva, que afligem grande parte dos países do mundo, principalmente dos tidos como em desenvolvimento (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 882).

Assim, apesar de cunhado em 1712, foi somente no final da década de 1980 que o termo sustentabilidade ganhou difusão e uso regular, com o nascimento do movimento

---

<sup>4</sup> Conforme Khun, paradigmas são “*as realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência*” (1989, p. 13). Nesse sentido, paradigma de desenvolvimento pode ser definido como “*uma modalidade ou caminho a seguir para alcançar o desenvolvimento, a partir de um conjunto codificado de atividades e / ou de uma visão sobre o funcionamento e a evolução de um sistema socioeconômico*” (BATTAGLIA et al, 2015, p. 9).

ambiental contemporâneo no final das décadas de 1960 e 1970. Foi antecedido do termo “eco-desenvolvimento”, cunhado pelo Secretário-Geral das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano, Maurice Strong, como significado de uma forma alternativa de desenvolvimento econômico ao padrão atual de expansão econômica. Por fim, teve seu epitome com a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU, em 1987, lançou Relatório “Nosso Futuro Comum”.

Também conhecido como Relatório de Brundtland, o documento traz em seu bojo por inúmeras vezes o termo “sustentabilidade”, mas não traz nenhum conceito deste termo em específico, embora estabeleça várias condições necessárias para se obter sustentabilidade. Apresenta, no entanto, na conclusão de seu “capítulo 2”, uma conceituação de desenvolvimento sustentável, como sendo:

“ (...) o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades. Ele contém dois conceitos principais:  
 - o conceito de 'necessidades', em particular as necessidades essenciais dos pobres do mundo, às quais deve ser dada prioridade;  
 - e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia e organização social à capacidade do ambiente de atender às necessidades presentes e futuras (UNEP, 1987).

Essa nova concepção de desenvolvimento representa um marco importante. Ainda sem um conjunto completo de regras ou padrões concretos, com uma definição um tanto vaga e que se buscava aprimorar nos próximos anos<sup>5</sup>, estabelece o marco da criação de um novo paradigma de desenvolvimento, um caminho que fosse meio termo entre as duas antagônicas anteriores, uma síntese: o paradigma da sustentabilidade.

Como destacado por Amartya Sen,

“[...] quão devedores todos nós somos a Gro Harlem Brundtland e sua comissão por promoverem a compreensão de que o valor do meio ambiente não pode ser dissociado das vidas dos seres vivos [...]Essa iniciativa de abordar a questão da sustentabilidade já fez muita coisa boa. Mas ainda temos de perguntar se a concepção de ser humano implícita nessa compreensão de sustentabilidade adota uma visão suficientemente abrangente da humanidade. Sem dúvida as pessoas têm necessidades, mas elas também têm valores e, em particular, apreciam sua capacidade de raciocinar, avaliar, escolher, participar e agir. Ver as pessoas apenas de acordo com suas necessidades pode nos dar uma visão muito pobre da humanidade” (SEN, 2011, p. 283-284).

Assim, desde a publicação do Relatório de Brundtland, as definições de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável vêm sendo melhores construídas e lapidadas,

---

<sup>5</sup> Khun explica que “a falta de uma interpretação padronizada ou de uma redução a regras que goze de unanimidade não impede que um paradigma oriente a pesquisa. A ciência normal pode ser parcialmente determinada através da inspeção direta dos paradigmas. Esse processo é frequentemente auxiliado pela formulação de regras e suposições, mas não depende dela. Na verdade, a existência de um paradigma nem mesmo precisa implicar a existência de qualquer conjunto completo de regras” (1989, p. 69).

de modo a se tornar mais holística. Embora ainda sem um amplo consenso acadêmico, de forma geral, Gladwin, Kennelly e Krause sintetizam como pontos em comum das conceituações de desenvolvimento sustentável apresentadas em diversos estudos e documentos da ONU, chegando à definição de desenvolvimento sustentável como sendo “*um processo de alcançar o desenvolvimento humano de maneira inclusiva, conectada, equitativa, prudente e segura*”. (1995, p. 878).

Nessa abordagem, o desenvolvimento sustentável possui 5 características ou elementos básicos: (i) inclusividade, (ii) conectividade, (iii) equitatividade, (iv) prudência e (v) segurança.

A inclusividade implica em ter uma visão ampla de desenvolvimento humano em termos de espaço, tempo e partes componentes do mundo visível. A sustentabilidade abrange os sistemas ambientais e humanos tanto próximos, como distantes, e não apenas os presentes, mas também os futuros. Significa levar em conta os vetores de mudança ambiental causados pelo homem, como alterações populacionais, inovações tecnológicas, crescimento econômico, instituições políticas, cultura, entre outras coisas. Nesse sentido, preza não apenas pela eficiência ecológica, mas também a suficiência social e econômica (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 878).

Pelo elemento conectividade, tem-se que sustentabilidade exige uma compreensão das questões ecológicas, sociais e econômicas como sistematicamente interconectados e interdependentes, conscientes de que não é possível uma nação atingir seus objetivos econômicos sem também alcançar objetivos sociais e ambientais. O empreender esforços fragmentados, focados apenas na preservação ambiental, sem medidas para redução da pobreza e redistribuição das oportunidades econômicas, produz apenas resultados superficiais (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 879).

A equitatividade, por sua vez, implica em justiça intergeracional, intrageracional e interespecies, com uma distribuição justa de recursos e direitos. Embora não possuam critérios objetivos, levando o estudo da sustentabilidade para o campo da ciência normativa, tem-se que a sustentabilidade significa, no mínimo, que as atividades humanas não devem se apropriar direitos ou recursos ou transferir custos para outros interesses humanos, atuais ou futuros, sem a devida compensação (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 879).

O elemento prudência diz respeito aos deveres de cuidado e prevenção tecnológica, científica e politicamente falando. A sustentabilidade requer que a natureza, enquanto base

vital, e os sistemas socioeconômicos inter-relacionados sejam resilientes, de modo evitar irreversibilidades e garantindo que as ações humanas permaneçam dentro da capacidade do planeta de se regenerar. Diante da incerteza e imprevisibilidade, da não linearidade das interações e dinâmica complexa entre os sistemas ecológicos e sociais, exige-se “*precaução, salvaguardas preventivas, ações reversíveis, margens de segurança e preparação para a surpresa perpétua*” (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 879-880).

Por fim, a segurança implica em proteção contra riscos persistentes, bem como contra interrupções prejudiciais. Uma vez que o desenvolvimento sustentável, genericamente, visa garantir às gerações atuais e futuras uma vida segura, saudável e de alta qualidade a sustentabilidade requer, minimamente, que não haja uma redução líquida, entre outras coisas, de (i) saúde e resiliência do ecossistema e do sistema social; (ii) capital natural crítico, isto é, de estoques de ativos naturais insubstituíveis, (iii) liberdade humana, consubstanciada na “*sociedade civil, com democracia e plena realização dos direitos humanos na vida cotidiana dependente da participação, responsabilidade, reciprocidade e transparência, incluindo o cumprimento das necessidades humanas básicas*” (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 880).

Nesse paradigma regido pelo “princípio da sustentabilidade” (ELKINGTON, 2001, p. 20; FREITAS, 2019, p. 39), a Terra é vista como o lar da humanidade, a qual deve ser mantida limpa, saudável e adequadamente administrada para o bem da sobrevivência e do bem-estar humanos e dos demais seres vivos. O ser humano não está desligado nem totalmente imerso no resto da natureza: faz parte dela nos aspectos orgânico e ecológico, mas acima em aspectos intelectuais. Esse paradigma abandona uma visão que seja focada ou exclusivamente no homem ou exclusivamente na natureza, para ter uma abordagem plural, buscando um equilíbrio entre estes. É favor do pluralismo moral e abraça ativamente a conceituação completa dos direitos humanos políticos, civis, sociais, econômicos e culturais e também interespecies. Intergeracionalmente, as gerações atuais são obrigadas a não reduzir as liberdades, oportunidades ou potenciais de geração de bem-estar que estarão disponíveis para as gerações futuras a níveis abaixo daqueles desfrutados no presente. Intrageracionalmente, as gerações atuais são obrigadas a garantir oportunidades equitativas para toda a humanidade, mais especialmente a satisfação das necessidades básicas vitais dos segmentos marginalizados, pobres e mais vulneráveis da sociedade. (GLADWIN, KENNELLY, KRAUSE, 1995, p. 882-884).

Considerando todos esses postulados, temos que a sustentabilidade é multidimensional; em sua visão clássica possui três pilares ou dimensões: a social, ambiental e econômica (ELKINGTON, 2001, p. 20). Porém, alguns autores incluem outras dimensões como integrantes desse princípio, que ganha contornos pluridimensionais<sup>6</sup>, destacando outras facetas igualmente importantes para o desenvolvimento segundo esse princípio. Embora a perspectiva tridimensional seja a mais amplamente utilizada, inclusive no âmbito das Nações Unidas, abordar-se-á as 5 dimensões sob a nomenclatura proposta por Freitas, considerando que nos autores pesquisados algumas dimensões são correlatas ou estão contidas na análise por ele realizada.

### *1.3.1 Dimensão Social*

O ser humano é, por excelência, um ser social cuja existência individual baseia-se tanto em aspectos materiais quanto imateriais, englobando diversos componentes como costumes e tradições, cultura, espiritualidade, valores, relações interpessoais e condições de vida.

A dimensão social da sustentabilidade, nesse sentido, implica em rechaçar qualquer concepção de desenvolvimento que seja excludente e injusto, que perpetua a desigualdade de acesso às benesses materiais e imateriais.

Objetiva, assim promover, intra e intergerações, a distribuição de riquezas, com acesso equitativo a bens e serviços sociais, como saúde e educação de qualidade, combater discriminações de todas as formas (inclusive de gênero), valorizando o trabalho humano e promovendo o trabalho decente, de forma a possibilitar ao indivíduo uma vida plena (PASQUALETO, 2016, p. 33).

Nas palavras de Freitas, sob o paradigma da sustentabilidade, que busca a construção de uma sociedade mais equitativa:

“válidas são apenas as distinções voltadas a auxiliar os desfavorecidos, mediante ações positivas em intervenções empáticas e altruístas (efetivamente recompensadoras) que permitem fazer frente à pobreza (material e cognitiva), segundo métricas confiáveis, que contemplem os efeitos oblíquos das mazelas socioambientais” (FREITAS, 2019, p. 75)

---

<sup>6</sup> Ignacy Sachs, inclui outros dois elementos em sua proposta: elemento territorial e político. Juarez Freitas acrescenta a dimensão ética e a jurídico-política. Artur Pawłowski vai além, agregando uma dimensão moral, técnica, jurídica e política ao tradicional tripé.

As sociedades equitativas e altruístas se mostram como as mais aptas a produzir o sustentável bem-estar cabendo lembrar, porém, da diversidade de valores (FREITAS, 2019, p. 76) e de noções de bem-estar, sendo o aspecto cultural um importante elemento da dimensão social.

A cultura possui valor próprio, pois, além de função instrumental para o alcance de objetivos visando o desenvolvimento socioambiental, constitui a própria base social desses objetivos, uma vez que é o modelo sociocultural em vigor que determina como as pessoas vivem, trabalham juntas e como administram seu ambiente natural (KOPFMÜLLER, 2011, p. 97; PAWŁOWSKI, 2008, p.83).

Assim, ao contrário da noção etnocêntrica de desenvolvimento, que simplesmente pregava transpor a todos os países do globo o modelo tido como superior, reconhece-se aqui que não há um caminho único na experiência do desenvolvimento, sendo a cultura uma fonte de criatividade que deve ser preservada e sua diversidade protegida dos riscos representados pela globalização e a uniformidade cultural internacional (KOPFMÜLLER, 2011, p. 97).

Em suma, este pilar da sustentabilidade tem como postulados o reforço da equidade intra e intergerações, a construção de um ambiente onde as potencialidades humanas possam ter plenitude, fundada na solidariedade e respeito às particularidades, inclusive culturais, partindo de um enfoque antropocêntrico.

### *1.3.2 Dimensão Ambiental*

A dimensão ambiental é o pilar mais amplamente conhecido da sustentabilidade, uma vez que foi a partir desta que se iniciou a construção desse paradigma, tendo como principal enfoque a conservação dos recursos naturais e proteção do meio-ambiente.

Os impactos das atividades humanas no planeta e as previsões que apontam para a inviabilidade da vida humana com contínua degradação ambiental e utilização indiscriminada de recursos já foram, e permanecem sendo, objeto de um grande número de relatórios e conferências internacionais. A destruição da biosfera, a emissão de poluentes atmosféricos causando o aumento do efeito estufa, a escassez de água e alimentos, representam uma ameaça para toda a humanidade. Nesse sentido, essa dimensão visa garantir um meio ambiente equilibrado, limpo e sadio tanto às gerações atuais quanto futuras.

Não se nega a necessidade humana de agir sobre o planeta, mas exige-se a responsabilidade pelos impactos ocasionados na biodiversidade e no clima. Conforme

esclarecido por Freitas, “*invenções humanas legítimas têm de resguardar proporcionalidade legítima, em termos ecológicos*” (FREITAS, 2019, p. 80)

Esta dimensão, contudo, não se limita aos imperativos de proteção ambiental. Indiretamente, relaciona-se também com a questão mais geral da formação da ordem espacial/territorial, cuidando da adequada criação e manutenção de áreas habitadas por seres humanos, seja rural ou urbana.

Sachs aponta como critérios sustentáveis do aspecto territorial as configurações urbanas rurais de forma equilibradas, com alocação equitativa de investimentos públicos em ambas, de modo a evitar a superpopulação das cidades, melhoria do ambiente urbano, como sua infraestrutura, qualidade de moradia e mobilidade, redução de disparidades inter-regionais (SACHS, 2008, p. 86).

Ainda, cabe destacar também no pilar ambiental da sustentabilidade a “função cultural da natureza”. Por esse prisma, considera-se que a necessidade de preservação do meio-ambiente não se dá somente por suas funções de fornecer matérias-primas e sumir com poluentes, mas também pela importante função de enriquecer a vida humana como “objeto de experiências sensoriais, contemplativas ou estéticas”, cujo valor muitas vezes se relaciona a identidades individuais ou de grupo (KOPFMÜLLER, 2011, p. 98-99), consubstanciando mais uma razão para a preservação ambiental.

### *1.3.3 Dimensão Econômica*

Como visto, por muito tempo, a questão do crescimento econômico foi o enfoque da temática do desenvolvimento, com a propagação do modelo econômico capitalista. Porém, sobre o prisma da sustentabilidade, adquire nova roupagem, não podendo visar o lucro a qualquer custo.

Embora seja condição necessária, o crescimento econômico não é um fim em si mesmo, sendo diferente e insuficiente para o alcance do desenvolvimento que, mais que mera multiplicação de riqueza materiais, visa uma vida melhor, mais feliz e plena para todos (SACHS, 2008, p. 13).

Os estudos mostram que natureza não pode mais ser encarada como uma mera fonte inesgotável de matéria-prima, além de revelar que as consequências da degradação ambiental impactam e por vezes impossibilita o próprio crescimento econômico. Do mesmo modo, não é

aceitável a produção de riqueza para ser acumulada por poucos com base no sacrifício e exploração da maior parcela da população.

Assim, a dimensão econômica exige o “*sopesamento fundamentado, em todas as transações, no atinente a benefícios e custos diretos e indiretos (externalidades)*” (FREITAS, 2019, p. 80).

Estando as dimensões do desenvolvimento sustentável intimamente ligadas, o presente pilar preza por um crescimento econômico que, com a utilização consciente e precavida dos recursos naturais, contribua a bem-estar social.

#### *1.3.4 Dimensão jurídico-política*

A dimensão jurídico-política da sustentabilidade implica na determinação da tutela jurídica do direito ao futuro, com eficácia direta, independentemente de regulamentação (FREITAS, 2019, p. 83). Trata-se do dever de proteger a liberdade de cada pessoa, titular de direito ao desenvolvimento sustentável, coibindo os impulsos destrutivos contra todos os seres vivos, inclusive vindouros, e ao meio ambiente, por meio das ferramentas jurídicas e políticas existentes nos Estados Democráticos de Direitos.

Como já brevemente abordado, a questão do desenvolvimento pautado no paradigma da sustentabilidade, integrando os aspectos sociais e ambientais aos econômicos, vem sendo objeto de inúmeras conferências, declarações e tratados internacionais nas últimas 5 décadas. No campo do direito interno, a sustentabilidade possui status de princípio constitucional, que elenca o desenvolvimento como um valor e um objetivo fundamental do estado brasileiro (preambulo e art.3º, inciso II), preceituando não apenas objetivos econômicos, mas voltados à concretização dos direitos individuais, coletivos e sociais, com o desenvolvimento social (art. 21, inciso IX), proteção do meio ambiente, da cultura e redução de desigualdades (artigos 22 e 23), entre outros, identificados com os postulados da sustentabilidade (PASQUALETO, 2016, p. 36).

Nesse sentido, se mostra fundamental a dimensão jurídico-política da sustentabilidade no direcionamento do processo de reconciliação do desenvolvimento com a proteção socioambiental, que ganha status cogente e deve se buscar concretizar.

Em âmbito internacional, necessita-se de um sistema eficaz para a manutenção da paz (considerando que as guerras atuais além de genocidas são também ecocidas) e administração do patrimônio comum da humanidade (SACHS, 2008, p. 72). Em âmbito interno,



importa no direcionamento das políticas públicas na remodelação do Direito Administrativo de Regulação e dos institutos de responsabilidade civil, administrativa e penal (FREITAS, 2019, p. 80).

Entre alguns mecanismos jurídico-políticos utilizados que contribuem para a proteção socioambiental, diretamente relacionados com a dimensão econômica da sustentabilidade, pode-se elencar: (i) a instituição de taxas e impostos na emissão de poluentes e o uso ambiental recursos, de acordo com o princípio do “poluidor-pagador”; (ii) concessão de subsídios e créditos para projetos pró socioambientais; (iii) incentivos ao cumprimento da lei e penalidades por descumprimento e atividades danosas, como multas e dever de reparação, entre outras (PAWŁOWSKI, 2008, p.85).

### *1.3.5 Dimensão ética*

A quinta dimensão da sustentabilidade aqui especificada é a dimensão ética. Embora o seu aspecto filosófico não seja tão comumente abordado quanto as demais dimensões, por sua própria natureza, o princípio da sustentabilidade é algo como um imperativo ético e fez referência a muitos conceitos filosóficos que lhe antecedem (PAWŁOWSKI, 2008, p.82).

Nesse aspecto, o pensamento de Hans Jonas (1984) se mostra bastante relevante. O autor analisa a complexa relação entre o conhecimento humano, poder e avanço tecnológico, responsabilidade e a ética, e questiona a visão do ser humano como algo separado da natureza. Na sua visão, com as evidências científicas de que os impactos da ação humana podem vir a inviabilizar ou extinguir a vida no planeta, não é possível se conformar com uma análise ética tradicional, atinente às relações interpessoais diretas em determinado tempo e espaço.

Assim, o autor propõe uma “nova ética”, fundada no “imperativo da responsabilidade”: “*Aja, de modo que os efeitos de sua ação sejam compatíveis com a permanência de uma vida humana genuína*”. Expresso em sua forma negativa, dispõe: “*Aja, de modo que os efeitos de sua ação não destrua a possibilidade futura de tal forma de vida*” ou simplesmente “*não comprometa as condições para a uma indefinida continuidade da humanidade na Terra*”, “*em suas escolhas atuais, inclua a integridade futura da humanidade entre os objetos da sua vontade*” (JONAS, 1984, p. 11).

Jonas considera que tal imperativo justifica-se por meio um valor autotélico ligado à própria existência, isto é, na vontade que o ser humano tem de existir, de modo que as pessoas o reconhecem como absolutamente obrigatório (PAWŁOWSKI, 2008, p.82).

Nesse sentido, a dimensão ética da sustentabilidade não implica que a vontade ética seja livre e aberta a relativismos e moralismos, porquanto há “consensos éticos indisputáveis” (FREITAS, 2019, p. 79).

Apresentadas as características da sustentabilidade, tem-se que o desenvolvimento sob este paradigma caracteriza-se como um evento dinâmico, em constante aprimoramento, de modo que a sua busca pode implicar em uma aproximação, mas nunca no alcance de um estado ideal e final.

Delineada a construção da noção de desenvolvimento até a sua união ao princípio da sustentabilidade, salienta-se que não será realizada a distinção entre os termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, utilizados como sinônimos ou correlatos no presente estudo, em que pese à discussão apresentada por estudiosos de diversas searas a respeito da diferença entre as expressões

Abordadas tais noções conceituais, passa-se agora análise do contexto histórico no âmbito da ONU que deu origem àquela que representa atualmente o ápice da questão do desenvolvimento sustentável no âmbito internacional, a Agenda 2030. Inicia-se a abordagem do caminhar da temática do desenvolvimento sustentável no âmbito da ONU.

#### **1.4 Momento pré-2015: o caminhar do desenvolvimento sustentável na ONU**

A mudança na forma de pensar o desenvolvimento, como apresentado, se deu de forma lenta e tortuosa. Assim, estabelecer a ideia do Desenvolvimento Sustentável no âmbito internacional e elaborar uma agenda com a dimensão, abrangência e ambição da Agenda 2030 não foi um processo fácil. O caminhar da sustentabilidade e movimentações da ONU para mobilizar os estados-membros em prol de questões socioambientais começou há pelo menos 50 anos.

Cabe então, recapitular os principais marcos do tema no âmbito da Organização.

Como já mencionado, a primeira grande conferência das Nações Unidas sobre questões ambientais internacionais, marcando o início da jornada da sustentabilidade na instituição, foi a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, ou Conferência de Estocolmo, ocorrida de 5 a 16 de junho de 1972.

Pelas Resoluções 2398 (XXIII) e 2581 (XXIV), a Assembleia Geral decidiu convocar esta conferência global com o principal objetivo de “*servir como meio prático de encorajar e proporcionar diretrizes (...) para proteger e melhorar o meio ambiente humano e para remediar e prevenir suas deficiências*” (UN, 1969), ou seja, obter uma declaração sobre o meio ambiente humano contendo princípios básicos.

Não obstante estivesse claro o consenso geral de que a declaração não seria redigida em linguagem juridicamente vinculativa, o avanço no texto foi vagaroso em razão das divergências entre os Estados sobre o grau de especificidade dos princípios e diretrizes a serem adotados, conseguindo o grupo de trabalho apresentar um projeto de declaração em janeiro de 1972. Já em Estocolmo, foram realizadas revisões do texto, que contou, inclusive, com objeções do Brasil que foram atendidas pelo grupo de trabalho. Ao final, em 16 de junho de 1972, o texto foi encaminhado à Assembleia Geral e o relatório da Conferência de Estocolmo, bem como a Declaração anexa, que foi adotada por 112 votos a favor, com 10 abstenções (HANDL, 2012, p. 1-2)

Composta por um preâmbulo com sete proclamações introdutórias e 26 princípios, a Declaração de Estocolmo possui abordagem fortemente centrada no ser humano, a quem foi reconhecido, entre outros, o direito fundamental a condições adequadas de vida, em um ambiente de qualidade que permita uma vida com dignidade e bem-estar. A proteção e melhora do ambiente humano considerando não apenas a gerações atuais, como também as futuras, passou a ser objetivo imperativo para a humanidade, a ser buscado em consonância e conjuntamente com os demais objetivos estabelecidos e fundamentais, como de promoção da paz e do desenvolvimento econômico e social em todo o mundo (UN, 1972).

Aproveitando o impacto da Conferência, em dezembro daquele mesmo ano, a Assembleia Geral criou o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, que passou a ser a agência do sistema da ONU responsável pelos trabalhos da instituição relacionados ao meio ambiente global, monitorando continuamente e cuidando dos aspectos ambientais das catástrofes e conflitos, da gestão dos ecossistemas, a governança ambiental, as substâncias nocivas, a eficiência dos recursos e as mudanças climáticas.

Em dezembro de 1983, a Assembleia Geral ONU decidiu estabelecer, por meio da Resolução 38/161, uma Comissão Especial encarregada de propor “*estratégias ambientais de longo prazo para alcançar o desenvolvimento sustentável até o ano 2000 e além*” (UN, 1983). Assim, sob a presidência da médica Gro Harlem Brundtland, mestre em saúde pública e ex-

Primeira Ministra da Noruega, restou estabelecida a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento.

Entre outubro de 1984 e fevereiro de 1987, a Comissão, composta por vinte e dois comissários de vinte e um países de todas as partes do globo, reuniu-se oito vezes em diferentes cidades, inclusive em São Paulo, empreendendo esforços para representar as diferentes visões globais e conciliar a dicotomia de perspectivas entre os países do Norte e do Sul, uma vez que as propostas de regulamentações ambientais internacionais aceitáveis para os países tidos como desenvolvidos, poderiam implicar em óbice ao crescimento econômico daqueles ainda em desenvolvimento.

Foi justamente essa comissão que, em 1987, publicou o já mencionado Relatório “Nosso Futuro Comum”, que continua sendo um dos documentos de consenso mais impressionantes (BOROWY, 2013, p. 206). Trouxe em seu bojo a definição de desenvolvimento sustentável ainda mais amplamente utilizada, como sendo “*o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades*”, apresentando um novo modelo de crescimento, que seja “*contundente e, ao mesmo tempo, social e ambientalmente sustentável*” (UNEP, 1987).

A Comissão obteve êxito em conciliar as posições desenvolvimentistas centrais e ambientalistas, produzindo um Relatório que, contornando questões sensíveis, ainda continha linguagem forte que não se esquivava de questões politicamente polêmicas. A abordagem com base nas necessidades “*forneceu uma frase de efeito conveniente, cuja imprecisão tornou possível o endosso generalizado*” (BOROWY, 2013, p. 204-205).

As amplas recomendações feitas pela Comissão foram bem sucedidas, ao levar todas as agências da ONU, diversos governos e instituições acadêmicas a debaterem e considerarem a ideia do desenvolvimento sustentável, transformando fundamentalmente o pensamento sobre o desenvolvimento e inserido de vez a sustentabilidade no cenário da política internacional. Era preciso, no entanto, superar a barreira entre o ideal e a prática.

O Relatório forneceu a temática principal da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, convocada em dezembro de 1989 por meio da Resolução 44/228, e que teve lugar na cidade do Rio de Janeiro, em junho de 1992, conhecida como a “Cúpula da Terra”. Realizada 20 anos após a primeira do tipo, constituiu um importante processo de construção de consenso entre governos, contando com a participação de mais de

100 líderes de Estado, comunidade científica, agentes não estatais, como sindicatos, entidades não governamentais e grupos de ativistas (DESAI, 1994, p. 10).

Esta cúpula produziu importantes documentos. Os líderes reunidos assinaram a Convenção sobre Mudança do Clima e a Convenção sobre Diversidade Biológica, endossaram a Declaração do Rio e os Princípios Florestais, merecendo destaque para adoção, a Agenda 21<sup>7</sup>, que constitui “*um diagrama para a proteção do nosso planeta e seu desenvolvimento sustentável, a culminação de duas décadas de trabalho que se iniciou em Estocolmo em 1972*” (ONU, 2019).

A Agenda 21 buscou integrar medidas voltadas tanto à preservação ambiental quanto para as melhorias das condições de vida das pessoas menos favorecidas, não sendo apenas um chamado genérico de combate à pobreza e degradação ambiental, mas também apresentando meios de implementação, como financiamento e transferência de tecnologia. Ainda, foi o primeiro documento da ONU a identificar/atribuir papéis e responsabilidades dos *stakeholders*, tendo os “Grandes Grupos” um grande impacto no engajamento para sua implementação e monitoramento.

Na ocasião da Cúpula da Terra, restou acordado que revisão em 5 anos do progresso na implementação da Agenda 21 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, reunida em sessão especial, que aconteceu em junho de 1997.

Não obstante o avanço ideológico representado pela Agenda 21, alguns de seus pontos permaneceram em grande parte mal sucedidos e mesmo considerados como fracassados. Uma das causas apontadas para o seu insucesso é a configuração setorizada dessa Agenda, que contraria o ideal de integração, que está no cerne do desenvolvimento sustentável e preza por soluções intersetoriais (UNDESA, 2012, p. 6-7).

Após várias outras conferências, que resultaram em documentos importantes, como o Plano de Ação de Barbados (1994), o Protocolo de Kyoto (1997), a Assembleia Geral da ONU, por sua Resolução 53/202 de dezembro de 1998, convocou a chamada “Cúpula do Milênio”.

---

<sup>7</sup> Nas palavras de John Kingdon, agenda, neste contexto, pode ser definida como “*a lista de temas ou problemas que são o foco, em determinado momento, de séria atenção, tanto por parte das autoridades governamentais, quanto por pessoas não pertencentes ao governo, mas que estão intimamente à elas associadas*” (KINGDON, 2014, p. 3).

Realizada em setembro de 2000, 149 chefes de Estado e de Governo suas nações se engajaram em uma nova parceria global, aprovando por unanimidade a chamada Declaração do Milênio, que firma os valores, princípios e objetivos da agenda internacional para o século XXI, reforçando, inclusive, o seu suporte aos princípios do desenvolvimento sustentável, incluindo aqueles estabelecidos na Agenda 21.

A partir desta Declaração, restaram estabelecidos os Objetivos do Milênio, consubstanciados por 21 metas e 60 indicadores<sup>8</sup> que deveriam atender a 8 objetivos específicos: (1) erradicar a pobreza extrema e a fome; (2) alcançar a educação primária universal; (3) promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres; (4) reduzir a mortalidade infantil ; (5) melhorar a saúde materna; (6) combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças; (7) garantir a sustentabilidade ambiental; e (8) desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento<sup>9</sup>.

Dois anos depois, foi realizada em 2002 na cidade de Johannesburgo a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, focada na realização do balanço das conquistas, desafios e das novas questões surgidas desde a Cúpula da Terra de 1992, reforçando o compromisso o alcance dos ODMs e na completa implementação da Agenda 21, visando transformar as metas, promessas e compromissos em ações concretas e tangíveis.

No plano de ação, anexo ao Relatório desta Cúpula, restou reconhecida, de forma expressa, a multidimensionalidade da sustentabilidade, consignando a necessidade e empreendimento de esforços para a *“integração dos três componentes do desenvolvimento sustentável - desenvolvimento econômico, desenvolvimento social e proteção ambiental - como pilares interdependentes e que se reforçam mutuamente”* (UN, 2002).

Foi então que, em junho de 2012, na Conferência Rio +20 sobre Desenvolvimento Sustentável, restou lançado e adotado o documento final intitulado *“O futuro que queremos”*. Elencando o ser humano como o centro do desenvolvimento sustentável, o documento avalia o

---

<sup>8</sup> Inicialmente, o quadro de monitoramento possuía apenas 18 metas e 48 indicadores. Entretanto, na Cúpula do Milênio de 2005, restou acordado a incorporação de 4 novas metas à esta lista, a partir do levantamento temas como emprego, acesso a serviços de saúde reprodutiva e biodiversidade, destacados como importantes na ocasião. O Grupo Interinstitucional de Peritos sobre Indicadores de ODM, responsável pela escolha dos novos indicadores, apresentou o quadro revisado que foi aprovado pela Assembleia Geral em sua 62ª Sessão, em setembro de 2007 (ECLAC, 2019).

<sup>9</sup> Tradução livre do original em inglês. A tradução oficial dos ODM em português é *“1 - acabar com a fome e a miséria; 2 - oferecer educação básica de qualidade para todos; 3 - promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; 4 - reduzir a mortalidade infantil; 5 - melhorar a saúde das gestantes; 6 - combater a Aids, a malária e outras doenças; 7 - garantir qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; 8 - estabelecer parcerias para o desenvolvimento”*.

progresso obtido até então e as lacunas na implementação do quanto resultado das principais cúpulas para o desenvolvimento sustentável.

Estabelecendo princípios fundamentais, renovando compromissos essenciais e buscando por novos caminhos, em que pese reconhecendo a importância e utilidade dos ODMs para ganhos em partes específicas da visão de desenvolvimento da ONU, os governos decidiram trabalhar na elaboração de objetivos próprios e condizentes com o princípio da sustentabilidade. Conforme consignado no documento:

Reconhecemos que o desenvolvimento de objetivos também pode ser útil para a busca de ações focadas e coerentes para o desenvolvimento sustentável. Reconhecemos ainda a importância e a utilidade de um conjunto de objetivos do desenvolvimento sustentável, com base na Agenda 21 e no Plano de Implementação de Joanesburgo, que respeitem plenamente todos os Princípios do Rio, levando em consideração as diferentes circunstâncias, capacidades e prioridades nacionais, sejam consistentes com o direito internacional, aproveitem os compromissos já assumidos e contribua para a plena implementação dos resultados de todas as principais cúpulas nos campos econômico, social e ambiental, incluindo o presente documento final. As metas devem abordar e incorporar de forma equilibrada todas as três dimensões do desenvolvimento sustentável e suas interligações. Devem ser coerentes e integrados à agenda de desenvolvimento das Nações Unidas após 2015, contribuindo, assim, para o alcance do desenvolvimento sustentável e servindo como um motor para a implementação e integração do desenvolvimento sustentável no sistema das Nações Unidas como um todo (UN, 2012).

Assim, em 22 de janeiro de 2013, por meio da Decisão 67/555 da Assembleia Geral, foi estabelecido o Grupo de Trabalho Aberto sobre Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (GTAODS). Utilizando um de sistema inovador de representação baseado em círculos eleitorais, foi garantido que a maioria dos assentos no GTAODS fossem compartilhados por diversos países. Em sua primeira reunião, foram eleitos para presidir o grupo Csaba Kőrösi, representante permanente da Hungria, e Macharia Kamau, representante permanente do Quênia, na tarefa de elaborar o conjunto de objetivos que, nos moldes estipulados pela Rio +20, deveriam ser limitados em número, aspiracionais e fáceis de comunicar.

Ainda, reconhecendo a necessidade de uma significativa mobilização de recursos oriundos das mais diversas fontes, bem como do uso eficaz de financiamento a fim de dar concretude aos objetivos que estavam em elaboração, a Assembleia Geral por meio da Decisão 67/559, de 21 de junho de 2013, estabeleceu o Comitê Intergovernamental de Especialistas em Financiamento do Desenvolvimento Sustentável (ICEFSD). O Comitê, presidido pelos eleitos Pertti Majanen, da Finlândia, e por Mansur Muhtar, da Nigéria, foi composto por 30 especialistas nomeados por grupos regionais e contava com representação geográfica equitativa.

Paralelamente aos trabalhos do Grupo de Trabalho Aberto sobre Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (GTAODS) e do Comitê Intergovernamental de Especialistas em Financiamento do Desenvolvimento Sustentável (ICEFSD), estava também em andamento o Painel de Alto Nível, criado em julho de 2012, com o objetivo de aconselhar sobre a estrutura de desenvolvimento global pós-2015, conforme a iniciativa determinada pela Cúpula dos ODM de 2010. Composto por 27 integrantes de diversas partes do mundo, o painel apresentou em maio de 2013 o relatório “Uma nova parceria global: erradicar a pobreza e transformar economias através do desenvolvimento sustentável”, que constituiu um importante norte de trabalho na elaboração da nova Agenda. Conforme consignado no Relatório:

Portanto, uma nova agenda de desenvolvimento deve levar adiante o espírito da Declaração do Milênio e o melhor dos ODM, com um foco prático em coisas como pobreza, fome, água, saneamento, educação e saúde. Mas para cumprir nossa visão de promover o desenvolvimento sustentável, devemos ir além dos ODM. Eles não se concentraram o suficiente em alcançar as pessoas mais pobres e excluídas. Eles silenciaram sobre os efeitos devastadores do conflito e da violência no desenvolvimento. A importância para o desenvolvimento de uma boa governança e instituições que garantam o Estado de direito, a liberdade de expressão e um governo aberto e responsável não foi incluída, nem a necessidade de crescimento inclusivo para gerar empregos. Mais seriamente, os ODM ficaram aquém por não integrar os aspectos econômicos, sociais e ambientais do desenvolvimento sustentável, conforme previsto na Declaração do Milênio, e por não abordar a necessidade de promover padrões sustentáveis de consumo e produção. O resultado foi que o meio ambiente e o desenvolvimento nunca foram devidamente reunidos. As pessoas estavam trabalhando duro - mas muitas vezes separadamente - em problemas interligados (UN, 2013).

Era preciso aprimorar o que havia sido idealizado com os ODMs. Assim, o trabalho do Painel foi coordenado de perto com o do Grupo de Trabalho Aberto sobre Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (GTAODS). Os relatórios destes, bem como do Comitê Intergovernamental de Especialistas em Financiamento do Desenvolvimento Sustentável (ICEFSD), formaram a base do pacote final da Agenda, empreendendo uma série de negociações intergovernamentais em parceria com “grandes grupos” e *stakeholders*, de modo a garantir a mais ampla participação possível na elaboração do documento (EC, 2019), que seria apresentado na Cúpula de Desenvolvimento Sustentável prevista para 2015.

O último grande passo dado antes da referida Cúpula foi a realização da Terceira Conferência Internacional sobre Financiamento para o Desenvolvimento, na cidade de Adis Abeba, Etiópia, entre os dias 13 e 16 de julho de 2015. Convocada pela Assembleia Geral da ONU desde 2013, nesta Conferência restou adotada a Agenda de Ação de Adis Abeba, que visou estabelecer uma base sólida para apoiar a implementação da agenda pós-2015 que seria lançada pela ONU meses depois. Elencando mais 100 medidas concretas que cuidam de todas as fontes de financiamento, tanto interna dos países quanto internacional, da transferência de



tecnologia e inovação, do papel do comércio internacional, da dívida sustentável com os países em desenvolvimento, do monitoramento e fornecimento de dados para transparência, essa Agenda apresentou um conjunto abrangente de ações políticas que fornece uma nova estrutura global para o financiamento do desenvolvimento sustentável, alinhando todos os fluxos e políticas de financiamento com as prioridades sociais, ambientais e econômicas (UN, 2015a).

Um dos pontos dessa Agenda constitui na reafirmação dos compromissos de Assistência Oficial ao Desenvolvimento (AOD) que estão contidos no Consenso de Monterrey e na Declaração de Doha (resultantes da Primeira e da Segunda Internacional sobre Financiamento para o Desenvolvimento, respectivamente, ocorridas em 2002 e em 2008, destacando a importância da AOD para os países mais pobres e vulneráveis, com uma abordagem que vai além da alocação desses recursos baseada em grupos de renda que considera apenas médias econômicas estreitas. Assim, a Agenda se comprometeu a priorizar a alocação de concessão de financiamento público internacional para aqueles com maiores necessidades e menor capacidade de mobilizar outros recursos.

Outro ponto fundamental dessa Agenda de Ação é o reconhecimento do papel central que os sistemas estatísticos nacionais, com o suporte do setor privado, sociedade civil e academia desempenham no desenvolvimento sustentável, pois dados de alta qualidade são essenciais para a tomada de decisão inteligente e transparente, além de melhorar a análise da formulação de políticas, o acompanhamento e a comunicação do progresso em todos os níveis. Assim, clama pelo fortalecimento das capacidades nacionais, de modo a garantir aos países, principalmente os em desenvolvimento, o acesso a ferramentas que tornem os padrões de dados interoperáveis, permitindo que dados de diferentes fontes sejam comparados e usados com mais facilidade, e aumentando o banco global de dados e a sua comparabilidade.

Por sua vez, a Agenda de Ação de Adis Abeba foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 17 de julho, dias depois de sua adoção pela Terceira Conferência Internacional. Dois meses depois, chega o momento de concretizar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

## 1.5 A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável

Após esse longo percurso, a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável foi realizada em setembro de 2015, na sede da ONU em Nova York. Nesse encontro, foram definidos os novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como parte de uma nova agenda de desenvolvimento sustentável, a Agenda 2030 (A/RES/70/1) (UN, 2015b). Formalmente adotada pelos 193 Estados Membros da Organização, incluindo o Brasil, entrou oficialmente em vigor após o término dos ODMs, em 1º de janeiro de 2016 e com validade para os próximos 15 anos.

Suprindo as lacunas dos ODMs, a Agenda 2030 buscou abordar de maneira equitativa, como nela expresso, “as três dimensões do desenvolvimento sustentável - econômico, social e ambiental”. Porém, vai além do tripé para encarar a sustentabilidade de multidimensional, propondo uma implementação de forma integrada e não fragmentada, apoiada por uma abordagem abrangente de mobilização atores e recursos para a sua concretização, complementada pela Agenda de Ação de Adis Abeba.

A Agenda é moldada pelos chamados “5 Ps”, destacados em seu preâmbulo – “Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias” – os temas macro de sua abordagem e que revelam os ODS como uma estrutura entrelaçada e não um grupo objetivos isolados. Assim, este documento apresenta o desenvolvimento sustentável como um objetivo a ser alcançado e regido por dois princípios: (i) o da universalidade, pelo qual visa-se o benefício de todos, incluindo mulheres, crianças, jovens e gerações futuras, e que, ao mesmo tempo, deve ser buscado e promovido por todos, com os Estados e todas as partes interessadas, atuando em parceria colaborativa; e (ii) o da integralidade, pelo qual todos os objetivos estão intimamente interconectados, de modo que o desenvolvimento sustentável somente será atingido com o alcance de todos eles.

O preâmbulo define a Agenda 2030 como um “plano de ação”, que foi estruturado em quatro partes principais: (i) uma de Visão e Princípios para Transformar o Mundo, conforme expresso na Declaração; (ii) a apresentação dos resultados dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; (iii) um meio de implementação e parceria global; e (iv) Acompanhamento e Revisão (UNDG, 2017, p. 11).

**Figura 1. Estrutura da Agenda 2030**



**Figura 1 - Estrutura da Agenda 2030. Fonte: UNDG, 2017. Adaptada e traduzida pela Autora.**

Descritos em detalhes na Declaração, a Visão e Princípios da Agenda propõe um mundo livre de mazelas de todas as ordens, realizando os direitos humanos para todos, guiada pela Carta das Nações Unidas, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, demais tratados internacionais de direitos humanos demais instrumentos, e reafirmando todos os Princípios do Rio.




Quanto aos ODS, estes são “*universalmente aplicáveis, levando em consideração as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando as políticas e prioridades nacionais*”. Suas metas foram definidas como “*aspiracionais e globais, com cada governo estabelecendo suas próprias metas nacionais orientado pelo nível global de ambição, mas levando em consideração as circunstâncias nacionais*”. E, mais importante, prevê que “*cada governo também decidirá como essas metas devem ser incorporadas aos processos, políticas e estratégias de planejamento nacional*” (UNDG, 2017, p.12).

O 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são:

**Tabela 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**

	<p><b>Objetivo 1</b> Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares</p>
	<p><b>Objetivo 2</b> Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável</p>

	<b>Objetivo 3</b>	Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
	<b>Objetivo 4</b>	Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
	<b>Objetivo 5</b>	Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
	<b>Objetivo 6</b>	Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos
	<b>Objetivo 7</b>	Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos
	<b>Objetivo 8</b>	Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos
	<b>Objetivo 9</b>	Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
	<b>Objetivo 10</b>	Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
	<b>Objetivo 11</b>	Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
	<b>Objetivo 12</b>	Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis
	<b>Objetivo 13</b>	Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos
	<b>Objetivo 14</b>	Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável

	<p><b>Objetivo 15</b> Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade</p>
	<p><b>Objetivo 16</b> Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis</p>
	<p><b>Objetivo 17</b> Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável</p>

Fonte: ONU, 2015. Elaborada pela Autora.

Quanto aos meios de implementação, os Estados reconhecem, por meio da Agenda, o imperativo de uma parceria global revitalizada - *“um envolvimento global intensivo em apoio à implementação de todos os objetivos e metas, reunindo governos, sociedade civil, setor privado, sistema das Nações Unidas e outros atores e mobilizando todos os recursos disponíveis”* (UN, 2015b).

A escala e ambição da nova agenda exigiu a inclusão de novos parceiros, como parlamentos nacionais, autoridades regionais e locais, universidades, grupos de voluntários e o setor privado.

A parceria global revitalizada se compromete a realizar esforços para fornecer os meios de implementação, consistentes na mobilização *“recursos públicos domésticos, negócios e finanças privados nacionais e internacionais, cooperação para o desenvolvimento internacional, comércio internacional como um motor para o desenvolvimento, abordando questões sistêmicas e ciência, tecnologia, inovação e capacitação, e dados, monitoramento e acompanhamento”* (UN, 2015b). Os meios de implementação da Agenda são tão importantes que constituem a base para o ODS 17 e suas metas de apoio.

Ainda, no espírito de melhoria contínua e responsabilidade, as nações se comprometem, por meio da Agenda 2030, a *“se engajar plenamente na realização de análises regulares e inclusivas do progresso nos níveis subnacional, nacional, regional e global”*.

O Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF) foi estabelecido na Conferência Rio + 20 com o objetivo de fortalecer a governança do Desenvolvimento Sustentável na ONU. Com a adoção da Agenda 2030, o Fórum recebeu mandatos para *“ter um papel central na supervisão de uma rede de processos de acompanhamento e revisão em nível global, trabalhando de forma coerente com a Assembleia*

*Geral, o Conselho Econômico e Social e outros órgãos e fóruns, de acordo com os mandatos existentes”* (UN, 2015b).

Uma das funções do Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF) é facilitar o acompanhamento e revisão do progresso na Agenda 2030 e o cumprimento dos ODS pelos Estados Membros, que constitui uma parte fundamental da sua concepção.

### *1.5.1 Acompanhamento e revisão dos ODSs*

A Agenda 2030 preceitua que a parceira global formada com a sua adoção deve dar prioridade igual nos esforços tanto para a sua implementação, cujos meios são consubstanciados nas metas de cada ODS e pelo ODS 17, quanto na estrutura de indicadores globais para acompanhar o seu progresso (UN, 2015b). Assim, *“a Agenda consagra o princípio de monitorar os resultados do desenvolvimento e a importância dos dados e estatísticas para o desenvolvimento sustentável”*, que é elencado, inclusive, como uma de suas metas (UNDP, 2017, p. 3).

Constituindo uma parte central da estrutura da Agenda 2030, ela apresenta em seu bojo princípios fundamentais para acompanhar e relatar o progresso na implementação dos ODS em âmbito nacional, regional e global. Ela prevê que o processo de acompanhamento e revisão da Agenda deve, entre outros princípios estabelecidos, ser voluntário e liderados por cada país, levando em consideração as diferentes realidades e respeitando o espaço e as prioridades das políticas. Ela elenca a apropriação nacional da Agenda como essencial para alcançar o desenvolvimento sustentável, tendo-se em conta que os dados oficiais nacionais serão a principal fonte da revisão global (UN, 2015b).

Os ODS representam, dessa forma, uma vontade poderosa e compartilhada por um futuro melhor e um plano de ação crítico com investimentos coordenados e esforços combinados. A Agenda 2030 estabeleceu 17 objetivos principais, compostos por 169 metas, que serão acompanhados e revisados e cujo progresso poderá ser acompanhado por meio de indicadores<sup>10</sup> identificáveis.

---

<sup>10</sup> Conforme definido por Paulo Januzzi e Neide Patarra, *“um indicador é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para formulação de políticas). É um*

O Quadro de Indicadores Globais para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável foi desenvolvido pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) e acordado em março de 2017, na 48<sup>a</sup> sessão da Comissão de Estatística das Nações Unidas (UNSD, 2020a). Posteriormente, foi adotado pela Assembleia Geral da ONU em 6 de julho de 2017, constando no Anexo da “*Resolução adotada pela Assembleia Geral sobre o Trabalho da Comissão de Estatística relativa à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*” (A/ RES / 71/313) (UN, 2017a).

Essa Resolução estabeleceu ainda que quadro de indicadores sofrerá um refinamento anualmente e previu duas revisões abrangentes a serem realizadas pela Comissão de Estatística em sua quinquagésima primeira sessão, já efetivada em março de 2020, e sua quinquagésima sexta sessão, a ser realizada em 2025. Acompanhando os preceitos da Agenda, foi prevista também a complementação do Quadro por indicadores em âmbito regional e nacional, a serem elaborados pelos Estados-Membros de acordo com suas circunstâncias.

Refinamentos anuais dos indicadores são incluídos na estrutura do Quadro Geral à medida que ocorrem. Por sua vez, cumprindo com o estabelecido na Resolução e promovendo a Revisão Abrangente de 2020, a Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) propôs 36 mudanças importantes na consistentes em substituições, revisões, acréscimos e exclusões, mudanças estas que foram aprovadas pela 51<sup>a</sup> Comissão de Estatística em março 2020 (UN, 2020a).

A estrutura de indicadores globais inclui, atualmente<sup>11</sup>, 231 indicadores únicos, embora o número total de indicadores listados na estrutura de indicadores globais dos ODS seja 247. Isso se dá porque doze indicadores se repetem em duas ou três metas diferentes, com pouca ou nenhuma alteração (UN, 2020a).

Visando facilitar a implementação da estrutura de indicadores globais, já que todos são igualmente importantes, cada um deles são classificados pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) em três níveis, de acordo com seu nível de desenvolvimento metodológico e a disponibilidade de dados em âmbito global:

---

*recurso metodológico, com referência na realidade, que informa algo sobre um aspecto da realidade social ou sobre mudanças que estão se processando na mesma*” (JANNUZZI; PATARRA, 2006, p. 149).

<sup>11</sup> A lista oficial de indicadores globais da Agenda 2030 durante o período de realização deste trabalho inclui o quadro indicador global que consta do Anexo da Resolução de 2017, os refinamentos acordados pela Comissão de Estatística em sua 49<sup>a</sup> sessão de Março de 2018 (E/CN.3/2018/2, anexo II) e 50<sup>a</sup> sessão em março de 2019 (E/CN.3/2019/2, Anexo II), e as alterações da Revisão Abrangente de 2020 (E / CN.3 / 2020/2, Anexo II) e refinamentos anuais (E/CN.3/2020/2, anexo III) a partir do 51<sup>a</sup> sessão março 2020 (UN, 2020a).

Nível 1: o indicador é conceitualmente claro, tem uma metodologia estabelecida internacionalmente e padrões estão disponíveis, e os dados são produzidos regularmente pelos países para pelo menos 50 por cento dos países e da população em todas as regiões onde o indicador é relevante.

Nível 2: o indicador é conceitualmente claro, tem uma metodologia estabelecida internacionalmente e padrões estão disponíveis, mas os dados não são produzidos regularmente pelos países.

Nível 3: Nenhuma metodologia ou padrões estabelecidos internacionalmente estão disponíveis para o indicador, mas a metodologia / padrões estão sendo (ou serão) desenvolvidos ou testados (UNSD, 2020b).

Destaca-se que, para indicadores de nível I e II, a disponibilidade de dados em âmbito nacional pode não se alinhar necessariamente com a classificação de nível global, visto que o estágio de implementação da metodologia e coleta de dados pode variar de país para país, podendo cada um deles a estabelecer a sua própria classificação de nível (UNSD, 2020b).

Embora até 2018 mais de um quarto dos indicadores fossem de Nível 3 e carentes de uma metodologia definida (ILO, 2018, p. 8), a partir da 51ª sessão da Comissão de Estatística da ONU, o quadro de indicadores globais não contém mais nenhum indicador de Nível III.

O processo de acompanhamento e relatório global dos ODS, que inclui também dados em âmbito de país e estimativas globais e regionais, envolve diversos atores: As agências nacionais (escritórios nacionais de estatística, ministérios setoriais, etc.) coletam e compilam dados nacionais e os tornam amplamente acessíveis ao público, juntamente com os metadados relevantes, ou fornece tais dados e metadados especialmente às agências internacionais para utilização nos relatórios globais (ILO, 2018a, p. 6).

Ainda, cada um dos indicadores globais que compõe a Agenda 2030 é atribuído a uma ou várias agências de custódia, que “*são agências internacionais especializadas com experiência estatística, metodológica e analítica em um determinado domínio e têm a missão de coordenar o trabalho estatístico e metodológico relacionado*”. O intuito desta atribuição é que utilizem de sua experiência para compilar os dados produzidos por agências nacionais e construir conjuntos de dados entre países para os indicadores sob sua custódia, garantindo assim a robustez, uniformidade e comparabilidade das estatísticas em âmbito de país. Ao final, fornecem as estatísticas nacionais, globais e regionais, juntamente com os metadados relevantes, à Divisão de Estatísticas das Nações Unidas (UNSD), a responsável geral divulgação de todos os dados em todos os indicadores (ILO, 2018a, p. 6-7).

As agências de custódia também foram encarregadas de liderar os esforços de desenvolvimento metodológico para os indicadores de Nível 3 e de garantir que os indicadores correspondentes sejam produzidos por todos os países de acordo com os padrões internacionais



estabelecidos, fornecendo apoio técnico e até mesmo financeiro, se possível e necessário (ILO, 2018, p. 7).

Ainda, é importante destacar que a Agenda 2030 tem como um de seus princípios de acompanhamento e revisão o da ampla desagregação de dados, como um mecanismo importante para “*não deixar ninguém para trás*”. Segundo o Glossário de Termos de Classificação da ONU:

A desagregação é a divisão das observações, geralmente dentro de um ramo comum de uma hierarquia, em um nível mais detalhado daquele em que as observações detalhadas são feitas. Com classificações hierárquicas padrão, as estatísticas para categorias relacionadas podem ser agrupadas (agregadas) para fornecer uma imagem mais ampla, ou as categorias podem ser divididas (desagregadas) quando detalhes mais finos são necessários e possibilitados pelos códigos dados às observações primárias (UNSD, 2018).

Dentro deste contexto existem as “dimensões de desagregação”, que são as características pelas quais os dados devem ser desagregados, como “por sexo”, “por idade”, “por status de deficiência”, “por nível de educação”, e, por sua vez, existem as “categorias de desagregação”, que são as diferentes características sob uma determinada dimensão de desagregação. Exemplificando, dentro da dimensão de desagregação por sexo, existem as categorias de desagregação “feminino” e “masculino”; dentro da dimensão de desagregação por idade podem existir categorias de desagregação “de 0 a 4 anos”, “de 5 a 9 anos”, e assim por diante (UNSD, 2020c).

Nesse sentido, diante da importância da desagregação de dados para a plena implementação do quadro de indicadores da Agenda 2030, a Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) estabeleceu um conjunto mínimo de desagregação, que abarcava todas as dimensões de desagregação já especificamente mencionadas na meta ou no nome do indicador, fazendo um resumo das dimensões e categorias de desagregação mínimas exigidas pela Agenda. Ainda, realizou propostas para o refinamento das dimensões atuais e inclusão de novas dimensões de desagregação igualmente importantes, e que não foram inicialmente abarcadas pelos indicadores. Essa “Compilação sobre Dimensões e Categorias de Desagregação de Dados para Indicadores ODS Globais” foi apresentado e aprovado na 50ª sessão da UNSD (UNSD, 2019a).

Nessa mesma 50ª sessão da Divisão de Estatísticas das Nações Unidas (UNSD), a Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) apresentou o documento de base intitulado “*Melhores práticas em fluxos de dados e relatórios globais de dados para os objetivos de desenvolvimento sustentável*”, que revelou que desde 2017 a IAEG-

SDG compartilha em seu *site* o calendário de coleta de dados todos indicadores, informando prazo para os responsáveis pelo dados em âmbito nacional os submeterem para análise e compilação nos Relatórios de Progresso nos ODS (UNSD, 2019b).

### 1.5.2 Relatórios de Progresso nos ODSs

Continuamente acompanhada e aprimorada, a visão geral dos esforços de implementação da Agenda 2030 em todo mundo é compilada no Relatório de Progresso nos ODSs, apresentados anualmente ao Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF). Essas informações, por sua vez, são apresentadas de forma sintetizada e ilustrada nos Relatórios Anuais dos ODSs, pelos quais é possível identificar as áreas que progressos foram feitos e aquelas onde mais ações precisam ser tomadas.

Com sua vigência a partir de 1 janeiro de 2016, o primeiro Relatório Anual dos ODSs foi publicado em julho daquele ano e constituiu em um relato inicial da situação em que o mundo se encontrava naquele começo “*da jornada coletiva até 2030*”. Ainda sem a definição e acordo sobre os indicadores próprios da Agenda, relatório analisou indicadores quais haviam dados disponíveis à época, selecionados de um quadro de indicadores globais acordado pela Comissão de Estatística da ONU em março daquele ano e que ainda seria aprimorado. O intuito era utilizá-los como exemplos para destacar algumas lacunas e desafios críticos da implementação da Agenda (UN, 2016).

Os dados destacados nesse primeiro Relatório apontavam que aproximadamente uma em cada oito pessoas ainda vivia na pobreza extrema e quase 800 milhões de pessoas passavam fome, além indicar 1,1 bilhão de pessoas ao redor do mundo viviam sem eletricidade e mais de 2 bilhões eram afetadas pela escassez de água. Apontou ainda que os nascimentos de quase um quarto das crianças menores de 5 anos não haviam sido registrados (UN, 2016, p.2).

Um dos destaques no Relatório quanto a ações tomadas, foi referente à assinatura do Acordo de Paris em abril de 2016 por 178 países<sup>12</sup>(UN, 2016, p. 9). Este Acordo rege medidas de redução de emissão de gases estufa a partir de 2020, no intuito de manter o aumento da temperatura global neste século abaixo de 2 graus Celsius, preferencialmente abaixo de 1,5 graus (UN, 2020c).

---

<sup>12</sup> Este foi o número no momento que o Acordo foi aberto para assinatura. Atualmente, 194 países são signatários e 189 promoveram a sua ratificação. Contudo, o Governo dos Estados Unidos notificou a Secretaria Geral da ONU da sua retirada do Acordo em novembro de 2019, que terá efeito a partir de 04 de novembro de 2020 (UN, 2020c).

O segundo Relatório Anual dos ODSs foi publicado em 17 de julho de 2017, dessa vez já contando com o Quadro de Indicadores Globais formulado pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) e adotado pela Assembleia Geral da ONU, cuja a importância foi destacada no Relatório. Embora apontasse uma melhora nos números em relação à edição anterior, nele foi destacado que 767 milhões de pessoas ainda viviam com menos de 1,90 dólares americanos por dia e 793 milhões de pessoas lutavam contra a fome. Também apontou que, em 2016, cerca de 155 milhões de crianças com menos de 5 anos de idade eram raquíticas (altura baixa para a idade) (UN, 2017).

Outro dado em destaque foi a mortalidade materna e infantil: embora a taxa global de mortalidade materna tenha diminuído 37 por cento e a taxa de mortalidade de menores de 5 anos diminuído 44 por cento entre os anos 2000 e 2015, os dados apontaram que cerca de 303.000 mulheres morreram durante a gravidez ou parto e cerca de 5,9 milhões de crianças nessa faixa etária morreram em todo o mundo apenas no ano 2015, a maioria em virtude de causas evitáveis (UN, 2017, p. 4).

O Relatório de 2017 também destacou a Assistência Oficial ao Desenvolvimento (AOD) aumentou 8,9 por cento de 2015 para 2016, somando a quantia de 142,6 bilhões de dólares americanos, a maior quantia até então, mas houve uma queda de 3,9 por cento na ajuda bilateral aos países menos desenvolvidos. Destacou ainda que, enquanto 80 por cento da população em regiões desenvolvidas tinham acesso à internet, apenas 40 por cento tinha esse acesso nas regiões em desenvolvimento, sendo o acesso ainda menor nas regiões menos desenvolvidas, que era de 15 por cento (UN, 2017, p. 11).

Foi também destacado a desigualdade nos avanços para o desenvolvimento, mostrando dados que, por exemplo, apontavam que, em 2015, 85 por cento da população urbana usava serviços de água potável com gestão segura, enquanto apenas 55 por cento da população rural contava com esse uso.

O Relatório Anual dos ODSs de 2018, publicado em 20 de junho daquele ano, iniciou falando na necessidade de injetar um senso de urgência nas medidas, com apenas 12 anos restantes para o prazo de 2030. O Relatório destacou que, após uma queda prolongada, o número de pessoas subnutridas no mundo tornou a subir, passando de 777 milhões em 2015 para 815 milhões em 2016, principalmente em virtude de conflitos, secas e desastres relacionados às mudanças climáticas. Em 2017, a temporada de furacões no Atlântico Norte foi a mais destrutiva de os tempos, e a temperatura média global dos cinco anos anteriores havia sido a mais alta já registrada até então (UN, 2018).

Foi destacada a diminuição significativa ocorrida na proporção de trabalhadores do mundo que vivem com suas famílias com menos de 1,90 dólares americanos por pessoa ao dia, que era de 26,9 por cento em 2000 e foi para 9,2 por cento em 2017. Destacou-se também o aumento de 78 por cento para 87 por cento, ocorrido de 2000 a 2016, da proporção da população global com acesso à eletricidade, caindo para pouco menos de 1 bilhão o número pessoas vivendo sem eletricidade.

O Relatório Anual dos ODSs de 2019 foi publicado em 09 de julho daquele ano, apontou o avanço em diversas áreas críticas, como diminuição da pobreza extrema e sucesso das campanhas de imunizações na redução de mortalidade por doenças. Destacou-se também as ações tomadas países, resultando no dobro de áreas marinhas protegidas em 2019 em relação à 2010, bem como as 186 do Acordo de Paris e o desenvolvimento de políticas nacionais para responder aos desafios da rápida urbanização por 150 países. Outro destaque do Relatório foi estabelecimento por 71 países e pela União Europeia de mais de 300 políticas e instrumentos de apoio ao consumo e produção sustentáveis (UN, 2019).

Outras áreas, contudo, foram ressaltadas como necessárias de atenção urgente: a deterioração do ambiente natural em ritmo acentuado, como o aumento do nível do mar e a acidificação dos oceanos, o risco de extinção de um milhão de espécies vegetais e animais, entre outros. Os conflitos violentos e vulnerabilidades a desastres naturais estavam ameaçando a meta de acabar com a pobreza extrema até 2030. Destacou-se ainda que 617 milhões de crianças e adolescentes mundo não atendiam aos padrões de leitura e matemática e que somente 28 por cento das pessoas com deficiências graves recebiam benefícios em dinheiro.

O último Relatório Anual dos ODSs publicado até o momento, em 07 de julho de 2020, identificou progressos em algumas áreas durante os 5 anos de vigor da Agenda, como melhoria da saúde materno-infantil, expansão do acesso à eletricidade e aumento da representação das mulheres no governo, mas que foram contrabalanceados por problemas como crescimento da insegurança alimentar, deterioração do meio ambiente natural, que marcou o 2019 como o segundo mais quente já registrado na história, além de desigualdades persistentes e generalizadas (UN, 2020d).

O Relatório abordou também a questão da pandemia do COVID-19, “*uma crise de saúde, econômica e social sem precedentes*” e que tornou o alcance dos objetivos até 2030 ainda mais desafiador. O documento estimou que 71 milhões de pessoas serão empurradas de volta para a pobreza extrema em 2020, configurando o primeiro aumento da pobreza global desde 1998. O aumento dos relatos de violência doméstica e infantil foi pontuado, bem como a

interrupção temporária de serviços de saúde, vacinação e de nutrição, que terão fortes impactos nas taxas de mortalidade materna e infantil.

Essa primeira seção buscou apresentar o panorama da construção do conceito de desenvolvimento sustentável, que se dissociando do entendimento como mero sinônimo de crescimento econômico, foi ganhando novos elementos e um novo paradigma com união à ideia de sustentabilidade. Adotada pela ONU, a temática do desenvolvimento sustentável teve um longo percurso no âmbito na organização até concretização da Agenda 2030.

Com base no panorama geral da Agenda 2030 e seus aspectos de acompanhamento, tem-se que entre os seus 17 objetivos, está elencado como Objetivo 8 “*promover o trabalho decente para todos*”, que assume então, um papel essencial para o desenvolvimento sustentável, o trabalho decente, que é o tema da próxima seção deste trabalho.

## 2 TRABALHO DECENTE E AGENDA 2030

Esta seção da pesquisa tem por objetivo investigar o significado de trabalho decente e os aspectos da sua promoção no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Neste percurso, buscou-se apresentar um breve histórico da construção dos direitos relacionados ao trabalho e que culminaram na criação da Organização Internacional do Trabalho, delinear o caminho da OIT na construção do chamado trabalho decente, apresentando características e dimensões, bem com o seu papel no desenvolvimento sustentável e sua promoção no contexto do proposto pela Agenda 2030.

O trabalho possui um papel central na vida do ser humano. Muito além da mera necessidade de promover o sustento e satisfação de suas necessidades mais elementares, o trabalho é um elemento distintivo da humanidade em relação aos demais seres e das atividades realizadas por estes para manterem-se vivos.

A esse respeito, Shershow em sua obra *“The work and the gift”* (“O trabalho e a dádiva”, em tradução livre) discorre sobre o paradoxo consistente no que ele chama de “dupla necessidade do trabalho”, pelo o qual o indivíduo precisa “trabalhar para viver e viver para trabalhar”, encerrando essas demandas irreconciliáveis de constituir uma inescapável obrigação, oriunda de uma necessidade material, bem como da essência do próprio ser, enquanto expressão de sua liberdade individual e coletiva (SHERSHOW, 2005, p. 13).

Assim, o trabalho constitui um modo natural e essencial de envolvimento da pessoa humana no mundo, na história e na vida; trabalhar, por sua vez, “significa humanizar o mundo e produzir algo”. Porém, conforme destacado por George Kovacs, o ser humano é *“sempre mais e diferente do que é produzido por seu trabalho, é superior a todas as realizações do trabalho humano”*. A partir da perspectiva da fenomenologia, o autor pontua que:

O trabalho não representa nem a ideia mais elevada (definição) nem o valor supremo para a pessoa humana. O trabalho, então, mesmo no seu melhor, é mais um meio para um fim do que um fim (objetivo) em si mesmo e para si mesmo. O significado último, o significado final da existência humana não é (pelo menos não apenas) trabalho pelo próprio trabalho (ar) em si, mas algo “diferente” de si mesmo; o sentido do trabalho transcende o trabalho e não pode ser isolado da qualidade humana de auto-transcendência (KOVACS, 1986, p. 196-198).

Vê-se então que o trabalho, além de uma necessidade vital, constitui um importante meio para a própria significação, aprimoramento e realização do ser enquanto humano, devendo preservar e elevar a sua dignidade, que é sempre superior e transcende o ato laboral.

Não obstante, o reconhecimento e proteção dessa face ligada à dignidade do trabalho e do trabalhador é fruto do longo processo de transformação do pensamento humano através da história e, conseqüentemente, da evolução do próprio direito, que surge e progride na seara trabalhista para muito mais que garantir a liberdade no exercício de um trabalho ou ofício (FONSECA, 2009, 98-99), implicar no direito a se ter um “trabalho decente”.

Por sua vez, o que se convencionou chamar de “trabalho decente” está intimamente ligado com a história da Organização Internacional do Trabalho, cuja atuação foi de grande relevância para globalização dos direitos sociais e até mesmo para a redefinição da concepção de desenvolvimento.

Assim, para se chegar a história da OIT, apresenta-se uma breve síntese da evolução de direitos naturais que levaram à criação da Organização.

## **2.1 Trabalho: da evolução da noção de direitos naturais à criação da OIT – uma breve síntese**

A etimologia das palavras utilizadas para designar “trabalho” em diversos idiomas apreende bem um dos lados do paradoxo da "dupla necessidade do trabalho": A difícil e árdua experiência de carregar fardos pesados está na origem da palavra latina *labor*, da qual advém as francesas *labeur* (labuta) e *labour* (arar), a inglesa *labour*, a italiana *lavoro*. A mesma referência à dor e desconforto de se carregar um fardo pesado pode ser encontrada na língua russa, que possui duas palavras para trabalho: *trud* (труд), que e *rabota* (работа), esta última similar ao termo *rabotsva* (рабства), que significa escravidão. Por sua vez, a palavra portuguesa “trabalho”, assim como a francesa *travail* e espanhola *trabajo*, advém do latim *tripalium*, que consiste em um instrumento utilizado para tortura (FRAYSSÉ, 2014, p. 476), entre outros exemplos.

Tal pensamento humano sobre o trabalho, que lhe atribuía um caráter unicamente árduo e punitivo, principalmente ao trabalho braçal, impactou a divisão social das civilizações desde a antiguidade. Sociedades estas que, conforme foram se complexificando e criando regramentos para sua organização, costumavam relegar o trabalho àqueles que por algum motivo não pertenciam à tal sociedade ou era desabonado dentro de sua estrutura. A noção de direito surgia, mas, sob certas justificativas, não contemplava a todos.

Na filosofia grega antiga, cujo pensamento constitui uma das bases da civilização ocidental, os direitos eram justificados por dois motivos principais. O primeiro deles, em razão do status de um indivíduo como cidadão de uma cidade-estado, do qual alguns direitos, como igualdade de liberdade de expressão, eram derivados. O segundo lugar, seu pensamento justificou os direitos como decorrentes da ordem da natureza ou da natureza do homem, ao invés de decorrente da sociedade ou da história (HEPPLE, 2006, p.40).

O pensamento de Aristóteles, por exemplo, defendia que o mundo estava organizado de forma finalística, pelo qual as coisas possuíam em seu âmago uma espécie de inscrição, como um DNA, que "marcava" o seu lugar na ordem do mundo e que condicionava seu estado atual e futuro, marca esta que encaminhava as pessoas espontaneamente para a ocupação dos seus lugares naturais e para o desempenho das suas funções no todo. Os estoicos, por sua vez, acreditavam na existência de um poder criador e ordenador, que daria movimento ao mundo e que o transformaria em ordenado (HESPANHA, p. 26-27).

Dentro desta ordem natural posta, havia “direitos naturais” que pertenceram a todos os homens livres, enquanto seres racionais, em todos os tempos. Entretanto, escravos<sup>13</sup> e mulheres, não foram incluídos.

Com o advento do Cristianismo, que se tornou a religião oficial do Império Romano no ano de 319 e se espalhou pela Europa Ocidental, não obstante as mudanças de fundamentos do pensamento e das formas de organização social, o trabalhador permaneceu, de modo geral, como membro de uma sociedade e de uma economia fechadas, sem liberdade de movimento.

A ideia de ordem, central na imaginação política e jurídica moderna, passou a ter o relato da Criação com influência como estruturante, evocado para justificar as hierarquias e desigualdades políticas e sociais. Cada qual possuía naturalmente seu papel, devendo agir de acordo ele para materializar a ordem imposta por Deus (HESPANHA, 2008, p. 27-29). Neste pensamento, conforme elucidado por Antônio Hespanha:

---

<sup>13</sup> Especificamente em relação aos escravos, um exemplo marcante é pensamento de Aristóteles, que em sua obra “A política” apresenta a concepção de que alguns seres humanos nasciam naturalmente como escravos, enquanto outros nasciam para comandar. O filósofo defendia que alguns homens nascem com superior capacidade para gerir a vida daqueles que nasceram desprovidos dessa capacidade, além de pontuar que a constituição física de alguns também denota sua natural utilidade aos serviços braçais: “*Não é apenas necessário, mas também vantajoso que haja mando por um lado e obediência por outro; e todos os seres, desde o primeiro instante do nascimento, são, por assim dizer, marcados pela natureza, uns para comandar, outros para obedecer. [...] Ademais, o uso dos escravos e dos animais é mais ou menos o mesmo e tiram-se deles os mesmos serviços para as necessidades da vida*”. (ARISTÓTELES, 2018, p.14-15).



Como existe uma ordem entre as criaturas que cria dívidas recíprocas entre elas, pode dizer-se que as relações estabelecidas nessa ordem constituem deveres. E, logo, que a ordem institui um direito, um direito natural. E como a soma dos deveres das criaturas entre si é também devida à ordem, ou seja, a Deus, o cumprimento dos deveres recíprocos é, em certa medida, um dever para com Deus e, logo, o tal direito natural acaba por ser um direito divino (HESPANHA, 2008, p. 30).

Dentro desta ordem, consistente em trama articulada de relações mútuas entre entidades, que de diversas maneiras e reciprocamente, dependem umas de outras (HESPANHA, 2008, p. 36) e que cobriu amplamente o período anterior à Revolução Francesa na Europa Ocidental, as relações de trabalho, a princípio, se davam dentro da família, do feudo e, posteriormente, das corporações ou guildas, onde eram controladas pelo chefe da família, senhor feudal ou mestre. Senhor e servo, bem como mestre e aprendiz, tinham obrigações mútuas. Assim, um mestre tinha que dar treinamento profissional a um aprendiz e protegê-lo, enquanto o aprendiz devia jurar obediência e lealdade ao mestre (HEPPLE, 2006, p.45-46). O trabalho dos humildes era apreciado em contraste à avareza dos ricos, incentivando uma vida frugal como forma de redenção, segundo o entendimento, nas palavras de Santo Tomás de Aquino, que “*Deus faz justiça quando dá a cada um o que lhe é devido segundo a razão de sua natureza e condição*” (HESPANHA, 2008, p. 30).

Embora utilizada como meio de manutenção das relações de privilégios e *status quo*, a visão cristã do ser humano, por outro lado, ao enxergá-lo como criatura à imagem e semelhança de Deus, foi o que deu início ao processo de reconhecimento um valor lhe é intrínseco (FONSECA, 2009, p.22).

Com o invento da imprensa, a difusão do conhecimento foi possibilitada e os ideais humanistas do Renascimento, que creditavam ao homem uma nova dignidade, propagaram-se; a ciência e inovações tecnológicas passaram a figurar como interesse central da intelectualidade; o empreendimento das grandes navegações revelaram novos horizontes a serem desbravados; fatores estes que, combinados, impactaram a concepção de mundo do ser humano e a da sua posição nele.

Com o mercantilismo, uma nova classe surgiu e despontou em uma sociedade até então estratificada e com baixíssima mobilidade: a burguesia. Embora heterogênea, englobando desde pequenos artífices, médicos, advogados, à grandes mercadores, uma parcela dessa nova classe obteve grande poderio econômico, legitimado com o abandono dos dogmas católicos

após a Reforma Protestante, e passou a questionar a dogmática do status privilegiado da nobreza e do clero sobre elas, bem como a forte intervenção do Estado em suas atividades<sup>14</sup>.

A partir do século XVIII, com o a expansão do pensamento racionalista e do chamado Iluminismo, estabeleceu-se o “homem” como o ser central no mundo e o império da razão humana sobre o domínio de todas as coisas. Neste momento, a ideia de direitos naturais foi reavivada, agora como um argumento poderoso contra o direito divino dos reis e o autoritarismo político (HEPPLE, 2006, p.40).

Sob esta nova ótica, um regime político era considerado legítimo somente de fundado nesses direitos naturais, que derivavam da lei natural, “superior” à qualquer lei feita por autoridades, consubstanciada naquilo que é “*universal e imutavelmente considerado bom*”. Por sua vez, o que é “bom” poderia ser descoberto pela razão humana (HEPPLE, 2006, p.40).

Considerando os direitos naturais, oriundos dessa lei superior, eram inerentes à condição humana, houve uma transição suave na terminologia para “direitos humanos”. Nasce a noção de dignidade da pessoa humana e da inalienabilidade de direitos inerentes a ela:

Agora eu afirmo: o homem – e, de uma maneira geral, todo ser racional – existe como fim em si mesmo, e não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Em todas as suas ações, pelo contrário, tanto nas direcionadas a ele mesmo como nas que o são a outros seres racionais, deve ele ser sempre considerado simultaneamente como fim. [...]

O imperativo prático será, pois, o seguinte: age de tal maneira que possas usar a humanidade, tanto em tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio (KANT, 2004).

Os ideais iluministas de igualdade, liberdade e fraternidade, manifestados principalmente durante a Revolução Francesa, trouxeram uma nova visão da relação entre os cidadãos e os seus iguais, bem como entre estes e o Estado, que até então era despótico e absolutista.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, aprovada pela Assembleia Nacional Constituinte da França em agosto de 1789, é um dos principais documentos frutos da

---

<sup>14</sup> Trata-se do regime de corporações de ofício, caracterizado “*por um rígido controle da produção e do trabalho*” (FONSECA, 2009, p. 99). Conforme explicado por Mônica Martins, inicialmente, as primeiras associações de trabalhadores surgiram naturalmente, em uma busca por auxílio mútuo. Porém, o crescimento urbano e comercial, entre os séculos XI e XIII fez surgir a necessidade de uma associação entre trabalhadores como forma de defesa e fortalecimento, já que estavam fora das relações de proteção controladas pelos proprietários feudais, surgindo as chamadas corporações de ofícios ou guildas. Esse sentido das associações urbanas também foi modificado com o tempo, passando a constituir um “*monopólio do conhecimento, do ensino, da profissionalização e a prerrogativa de comercializarem as obras executadas em suas oficinas*” por parte dos mestres em relações aos aprendizes e artesãos (MARTINS, 2008, p. 10-11). Passando a serem regulamentadas pelos governos, só era lícito o exercício de uma profissão ao ofício àqueles que fosse associado à uma corporação de ofício.

Revolução Francesa. Adotando elementos das teorias de pensadores como Jean-Jacques Rousseau e Montesquieu (LUDWIKOWSKI, 1990), a Declaração firmou o princípio da soberania popular, em contraste com a ideia de direito divino dos reis que caracterizava a monarquia francesa, e teve a liberdade como principal postulado, consagrando os chamados direitos humanos<sup>15</sup> de primeira dimensão<sup>16</sup>, ligados à ideia de Estado Democrático de Direito, consistindo no reconhecimento de direitos civis e políticos.

Entretanto, não obstante Revolução Francesa pregasse pela igualdade entre todos os homens e pela concessão de direitos a uma parcela maior da população, permaneceu uma grande distinção entre aqueles que obtiveram os direitos políticos previstos na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e aqueles que não<sup>17</sup>. A primeira constituição francesa, de 1791, diferenciou os cidadãos “passivos” dos “ativos” de acordo com os níveis de propriedade e riqueza: foram elencados como cidadãos ativos apenas homens brancos com mais de 25 anos, que eram independentes (não podiam ser empregados domésticos) e que possuíam riquezas mensuráveis (consistente no pagamento de um imposto direto equivalente a três dias de trabalho). Os “*homens de cor*” e mulheres foram inicialmente excluídos da categoria de cidadão (SCOTT, 1989, p. 2-5).

Ademais, como discorrido brevemente no capítulo anterior, o novo sistema jurídico instaurado, que valoriza os aspectos formais de “liberdade” e possibilitou a expansão do Capitalismo e do Liberalismo Econômico, acabou permitindo a super exploração dos trabalhadores, agravando-se com a Revolução Industrial. Os problemas sociais decorrentes da industrialização, como pobreza urbana, degradação de crianças e mulheres, desemprego, tornaram-se questões políticas. Assim, as relações de trabalho, que desenvolviam de modo intolerável, acabaram por desencadear diversas manifestações populares em toda a Europa durante os séculos XVIII e XIX.

---

<sup>15</sup> Importante apresentar aqui a diferença nos conceitos de direitos humanos e direitos fundamentais. Conforme elucidado por Maria Hemília Fonseca, a partir dos ensinamentos de Canotilho, os direitos humanos são aqueles válidos para todos os povos em todos os tempos, sendo, portanto, uma concepção jusnaturalista-universalista, enquanto os direitos fundamentais são os direitos humanos que se encontram positivados em determinado ordenamento jurídico (FONSECA, 2009, 21-22). Diante do escopo do trabalho, embora intimamente relacionados, optou-se pela abordagem a partir dos direitos humanos, mais ampla.

<sup>16</sup> Maria Hemília Fonseca, ao tratar dos direitos fundamentais, apresenta as vantagens lógicas e qualitativas do uso do vocábulo “dimensão” em detrimento do comumente utilizado “geração”, já que este último sugere a falsa noção de sucessão e superação, quando, em verdade, tais direitos devem ser encarados como uma categoria aberta e potencialmente ilimitada (FONSECA, 2009, 25). Tal consideração se mostra também pertinente na abordagem dos direitos humanos.

<sup>17</sup> A Declaração não revogou a instituição da escravidão, como pressionado por *Les Amis des Noirs*, uma sociedade abolicionista presidida por Jacques-Pierre Brissot, mas que era defendida pelo grupo de fazendeiros coloniais chamado *Club Massiac*. No entanto, desempenhou um importante papel retórico na Revolução Haitiana.

No início século XIX, com o surgimento da corrente de pensamento socialista, os primeiros a introduzirem a ideia de normas internacionais de trabalho no debate público na Europa foram os empresários filantrópicos, cujo interesse principal centrava-se na melhoria material e moral das classes trabalhadoras (MAUL, 2019, p. 15). Com as formulações de Robert Owen<sup>18</sup>, no Reino Unido, e St Simon e Fourier, na França, essa corrente de pensamento criticava o individualismo agressivamente competitivo do sistema de produção industrial, mercenário, aquisitivo e sem alma. Defendiam, pois, uma nova ordem social baseada na igualdade, equidade e justiça social, postulando pela dignidade, igualdade e liberdade dos trabalhadores enquanto seres humanos e como trabalhadores (MISHRA, 2012, p. 336).

Assim, a crescente crise do liberalismo, para a qual a consciência e a atuação da classe trabalhadora teve um importante papel, “*contribuiu para a reformulação do modelo de Estado que, de abstencionista e com atribuições mínimas, passou gradativamente a interferir na economia e nas questões sociais, ampliando seu campo de atuação e até mesmo de intervenção*” (DELGADO, 2015, p. 20).

Normas protetoras começaram a ser promulgadas em favor de trabalhadores considerados particularmente vulneráveis, iniciando com crianças e mulheres e, posteriormente, em favor outros grupos de trabalhadores. Contudo, eram geralmente escritas em termos de “proteção”, e não na linguagem de direitos (HEPPLE, 2006, p.46).

Ademais, quando os governos começaram a regulamentar temas como idade mínima de trabalho para as crianças, criação de sistemas de inspeção nas fábricas chefiadas pelo Estado, e a introduzir esquemas de seguros sociais para proteger os trabalhadores contra os riscos de acidentes, velhice ou o desemprego, sua visão não era unicamente humanitária, mas pautada em razões políticas e econômicas. Entre elas, estava a de acabar os movimentos revolucionários de trabalhadores, bem como “*amortecer os efeitos potencialmente sociais e politicamente perigosos da competição internacional entre economias abertas*”. Em alguns casos, chegaram até mesmo a tentar firmar tratados multilaterais regendo questões sociais e trabalhistas específicas (MAUL, 2019, p. 16).

---

<sup>18</sup> Robert Owen, um industrial galês que tinha experimentou a construção de comunidades igualitárias de trabalhadores em seu moinho têxtil situado na Escócia, buscando melhorar condições de trabalho, principalmente em relação ao trabalho infantil e tempo de trabalho, no âmbito nacional por meio de acordos internacionais. Suas práticas influenciaram outros industriais de sua época, como o inglês Charles Hindley e o suíço-alsaciano Daniel Legrand (MAUL, 2019, p. 15).

Em 1838, William Lovette, líder da *Workingmen's Association of London*, criada no intuito de unir e instruir a classe trabalhadora e lutar para universalização dos direitos civis e políticos, clamou às classes trabalhadoras de toda a Europa:

Companheiros produtores de riqueza! vendo que nossos opressores estão unidos, por que não deveríamos ter também nosso vínculo de fraternidade e aliança sagrada? por que não deveríamos nos unir para ensinar nossos irmãos o conhecimento de seus direitos e deveres? Percebendo que seu poder deriva de nossa organização, por que não devemos nos unir em sagrado zelo para mostrar a injustiça da guerra, a crueldade do despotismo e a miséria que isso acarreta em nossa espécie? (LOVETTE, 1876, p. 156)

O pensamento Lovette deu início ao chamado movimento cartista. Visionário, pensava na união de trabalhadores do mundo mesmo um século antes da formação de uma organização sindical internacional (MISHRA, 2012, p. 336).

Entre 1840 e 1847 William Lovette, bem como Karl Marx, Frederick Engels, Michael Bakunin, Fesna Tristan, Augusta Blangri, Daniel Le Grand, entre outros, lideraram uma filosofia a respeito do trabalho, baseada na unidade e solidariedade da classe trabalhadora, cuidando e até mesmo questionando o papel e evolução das leis e instituições trabalhistas na proteção e anti-exploração do trabalhador (MISHRA, 2012, p. 337).

Dentro deste amplo contexto, vale destacar, conforme pontuado por Maria Hemília Fonseca, que o ano de 1848 marca o surgimento do conceito histórico de “direito ao trabalho”, quando, em 24 de fevereiro daquele ano, os trabalhadores saem às ruas de Paris gritando: “*o direito ao trabalho, em uma hora*”. Diante da reivindicação, o Governo Provisório Republicano Francês publicou um Decreto, elaborado por Louis Blanc, firmando o compromisso governamental de assegurar trabalho a todos os cidadãos. Embora as medidas de implementação tenham sido falhas e a questão fomentado grandes debates entre os pensadores socialistas e os liberais que culminou em uma insurreição popular e uma sangrenta repressão aos levantes sociais poucos meses depois, em junho, de modo geral, foi a partir de então que o trabalho passou a ser considerado um direito (2009, p. 103-104).

Este foi um dos diversos levantes ocorridos em 1848, que é marcado pela eclosão de Revoluções de cunho liberal (em face da monarquia), nacional e socialista em prol das demandas da classe trabalhadora em diversos países da Europa, momento que ficou conhecido como a “Primavera dos Povos”.

Quase 20 anos depois, marcando o início da próxima grande fase da atividade revolucionária em 1864, é fundada a *International Workingmen's Association*. Também

conhecida como “Primeira Internacional”, justamente por ser a primeira organização operária a superar fronteiras nacionais, abriu um canal de comunicação entre organizações de trabalhadores em diferentes países (MISHRA, 2012, p. 337). Dissolvida 1876 em razão de conflitos internos entre pensadores reformistas e anarquistas, foi sucedida pela “Segunda Internacional”, fundada em 1872. Mais coesa, chegou a contar com 12 milhões de seguidores pertencentes a 27 partidos socialistas em 22 países diferentes (MISHRA, 2012, p. 337).

Um dos grandes feitos da “Segunda Internacional” foi a declaração, em 1889, do dia 1º de Maio como Dia Internacional do Trabalho, que a partir do ano seguinte passou a ser dedicado como um dia de manifestação dos trabalhadores em todo mundo. A ideia deste dia é oriunda da luta da classe trabalhadora para reduzir as horas de trabalho para 8 por dia e 48 por semana<sup>19</sup>. Afinal, apesar de querer ver garantido o direito a um posto de trabalho para promover seu sustento, não era qualquer trabalho; um trabalho em condições degradantes e exploratórias não era o almejado.

Embora ainda permanecesse intrinsecamente dividida entre uma ala marxista (revolucionária) e reformista durante a maior parte de sua existência, a Segunda Internacional forneceu impulsos importantes para o debate da questão se a melhoria das condições de trabalho poderia ou não ser alcançada por meios legislativos. Porém, por volta da década de 1890, os méritos da estratégia de adoção de normas tornaram-se evidentes. Uma parcela do movimento socialista e seus aliados sindicais, preparada para trabalhar dentro do sistema capitalista existente, apoiaram a introdução de legislação social em nível nacional e mostravam-se favoráveis à cooperação com outras forças políticas, com o fito de pressionar os governos a harmonizarem essas normas internacionalmente (MAUL, 2019, p. 17).

A circulação internacional, principalmente no Ocidente, de informação e conhecimento em diversos campos como o da seguridade social, o do combate ao desemprego e da proteção no trabalho, principalmente durante o último terço do século 19, marca também

---

<sup>19</sup> Em 1º de maio de 1886, a Federação Americana do Trabalho declarou uma greve nacional para exigir o respeito a uma jornada de trabalho de oito horas, que contou com adesão de cerca de 3,50.000 trabalhadores em todo o país responderam. Em Chicago, que ficou praticamente paralisada, a greve foi duramente reprimida pela força policial, que atirou aleatoriamente contra uma multidão de grevistas em fuga, matando quatro e deixando inúmeros feridos. Furiosos, alguns trabalhadores começaram a clamar por retaliação armada. No dia seguinte, quando a polícia tentou novamente dispersar uma manifestação que ocorria praça Haymarket, uma bomba foi lançada contra eles, ferindo quase setenta policiais, alguns fatalmente. Em retaliação, a polícia provocou um incêndio que deixou mais de 200 pessoas e inúmeros mortos. Sem provas e pistas sobre a origem da bomba, a polícia prendeu oito líderes sindicais revolucionários, sete dos quais sequer estavam presentes no local do ocorrido. Julgados apenas por seus ideais políticos, foram todos condenados à morte. As notícias do julgamento inflamaram grupos de trabalhadores e motivou a realização de protestos em todo o mundo (MISHRA, 2012, p. 337).

o aceleração do longo processo de transformação do campo social em uma ciência (KOTT; DROUX, 2006, 3-4). Conforme esclarecido por Daniel Maul, é nesse período que

“o direito internacional do trabalho tornou-se a preocupação de uma rede transnacional crescente de reformadores sociais em sua maioria liberais – principalmente advogados, economistas políticos, e outros - que apelaram ao Estado para usar o seu poder de intervenção. O direito do trabalho foi promovido como um empreendimento filantrópico e como um corpo de conhecimento científico e métodos científicos pelos quais o progresso social poderia ser alcançado por meios pacíficos” (MAUL, 2019, p. 17).

Criado em 1885, o Instituto Internacional de Estatística considerava que boas estatísticas do trabalho eram a base de qualquer reforma social. Tendo como principais membros o francês Arthur Fontaine (1860–1931) e o belga Louis Varlez (1868–1930), o instituto adotou a noção de índice, aplicada ao desemprego pela primeira vez em 1899 pelo teórico da estatística matemática G. H. Wood (1874–1945), para medir o volume do desemprego, sendo considerada como causa do desemprego a situação industrial (SAUTHIER, 2006, p. 69).

Em 1900, Arthur Fontaine, agora ao lado do advogado e professor de direito belga Ernest Mahaim (1865–1938) e do economista político alemão Lujo Brentano, entre outros, fundaram a Associação Internacional de Legislação Trabalhista (IALL), um fórum de discussão para cientistas, empregadores, delegados sindicais e até mesmo representantes da doutrina social cristã (católica) e ala reformista da Segunda Internacional, unidos pelo objetivo comum de transformar a sociedade por meio da intervenção jurídica. Essa Associação reuniu as informações que seriam utilizadas na elaboração do futuro direito internacional, e esteve engajada na elaboração das primeiras convenções internacionais do trabalho (Berna, 1905 e 1913<sup>20</sup>) (MAUL, 2019, p. 17-18; SAUTHIER, 2006, p. 69). O *International Labour Office*, órgão permanente vinculado à IALL, passou a utilizar as estatísticas no intuito de fornecer uma “base científica para a ação no campo social” (SAUTHIER, 2006, p. 69).

Em 1910, Max Lazard e Louis Varlez fundaram a Associação Internacional de Luta contra o Desemprego Involuntário, de caráter tripartite, que tinha a vontade de aplicar o seguro social ao risco de desemprego. Em 1911, Varlez propôs uma cooperação entre o Instituto Internacional de Estatística e Associação por ele criada. Juntas, buscaram desenvolver estatísticas de desemprego comparáveis internacionalmente, revelando a existência, desde

---

<sup>20</sup> Segundo Sauthier, as convenções de 1905 cuidavam da proibição do trabalho noturno para mulheres no emprego industrial e sobre o uso de fósforo branco na fabricação de fósforos, efetivamente ratificadas; já em 1913, dois projetos de convenções foram discutidos, tratando da proibição do trabalho noturno para jovens trabalhadores industriais, porém, a ratificação foi impedida pela guerra (2006, p81).

então, de uma consciência da importância e da necessidade de estatísticas metodologicamente uniformes mundialmente para fins de comparabilidade (SAUTHIER, 2006, p. 69-70).

Em 1918, com a intensificação dos trabalhos para por fim à Primeira Guerra Mundial, que Malcolm Delevingne, que fora o delegado do governo britânico nas conferências internacionais de Berna nos anos de 1905, 1906 e 1913 e estava, portanto, familiarizando com as ideias sociais, passou a se corresponder com Arthur Fontaine, de novembro daquele ano a janeiro de 1919, a respeito da possível criação de uma organização internacional do trabalho das ideias oficiais desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho inglês. A sintonia do pensamento de ambos e a relação construída forjou um elo importante entre as ideias britânicas e francesas nos círculos do governo nos momentos que antecederam as discussões oficiais, que se daria em Paris (HIDALGO-WEBER, 2006, p. 21).

Entre as principais potências de guerra, a Grã-Bretanha era a que possuía o planejamento mais avançado, que a tornou a força decisiva por trás da criação de uma comissão internacional do trabalho e de muitas das principais características da organização que seria criada, que possuía dois motivos centrais para apoiar e tomar a frente na criação uma organização internacional (HIDALGO-WEBER, 2006, p. 21; MAUL, 2019, p. 23).

O primeiro motivo é que, enquanto principal potência industrial da Europa, possuía interesse verdadeiro na legislação social internacional, pois, para conseguir manter o seu alto padrão de regulamentação quando a competição econômica fosse restaurada, seria necessário que os padrões fossem também aplicados aos seus concorrentes (MAUL, 2019, p. 23). O segundo deles era político. Havia um consenso de que a contribuição do movimento sindical durante a guerra teria de ser recompensada no período pós-guerra, com a satisfação de algumas de suas demandas e não dar a impressão de estar fazendo uma paz capitalista. Assim, o governo britânico buscou se antecipar na área de proteção social para que pudesse definir as regras (HIDALGO-WEBER, 2006, p. 21; MAUL, 2019, p. 23).

Assim, quando a “legislação internacional do trabalho” foi inserida na agenda da primeira reunião de retomada dos trabalhos dos delegados da Conferência de Paz, em 18 de janeiro de 1919, a Grã-Bretanha foi quem propôs a criação de uma comissão especial para a elaboração de um acordo vinculante sobre a criação de uma futura organização como parte do tratado de paz (HIDALGO-WEBER, 2006, p. 21). Duas semanas depois, os 15 membros da Comissão do Trabalho foram nomeados, tanto na condição de representantes nacionais, como na de especialistas. A sua formação contou com dois delegados cada um dos “Quatro Grandes”



- Estados Unidos, Grã-Bretanha, França e Itália -, bem como do Japão e da Bélgica, sendo os três assentos restantes concedidos a Cuba e, porquanto países industriais, à Tchecoslováquia e a Polônia. Chefiada por Samuel Gompers, presidente da *American Federation of Labour*, a maioria dos membros da comissão eram acadêmicos reformistas sociais, sendo que quase todos já estiveram vinculados à Associação Internacional de Legislação Trabalhista (IALL) de alguma forma (MAUL, 2019, p. 25).

Finalmente, após se reunir por cerca de dois meses, entre 1 de fevereiro a 24 de março de 1919, a comissão elaborou o projeto da Constituição da Organização Internacional do Trabalho que seria aprovado logo depois, criando-a formalmente.

## **2.2 Organização Internacional do Trabalho: caminhar da construção do conceito de trabalho decente**

A OIT passou por diversas fases históricas que construíram e levaram à luta pelo que passou a se chamar trabalho decente (FONSECA, 2016, p.7). Fruto do longo processo cujas raízes podem ser rastreadas até a encruzilhada das aspirações liberais (sociais) e socialistas iniciadas cem anos antes e de mais de meio século discussões sobre política social internacional (MAUL, 2019, p. 14) a Organização, como visto, é “filha da guerra”, criada em 1919, na Conferência de Paz, que aprovou o Tratado de Versalhes. Todos os princípios e preâmbulos que foram incorporados na parte XIII do Tratado de Versalhes, consistindo ao todo em 41 artigos e seções se tornariam mais tarde a primeira Constituição da OIT (MAUL, 2019, p. 30).

Construída em torno da ideia de justiça social, e que permaneceu como um princípio orientador de seu trabalho desde então, a OIT, desde seu início, ajudar a garantir a coesão social nas economias de mercado aberto por meio do estabelecimento de padrões internacionais para a regulação do trabalho e promoção de medidas de política social que beneficiariam os trabalhadores, controlando os excessos das práticas do sistema capitalista, mas sem acabar com ele (MAUL, 2019, p. 7), tudo isso baseado sua inovadora estrutura e prática tripartite, que estabeleceu formato essencialmente novo de cooperação entre organizações de trabalhadores e empregadores (MAUL, 2019, p. 43) .

Assim, a Constituição da OIT, logo em seu Preâmbulo, elenca algumas das melhorias de condições de trabalho que se mostravam importantes para serem insculpidas entre os objetivos Organização, como a regulamentação das horas de trabalho semanais; proteção

contra moléstias graves ou profissionais e acidentes de trabalho, estabelecimento de pensões por velhice e invalidez; proteção à infância e à mulher, além de outros (FONSECA, 2016, p.8).

No mesmo ano de sua fundação, na 1ª Conferência Internacional do Trabalho da instituição, realizada em outubro em Washington, Estados Unidos, foram adotadas as primeiras 6 Convenções da Organização, que cuidavam, respectivamente, sobre tempo no trabalho (para a indústria), desemprego, a proteção da maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para trabalho na indústria e trabalho noturno de menores na indústria.

Na mesma ocasião, Albert Thomas é escolhido como o primeiro Diretor-Geral da OIT, cujo principal desafio a ser enfrentado para se tornar operacional era o de “*construir uma burocracia internacional do zero e sem um projeto*”, em um ambiente pós-primeira guerra altamente volátil e com veladas disputas de poder. Visando a sobrevivência e o sucesso da Organização, Thomas adotou duas importantes estratégias: a primeira delas foi o uso da diplomacia, provendo de forma contínua a ideia de padrões internacionais de trabalho por meio do contatos diretos com autoridades políticas, bem como criando redes mais amplas que poderiam ajudar a influenciar a opinião pública e colocar algum grau de pressão sobre os governos nacionais. A segunda, foi demonstrando a utilidade da OIT, não apenas por meio do estabelecimento de padrões, mas também pelo fornecimento de conjunto abrangente de informações e análise comparativa das medidas de política social tomadas por diferentes países (MAUL, 2019, p. 37- 41).

Herdeiros da Associação Internacional de Legislação Trabalhista (IALL), a OIT possuía mecanismos para coletar e processar dados sobre as condições de trabalho e normas trabalhistas que institucionalizou e expandiu durante os anos entre guerras, realizadas pela Divisão Científica (nome posteriormente alterado para Divisão de Pesquisa). A unidade estatística dessa Divisão logo virou um departamento que, desde 1923, promove a Conferência Internacional sobre Estatísticas de Trabalho. Do mesmo modo, os Relatórios sobre seguridade social, condições de trabalho e padrões de vida produzidos contribuíram para o engrandecimento da reputação da OIT enquanto um “*depositário de publicações no campo social e um locus de especialização e autoridade em regulamentação social*” (MAUL, 2019, p. 38-39).

Além disso, Albert Thomas enxergou a importância de fortalecer a rede tripartite da OIT que, a princípio, tornou-se outra ferramenta para garantir a sobrevivência da Organização. Sendo uma forma de estruturação inédita nos organismos internacionais e que

precisaria ser aprimorada,<sup>21</sup> o tripartismo foi utilizado nos primeiros anos da OIT como um meio de possibilitar a fixação desta em vários ambientes nacionais e conseguir acesso adicional à opinião pública dentro de seus Estados membros, especialmente pela aliança com os representantes dos trabalhadores (MAUL, 2019, p. 42-43).

Obviamente, a atuação da Organização não era isenta de críticas, com os limites das suas ações normativas sendo constantemente contestados e ampliados. Assim, estabelecimento de padrões pela OIT durante a década de 1920 refletiu uma luta entre a tradição protetora presente e o clamor por uma compreensão cada vez mais ampla do "mandato social" pela Organização sobre efetivas demandas de grupos de trabalhadores que queriam se fazer ouvir (MAUL, 2019, p.54), como por exemplo, em relação ao trabalho feminino, criança e juventude, refugiados, trabalho no campo, além de passar a prestar a atenção das diferenças e problemas em relação ao trabalho enfrentados pelos países “do sul” e coloniais em relação aos países industriais.

Com a morte de Albert Thomas em 1932, no auge da crise financeira colapsada em 1929, Harold Butler é quem o sucede como Diretor-Geral da OIT. Sob sua liderança, a Organização dá uma guinada econômica distinta, comprometendo-se com um programa keynesiano de reformas e trouxe a luta contra o desemprego em massa mais uma vez para o centro de todas as atividades da Organização (MAUL, 2019, p.86).

Porém, o clima político e econômico que se instalava e a ascensão dos regimes totalitários dificultou a expansão dos trabalhos da Organização na Europa, sendo nesse momento que há aproximação do OIT com os Estados Unidos, que ingressou como estado-membro em 1934.

O ano 1944 se apresenta como um ponto de virada na história da OIT, quando a Conferência Geral da OIT adota a Declaração de Filadélfia, oriunda de um momento delicado ainda durante a Segunda Guerra Mundial, cujo fim se aproximava e os anseios para a consolidação de uma paz duradora eram grandes. A Declaração reafirma os princípios originais

---

<sup>21</sup> Conforme apontado por Daniel Maul, após Versalhes, o internacionalismo se tornou mais centrado no Estado de modo que, apesar de sua estrutura tripartite, a OIT, em seus primeiros anos, acabou por refletir essa circunstância, necessitando que seus funcionários desempenhassem um papel quase diplomático em relação aos seus próprios países de origem, para garantir a sobrevivência da Organização. Por sua vez, os representantes dos empregadores, por sua vez, se mostravam céticos em relação à Organização e com os possíveis padrões potencialmente prejudiciais ao seu interesse, e logo reclamaram que o ambiente era hostil para com eles. Desde o primeiro momento, o grupo de empregadores foi acusado de obstrucionismo, por refrearem muitas das ambições de expansão da abordagem da OIT e passam a ser vistos cada vez menos como um parceiro e mais como um obstáculo a ser superado (MAUL, 2019, p. 42-47).

e expande o papel da Organização, que passa a ter o dever de “examinar e considerar todas as políticas e medidas financeiras e econômicas internacionais” à luz do objetivo fundamental estabelecido da declaração de trazer ao centro das políticas nacionais e internacionais a realização dos direitos nela previstos (MAUL, 2019, p.159).

É a primeira vez que a ideia de direitos humanos, de fato, universais apareceu em um documento internacional, estabelecendo a Declaração que “*todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades*” (ILO, 1944).

Dois anos mais tarde, mantendo o seu caráter tripartite, a OIT passa a integrar a estrutura da recém-criada ONU, em 1946, com status de agência especializada, que perdura deste de então (FONSECA, 2016, p.9). A nova Constituição da Organização é aprovada na Conferência Internacional do Trabalho daquele ano, formante colocando a realização da Declaração da Filadélfia como um objetivo da instituição (artigo 1), que lhe integra como anexo (ILO, 1946)

A partir de junho de 1948, o americano David Morse assume a Direção- Geral da OIT. Sob a sua gestão, o número de estados-membros da Organização foi duplicado, de modo que os países em desenvolvimento passaram ser maioria em relação aos “países do norte”, multiplicando também o seu número de funcionários e, enfim, tornando-se realmente uma organização de caráter universal (FONSECA, 2016, p.9).

Em dezembro daquele mesmo ano, ONU adota a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que seguindo o caráter de universalidade da Declaração da Filadélfia, elenca em seu rol o direito ao trabalho e alguns direitos trabalhistas:

- (1) *Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*
- (2) *Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*
- (3) *Todo aquele que trabalha tem direito a uma remuneração justa e favorável que garanta para si e para sua família uma existência digna da pessoa humana, complementada, se necessário, por outros meios de proteção social.*
- (4) *Toda pessoa tem direito de constituir e filiar-se a sindicatos para a proteção de seus interesses* (UN, 1948).

De modo geral, os anos entre 1948 e 1958 tornou-se uma década em que os princípios de direitos humanos da OIT foram estabelecidos nas normas internacionais do trabalho, período em que a Organização adotou a maior parte da Convenções que hoje são

consideradas “fundamentais” da Organização (MAUL, 2019, p.183), que serão abordadas no momento oportuno.

Paralelamente, nesse momento da história, inflado pelo discurso do Presidente Truman e a justificativa de “*promover o avanço econômico e social das regiões menos desenvolvidas do mundo*”, bem como com a crescente demanda países da América Latina e Ásia, na virada de 1949 para 1950, a OIT tornou-se oficialmente uma agência para o desenvolvimento, em conjunto com as demais agências do sistema da ONU (MAUL, 2019, p.159).

Em 1969, em razão da sua atuação “*na criação de legislação internacional que assegure certas normas para as condições de trabalho em todos os países* ” a OIT recebeu o Prêmio Nobel da Paz. De 1970 a 1973, sob direção de Wilfred Jenks, a Organização se notabilizou pela defesa da liberdade sindical e pelo desenvolvimento de mecanismos para supervisão da aplicação das normas internacionais por ela estabelecidas (FONSECA, 2016, p.9).

Igualmente notório nesse período é o forte tensionamento nas relações da OIT com os Estados Unidos. Em 1970 o país suspendeu as contribuições à Organização, retomando posteriormente em 1972. Contudo, a crescente politização de seus debates teve seu ápice com a condenação de Israel pela OIT e aceite da Organização para a Libertação da Palestina como observador em 1975, momento em que os Estados Unidos notifica sua retirada como estado-membro. Efetivada 1977, o país retornara aos quadros da OIT três anos depois (RIST, 2008, p.169).

Gilbert Rist aponta que o distanciamento da OIT dos Estados Unidos nesse período é a provável razão da diferença de abordagem da perspectiva de desenvolvimento que a Organização construía, de forma isolada, em relação às demais agências da ONU, ainda estavam agarradas às questões econômicas da NIEO (RIST, 2008, p.169). Como mencionado na primeira seção deste trabalho, o relatório final da Conferência Mundial de Emprego de 1976, intitulado “Emprego, Crescimento e Necessidades Básicas: Um Problema Mundial”, constitui um marco e uma importante contribuição da OIT, agora já sob a direção de Francis Blanchard, para a mudança de paradigma no pensamento de desenvolvimento se despertava.

Em 1989, a direção-geral da OIT é assumida por Michel Hansenne, que desempenhou importante papel na realização de um processo de autoavaliação e remodelamento da atuação da Organização que, desde a década de 1970, sofria com críticas, sobretudo em relação ao grande número de convenções, à rigidez das suas normas e a

desconsideração dos efeitos econômicos quando da ratificação dessas normas (FONSECA, 2016, p.9).

Um dos pontos identificados como problemáticos, foi que muitos dos padrões estabelecidos se mostravam obsoletos e de pouca serventia, principalmente para os países em desenvolvimento. Isso levou à criação, já em 1974, de um grupo de trabalho para revisar e atualizar o seu sistema em atenção à tais apontamentos. Esse grupo chegou a propor, em 1987, que se realizasse uma classificação das normas da OIT de modo a apontar quais instrumentos a ratificação e aplicação deveriam ser promovidas com caráter prioritário. Contudo, após 1990, tornou-se proeminente um clima anti-regulatório no âmbito mundial, com um grande decréscimo nas ratificações das normas internacionais do trabalho pelos governos em geral e uma postura ainda mais ferrenha dos empregadores em refrear as ambições de definição de normas da OIT. Hansenne percebia que Organização estava correndo o risco de se tornar contornável e, conseqüentemente, irrelevante (MAUL, 2019, p.249).

Tal percepção foi reforçada com Conferência de Direitos Humanos de 1993, realizada em Viena. Conforme apontado por Maul, os direitos sociais e econômicos eram tratados pela maior parcelas dos países desenvolvidos como objetivos não adjudicatórios. Os países em desenvolvimento, por sua vez, idealizavam esses direitos como garantidos ao Estado e não aos indivíduos. Desse modo, o aceite da universalidade dos direitos políticos e civis por esse último grupo se deu em troca do vago compromisso dos países do norte com um “direito ao desenvolvimento”, no qual os direitos sociais e econômicos estavam incluídos, Porém, a Conferência, em verdade, teria apenas confirmado uma visão predominante de que somente os direitos políticos e civis constituíam direitos humanos “reais” (MAUL, 2019, p.250).

Dentro deste contexto, alguns acontecimentos a partir de 1995 acabaram por criar uma janela de oportunidade para o reavivamento da Organização no cenário mundial.

O primeiro deles foi a Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhague. De iniciativa da ECOSOC e organizada por seu então presidente, Juan Somavía, a Conferência constituiu uma manifestação do desgosto com as conseqüências nefastas da economia neoliberal, que auxiliou a OIT a unir de seus constituintes da em torno da ideia de direitos fundamentais do trabalho (MAUL, 2019, p.252-253). Como resultado, o compromisso dos Estados com a proteção dos direitos trabalhistas básicos foi consignando na Declaração do evento. Nesse mesmo ano, Organização Mundial do Comércio – OMC foi fundada. Em 1996, o novo ente promoveu sua primeira Conferência Ministerial, em Singapura,

onde a competência da OIT enquanto organismo internacional no tocante ao mundo do trabalho foi reafirmada, diante da ausência de progresso das cláusulas sociais na OMC (FONSECA, 2016, p.9-10).

É nesse cenário, que se mostra auspicioso à OIT, que Hansenne propõe uma mudança na forma da Organização conduzir sua atuação. Em seu relatório à Conferência Internacional do Trabalho, de 1997, o Diretor-Geral apresenta o entendimento de que OIT dificilmente poderia continuar sua atuação com credibilidade ou relevância, se mantivesse a premissa de que todos os objetivos estabelecidos da Declaração da Filadélfia poderiam ser assumidos ao mesmo tempo. Assim, para que a Organização pudesse cumprir o seu objetivo, definido de forma realista como *“colocar o progresso social em uma relação com o progresso econômico esperado da liberalização do comércio e da globalização”*, Hansenne elenca a necessidade de duas condições básicas: (i) o reconhecimento universal de certos direitos básicos que permitissem a reivindicação pelos parceiros sociais de sua legítima cota no desenvolvimento oriundo da globalização – e (ii) *“o estabelecimento de uma estrutura institucional apropriada para encorajar os Estados a usarem quaisquer benefícios que possam colher da globalização para alcançar o progresso social”* (HANSENNE, 1997).

Dando concretude o que fora proposto, a “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” é adotada em 1998, estabelecendo como direitos fundamentais: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ILO, 1998).

A partir desses quatro princípios e direitos, o Conselho de Administração da OIT identificou oito convenções que passaram a ser consideradas "fundamentais", por cobrir assunto a eles relacionados. São elas: (i) Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, de 1948 (No. 87); (ii) Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949 (No. 98); (iii) Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930 (No. 29) e seu Protocolo de 2014; (iv) Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957 (No. 105); (v) Convenção de Idade Mínima, de 1973 (No. 138); (vi) Convenção das Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (No 182); (vii) Convenção de Igualdade de Remuneração, de 1951 (No. 100) e; (viii). Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958 (No. 111) (ILO, 2020).

A Declaração, fortalecendo a estrutura institucional da Organização, deixa expresso a obrigação que todos os Estado-Membros, em virtude do próprio fato de serem membros, “*de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais*” tratados mesmo nas mencionadas convenções fundamentais, ainda que não tenham ratificado e independentemente do seu nível de desenvolvimento econômico, ressaltando que “*as normas trabalhistas não devem ser utilizadas para fins comerciais protecionistas*” (ILO, 1998).

Diante dessas disposições, a Declaração de 1998 constitui o que Antônio Freitas chamou de um “giro estratégico” no método regulatório da Organização, que pela primeira utilizou um instrumento regulatório normalmente apontado como característico de *soft law* e, que nessa senda, deveria ter contornos vagos e não ser de observância obrigatória, para estabelecer direitos exigíveis de plano e observância obrigatória, que são característicos de *hard law* (FREITAS, 2014).

Em 1999, o chileno Juan Somavía, já mencionado por sua participação no Relatório “*What Now?*” e por organizar Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento Social, assume o cargo de Diretor- Geral da OIT. Dando continuidade no trabalho de seu antecessor de colocar a OIT como destaque na política global no novo milênio, foi ele o responsável pelo estabelecimento daquele que se tornou o principal objetivo da OIT atualmente: a promoção do trabalho decente.

### **2.3 Trabalho decente: características e dimensões – contornos da promoção pela OIT**

Em seu primeiro relatório à Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1999, Somavía, apresentou o conceito de trabalho decente pela primeira, ao estabelecer como principal objetivo da OIT o de “*promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana*” (ILO, 1999, p. 3), inaugurando a Agenda do Trabalho de Decente da Organização.

Esse conceito consubstancia tanto um reflexo da continuidade quanto uma inovação no pensamento da OIT sobre questões relacionadas ao trabalho. Reflexo da continuidade porque capta, de forma simples e sucinta, a essência da missão e áreas área de atuação que a OIT desempenha desde a sua fundação (GHAI, 2006, p.3), alicerçada nos valores e objetivos



estabelecidos na sua Constituição (ILO, 2007, p. 1). Entretanto, a contribuição intelectual da adoção do conceito de “trabalho decente” vai além de dar “*uma expressão elegante*” para os seus objetivos e áreas de trabalho (GHAI, 2006, p.3).

Primeiramente, pela escolha de seus termos. Conforme esclarecido por Gerry Rodgers, o termo “decente”, na língua inglesa (*decent*) possui um significado bastante específico, principalmente empregada para “*capturar a combinação de suficiência e desejo*”, como uma expressão positiva para dizer que algo se enquadra “*nas aspirações razoáveis de pessoas razoáveis*”. Essa explicação é importante porque, como ressaltado pelo autor, a tradução desse termo em outras línguas nem sempre passa a mesma conotação, já que em alguns idiomas a palavra “decente” é interpretada em um sentido particularmente restrito como o oposto de “indecente”, recebendo uma conotação moral<sup>22</sup> (RODGERS, 2005, p. 265-266).

Por sua vez, o termo “trabalho” (no original em inglês “*work*”) foi escolhido por ser mais amplo que o de “emprego” ou seu conjunto de deveres tarefas ( “*employment*” ou “*job*”<sup>23</sup>), pois engloba não somente o emprego assalariado, como também o trabalho autônomo e o trabalho em casa, incluindo a ampla gama de atividades da economia informal e até mesmo as atividades domésticas realizadas no âmbito particular. Assim, reflete “*uma noção mais ampla de participação na economia e na comunidade*” (RODGERS, 2005, p.266).

Consequentemente, e acima de tudo, o conceito de trabalho decente forneceu uma estrutura unificada para as principais áreas de trabalho OIT, que durante muito tempo de sua história atuou em seus diversos objetivos de forma separada e independente. A estrutura criada chama a atenção para as relações entre os diferentes componentes do trabalho decente, de modo que tanto a sua abordagem, quanto sua terminologia, “*se prestam mais facilmente à análise da diversidade estrutural e institucional, facilitando assim uma abordagem universalista do mundo do trabalho*” (GHAI, 2006, p.4).

Do conceito geral apresentado por Somavía, extraiu-se os quatro componentes ou dimensões<sup>24</sup> do trabalho decente, que estão relacionados aos quatro objetivos estratégicos

---

<sup>22</sup> A respeito da terminologia utilizada em português, Maria Hemília Fonseca aponta o debate existe adotar a tradução de “*decent*”, como “decente” ou como “digno”, sendo que a OIT-Brasil adotou o primeiro e a OIT-Portugal o segundo termo, na tradução oficial realizada por elas (FONSECA, 2016, p. 5-6). Sendo o termo “decente” o adotado pela OIT-Brasil, foi ele o utilizado no presente trabalho.

<sup>23</sup> Esses termos possuem definição na “Resolução sobre estatísticas de trabalho, emprego e subocupação de mão de obra”, e serão abordados na Seção 3 deste trabalho.

<sup>24</sup> Ghai faz o uso da terminologia “componentes” (2006, p. 7) e Rodgers da terminologia “dimensões” (2005, p. 268).

elencados no Relatório: (i) a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; (ii) o emprego (e trabalho); (iii) a proteção social e o (iv) diálogo social.

A dimensão relativa aos direitos no trabalho se constitui como a estrutura ética e legal de todas as demais dimensões do trabalho decente. Fazendo parte da agenda mais ampla dos direitos humanos (GHAI, 2006, p.7), são consubstanciados pelos quatro direitos fundamentais elencados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A dimensão atinente ao emprego diz respeito à oferta de trabalho adequado para todos aqueles que procuram, não bastando a criação de muitos postos de trabalhos, sendo necessário que se tratem de oportunidades de seu desempenho de forma produtiva, significativa e em condições decentes – com liberdade de escolha e sem o sofrimento de qualquer discriminação, com o tempo e a intensidade adequados, em ambiente seguro, que ofereça uma remuneração que atenda às necessidades essenciais do trabalhador e de seus familiares, que possibilite o desenvolvimento pessoal, o direito de associação, etc. Isso se aplica tanto ao trabalho formal e informal, em todas as áreas, abarcando inclusive o trabalho realizado em âmbito doméstico. Ainda, vale ressaltar que o trabalho decente também pode significar não trabalhar (como no caso de crianças ou enfermos) ou a possibilidade de aposentadoria, sendo que a existência de um mínimo essencial de seguridade social também faz parte do trabalho decente (GHAI, 2006, p.10-11; RODGERS, 2005, p.266).

A dimensão da proteção social implica na formulação de políticas com objetivo reduzir o sofrimento, a ansiedade, a insegurança e a privação material, cuja cobertura de proteção deve ir além dos trabalhadores ou mesmo de seus familiares, para incluir também pessoas vulneráveis e inseguras fora do emprego remunerado e da força de trabalho e socorrer situações de miséria, doença, velhice, flutuações econômicas extremas e catástrofes naturais e humanas (GHAI, 2006, p. 14-15).

Na 100ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2011, a OIT adotou uma estratégia bidimensional para a extensão da proteção social. Em uma dimensão horizontal, a estratégia visa a rápida implementação e definição de pisos nacionais de proteção social contendo garantias básicas de segurança social, conferindo acesso universal a cuidados de saúde essenciais e segurança de rendimento, alinhados com a “Recomendação sobre Pisos de Proteção Social”, de 2012 (No 202). Em uma dimensão vertical, objetiva a conquista progressiva de

níveis mais elevados de proteção dentro de sistemas abrangentes de seguridade social de acordo com a Convenção de Seguridade Social (Padrões Mínimos), de 1952 (No. 102) (ILO, 2020).

Conforme um piso de proteção social compreende quatro garantias de seguridade social, elencadas como básica pela Recomendação No 202: (i) acesso a cuidados de saúde essenciais, incluindo cuidados de maternidade; (ii) segurança de renda básica para crianças, proporcionando acesso à nutrição, educação, cuidados e quaisquer outros bens e serviços necessários; (iii) segurança de rendimento básico para pessoas em idade ativa que não consigam auferir um rendimento suficiente, nomeadamente em casos de doença, desemprego, maternidade e deficiência; (iv) segurança de renda básica para os idosos.

Essa dimensão do trabalho decente também abarca a questão de trabalho inseguro em virtude de ser irregular ou temporário, ter renda variável, ser inseguro, do modo que preceitua a criação de instituições e políticas de mercado de trabalho para resguardar os trabalhadores destas circunstâncias, como a existência de legislação ou formulação de acordos coletivos para desestimular demissões, criação de sistemas de treinamento que auxiliem o retorno ao mercado de trabalho, investimentos em fiscalização e segurança no trabalho (RODGERS, 2005, p.269).

Por fim, a quarta dimensão trata do diálogo social, que é o modo dar voz e promover a construção de consenso e a participação democrática entre os principais interessados no mundo do trabalho. Em relação aos trabalhadores, embora o modo clássico de representação no diálogo social seja por meio da organização sindical, como o conceito de trabalho decente abarca outras formas de trabalho que não o formal, ele deve abranger também outras formas de organização, no âmbito comunitário, por exemplo, ou mesmo sozinho (RODGERS, 2005, p.269). A organização dos empregadores e o ambiente fornecidos pelo Estado são igualmente importantes, pois é o que possibilita o estabelecimento de soluções e atitudes conjuntas para as demandas das partes.

Embora cada uma dessas dimensões possua suas características próprias, elas estão intimamente interligadas e interdependentes, mostrando como o conceito de trabalho decente, de fato, criou uma estrutura unificadora e universalista.

Em que pese essa universalidade implique no enfrentamento de muitas questões difíceis que geralmente não surgem em objetivo de foco mais restrito, a escolha focal bastante ampla está fundada na importância de uma abordagem abrangente, para estender o trabalho decente aos trabalhadores que não estão dentro do sistema formal e sindicalizado, e cujas as

demandas legítimas acabaram por ser negligenciadas pelas organizações trabalhistas (SEN, 2000b, p.120).

Do mesmo modo, o conceito de trabalho decente marca o início de uma abordagem mais que internacional, verdadeiramente global da OIT. Enquanto uma abordagem internacional repousa em uma irremediável dependência da relação entre as nações, ao atuar por intermédio de países distintos, uma abordagem global não encara os seres humanos apenas ou principalmente como cidadãos de determinados Estado, ou aceita que as interações entre cidadãos de Estados distintos repousem exclusivamente na intermediação realizada entre as nações (SEN, 2000b, p.127). Conforme destacado por Amartya Sen:

A economia mundial cada vez mais globalizada exige uma abordagem similarmente globalizada da ética básica e dos procedimentos políticos e sociais. A economia de mercado em si não é apenas um sistema internacional; suas conexões globais estendem-se muito além da relação entre as nações. A ética capitalista, com seus pontos fortes e fracos, é uma cultura quintessencialmente global, não apenas uma construção internacional. Ao lidar com as condições de vida profissional, bem como com os interesses e direitos dos trabalhadores em geral, há uma necessidade semelhante de ir além dos limites estreitos das relações internacionais (SEN, 2000b, p.127-128).

O paradigma do trabalho decente, portanto, é aplicável a todos os trabalhadores em todas as sociedades e seus objetivos são válidos em todo o espectro da diversidade institucional e de desenvolvimento, encerrando aspirações que são universais (GHAI, 2006, p. 4). Contudo, a Agenda do Trabalho Decente inaugurada reconhecia a diversidade de contextos históricos, culturais, econômicos e sociais e que cada país e região possuía implicava em diferentes necessidades em relação ao trabalho decente. Da mesma forma, reconhecia a necessidade de fortalecimento da capacidade estatística e de dados da Organização para medição e monitoramento dos quatro objetivos a serem promovidos (ILO, 1999).

Ciente dos desafios de um projeto de tal magnitude, Somavía apresentou o seu segundo Relatório como Diretor-Geral da OIT à 89ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2001, intitulado “Reduzir o déficit de Trabalho Decente: um desafio global”. Elencando os passos dados desde 1999, bem como os obstáculos enfrentados desde então, o relatório propõe uma união de esforços para traduzir trabalho decente em programas e atividades realizáveis para concretizá-lo “*na prática*” (ILO, 2001, p. 1-2).

Destacando a implementação do Programa<sup>25</sup> e Orçamento da OIT para promoção dos seus objetivos estratégicos, bem como a importância da incorporação do trabalho decente nas políticas macroeconômicas e dos países membros, de forma integrada, o relatório apresentou o projeto piloto de construção dos Programas de Trabalho Decente por País<sup>26</sup> - PTDP, de modo a promover as dimensões do trabalho decente de acordo com as situações e prioridades nacionais (ILO, 2001, p. 37).

Lançados de forma efetiva pela Organização no ano de 2004, os PTDPs formam uma via de mão dupla com Programa e Orçamento da OIT: por um lado, as prioridades e resultados do programa do país espelham a estrutura do Programa e Orçamento da OIT, adaptada às situações e prioridades nacionais. Por outro, os resultados e indicadores estratégicos do Programa e Orçamento, definidos bianualmente, são enquadrados no contexto do Plano Estratégico que, em grande parte, baseia-se nos resultados do Programa de Trabalho Decente por País (ILO, 2016, p.4).

Paralelamente, iniciava-se o trabalho da OIT para o estabelecimento de indicadores apropriados para monitorar o progresso feito na implementação da sua Agenda de Trabalho Decente. Em 2002, um estudo elaborado pelo Grupo de Desenvolvimento e Análise Estatística, ligado ao Departamento de Integração de Políticas da Organização ressaltou que a ausência de um conjunto definido de indicadores estatísticos para medir o trabalho decente era prejudicial não apenas em relação à capacidade de monitoramento e avaliação em seus Estados, mas sobretudo, ao próprio trabalho da OIT. Nas palavras de Richard Anker *et al*, a ausência dessa definição:

Significa que não é possível aos constituintes conhecer os avanços na conquista de um trabalho decente ou na posição de seu país ou em relação a outros países. Isso significa que a capacidade da OIT de se comunicar e aconselhar os constituintes é reduzida, assim como sua capacidade de se comunicar com o público. Nem é possível compreender como o trabalho decente se relaciona com a pobreza e outras preocupações importantes de desenvolvimento, ou como as diferentes dimensões do trabalho decente se relacionam (ANKER *et al*, 2002, p. vi).

Os autores, inclusive, consideraram que o insucesso da OIT em comunicar a importância do trabalho decente devido a essa ausência de indicadores definidos restou evidente

---

<sup>25</sup> Conceitualmente, “programa” está relacionado “ao planejamento e desenvolvimento de estratégias e ações concretas destinadas à implementação das políticas públicas”, que por sua vez, elaboradas para atender as agendas (FONSECA, 2016, p. 6).

<sup>26</sup> Cada PTDP é desenvolvido seguindo quatro etapas. Primeiramente, há processo de consulta dos constituintes e partes interessadas, que é seguida da etapa de realização do diagnóstico país, no qual são identificados um número limitado de prioridades e resultados almejados. A terceira fase é a elaboração do documento principal do programa, que contém o plano de implementação e diretrizes de monitoramento e avaliação, que consubstanciam a quarta etapa (ILO, 2016, p. 4)

quando da definição dos ODM, que do seu conjunto de 48 indicadores, apenas dois eram relacionados ao trabalho e nenhum deles avaliava a decência do trabalho em si (ANKER et al, 2002, p. vi). O grupo apresenta uma proposta de conjunto de indicadores básicos para o trabalho decente, no intuito de acender o debate e obter opiniões na sua formulação.

Em 2003, Dharam Ghai apresentou um estudo promovendo comparativos dos indicadores relacionados às dimensões do trabalho decente de vários países, no qual ficou constatada uma variação frequente nos indicadores adotados entre os países. O autor concluiu ainda que, em que pese já existissem indicadores razoáveis para algumas das dimensões, a medição de outras ainda careciam, principalmente para abarcar a coleta de dados referentes a trabalhadores não formais (GHAI, 2003, p. 114).

No ano de 2007, Somavía, enquanto Diretor-Geral, publica o seu relatório de introdução à próxima conferência da Organização, intitulado “Trabalho decente para o desenvolvimento sustentável”. Discorrendo sobre a importância do trabalho decente para o novo paradigma de desenvolvimento da ONU, o Somavía pontua que uma base de informações mais forte do mercado de trabalho para medir os déficits de trabalho decente era necessária para uma melhor formulação de políticas no contexto do desenvolvimento sustentável, apontando a Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho que ocorreria no próximo ano como uma excelente oportunidade para tratar da questão (ILO, 2007, p. 10-11).

Em seu Relatório do Diretor-Geral à 97ª Conferência Internacional do Trabalho, de 2008, intitulado “Trabalho decente alguns desafios estratégicos a frente”, Somavía elencou como um dos desafios para gerenciar os recursos da OIT de forma eficaz, a criação de indicadores para o trabalho decente. Conforme consignado no Relatório, “*o Quadro de Política Estratégica e o Programa e Orçamento devem ser construídos em torno de indicadores estáveis e simples, de resultados finais desejáveis*” (ILO, 2008a, 30).

Na referida Conferência, realizada em junho de 2008, restou então adotada a “Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Justa”, que recomendou em seu bojo o estabelecimento de indicadores como um passo importante para a Agenda do Trabalho Decente (ILO, 2008, p. 6). Assim, em setembro daquele ano, a OIT convocou uma “Reunião Tripartite Internacional de Peritos sobre Medição de Trabalho Decente” e, adotou, a partir de então, uma estrutura de Indicadores de Trabalho Decente, apresentada à 18ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, em dezembro de 2008 (ILO, 2013a, p. 12).

O “Quadro de Medição do Trabalho Decente” adotado pela OIT, considerando os quatro objetivos estratégicos da Agenda do Trabalho Decente, acobertou dez “elementos substantivos” a eles relacionados: (i) oportunidades de emprego; (ii) rendimentos adequados e trabalho produtivo; (iii) tempo de trabalho decente; (iv) conciliar trabalho, família e vida pessoal; (v) trabalho que deveria ser abolido; (vi) estabilidade e segurança do trabalho; (vii) igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; (viii) ambiente de trabalho seguro; (ix) previdência social; e (x) diálogo social, representação de empregadores e trabalhadores (ILO, 2013a, p. 12). Mas tratava-se ainda, como o nome sugere, apenas de um quadro geral, para pautar o trabalho ainda ser desenvolvido na definição dos indicadores.

Com a renúncia de Juan Somavía em 2012, Guy Ryder é eleito novo Diretor-Geral da Organização, dando continuidade nos trabalhos de promoção do trabalho decente e definição dos indicadores para sua medição.

Em 2013, realizando vários aprimoramentos e acréscimos à versão de 2008, a OIT apresentou a segunda versão do seu Manual sobre Indicadores de Trabalho Decente, no intuito de fornecer uma ferramenta útil tanto para os interessados em uma análise completa das várias dimensões do trabalho decente em nível de país, como para os focados na produção de dados. O manual ressaltou de maneira especial o papel que este novo manual teria nas discussões sobre a agenda de desenvolvimento pós-2015 que estavam em andamento (ILO, 2013a, p 9). Nesse mesmo ano, com a aprovação do Manual na 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, foi adotada a “Resolução sobre estatísticas de trabalho, emprego e subocupação de mão de obra” (ILO, 2013b).

Com esse avanço na definição de indicadores e considerando que propostas de objetivos e metas nas áreas de emprego e proteção social estavam sob consideração pelo Grupo de Trabalho Aberto sobre Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em julho de 2014 a OIT criou o Grupo de Amigos do Trabalho Decente para o Desenvolvimento Sustentável, descrito “*como uma plataforma intergovernamental para promover e fazer avançar as questões do trabalho decente na próxima fase de negociação da agenda de desenvolvimento sustentável*”. Copresidido pelos Embaixadores da ONU em Nova York oriundos da Angola e na Bélgica, o grupo tinha como principal objetivo “*mobilizar e coordenar o apoio político e técnico para promover o emprego, a proteção social e o trabalho digno para todos como uma das principais prioridades nas negociações da agenda de desenvolvimento pós-2015*” (ILO, 2014, p. 1).

Lançado oficialmente no evento chamado “Emprego e trabalho decente para o desenvolvimento inclusivo e sustentável”, o Grupo angariou a participação de representantes de 34 países no total, que passaram a se reunir regularmente nos próximos meses, realizando também eventos em torno das principais reuniões da ONU para promover a discussão a respeito do futuro do trabalho e do seu papel na Agenda do desenvolvimento que estava em construção.

Finalmente, a Agenda 2030 é lançada em setembro de 2015 e a OIT passou, então, a promover o trabalho decente no contexto da Agenda 2030.

#### **2.4 Promoção do trabalho decente no contexto da Agenda 2030**

A Agenda 2030 incluiu na sua estrutura integrada, em um grau notável, os componentes significativos da Agenda de Trabalho Decente da OIT, denotando o êxito do trabalho realizado pelo Grupo de Amigos do Trabalho Decente para o Desenvolvimento Sustentável. Assim, havia “*muitas boas razões para a OIT e seu grupo constituinte tripartite global fazer da implementação da Agenda 2030 um objetivo central de suas atividades nos próximos 15 anos*”, como foi colocado por Guy Ryder em seu Relatório do Diretor Geral à 105<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, realizada em julho de 2016, a primeira após a adoção da Agenda, e que fora intitulado “A Iniciativa para Acabar com a Pobreza: A OIT e a Agenda 2030” (ILO, 2016a, p. 1).

Quando analisados em conjunto, os ODSs conseguiram abarcar as quatro dimensões do trabalho decente, além de elencar de forma expressa a promoção do trabalho decente como o seu Objetivo 8. Ademais, o alinhamento da Agenda do Trabalho Decente da OIT com da Agenda 2030 podia ser encontrada em todos os seus objetivos e metas, o que implicou na oportunidade e responsabilidade da Organização de desempenhar um papel pleno e ativo na implementação dos ODSs, que refletiam um amplo consenso sobre uma vasta gama de prioridades urgentes e interconectadas (ILO, 2016a, p. 1).

Na 105<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho foi adotada a “Resolução sobre o avanço da justiça social por meio do trabalho decente” que, fazendo uma avaliação dos impactos da adoção da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e reforçando os compromissos nela estabelecidos, orienta os seus membros na resposta ao apelo para um papel pleno e ativo na Agenda 2030 (ILO, 2016b, p.1)



Meses depois, em agosto de 2016 a OIT então lançou o seu Plano de Implementação da Agenda 2030, que foi apresentado em duas partes. Na Parte I, o Plano identificou os principais elementos da Agenda 2030 para o Escritório e os constituintes da OIT, apontando como todos os ODS e suas metas se conectam de alguma forma ao mandato da Organização e aos quatro pilares da Agenda de Trabalho Decente, concentradas principalmente no Objetivo 8, mas não somente. A promoção do trabalho decente configura tanto um fim quanto um meio para conseguir um desenvolvimento sustentável (ILO, 2016c, p. 1-5).

A Parte II do Plano de Implementação abordou as ações tomadas para criar um envolvimento substancialmente maior do seu Escritório e dos seus para apoiar os Estados membros na implementação da Agenda 2030 nacionalmente, inclusive aprovando de forma antecipada o Programa e Orçamento de 2016–17 da Organização em prol da Agenda 2030 mesmo antes da sua adoção (ILO, 2016c, p. 8).

Assim, o Plano previu a adaptação e criação de novos Programas de Trabalho Decente por País para dar suporte aos planos e políticas de sustentabilidade em âmbito nacional, destacando o papel da Organização em fornecer suporte técnico ao países na questão de indicadores e estatísticas para a coleta dos dados requisitados para o monitoramento da Agenda 2030. Foi, inclusive, ressaltada a participação da OIT na Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SGDs), responsável pela elaboração do Quadro de Indicadores Globais para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e que fora adotado pela Assembleia Geral da ONU em 2017 (ILO, 2016c, p. 8-15).

Posteriormente, a OIT elaborou uma estratégia de implantação operacionalizando o Plano de Implementação, que ofereceu seis categorias de ação: (i) capacitação; (ii) desenvolvimento de orientação; (iii) divulgação; (iv) pesquisa e política; (v) comunicação; e (vi) parcerias (ILO, 2020a, p. 1).

Adentrando na estrutura de ODS e indicadores estabelecida pela Agenda 2030 visando um desenvolvimento que contemplasse de forma equilibrada as questões sociais, ambientais e econômicas, o papel do trabalho decente é enfatizado no Objetivo 8, que é dedicado a ele: *“Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pleno emprego produtivo e trabalho decente para todos”*. Porém, o trabalho decente nessa Agenda não está restrito a esse objetivo, sendo um tema transversal na estrutura dos ODS no Objetivo 1 (Acabar com a pobreza), Objetivo 4 (Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade), Objetivo 5 (Alcançar a igualdade de gênero), Objetivo 10 (Reduzir a desigualdade),

Objetivo 14 (Conservar os recursos marinhos) e Objetivo 16 (Promover justiça e instituições), e impactar de forma indireta todos outros.

A OIT possui a custódia individual de 11 indicadores globais de ODS e a custódia conjunta com outras agências para outros 3 indicadores. Além disso, está como agência parceira para 3 indicadores e envolvida em 1 indicador que ainda está em discussão (ILO, 2018a, p. 5). Todos esses indicadores, de forma direta ou indireta, cuidam de temas envolvendo as dimensões do trabalho decente.

A tabela abaixo organiza todos os indicadores em que a OIT atua como agência de custódia ou em parceria, mencionando a qual meta dos 7 Objetivos supramencionados ele pertence, bem como indicando o nível de cada um desses indicadores, de acordo com a classificação da sua metodologia (abordada na Seção 1 deste trabalho):

<b>Tabela 2. Lista de indicadores sob custódia ou parceria da OIT</b>					
<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Custódia</b>	<b>Parceria</b>	<b>Nível</b>	
1.1. Até 2030, erradique a pobreza extrema para todas as pessoas em todos os lugares, atualmente medida como pessoas que vivem com menos de US \$ 1,25 por dia.	1.1.1 Proporção da população que vive abaixo da linha internacional de pobreza por sexo, idade, situação de emprego e localização geográfica (urbana / rural)	Banco Mundial	OIT	I	
1.3. Implementar sistemas e medidas de proteção social nacionalmente apropriados para todos, incluindo pisos, e até 2030 alcançar uma cobertura substancial dos pobres e vulneráveis.	1.3.1 Proporção da população coberta por pisos / sistemas de proteção social, por sexo, distinguindo crianças, pessoas desempregadas, pessoas idosas, pessoas com deficiência, mulheres grávidas, recém-nascidos, vítimas de acidentes de trabalho e os pobres e vulneráveis	OIT	Banco Mundial	II	
1.a. Assegurar a mobilização significativa de recursos de uma variedade de fontes, inclusive por meio da cooperação para o desenvolvimento, a fim de fornecer meios adequados e previsíveis para os países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, implementarem programas e políticas para erradicar a pobreza em todas as suas dimensões.	1.a.1 Total de subsídios oficiais de assistência ao desenvolvimento de todos os doadores que se concentram na redução da pobreza como uma parcela da renda nacional bruta do país destinatário	<i>Em discussão</i> - OIT, UNESCO, OMS.	-	II	
4.3. Até 2030, garantir o acesso igual para todas as mulheres e homens à educação técnica, profissional e superior de qualidade a preços acessíveis, incluindo a universidade.	4.3.1 Taxa de participação de jovens e adultos em educação formal e não formal e treinamento nos últimos 12 meses, por sexo	UNESCO	OECD, EUROSTAT, ILO	II	

5.5. Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e oportunidades iguais de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	5.5.2 Proporção de mulheres em cargos gerenciais	OIT	–	I
8.2. Alcançar níveis mais elevados de produtividade econômica por meio da diversificação, atualização tecnológica e inovação, inclusive por meio do foco em setores de alto valor agregado e de mão de obra intensiva.	8.2.1 Taxa de crescimento anual do PIB real por pessoa empregada	OIT	Banco Mundial, UNSD	I
8.3. Promover políticas voltadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, a criação de empregos decentes, o empreendedorismo, a criatividade e a inovação e incentivem a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.	8.3.1 Proporção de emprego informal no emprego total, por setor e sexo	OIT	–	II
8.5. Até 2030, alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.	8.5.1 Salário médio por hora de empregados femininos e masculinos, por ocupação, idade e pessoas com deficiência	OIT	–	II
	8.5.2 Taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência	OIT	–	I
8.6. Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer treinamento.	8.6.1 Proporção de jovens (com idades entre 15-24 anos) que não estudam, trabalham ou treinam	OIT	–	I
8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico humano e garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e uso de crianças soldados, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.	8.7.1 Proporção e número de crianças de 5 a 17 anos envolvidas em trabalho infantil, por sexo e idade	OIT, UNICEF	–	II
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 aqueles em empregos precários.	8.8.1 Lesões ocupacionais fatais e não fatais por 100.000 trabalhadores, por sexo e status de migrante	OIT	–	II
	8.8.2 Nível de conformidade nacional com os 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 status de migrante	OIT	–	II

8.b. Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego jovem e implementar o Pacto Global para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho.	8.b.1 Existência de uma estratégia nacional desenvolvida e operacionalizada para o emprego jovem, como uma estratégia distinta ou como parte de uma estratégia nacional de emprego	OIT	–	II
10.4. Adotar políticas, especialmente fiscais, salariais e de proteção social, e alcançar progressivamente maior igualdade.	10.4.1 Participação do trabalho no PIB	OIT	FMI	II
10.7. Facilitar a migração ordenada, segura, regular e responsável e a mobilidade de pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem administradas.	10.7.1 Custo de recrutamento arcado pelo funcionário como uma proporção da renda mensal ganha no país de destino	OIT, Banco Mundial	–	II
14.c. Melhorar a conservação e o uso sustentável dos oceanos e seus recursos, implementando o direito internacional conforme refletido na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, que fornece o quadro jurídico para a conservação e uso sustentável dos oceanos e seus recursos, conforme lembrado no parágrafo 158 de “O futuro que queremos”	14.c.1 Número de países que estão progredindo na ratificação, aceitação e implementação por meio de estruturas jurídicas, políticas e institucionais, instrumentos relacionados ao oceano que implementam o direito internacional, conforme refletido na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, para a conservação e uso sustentável dos oceanos e seus recursos	ONU-DOALOS, FAO, UNEP, OIT, ONU-Oceanos	–	II
16.10. Garantir o acesso do público à informação e proteger as liberdades fundamentais, de acordo com a legislação nacional e acordos internacionais.	16.10.1 Número de casos verificados de assassinato, sequestro, desaparecimento forçado, detenção arbitrária e tortura de jornalistas, pessoal da mídia associado, sindicalistas e defensores dos direitos humanos nos 12 meses anteriores	OHCHR	ONU, UNESCO	II

Fonte: UNDS, 2020b. Adaptada e traduzida pela Autora.

Além dos indicadores mencionados na tabela, em virtude de seu mandato e experiência, a OIT também está envolvida no desenvolvimento metodológico e em outros aspectos estatísticos de alguns indicadores dos quais não é agência de custódia ou parceira, como por exemplo, do indicador “5.4.1 sobre a proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidado” (ILO, 2018a, p. 5).

Destaca-se que todos os indicadores elencados na Tabela 2 e que são relacionados ao Objetivo 8 da Agenda 2030, já possuem metodologia estabelecida para seu cálculo, garantindo que todos os países estejam utilizando os mesmos parâmetros para sua análise. Esses indicadores também levam em consideração a “Resolução sobre estatísticas de trabalho, emprego e subocupação de mão de obra”, cujas normas ampliaram muito o escopo das estatísticas do trabalho, reconhecendo a necessidade de produzir estatísticas sobre as diferentes

formas de trabalho remunerado e não remunerado de forma regular e fornecendo um quadro conceitual comum para isso, acompanhando as mudanças globais e as recomendações feitas ao longo dos anos (ILO, 2018a, p. 9).

Também vale a pena mencionar que quatro indicadores dos 14 indicadores dos quais a OIT é custodiante (sozinha ou em conjunto) eram de Nível III, mas foram todos elevados ao Nível II a partir da reavaliação feita da 51ª sessão da Comissão de Estatística da ONU (UN, 2020b), o que revela o bom cumprimento pela OIT da função enquanto agência de custódia, de empreender esforços para o desenvolvimento de uma metodologia.

A OIT, assim como todas as agências da ONU, entrega anualmente dois tipos de relatórios para o Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF): (i) relatórios apresentando orientações para a gestão das necessidades e progresso na implementação do Plano de Implementação dos ODS da OIT; e (ii) relatórios para demonstrar a contribuição, impactos e efeitos das intervenções da OIT (ILO, 2020a, p. 2), de forma contribuir o com o acompanhamento da Agenda 2030.

#### *2.4.1 Promoção do trabalho decente e a Agenda 2030 nos relatórios emblemáticos da OIT*

Com a adoção da Agenda 2030, a OIT passou a relacionar os ODS e suas metas nos seus próprios relatórios emblemáticos, como ocorreu na série de relatórios anuais “Emprego Mundial e Perspectivas Sociais” (WESO) e respectivo relatório “Emprego Mundial e Perspectivas Sociais: tendências”. O WESO de 2016 foi intitulado "Transformando empregos para acabar com a pobreza", especialmente dedicado à abordagem as conjunturas que envolvem o problema da pobreza e apontando o trabalho decente como uma pré-condição necessária para acabar com ela, conforme estabelecido no Objetivo 1 da Agenda 2030 (ILO, 2016d)

Por sua vez, o Relatório WESO de 2017 foi intitulado “Empresas e empregos sustentáveis - empresas formais e trabalho decente” e analisou o papel fundamental que as empresas sustentáveis desempenham como motores de criação de empregos, destacando como empreendedorismo, a formalização e crescimento do micro, pequenas e médias empresas são um ponto alcançar o Objetivo 8 da Agenda 2030 (ILO, 2017a).

Em 2018, o título dado ao Relatório WESO foi “Enverdecendo com empregos”, que se dedicou à análise da relação entre a dimensão ambiental da sustentabilidade no mundo do trabalho, demonstrando como este último está intrinsecamente ligado ao ambiente natural.

Ele apresentou as maneiras pelas quais as mudanças climáticas e a degradação ambiental afetarão os mercados de trabalho, afetando tanto o volume quanto a qualidade do emprego, e quantificando as mudanças que devem ocorrer dentro e entre os setores. Ressaltou ainda o papel dos “*green jobs*”<sup>27</sup> para a sustentabilidade ambiental e, conseqüentemente, para a Agenda 2030 (ILO, 2018b).

No ano de 2019 a OIT publicou o seu Relatório WESO apenas na versão “tendências”. Apresentando dados das tendências sociais e de emprego globais, o relatório forneceu algumas conclusões iniciais sobre o progresso em direção ao ODS 8 da Agenda 2030, que seria aprofundada para apresentação no Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável da ONU em julho daquele mesmo ano. Uma das questões destacadas nesse WESO foi a persistência na desigualdade de gênero na participação da força de trabalho, que apontando que apenas 48 por cento das mulheres estão na força de trabalho, em relação aos 75 por cento dos homens. Outro problema destacado como persistente foi o emprego informal, situação em que se encontravam 2 bilhões de trabalhadores, que correspondiam à 61 por cento da força de trabalho mundial. Pontuou-se ainda mais de um em cada cinco jovens (entre 15 e 25 anos) não tinha um emprego, não estudavam ou recebiam qualquer treinamento profissional, comprometendo as suas perspectivas de emprego futuro (ILO, 2019).

O relatório 2019 também destacou alguns nichos de progresso, como diminuição da pobreza e aumento de número geral de pessoas recebendo educação ou treinamento.

Por fim, o Relatório WASO publicado em janeiro de 2020, somente na versão “tendências”, a apontou número global de desocupados somava 188 milhões pessoas, sendo mais outras 165 milhões não possuem trabalho suficientemente remunerado suficiente e 120 milhões desistiram de procurar trabalho ativamente ou não têm acesso ao mercado de trabalho., o que afeta mais de 470 milhões de pessoas em todo o mundo. O relatório projetou ainda um aumento para 2,5 milhões de desocupados em 2020 (valendo ressaltar que o Relatório foi publicado antes do início da pandemia do COVID-19), o que conseqüentemente impactará no alcance do Objetivos 1, 8 e 10 da Agenda 2030 (ILO, 2020b).

Paralelamente à série anual de Relatórios WASO, também foram publicadas novas edições de outra série emblemática da OIT, a de “Relatório Global de Salários” (RGS). De

---

<sup>27</sup> *Green jobs*, ou empregos verdes, são definidos pela OIT como “*empregos decentes que contribuem para preservar ou restaurar o meio ambiente, seja em setores tradicionais, como manufatura e construção, ou em novos setores verdes emergentes, como energia renovável e eficiência energética*” (ILO, 2016e).

periodicidade bianual, a edição de 2016/2017, publicada em 2016, destacou a adoção da Agenda 2030 e de seus Objetivos 8 e 10 (reduzir a desigualdade entre países). Assim, o Relatório daquele ano se dedicou a investigar em que medida a desigualdade salarial geral é o resultado da desigualdade salarial entre empresas e da desigualdade salarial dentro das empresas. De modo geral, o RGS de 2016 apontou que o crescimento nos salários em âmbito global havia sido o menor em relação aos 4 anos anteriores a sua publicação, caindo de caindo de 2,5 por cento registrado em 2012 para 1,7% em 2015 (ILO, 2016f).

O relatório apontou também a diferença e concentração do pagamento em 10 por cento de funcionários melhores remunerados. Na Europa, esses 10 por cento recebem em média 25,5 por cento do total dos salários pagos a todos os funcionários em seus respectivos países, sendo essa participação ainda maior em algumas economias emergentes, por exemplo, Brasil (35,0 por cento), Índia (42,7 por cento) e África do Sul (49,2 por cento).

O Relatório Global de Salários (RGS) 2018-2019, publicado em 2018, se dedicou a tratar da desigualdade salarial em relação à gênero, que redução constitui uma das metas dos Objetivo 8 da Agenda 2030. Em termos gerais, o Relatório apontou que o crescimento global dos salários em 2017 além ser inferior ao de 2016, caiu para a menor taxa de crescimento desde 2008, permanecendo abaixo dos níveis observados antes da crise financeira global. Ainda, apresentando dados que englobou 70 países e cerca de 80 por cento dos assalariados em todo o mundo, o RGS demonstrou as mulheres continuavam a receber aproximadamente 20 por cento menos do que os homens, diferença essa que não encontrava explicação em características objetivas do mercado de trabalho que geralmente estão por trás da determinação dos salários (ILO, 2018c).

Da terceira e última série de relatórios emblemáticos da OIT, foi publicado em 2017 o “Relatório Mundial de Proteção Social 2017-2019”, cujo título é “Proteção social universal para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento sustentável”. Pontuando que a Agenda 2030 elenca entre as metas do Objetivo 1 a construção de sistemas de seguridade social, incluindo de garantias mínimas, o relatório destacou as políticas de proteção social além de protegem as pessoas de várias vulnerabilidades no curso vida, também possuem papel fundamental no aumento da demanda e produtividade internas, apoiando a transformação estrutural das economias nacionais e promovendo trabalho decente. Não obstante a sua importância, o relatório constatou que apenas 29 por cento da população global possui acesso à seguridade social abrangente, enquanto os outros 71 por cento, cerca de 5,2 bilhões de pessoas, possui parcial ou nenhuma proteção (ILO, 2017b).

Foi também destaque neste relatório que apenas 35 por cento das crianças em todo o mundo têm acesso efetivo à proteção social e que apenas 41,1 por cento das mães com recém-nascidos recebem um benefício de maternidade, além do fato de que apenas 21,8 por cento dos trabalhadores desempregados estão cobertos por seguro-desemprego.

Além da abordagem em seus próprios relatórios, a OIT contribuiu com a informações relacionadas à promoção trabalho decente para os relatórios anuais de acompanhamento dos ODSs.

#### *2.4.2 Promoção do trabalho decente nos Relatórios dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável*

Como já mencionado na Seção 1 deste estudo, o primeiro Relatório dos ODSs que foi apresentado ao Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável (HLPF), no ano 2016, constituiu um relato preliminar da situação em que se encontrava o planeta no início da jornada até 2020. Especificamente quanto aos indicadores de trabalho decente, o Relatório apontou a taxa de desocupação o global ficou em 6,1 por cento em 2015, pouco abaixo de um pico de 6,6 por cento em 2009, destacando que as mulheres possuíam mais probabilidade de estarem desocupadas do que os homens, com destaque para a Ásia Ocidental e no Norte da África, onde a taxa de desocupação feminina era mais do que o dobro da dos homens (UN, 2016).

Esse primeiro Relatório também mostrou que, em 2015, 10 por cento dos trabalhadores do mundo e suas famílias viviam com menos de 1,90 dólares americanos por pessoa por dia, um avanço em relação os 28 por cento registrados em 2000. Contudo, jovens de 15 a 24 anos possuíam a maior probabilidade de estar entre os trabalhadores pobres, com 16 por cento de deles vivendo abaixo da linha da pobreza em 2015, em comparação com 9 por cento dos adultos que trabalhavam. Foi pontuada também a discrepância no acesso aos sistemas de proteção social, sendo que enquanto apenas uma em cada cinco pessoas recebia qualquer tipo de benefício em países de baixa renda, em países de renda média alta esse acesso era de duas em cada três pessoas.

O Relatório dos ODSs de 2017 apontou uma pequena melhora na taxa de desocupação, que foi de 5,7 por cento no ano de 2016. Contudo, a alta taxa de desocupação entre os jovens de 15 a 24 anos foi destacada com preocupante, chegando a 12,8 por cento,



enquanto a porcentagem de desemprego entre trabalhadores adultos era de 4,4 por cento. Pontuou-se ainda que crescimento da produtividade do trabalho abaixo do nível pré-crise financeira em quase todas as regiões implicava em dificuldade de melhora em questões referentes à qualidade de vida e de mercado de trabalho (UN, 2017).

Dados sobre trabalho infantil também foram apresentados e, embora constando uma melhora, indicavam que 1 em cada 10 crianças ainda eram submetidas ao trabalho, proporção que é ainda maior na África Subsaariana, sendo de 1 em cada 5 crianças (UN, 2017).

Em 2018, o Relatório dos ODSs trouxe dados semelhantes em relação às questões abordadas nos relatórios dos anos anteriores, merecendo destaque para a questão do trabalho informal, situação que englobava 61 por cento de todos os trabalhadores do mundo em 2016. Excluindo o setor agrícola, esse percentual caía para 51 por cento (UN, 2018).

O Relatório dos ODSs de 2019 destacou a persistência da diferença nos avanços realizados entre as regiões do mundo. Enquanto 92 por cento das crianças estavam cobertas por sistemas de proteção social na Europa e América do Norte, e 56 por cento na América Latina e no Caribe, apenas 13 por cento delas possuíam cobertura na África Subsaariana e 14 por cento no Leste e Sudeste Asiático. Embora com avanços na redução da pobreza ao redor do mundo, a proporção de trabalhadores pobres na África Subsaariana ainda era de 38 por cento em 2018 (UN, 2019).

Ainda sobre as diferenças regionais, o Relatório ressaltou que, enquanto a produção média por trabalhador cresceu um bom percentual na Ásia Central e Meridional (4,8 por cento) e na Ásia Oriental e Sudeste (4,2 por cento) entre 2017 e 2018, pouco avanço foi obtido na África Subsaariana (0,3 por cento) e na América Latina e no Caribe (0,5 por cento) (UN, 2019).

Por sua vez, o Relatório dos ODSs de 2020 destacou que os avanços obtidos em relação aos indicadores de trabalho decente seriam fortemente afetados em razão da pandemia do COVID-19. Um dos pontos salientados foi o desemprego e subemprego causados pela crise do coronavírus que afetou cerca de 1,6 bilhão de trabalhadores na economia informal, que representam metade da força de trabalho global. Estimou-se que a renda dos trabalhadores informais tenha caído 60 por cento no primeiro mês da crise, chegando a 81 por cento em algumas regiões. Em razão do retorno de várias famílias à pobreza extrema, a estimativa é de que, pela primeira vez em 20 anos, os ganhos globais na redução do trabalho infantil sejam revertidos (UN, 2020).

Questões relacionadas à segurança do trabalho e à necessidade de proteção contra o contágio de vírus no ambiente laboral também foram levantadas.

Assim, nesta seção, apresentou-se a construção do significado de “trabalho decente” e os aspectos da sua promoção no contexto da Agenda 2030. Ademais, dentre as metas cujos indicadores estão sob custódia da OIT, escolheu-se aquela que versa de forma expressa sobre a “*promoção do trabalho decente*” para abordar de forma mais detalhada na terceira seção deste trabalho.

### **3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ACOMPANHAMENTO DA META DE EMPREGO PLENO, PRODUTIVO E TRABALHO DECENTE PARA TODOS NO CENÁRIO BRASILEIRO**

O objetivo desta seção é analisar a meta 8.5 da Agenda 2030, que trata da promoção do emprego pleno produtivo e decente para todos, e seus respectivos indicadores, bem como investigar os dados divulgados pelo Brasil para fins de acompanhamento desta meta. A partir dessa análise e investigação, visa-se então considerar se adoção da Agenda 2030 pelo Brasil contribuiu para o cenário de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento desta meta, que é integrante do Objetivo 8 do desenvolvimento sustentável.

Neste percurso, procurou-se apresentar os elementos que compõe o texto da meta 8.5, seus indicadores e também detalhar o conteúdo de cada um desses indicadores, abordando os moldes estabelecidos pela OIT, enquanto agência de custódia, e pela Agenda 2030 para o seu acompanhamento.

Buscou-se, ainda, apresentar o cenário brasileiro no acompanhamento da meta 8.5, apresentando os dados divulgados pelo governo brasileiro em sua plataforma sobre os ODSs no Brasil no tocante ao indicador 8.5.1, que trata do salário médio por hora, e do indicador 8.5.2, que versa sobre taxa de desocupação.

Então, fazendo o cotejo entre os moldes estabelecidos pela OIT e pela Agenda 2030 para acompanhamento da meta 8.5 e os dados divulgados pelo Brasil, teceu-se considerações a respeito das possíveis contribuições da Agenda 2030 para o cenário brasileiro de promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta 8.5, isto é, se o Brasil está realizando o acompanhamento desta meta nos moldes estabelecidos pela Agenda.

A Agenda 2030 abordou entre as 169 metas distribuídas em seus 17 objetivos indicadores que contemplam, direta ou indiretamente, as quatro dimensões do trabalho decente que, como visto, constitui um fim e um meio para um desenvolvimento sustentável.

Especificamente em seu Objetivo 8, que é *“promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”*, está elencada como meta 8.5 a de, *“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”*.

Tratando do trabalho decente de forma expressa em seu bojo, essa meta foi a escolhida para ser analisada em mais profundidade nessa seção. Objetiva-se, assim, apresentar os elementos e indicadores da meta 8.5, inclusive quanto à sua adaptação para o contexto brasileiro, bem como detalhar os indicadores escolhidos pela Agenda 2030 para acompanhamento do seu progresso.

### **3.1 Meta 8.5 da Agenda 2030: elementos e indicadores**

Como mencionado, a meta 8.5 da Agenda 2030 “*é 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*”. Analisando-se os 4 principais elementos que compõe o texto, vê-se que sua abordagem, a princípio, é bastante ambiciosa.

O primeiro deles é o “pleno emprego” Conforme a definição de Aurelio Parisotto, economista sênior do departamento de integração de políticas da OIT, trata-se da “*situação em que todas as pessoas que estão disponíveis e à procura de trabalho conseguem encontrar um emprego com as taxas e condições de remuneração em vigor*”. Isso não quer dizer, contudo, alcançar uma taxa de desemprego igual a zero, já que sempre há pessoas que podem estar temporariamente desempregadas, seja em virtude da mudança entre empregos ou por outros motivos. O significado geral desse conceito é, nesse sentido, que aqueles que não trabalham o fazem voluntariamente. Parisotto observa, por exemplo, que o pleno emprego corresponde, na prática, a taxas de desemprego que variam entre 3 e 6 por cento da força de trabalho, como ocorre nas principais economias avançadas da atualidade (PARISOTTO, 2019).

Emprego produtivo, por sua vez, é definido pela Organização Internacional do Trabalho como aquele “*que produz rendimentos suficientes para permitir ao trabalhador e seus dependentes um nível de consumo acima da linha da pobreza*” (RIPLEY; HARTRICH, 2017, p.1). Atualmente, considera-se como estando abaixo da linha da pobreza as famílias que vivem com menos de 1,90 dólares americanos por pessoa.

O terceiro elemento da meta 8.5, ligado ao emprego pleno e produtivo, está o trabalho decente que, como amplamente abordado na Seção 2, possui quatro dimensões: promoção dos direitos fundamentais no trabalho, emprego e trabalho; a proteção social e o diálogo social. Neste sentido, além de a noção de emprego pleno e produtivo já englobar a

questão do pleno e produtivo, restou reforçada a ideia de que não basta a existência de oferta de emprego para todos que procuram e que paguem um mínimo existencial; o emprego preencher os requisitos de um trabalho decente, com respeito aos padrões estabelecidos nas convenções fundamentais da OIT, livre de jornadas extenuantes, que ofereça um mínimo de proteção social, oferte a liberdade de diálogo social bipartite ou tripartite, entre outras características.

O quarto elemento do texto da meta 8.5 diz respeito à remuneração igual por trabalho de igual valor. Conforme esclarecido pela OIT, embora o conceito de “trabalho de igual valor” incluía o de “trabalho igual”, aquele é mais abrangente que este último. Esse elemento significa que pessoas com qualificações semelhantes devem receber igualmente quando desempenham o mesmo ou praticamente o mesmo trabalho em condições equivalentes. Isso é o que limita, por exemplo, a incidência do princípio da igualdade de remuneração ao trabalho realizado por mulheres e homens na mesma área de atividade e na mesma empresa (ILO, 2013b, p. 31).

Mas esse conceito também se refere aos trabalhos que não são em nada semelhante, mas que ainda assim possuem o mesmo valor, constituindo um princípio de fundamental importância para eliminar a discriminação e promover a igualdade já que, ainda hoje, as mulheres continuam concentradas em um número limitado de profissões e, por sua vez, as profissões predominantemente femininas tendem a ser subvalorizados (ILO, 2013b, p. 31).

A OIT, inclusive, publicou em 2013 um guia a respeito da valoração dos trabalhos, apresentando o método que permite determinar se diferentes tipos de trabalhos possuem o mesmo valor e, portanto, devem ser remunerados de forma igual (ILO, 2013b)

Nesse sentido, vê-se que a meta reforça de maneira expressa um dos elementos já contidos no conceito de trabalho decente, uma vez que um dos direitos fundamentais no trabalho é justamente a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, consubstanciado na Convenção de Igualdade de Remuneração (No 100), que trata especificamente da questão de gênero, e na Convenção sobre Discriminação (No 111) que, mais ampla no seu escopo, visa eliminar toda discriminação em matéria de emprego e ocupação, não apenas em razão de sexo, mas também de raça, cor, religião, opinião política, origem nacional ou social, ou qualquer outro critério.

Contudo, embora o texto da meta 8.5 apresente esse reforço contra a discriminação em matéria de emprego e qualificação, ao mesmo tempo, o texto também faz um recorte

peculiar em seu escopo, ao elencar de forma específica “*mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência*”. A meta deixou de contemplar em bojo a importante questão do combate da discriminação no mundo do trabalho por questões raciais, um problema subsistente nos dias atuais e reacendida com a onda de protestos ocorrida no mundo todo em junho de 2020, contra a violência policial em face de negros, dando início ao movimento notoriamente denominado “*back lives matter*” – “*vidas negras importam*”. Não obstante a Agenda 2030 tenha o compromisso de “*não deixar ninguém para trás*” e o conceito de trabalho decente seja de aplicação universal, essa meta, e, conseqüentemente, seus indicadores, deixou de prever a compilação de dados para acompanhamento da empregabilidade e diferenças de remuneração em razão do problema do racismo.

Destaca-se que, apesar de no Objetivo 10 da Agenda 2030 – “*reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles*” exista a meta 10.2 de “*até 2030, capacitar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição econômica ou outra*”, a abordagem do seu acompanhamento é ligeiramente diferente, uma vez que o indicador 10.2.1 proposto mensura a “*proporção de pessoas que vivem com menos de 50 por cento da renda mediana, desagregada por idade, sexo e pessoas com deficiência*” e, apesar de tratar da questão racial e étnica de forma expressa no bojo da meta, não previu a desagregação dos dados por raça.

No documento elaborado pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) e aprovado pela Divisão Estatística das Nações Unidas (UNSD) em sua 50ª sessão em março de 2019, que definiu expressamente as categorias e dimensões da desagregação dos indicadores da Agenda 2030 atuais e elencou as categorias e dimensões a serem incluídas futuramente, a desagregação por dimensão de raça foi planejada para ser adicionada como requisição mínima apenas aos indicadores 11.1.1 e 11.2.1 da Agenda, que tratam sobre proporção da população em moradias inadequadas e acesso a transporte, respectivamente (UNSD, 2019a).

Porém, dada a relevância dessa dimensão e possibilidade dos países complementarem o Quadro Geral de Indicadores da Agenda 2030, é altamente recomendável que se realize a desagregação por dimensão de raça também na meta 8.5, se não pelo reconhecimento formal da Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) dessa como uma dimensão mínima, pela iniciativa dos próprios países que ainda sofrem com esse problema.

Destrinchado o conteúdo da meta 8.5 global, cabe lembrar que a Agenda 2030 permite a possibilidade de adequação das metas e indicadores para as realidades nacionais. O Brasil, por sua vez, realizou ajustes na adaptação da meta 8.5 para o cenário brasileiro.

A Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável<sup>28</sup> (CNODS) atribuiu ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) a tarefa de promover a adaptação das metas da Agenda 2030 à realidade brasileira. Em 2018, o Instituto publicou o relatório apresentando o resultado desse trabalho, onde descreve os procedimentos adotados para a construção das metas nacionais, no âmbito do governo federal (IPEA, 2018, p. 9 e 14).

Especificamente quanto à meta 8.5, no contexto brasileiro foi assim definida: “*Até 2030, reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor*”. A justificativa apresentada pelo IPEA para o ajuste na redação da meta que eles promoveram, foi a suposta ausência de uma definição consensual dos termos “*emprego pleno e produtivo*” que foram, nesse sentido, retirados do texto na adaptação para o contexto brasileiro. Por sua vez, o quantitativo da meta em 40% no tocando à taxa de desemprego foi justificado em razão de permitir “*ao Brasil se aproximar tanto da realidade atual de países mais desenvolvidos como das melhores marcas que registramos no passado recente (2001-2015)*” (IPEA, 2018, p. 205).

Ademais, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) justificou o uso do termo “trabalho digno” na sua tradução e adaptação, invés de adotar a expressão “trabalho decente”, por ser a expressão utilizada pelo Ministério do Trabalho em documentos oficiais com o mesmo sentido que o termo “trabalho decente” é utilizado pela OIT-Brasil (IPEA, 2018, p. 201). Ou seja, apesar não adotar a terminologia utilizada oficialmente pela Organização no Brasil, o IPEA deixou claro o seu entendimento de que o termo “trabalho digno”, nesse contexto, foi empregado como sinônimo de “trabalho decente”.

Não obstante a adaptação realizada na redação da meta, os dois indicadores permaneceram iguais ao da meta global, como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

---

<sup>28</sup> A CNODS fora criada por meio do Decreto n.º 8.892, em 27 de outubro de 2016 para ser instância de governança nacional da Agenda 2030 no Brasil. De natureza consultiva e paritária, contando a participação de representantes dos três níveis de governo (união, estados e municípios) e de diversos setores da sociedade civil, a Comissão tinha o intuito de atuar no processo de articulação entre os entes federativos e a sociedade civil para a implementação dos ODS (CNODS, 2018, p 7).

(IPEA) realizando apenas as suas traduções, e cujos moldes estabelecidos pela OIT e pela Agenda 2030 para o acompanhamento de cada um deles que serão agora abordados.

### 3.1.1 Indicador 8.5.1 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos

O primeiro indicador da meta em comento constitui no acompanhamento de dados sobre “salário médio por hora de empregados femininos e masculinos, por ocupação, idade e pessoas com deficiência”<sup>29</sup>.

Conforme tratado na “Resolução sobre um sistema integrado de estatísticas de salários”, de 1973, e explicado na obra “Trabalho Decente os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: um guia sobre os Indicadores do Mercado de Trabalho dos ODS” da OIT o conceito de salário (“*earnings*”), utilizado para fins de estatísticas de salários (“*wages*”<sup>30</sup>), refere-se à “remuneração bruta em dinheiro e in natura paga aos empregado, em regra em intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou trabalho realizado em conjunto com a remuneração pelo tempo não trabalhado, como férias anuais, outro tipo de licença remunerada ou férias”. Estão excluídos de seu conceito as contribuições dos empregadores em relação aos seus empregados pagos à segurança social e planos de pensões, os benefícios recebidos pelos empregados ao abrigo destes planos e as indenizações e verbas rescisórias (ILO, 1973; ILO, 2018<sup>a</sup>, p. 21).

Contudo, para possibilitar a comparabilidade internacional, a OIT entende que as estatísticas de salários deveriam considerar a remuneração bruta dos empregados, isto é, o total antes de quaisquer deduções serem feitas pelo empregador em relação a impostos, contribuições dos empregados para a previdência social e planos de pensões, prêmios de seguro de vida, contribuições sindicais e outras obrigações dos funcionários, bem como incluir ordenados e salários diretos, remuneração por tempo não trabalhado (excluindo indenizações e verbas rescisórias), bônus e gratificações e abono de moradia e abono de família pagos pelo empregador diretamente ao seu empregado. Ainda, entende que deveria promover a diferenciação entre remuneração em dinheiro e *in natura* (ILO, 1973)

---

<sup>29</sup> Redação de acordo com a da plataforma dos ODSs no Brasil.

<sup>30</sup> Como se extrai do artigo 1 da Convenção da OIT sobre Proteção de Salários, de 1949 (No. 95), termo “*wage*” é geralmente entendido como o pagamento que um empregador faz aos seus empregados (ILO, 1949). Assim, é comumente usado como sinônimo de termos como “*earnings*” ou “*remuneration*”.



Em razão dessa discordância na metodologia, esse indicador é classificado como de Nível II.

O método de cálculo utilizado para obtenção do salário médio por hora dos empregados depende da fonte de dados utilizada e do tipo de informação que esta fonte fornece. A título de exemplo, onde existe dados a respeito do rendimento por hora de cada trabalhador e horas trabalhadas, o salário médio é uma média ponderada calculada somando o produto da remuneração horária de cada trabalhador pelas horas trabalhadas e dividindo-o pelo número total de horas trabalhadas por todos os trabalhadores (ILO, 2018a, p. 21).

Conforme a "Compilação sobre Dimensões e Categorias de Desagregação de Dados para Indicadores ODS Globais<sup>31</sup>", definida expressamente pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) em março de 2019, esse indicador exige a desagregação dos dados em mínimo 4 dimensões: por gênero, idade, ocupação e por *status* de deficiência, para identificar possíveis desigualdades. Essas quatro dimensões já constavam expressas no texto do indicador desde a sua definição pela Inter-Agência e Grupo de Peritos sobre Indicadores dos ODSs (IAEG-SDGs) em 2017 (UNSD, 2019a).

Quanto a dimensão por sexo, as categorias mínimas exigidas sob ela são “masculino” e “feminino”.

A respeito das dimensão de desagregação por idade, ocupação e pessoas com deficiência, embora a Compilação não tenha estabelecido categorias mínimas dentro de cada uma delas, podendo haver variações, requer-se no mínimo: (i) se faça a distinção entre jovens (15 a 24 anos) e adultos (25 anos ou mais); (ii) as estatísticas por ocupação, por sua vez, que sejam apresentadas de acordo com a última versão da Classificação Internacional Padrão de Ocupações (ISCO-08); (iii) as estatísticas em relação à pessoas com deficiência, por fim, sejam com base na “Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde” da Organização Mundial da Saúde (OMS) (ILO, 2018a, p. 22).

Conforme consignado no “Guia sobre os Indicadores do Mercado de Trabalho dos ODS”, as estatísticas sobre salários representam um indicador valioso da qualidade de emprego e do padrão de vida dos trabalhadores, cujas tendências podem mostrar como as condições de

---

<sup>31</sup> Como detalhado na Seção 1 deste trabalho, desagregação “*é a divisão das observações, geralmente dentro de um ramo comum de uma hierarquia, em um nível mais detalhado daquele em que as observações detalhadas são feitas*”. (UNSD, 2018). Por sua vez, “dimensões de desagregação”, que são as características pelas quais os dados devem ser desagregados, como “por sexo”, “por idade”, as “categorias de desagregação”, que são as diferentes características sob uma determinada dimensão de desagregação (UNSD, 2020c).

trabalho melhoraram ou pioraram ao longo do tempo. Ademais, embora não haja uma proporção padrão recomendada entre salários mínimos e salários médios, essas estatísticas sobre os salários médios podem informar tanto os formuladores de políticas no processo de definição ou revisão dos salários mínimos, bem como as partes interessadas nos processos de negociação coletiva (ILO, 2018a, p. 22).

### 3.1.2 Indicador 8.5.2 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos

O segundo indicador da meta 8.5 da Agenda 2030 é o de “*taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência*”. Constituindo uma das mais importantes medidas do mercado de trabalho, taxa de desocupação é calculada como a proporção de pessoas na força de trabalho que estão desocupadas (ILO, 2018a, p. 26).

Conforme definição apresentada na “Resolução sobre estatísticas de trabalho, emprego e subutilização de mão de obra”, a força de trabalho compreende todas as pessoas em idade produtiva que fornecem mão-de-obra para a produção de bens e serviços, em troca de pagamento ou lucro. Refere-se à soma de todas as pessoas em idade ativa que estão ocupadas e as que estão desocupadas (ILO, 2013b).

Considera-se como desocupada (“*unemployed*”) todas as pessoas em idade produtiva que não trabalharam durante um curto período de referência, mas desenvolveram atividades para procurar emprego durante um determinado período recente, estando disponíveis para aceitar uma ocupação se surgisse uma oportunidade. Essa classificação também abarca: (a) futuros iniciantes em novos empregos (pessoas sem ocupação e disponíveis, mas que não procuraram emprego porque já iriam começar em um emprego em um curto período subsequente); (b) participantes em programas de qualificação de ou requalificação inseridos em programas de promoção de emprego que, nessas circunstâncias, não estão empregados, nem disponíveis no momento e não procuram emprego, porque possuem uma oferta de emprego para iniciar em um curto período subsequente; e (c) pessoas sem vínculo empregatício que realizaram atividades de emigração para o exterior a fim de trabalhar com remuneração ou lucro, mas que ainda aguardavam a oportunidade de partir (ILO, 2013b).

Ocupadas, por sua vez, considera-se como ocupada (“*employed*”) todas as pessoas em idade produtiva que, durante um curto período de referência (uma semana), desenvolveram qualquer atividade de produção de bens ou prestação de serviços com remuneração ou com

lucro, incluindo: (i) pessoas ocupadas “no trabalho”, isto é, que trabalharam em um emprego por pelo menos uma hora; (b) pessoas ocupadas “fora do trabalho” devido à ausência temporária de um emprego, a acordos de horário de trabalho (como trabalho por turnos, horário flexível e licença compensatória para horas extras) e, (iii) o trabalhador em “ausência temporária”, identificado como àquele que, já tendo trabalhado no seu posto de trabalho atual, “não estava a trabalhar” durante um curto período, mas que manteve um vínculo laboral durante a sua ausência, como licença saúde; feriados ou férias anuais; e períodos de licença maternidade ou paternidade conforme especificado pela legislação (ILO, 2013b).

Embora a taxa desocupação seja um indicador de mercado de trabalho bastante conhecido e amplamente utilizado, classificado como de Nível I, há uma série de questões que afetam negativamente a comparabilidade internacional. As diferenças entre questionários utilizados por cada país nas pesquisas domiciliares como ferramenta de medição básica podem acarretar diferenças nas definições específicas de ocupação e desocupação, diferenças no tratamento de grupos específicos e até mesmo diferenças nos critérios operacionais usados para determinar a situação da força de trabalho do indivíduo (ILO, 2018a, p. 28-29).

Por sua vez, a "Compilação sobre Dimensões e Categorias de Desagregação de Dados para Indicadores ODS Globais" estabeleceu de forma expressa 3 dimensões mínimas de desagregação para esse indicador e as respectivas categorias mínimas de cada uma delas: (i) por sexo, com categorias “masculino” e “feminino”; (ii) por idade, com categorias de “15 ou mais”, de “15 a 24 anos” e de “25 ou mais”; (iii) por status de deficiência, com categoria de pessoas “com deficiência” e “sem deficiência”.

Destaca-se que a Compilação estabeleceu o plano de inclusão futura de 3 novas dimensões mínimas de desagregação desse indicador, com as respectivas categorias mínimas: (a) duração da desocupação, com categorias de “menos de 6 meses”, “6 meses a menos de 12 meses”, “menos de 12 meses” e “12 meses ou mais”; (b) localização geográfica, com categorias por “áreas rurais” e “áreas urbanas”; (c) educação, com categorias de “menos que básica”, “básica”, “intermediária” e “avançada”.

Cabe salientar que, não obstante este seja um indicador importante e útil do mercado de trabalho, a taxa de desocupação é insuficiente para mesurar toda a subutilização de mão de obra e, portanto, deve sempre ser analisada em conjunto com outros indicadores de subutilização de mão de obra (como a taxa de subocupação por tempo e o potencial força de trabalho), e indicadores da qualidade do emprego (como a porcentagem de trabalho e

rendimentos informais e dos rendimentos). Caso contrário, quando interpretada isoladamente, esse indicador pode fornecer uma visão distorcida do mercado de trabalho (ILO, 2018a, p. 28).

Segundo o calendário de coleta de indicadores divulgado no *website* da Divisão Estatística das Nações Unidas (UNSD), a coleta dos dados referentes aos indicadores 8.5.1 e 8.5.2 são realizados anualmente pela OIT, geralmente por volta do mês de maio (UNSD, 2020).

Vistos os moldes definidos pela OIT e pela Agenda 2030 para o acompanhamento da meta 8.5, passa-se à apresentação do cenário brasileiro no acompanhamento dessa meta.

### **3.2 Cenário brasileiro no acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos**

Apresentados os elementos da meta 8.5 da Agenda 2030, bem como o de seus indicadores, investigou-se o acompanhamento e consequente disponibilização dos dados referentes a ela para acompanhamento do cenário brasileiro no seu alcance.

No *website* oficial do Governo Brasileiro a respeito dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs) no país, plataforma digital que foi denominada de “Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, os dados referentes aos indicadores da meta 8.5 constam sob o código de cor verde, indicados como produzidos<sup>32</sup>. Diretamente na página dessa plataforma dedicada a cada um dos dois indicadores dessa meta, são apresentados dados cuja fonte e metodologia indicada é a do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), produzidos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua e da sua Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizadas por esse Instituto (BRASIL, 2020).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) foi implantada em todo o território brasileiro pelo IBGE a partir de janeiro de 2012, com o intuito de produzir informações contínuas e permitir o acompanhamento das flutuações e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, associada a características demográficas

---

<sup>32</sup> No *website* dos “Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, o Governo Federal elaborou um código de cores para os 247 indicadores da Agenda 2030, segundo qual, “verde” refere-se à indicadores cujos dados estão “produzidos”, “amarelo” os que estão em “análise/construção”, “azul” aos indicadores ainda sem dados e “cinza” aos que não são aplicáveis ao Brasil. Na última atualização de 30/09/2020, 81 indicadores da Agenda 2030 constavam como “produzidos”, 99 “em análise/construção”, 59 como “sem dados” e 8 indicadores como aplicáveis ao Brasil (BRASIL, 2020).

e de educação. Além disso, agrega a investigação outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país (IBGE, 2020a, p. 4).

De periodicidade trimestral, a pesquisa é realizada por meio de uma amostra de 211.000 domicílios distribuídos em cerca 16.000 setores censitários, que são a “*unidade de controle cadastral formada por uma área contínua, integralmente contida em área urbana ou rural, respeitando os limites do subdistrito, do distrito e do município*”. Esse grande número de setores censitários, municípios e de domicílios abrangidos pela PNAD Contínua permite um ganho considerável na precisão das suas estimativas, especialmente nas Unidades de Federação de menor tamanho de população e nas áreas rurais (IBGE, 2020a, p. 7-8)

Obtendo seus dados a partir de entrevistas domiciliares realizadas por entrevistadores contratados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a PNAD Contínua capta, trimestralmente, toda a população ocupada e a população desocupada, seguindo a “Resolução sobre estatísticas de trabalho, emprego e subocupação de mão de obra”, adotada no âmbito da OIT, englobando, portanto, todos os empregados formais e informais, os trabalhadores independente, bem como as pessoas não ocupadas em procura efetiva por trabalho (pessoas desocupadas), abarcando toda a força de trabalho brasileira (IBGE, 2020b, p. 3).

Ainda, a amostra da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) foi planejada para permitir produzir não apenas para o âmbito nacional, mas também para as Grandes Regiões, Unidades da Federação, Municípios das Capitais, Regiões Metropolitanas que contêm os Municípios das Capitais e Região Integrada de Desenvolvimento da Grande Teresina (IBGE, 2020b, p. 3).

A Pesquisa Nacional de Saúde (PSN), por sua vez, tem por objetivo a coleta informações sobre o desempenho do sistema nacional de saúde no tocante ao acesso, uso dos serviços disponíveis e à continuidade dos cuidados relacionados à saúde. Essa pesquisa visa também coletar informações sobre as condições de saúde da população, a vigilância de doenças crônicas não transmissíveis e os fatores de risco a elas associados. Sua primeira edição foi realizada em 2013 com previsão de realização quinquenal (IBGE, 2020c).

Ambas as Pesquisas fazem parte do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que foi implantado progressivamente no Brasil a partir de 2006 (IBGE, 2020a, p. 5) e teve como uma de suas motivações a questão metodológica, a fim de promover a “*harmonização de conceitos das*

*variáveis investigadas e das classificações nos diversos levantamentos componentes do sistema*”, propiciando a consistência da análise comparativa de resultados das várias fontes de dados, além de facilitar a elaboração de questionários, o treinamento de entrevistadores e a definição e execução das críticas e da validação de resultados (IBGE, 2007).

Diretamente no *website* do Governo Brasileiro sobre ODSs no país, especificamente quanto aos indicadores da meta 8.5, são apresentadas tabelas referentes aos anos 2013 e 2017 (isto é, sem os dados dos anos nesse intervalo, que são 2014, 2015 e 2016), ou somente 2013, dependendo da dimensão de desagregação. Contudo, ele apresenta um *link* para exploração dos dados disponíveis referentes aos indicadores no Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). Trata-se uma ferramenta digital disponibilizada no *website* desse Sistema que permite a consulta, de forma simplificada, de dados de estudos e pesquisas realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), incluindo informações de todos os indicadores econômicos conjunturais (como os de trabalho e rendimento, inflação, indústria, comércio, serviços, agropecuária e o PIB) e suas séries históricas (IBGE, 2020d), estando os dados da PNAD Contínua e da PSN entre os disponibilizados.

Na plataforma do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), foi possível a consulta e a elaboração de tabelas e gráficos com os dados que já foram produzidos pelo Brasil em relação indicadores da meta 8.5. Fazendo o recorte temporal para seleção dos dados a partir de 2013, eles são apresentados a seguir.

Para fins de organização da apresentação dos dados disponíveis, optou-se pela coleta dos de âmbito nacional e também por cada das 5 grandes regiões do país (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste), quando disponíveis, possibilitando a observação das possíveis diferenças existentes entre cada uma delas e a comparação em relação à média brasileira.

### *3.2.1 Acompanhamento dos dados quanto ao indicador 8.5.1 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos*

Quanto ao indicador 8.5.1 “*salário médio por hora de empregados femininos e masculinos, por ocupação, idade e pessoas com deficiência*”, a primeira dimensão de desagregação de dados requerida é a por sexo.

Na plataforma digital dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs) no Brasil, estão disponíveis duas compilações diferentes para essa mesma dimensão do indicador, uma com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) e outra com base na Pesquisa Nacional de Saúde (PNS). Aborda-se, primeiramente, uma breve análise da ficha metodológica apresentada para os dados de ambas as pesquisas, considerando que, por serem integrantes do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares (SIPD), as duas adotam os mesmos conceitos.

Analisando-se as notas técnicas da PNAD Contínua, é interessante observar que essa pesquisa, geralmente, não utiliza termo “salário médio” em sua metodologia. A definição “*earnings*” apresentada pela OIT (para fins estatísticos), que na tradução do indicador apresentada no *website* oficial do Governo Brasileiro sobre os ODSs constou como “salário”, é correlata ao termo “rendimento”, utilizado na metodologia da PNAD Contínua e na tradução realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em seu livro de adaptação dos ODSs à realidade brasileira. O mesmo ocorre com termo “empregado”, que no contexto da Pesquisa possui outro significado. As definições de “*employed*” da referida Organização e que na tradução apresentada no *website* constou como “empregados”, possui identidade, na verdade, com as definições de “ocupado” dadas pelas notas técnicas Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) (IBGE, 2020a,). O IPEA, por sua vez, utilizou o termo “trabalho” ao invés de empregado ou ocupado. Assim, percebe-se uma divergência entre os termos técnicos utilizados pelo IBGE e os constantes da tradução do *website* oficial e entre estes com a tradução realizada pelo IPEA.

Adotou-se aqui as expressões utilizadas pelo *website* do Governo Federal sobre os ODSs no Brasil, considerando que foi a terminologia adotada para fins de divulgação dos dados de acompanhamento da Agenda 2030.

Cabe destacar aqui também que, no contexto brasileiro, considera-se como pessoa em idade produtiva ou em idade de trabalhar aquelas que possuem 14 anos ou mais, uma vez que a legislação brasileira permite o trabalho nessa idade na condição de aprendiz, sendo essa a idade comumente adotada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) (IBGE, 2020a, p. 36). Nesse sentido, constatou-se que nos dados apresentados para fins de acompanhamento da Agenda 2030 quanto à meta 8.5, foi realizado um recorte na idade geralmente abarcada nos dados sobre ocupação e desocupação dessa Pesquisa, excluindo as pessoas ocupadas de 14 e abrangendo somente as de 15 ou mais, promovendo a adequação com a idade produtiva da definida pela OIT.

Destaca-se também que a PNAD Contínua geralmente produz os seus dados com base do rendimento mensal (IBGE, 2020a, 47), mas em razão do fato de investigar também horas trabalhadas por semana, (IBGE, 2020a, p. 42) foi possível a adequação dos dados para a medida de tempo “hora”, conforme expresso no indicador da Agenda 2030.

Para os cálculos dos valores informados na tabela, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), adotou os valores de rendimento habitualmente recebidos e horas habitualmente trabalhadas, em contraponto com possibilidade de fazê-lo com base no rendimento efetivamente recebido e horas efetivamente trabalhadas.

Tecidas essas considerações, apresenta-se a tabela com os dados disponibilizados pelo Governo Federal, por meio do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), sobre salário médio por hora, por dimensão de desagregação por sexo, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua):

**Tabela 3. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em reais, por sexo – Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua**

Brasil e Grande Região	Ano	Sexo		
		Total	Homem	Mulher
Brasil	2013	R\$ 9,14	R\$ 9,73	R\$ 8,45
	2014	R\$ 9,88	R\$ 10,65	R\$ 9,10
	2015	R\$ 10,87	R\$ 11,65	R\$ 10,10
	2016	R\$ 11,66	R\$ 12,45	R\$ 10,90
	2017	R\$ 12,28	R\$ 13,18	R\$ 11,45
Norte	2013	R\$ 8,31	R\$ 8,55	R\$ 8,08
	2014	R\$ 8,83	R\$ 9,08	R\$ 8,63
	2015	R\$ 9,57	R\$ 9,88	R\$ 9,25
	2016	R\$ 10,28	R\$ 10,55	R\$ 10,05
	2017	R\$ 10,86	R\$ 11,20	R\$ 10,60
Nordeste	2013	R\$ 7,16	R\$ 7,30	R\$ 7,03
	2014	R\$ 7,73	R\$ 7,98	R\$ 7,48
	2015	R\$ 8,34	R\$ 8,45	R\$ 8,23
	2016	R\$ 8,89	R\$ 9,03	R\$ 8,75
	2017	R\$ 9,50	R\$ 9,58	R\$ 9,45
Sudeste	2013	R\$ 9,79	R\$ 10,63	R\$ 8,83
	2014	R\$ 10,67	R\$ 11,73	R\$ 9,55
	2015	R\$ 11,85	R\$ 12,98	R\$ 10,68
	2016	R\$ 12,74	R\$ 13,88	R\$ 11,65
	2017	R\$ 13,31	R\$ 14,73	R\$ 11,95
Sul	2013	R\$ 9,38	R\$ 10,15	R\$ 8,58
	2014	R\$ 10,26	R\$ 11,10	R\$ 9,33
	2015	R\$ 11,32	R\$ 12,28	R\$ 10,33
	2016	R\$ 12,05	R\$ 12,98	R\$ 11,08
	2017	R\$ 12,74	R\$ 13,58	R\$ 11,85
Centro-Oeste	2013	R\$ 10,80	R\$ 11,43	R\$ 10,00
	2014	R\$ 11,22	R\$ 12,05	R\$ 10,48
	2015	R\$ 12,33	R\$ 13,13	R\$ 11,55

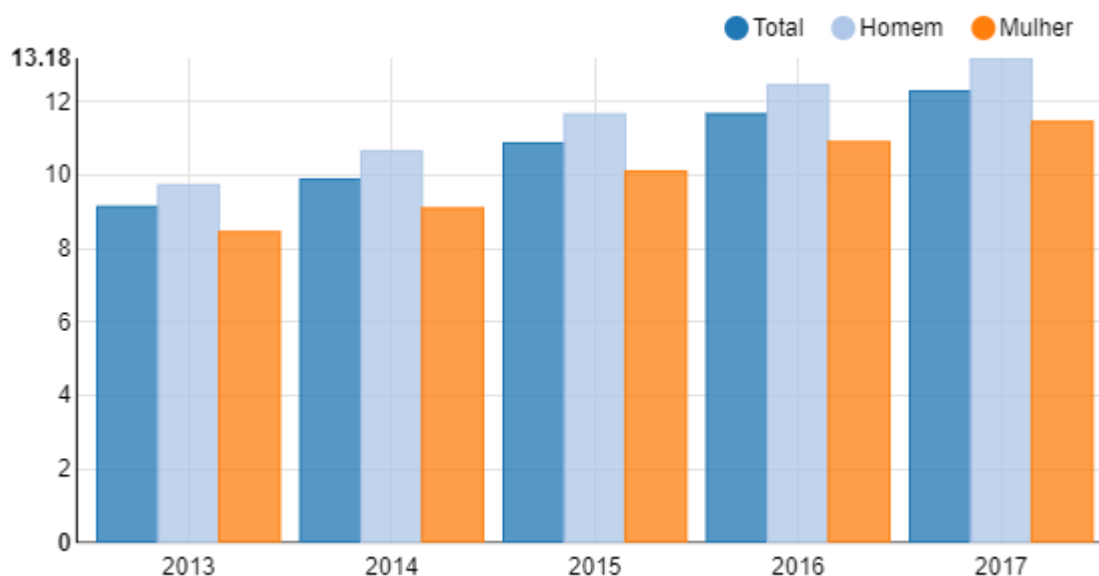


2016	R\$ 13,13	R\$ 13,98	R\$ 12,23
2017	R\$ 13,86	R\$ 14,75	R\$ 13,15

Fonte: IBGE, 2020d

O gráfico abaixo ilustra os dados da tabela anterior em relação aos dados de âmbito nacional:

**Gráfico 1. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em Reais, por sexo – Brasil (PNAD Contínua)**



Fonte: IBGE, PNAD Contínua - COREN

Os dados mostram que a diferença do salário médio por hora por sexo/gênero ainda persiste., com as mulheres apresentando um salário médio menor que os empregados do sexo masculino, Em âmbito nacional, em 2013, essa diferença foi de 13,16 por cento, aumentando ainda mais no ano seguinte, para 14,55 por cento. Após dois anos de redução, ficando em 13,30 por cento em 2015 e em 12,45 por cento em 2016, tornou a crescer em 2017, ano em que as mulheres tiveram um salário médio por hora trabalhada 13,13 por cento menor que o dos homens.

Em âmbito Regional, a Região Sudeste é a que apresenta a maior diferença entre o salário médio de homens e mulheres, que em 2017 foi de 18,87 por cento. Em contraponto, a Região Nordeste é a que possui a melhor diferença. Em 2017, o salário médio das mulheres foi apenas 1,36 por cento menor que o dos homens.

Por sua vez, a tabela abaixo apresenta os dados fornecidos no *website* de Governo Federal sobre os ODSs no Brasil, por meio do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), com base na Pesquisa Nacional de Saúde (PNS):

**Tabela 4. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade em Reais, por sexo – Brasil e Grandes Regiões**

Ano - 2013			
Brasil e Grande Região	Sexo		
	Total	Homem	Mulher
Brasil	R\$ 9,90	R\$ 10,80	R\$ 8,90
Norte	R\$ 9,10	R\$ 9,50	R\$ 8,60
Nordeste	R\$ 7,70	R\$ 8,10	R\$ 7,30
Sudeste	R\$ 10,70	R\$ 11,90	R\$ 9,40
Sul	R\$ 10,30	R\$ 11,40	R\$ 9,00
Centro-Oeste	R\$ 11,30	R\$ 11,80	R\$ 10,60

Fonte: IBGE, 2020d

É possível constatar que valores referentes à Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) são bem próximos dos apontados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) para o mesmo ano de 2013. Contudo, não havia dados disponibilizados para outros anos.

A próxima dimensão de desagregação desse indicador é a por idade. A tabela abaixo apresenta os dados disponíveis com base na PNAD Contínua:

**Tabela 5. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua**

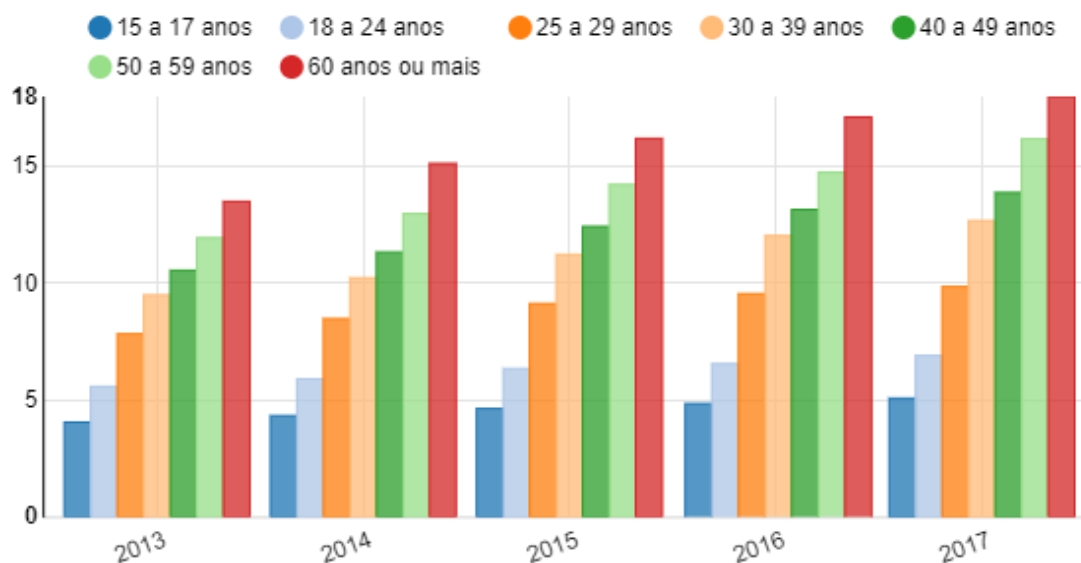
Ano	Grupo de idade							
	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais	
2013	R\$ 4,05	R\$ 5,58	R\$ 7,83	R\$ 9,50	R\$ 10,55	R\$ 11,95	R\$ 13,50	
B R A S I L	2014	R\$ 4,33	R\$ 5,90	R\$ 8,48	R\$ 10,23	R\$ 11,33	R\$ 12,98	R\$ 15,13
	2015	R\$ 4,63	R\$ 6,35	R\$ 9,13	R\$ 11,23	R\$ 12,43	R\$ 14,23	R\$ 16,20
	2016	R\$ 5,05	R\$ 6,73	R\$ 9,68	R\$ 12,13	R\$ 13,23	R\$ 14,80	R\$ 17,13
	2017	R\$ 5,08	R\$ 6,90	R\$ 9,85	R\$ 12,68	R\$ 13,88	R\$ 16,18	R\$ 18,00
N O R T E	2013	R\$ 3,55	R\$ 4,98	R\$ 7,05	R\$ 8,48	R\$ 10,15	R\$ 12,53	R\$ 13,80
	2014	R\$ 3,70	R\$ 5,25	R\$ 7,48	R\$ 8,85	R\$ 10,93	R\$ 13,00	R\$ 14,88
	2015	R\$ 4,15	R\$ 5,70	R\$ 8,18	R\$ 9,70	R\$ 11,73	R\$ 12,90	R\$ 15,95
	2016	R\$ 4,23	R\$ 5,90	R\$ 8,45	R\$ 10,18	R\$ 12,30	R\$ 15,03	R\$ 15,15
	2017	R\$ 4,10	R\$ 6,08	R\$ 9,05	R\$ 11,28	R\$ 12,48	R\$ 15,08	R\$ 16,28

N O R D E S T E	2013	R\$ 2,83	R\$ 4,38	R\$ 6,10	R\$ 7,18	R\$ 8,25	R\$ 10,35	R\$ 12,98
	2014	R\$ 3,13	R\$ 4,68	R\$ 6,38	R\$ 7,83	R\$ 9,15	R\$ 10,68	R\$ 13,68
	2015	R\$ 3,38	R\$ 4,90	R\$ 7,03	R\$ 8,28	R\$ 9,43	R\$ 12,00	R\$ 14,10
	2016	R\$ 3,43	R\$ 5,20	R\$ 7,50	R\$ 8,70	R\$ 9,65	R\$ 12,38	R\$ 17,05
	2017	R\$ 3,68	R\$ 5,43	R\$ 7,58	R\$ 9,38	R\$ 10,30	R\$ 12,98	R\$ 20,08
S U D E S T E	2013	R\$ 4,35	R\$ 5,95	R\$ 8,48	R\$ 10,30	R\$ 11,15	R\$ 11,98	R\$ 13,45
	2014	R\$ 4,63	R\$ 6,23	R\$ 9,33	R\$ 11,15	R\$ 11,93	R\$ 13,30	R\$ 15,85
	2015	R\$ 4,90	R\$ 6,78	R\$ 9,83	R\$ 12,48	R\$ 13,33	R\$ 14,70	R\$ 17,05
	2016	R\$ 5,53	R\$ 7,20	R\$ 10,45	R\$ 13,55	R\$ 14,50	R\$ 15,33	R\$ 17,55
	2017	R\$ 5,43	R\$ 7,33	R\$ 10,53	R\$ 13,75	R\$ 15,05	R\$ 17,33	R\$ 17,75
S U L	2013	R\$ 4,73	R\$ 6,10	R\$ 8,40	R\$ 9,93	R\$ 10,68	R\$ 11,68	R\$ 12,85
	2014	R\$ 4,90	R\$ 6,55	R\$ 9,13	R\$ 10,90	R\$ 11,48	R\$ 13,23	R\$ 13,08
	2015	R\$ 5,40	R\$ 7,10	R\$ 10,05	R\$ 12,00	R\$ 12,78	R\$ 14,25	R\$ 15,10
	2016	R\$ 5,70	R\$ 7,38	R\$ 10,35	R\$ 12,78	R\$ 13,58	R\$ 15,08	R\$ 15,58
	2017	R\$ 6,05	R\$ 7,73	R\$ 10,68	R\$ 13,58	R\$ 14,40	R\$ 15,75	R\$ 17,00
C E N T R O - O E S T E	2013	R\$ 4,25	R\$ 6,13	R\$ 8,80	R\$ 11,00	R\$ 12,80	R\$ 16,33	R\$ 16,50
	2014	R\$ 4,63	R\$ 6,38	R\$ 9,45	R\$ 11,55	R\$ 13,23	R\$ 16,53	R\$ 17,40
	2015	R\$ 4,90	R\$ 6,70	R\$ 10,00	R\$ 12,65	R\$ 14,83	R\$ 17,43	R\$ 17,38
	2016	R\$ 5,50	R\$ 7,23	R\$ 10,70	R\$ 14,08	R\$ 15,10	R\$ 16,95	R\$ 18,75
	2017	R\$ 5,28	R\$ 7,48	R\$ 11,03	R\$ 15,08	R\$ 16,18	R\$ 18,10	R\$ 18,85

Fonte: IBGE, 2020d

O gráfico a seguir, por sua vez ilustra os dados de âmbito nacional estampados na tabela anterior:

**Gráfico 2. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil**



Fonte: IBGE, PNAD Contínua - COREN

Como é possível constatar, os jovens empregados de 15 a 17 anos e de 18 a 24 anos são aqueles que possuem os menores rendimentos médios, em contraste com o grupo de pessoas entre 50 a 59 anos e de 60 anos ou mais, que possuem os maiores.

Embora algumas circunstâncias possam influenciar os rendimentos das pessoas jovens, como contratos de aprendizado e trabalhos de meio-período, tempo na ocupação, etc., é importante lembrar que o princípio de remuneração igual para trabalhos de igual valor se aplica também a eles.

Os dados mostram, por exemplo, que enquanto o salário médio dos empregados dos grupos de 15 a 17 anos e de 18 a 24 anos teve um aumento de apenas 0,59 por cento e 2,46 por cento, respectivamente, entre os anos de 2016 e 2017, o salário médio dos empregados dos grupos de 40 a 49 anos, de 50 a 59 anos e 60 anos ou mais teve um aumento 4,68 por cento, 8,53 por cento e de 4,83 respectivamente, nesse mesmo período.

A tabela a seguir mostra os dados disponíveis para essa mesma dimensão de desagregação dos dados, mas obtidos com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS):

**Tabela 6. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupo de idade – Brasil e Grandes Regiões – PNS**

		Ano - 2013					
Brasil e Grande Região	Grupo de idade						
	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
Brasil	R\$ 5,00	R\$ 7,10	R\$ 10,70	R\$ 13,30	R\$ 16,40	R\$ 19,70	R\$ 21,80

Norte	R\$ 4,50	R\$ 7,00	R\$ 9,50	R\$ 10,90	R\$ 12,80	R\$ 18,80	R\$ 25,80
Nordeste	R\$ 4,30	R\$ 6,10	R\$ 7,90	R\$ 10,60	R\$ 11,50	R\$ 16,30	R\$ 24,60
Sudeste	R\$ 4,80	R\$ 7,30	R\$ 11,70	R\$ 14,00	R\$ 17,90	R\$ 19,50	R\$ 19,00
Sul	R\$ 6,30	R\$ 7,80	R\$ 13,80	R\$ 16,20	R\$ 18,80	R\$ 21,70	R\$ 21,70
Centro-Oeste	R\$ 5,80	R\$ 7,80	R\$ 12,10	R\$ 16,20	R\$ 21,10	R\$ 26,20	R\$ 27,40

Fonte: IBGE, 2020d

Enquanto para a dimensão anterior os números da PNAD Contínua e da PNS estavam bem semelhantes, nesta dimensão eles apresentam uma diferença mais significativa, comparando os dados de 2013 das duas pesquisas, principalmente em relação ao salário médio dos grupos de idade entre 40 a 49 anos, de 50 a 59 anos e 60 anos ou mais.

Assim, embora ambas as pesquisas façam parte do Sistema Integrado de Pesquisas Domiciliares e adotem mesmos conceitos, infere-se que as possíveis diferenças na metodologia das duas pesquisas levam a produção de dados diferentes para uma mesma dimensão de desagregação.

A próxima dimensão de desagregação desse indicador, isto é, a característica pela qual os dados de salário médio são subdivididos para melhor detalhamento, é o por grupo de ocupação. Cabe destacar que, conforme expresso nas notas metodológicas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), a classificação das ocupações utilizada na pesquisa foi desenvolvida tendo como referência a Classificação Internacional Padrão de Ocupações (ISCO-08), da OIT, se mantendo idêntica à ela “*no nível mais agregado (grande grupo) e reagrupa alguns subgrupos principais, subgrupos e grupos de base, considerando as especificidades nacionais e as dificuldades de sua captação com precisão nas pesquisas domiciliares*” (IBGE, 2020a, p 40).

Assim, apresentando uma categoria a mais no grupamento realizado, em comparação com os grandes grupos da ISCO-08<sup>33</sup> e promovendo algumas adaptações, os dados apresentados pelo Governo Federal para fins de acompanhamento dos dados do indicador 8.5.1 para esse dimensão de desagregação são referentes seguintes grupos de ocupações (i) diretores e gerentes, (ii) profissionais das ciências e intelectuais; (iii) técnicos e profissionais de nível médio; (iv) trabalhadores de apoio administrativo; (v) trabalhadores dos serviços, vendedores

<sup>33</sup> A Classificação Internacional Padrão de Ocupações (ISCO-08) da OIT possui 10 grupos principais, com base em sua similaridade em termos de nível de habilidade e especialização exigida para os trabalhos. Os dez grandes grupos da ISCO-08, em tradução livre, são: (i) gerentes; (ii) profissional; (iii) técnicos e profissionais associados; (iv) trabalhadores de suporte administrativo; (v) trabalhadores de serviço e vendas; (vi) trabalhadores qualificados da agricultura, silvicultura e pesca; (vii) trabalhadores de artesanato e negócios relacionados; (viii) operadores de instalações e máquinas e montadores; (xi) ocupações elementares e; (x) ocupações das forças armadas (ILO, 2012, p.14)

dos comércios e mercados; (vi) trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca; (vii) trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; (viii) operadores de instalações e máquinas e montadores; (ix) ocupações elementares; (x) membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares; e (xi) Ocupações mal definidas

Os dados disponibilizados estão apresentados na tabela a seguir, usando os códigos de número romano acima, para o melhor ajuste dela no corpo do texto:

**Tabela 7. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupamentos ocupacionais no trabalho principal – Brasil e Grandes Regiões - PNAD Contínua**

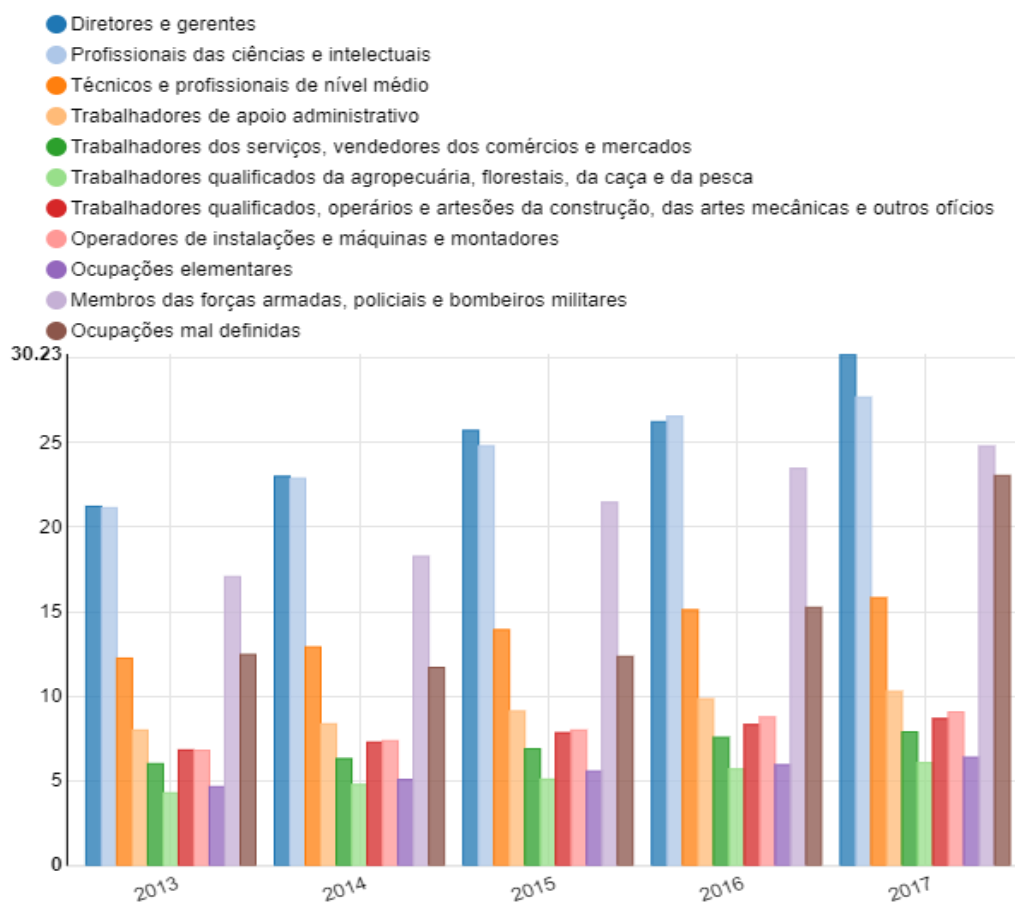
Ano	Grupamentos ocupacionais no trabalho principal - PNADC											
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(vii)	(viii)	(ix)	(x)	(xi)	
2013	R\$ 21,22	R\$ 21,14	R\$ 12,25	R\$ 8,00	R\$ 6,01	R\$ 4,29	R\$ 6,82	R\$ 6,80	R\$ 4,65	R\$ 17,07	R\$ 12,47	
B R A S I L	2014	R\$ 23,00	R\$ 22,88	R\$ 12,91	R\$ 8,37	R\$ 6,31	R\$ 4,78	R\$ 7,28	R\$ 7,37	R\$ 5,07	R\$ 18,27	R\$ 11,70
	2015	R\$ 25,71	R\$ 24,79	R\$ 13,93	R\$ 9,12	R\$ 6,89	R\$ 5,10	R\$ 7,84	R\$ 8,00	R\$ 5,57	R\$ 21,46	R\$ 12,35
	2016	R\$ 26,22	R\$ 26,54	R\$ 15,11	R\$ 9,84	R\$ 7,57	R\$ 5,70	R\$ 8,32	R\$ 8,77	R\$ 5,95	R\$ 23,46	R\$ 15,25
	2017	R\$ 30,23	R\$ 27,67	R\$ 15,82	R\$ 10,29	R\$ 7,89	R\$ 6,07	R\$ 8,68	R\$ 9,07	R\$ 6,39	R\$ 24,78	R\$ 23,04
N O R T E	2013	R\$ 17,59	R\$ 19,47	R\$ 11,06	R\$ 7,91	R\$ 5,61	R\$ 4,12	R\$ 5,78	R\$ 6,49	R\$ 4,19	R\$ 16,33	R\$ 13,41
	2014	R\$ 17,36	R\$ 20,26	R\$ 11,79	R\$ 8,38	R\$ 5,95	R\$ 4,43	R\$ 6,25	R\$ 6,93	R\$ 4,59	R\$ 18,54	R\$ 14,61
	2015	R\$ 17,91	R\$ 21,35	R\$ 13,04	R\$ 8,99	R\$ 6,48	R\$ 5,01	R\$ 6,72	R\$ 7,79	R\$ 4,99	R\$ 20,70	R\$ 77,79
	2016	R\$ 19,45	R\$ 23,53	R\$ 14,19	R\$ 10,28	R\$ 6,90	R\$ 5,72	R\$ 7,05	R\$ 8,11	R\$ 5,20	R\$ 21,49	R\$ 40,22
	2017	R\$ 21,65	R\$ 24,63	R\$ 14,40	R\$ 10,38	R\$ 7,24	R\$ 5,93	R\$ 7,34	R\$ 8,49	R\$ 5,57	R\$ 26,00	R\$ 16,71
N O R D E	2013	R\$ 17,49	R\$ 17,51	R\$ 10,55	R\$ 7,15	R\$ 4,86	R\$ 2,94	R\$ 5,17	R\$ 5,45	R\$ 3,57	R\$ 16,46	R\$ 13,78
	2014	R\$ 18,74	R\$ 19,02	R\$ 10,87	R\$ 7,69	R\$ 5,10	R\$ 3,30	R\$ 5,49	R\$ 6,00	R\$ 3,89	R\$ 17,61	R\$ 12,04
	2015	R\$ 19,32	R\$ 20,64	R\$ 11,52	R\$ 8,30	R\$ 5,51	R\$ 3,51	R\$ 5,73	R\$ 6,34	R\$ 4,23	R\$ 18,86	R\$ 12,32
	2016	R\$ 19,41	R\$ 22,28	R\$ 11,98	R\$ 8,73	R\$ 6,12	R\$ 3,90	R\$ 6,07	R\$ 6,93	R\$ 4,53	R\$ 21,33	R\$ 14,00
	2017	R\$ 22,43	R\$ 23,62	R\$ 13,22	R\$ 8,88	R\$ 6,46	R\$ 4,18	R\$ 6,29	R\$ 7,07	R\$ 4,81	R\$ 21,08	R\$ 24,87
S U D E	2013	R\$ 23,38	R\$ 22,08	R\$ 12,43	R\$ 7,94	R\$ 6,29	R\$ 4,47	R\$ 7,50	R\$ 7,22	R\$ 5,06	R\$ 16,53	R\$ 12,83
	2014	R\$ 25,53	R\$ 24,26	R\$ 13,48	R\$ 8,22	R\$ 6,60	R\$ 5,13	R\$ 7,95	R\$ 7,69	R\$ 5,51	R\$ 17,26	R\$ 11,99

S T E	2015	R\$ 29,60	R\$ 26,34	R\$ 14,51	R\$ 9,03	R\$ 7,19	R\$ 5,41	R\$ 8,61	R\$ 8,45	R\$ 6,07	R\$ 21,49	R\$ 11,56
	2016	R\$ 29,73	R\$ 28,27	R\$ 15,97	R\$ 9,63	R\$ 7,96	R\$ 5,92	R\$ 9,14	R\$ 9,30	R\$ 6,47	R\$ 24,00	R\$ 11,08
	2017	R\$ 35,15	R\$ 29,27	R\$ 16,49	R\$ 10,12	R\$ 8,14	R\$ 6,42	R\$ 9,47	R\$ 9,50	R\$ 6,98	R\$ 25,57	R\$ 24,83
C E N T R O	2013	R\$ 21,85	R\$ 27,73	R\$ 15,93	R\$ 9,60	R\$ 6,91	R\$ 5,47	R\$ 6,84	R\$ 7,14	R\$ 5,23	R\$ 22,54	R\$ 11,23
	2014	R\$ 24,15	R\$ 28,36	R\$ 14,48	R\$ 10,08	R\$ 7,08	R\$ 6,24	R\$ 7,35	R\$ 7,86	R\$ 5,59	R\$ 24,34	R\$ 12,26
O - O E S T E	2015	R\$ 26,91	R\$ 29,89	R\$ 16,53	R\$ 10,82	R\$ 7,89	R\$ 6,84	R\$ 7,91	R\$ 8,53	R\$ 5,98	R\$ 27,81	R\$ 18,62
	2016	R\$ 25,15	R\$ 31,62	R\$ 17,65	R\$ 12,32	R\$ 8,50	R\$ 7,75	R\$ 8,62	R\$ 9,47	R\$ 6,62	R\$ 29,00	R\$ 31,84
	2017	R\$ 28,22	R\$ 33,32	R\$ 18,00	R\$ 12,78	R\$ 8,96	R\$ 7,93	R\$ 8,85	R\$ 9,75	R\$ 7,00	R\$ 30,65	R\$ 9,72

Fonte: IBGE, 2020d

O gráfico a seguir ilustra os dados de âmbito nacional constantes na tabela acima sobre o salário médio dos empregados de cada um dos grupos ocupacionais mencionados:

**Gráfico 3. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, em reais, por grupamentos ocupacionais no trabalho principal – Brasil – PNAD Contínua**



Os dados apresentados mostram que os grupamentos de diretores e gerentes (que engloba, por exemplo, os membros dos poderes executivo e legislativo), de profissionais da ciência e intelectuais (que engloba ocupações com ensino superior necessário) e de militares em geral são aqueles que possuem maior salário médio. Em contraste, os grupamentos de profissões elementares (que abarca, por exemplo, os trabalhadores domésticos e coletores de lixo) e de trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca são os com os menores salário médio, como pouco aumento desde 2013.

Não foram apresentados dados de desagregação por ocupação com base na PNS.

Por fim, a última dimensão de desagregação mínima requerida pelo indicador 8.5.1 é o por status de deficiência.

A tabela abaixo contém os dados disponibilizados a respeito dessa dimensão, que são provenientes unicamente da PNS:

**Tabela 8. Salário médio por hora de empregados de 15 anos ou mais de idade, por existência de deficiência – Brasil e Grandes Regiões - PNS**

Ano - 2013			
Brasil e Grande Região	Existência de deficiência		
	Total	Sim	Não
Brasil	9,9	10,2	9,9
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

Fonte: IBGE, 2020d

Os únicos dados disponíveis sobre essa dimensão de desagregação são referentes ao ano de 2013. Eles revelam que o salário médio por horas das pessoas portadoras de deficiência é praticamente igual aos das pessoas sem deficiência, sendo inclusive superior, conforme a média de âmbito nacional e também nas Regiões Norte, Sudeste e Sul. As exceções são as Regiões Nordeste e Centro-Oeste, que no ano de 2013, o salário médio das pessoas portadoras de deficiência foi menor em comparação com as pessoas sem deficiência em 14,29 por cento e 13,27 por cento, respectivamente.

Não obstante os dados sejam aparentemente positivos, isto é, que o salário médio por horas das pessoas portadoras de deficiência sejam praticamente equivalentes aos das pessoas sem deficiência, é impreciso investigar se a taxa de ocupação delas também está equivalente aos das pessoas sem deficiência. Afinal, não basta que poucas pessoas com deficiência



ocupadas possuem um salário médio equivalente ao das pessoas sem deficiência, é necessário que tenham amplo acesso a uma oportunidade de trabalho.

Vistos todos os dados disponibilizados quanto ao indicador 8.5.1, passa-se a investigação dos dados quanto ao segundo indicador da meta em análise.

### 3.2.2 Acompanhamento dos dados quanto ao indicador 8.5.2 da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos

Quanto ao indicador “8.5.2 taxa de desocupação, por sexo, idade e pessoas com deficiência”, a primeira dimensão de desagregação mínima requerida é quanto ao sexo.

Os dados disponibilizados na plataforma, unicamente com base na PNAD Contínua estão apresentados na tabela a seguir:

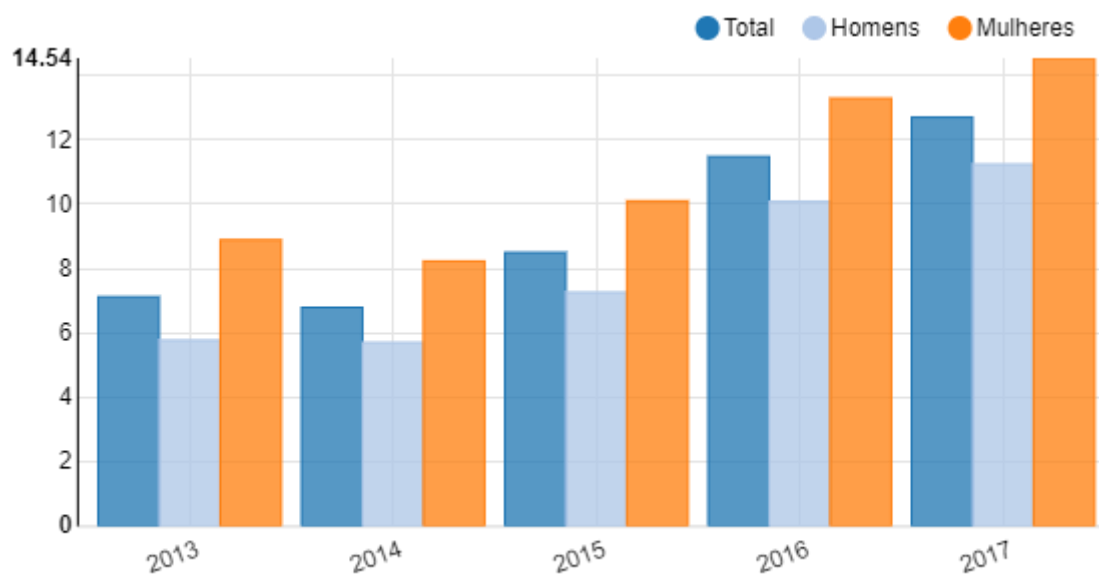
Brasil e Grande Região	Ano	Sexo		
		Total	Homens	Mulheres
Brasil	2013	7,12	5,77	8,89
	2014	6,79	5,7	8,23
	2015	8,5	7,26	10,1
	2016	11,48	10,08	13,29
	2017	12,7	11,24	14,54
Norte	2013	7,63	5,78	10,4
	2014	7,06	5,35	9,66
	2015	8,58	6,49	11,72
	2016	11,38	9,19	14,6
	2017	12,49	10,18	15,8
Nordeste	2013	9,41	7,78	11,69
	2014	8,66	7,48	10,31
	2015	10,21	8,92	11,98
	2016	13,56	12,12	15,54
	2017	15,15	13,8	16,95
Sudeste	2013	6,95	5,6	8,63
	2014	6,8	5,75	8,11
	2015	8,7	7,57	10,09
	2016	11,89	10,6	13,47
	2017	13,33	11,86	15,08
Sul	2013	4,2	3,38	5,23
	2014	4,09	3,3	5,07
	2015	5,51	4,52	6,75
	2016	7,68	6,55	9,09
	2017	8,25	7,14	9,63
Centro-Oeste	2013	5,75	4,54	7,38
	2014	5,48	4,28	7,07

2015	7,35	6,03	9,1
2016	10	8,3	12,21
2017	10,33	8,66	12,45

Fonte: IBGE, 2020d

O gráfico a seguir representa os dados de âmbito nacional sobre a taxa de ocupação por sexo constantes da tabela acima:

**Gráfico 4. Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo (%)  
Brasil - PNAD Contínua**



Fonte: IBGE - PNAD Contínua

Os dados mostram que, embora haja um pequeno progresso na redução da diferença na taxa de desocupação entre homens e mulheres, que de 28,12 por cento em 2015, foi para 24,15 por cento em 2017 e caiu para 22,70 por cento em 2017, ela ainda é alta.

A Região Norte foi a que a apresentou a maior discrepância entre a taxa de desocupação por sexo, sendo que 2017 a taxa de desocupação das mulheres foi 35,57 por cento maior que as dos homens.

Ademais, analisando-se os dados de forma geral, eles revelam um crescimento na taxa de desocupação dos trabalhadores no Brasil desde 2013 a 2017, mostrando que, ao invés de progresso, está havendo um retrocesso na meta de reduzir em 40 por cento a taxa de desocupação no Brasil, de modo a deixa-la nos patamares das taxas de desocupação dos países desenvolvidos.

A próxima dimensão mínima de desagregação exigida pelo indicador em comento é a por idade. Os dados disponibilizados, baseados unicamente na PNAD Contínua, foram organizados na tabela abaixo:

**Tabela 10. Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por grupo de idade (%) Brasil e Grandes Regiões – PNAD Contínua**

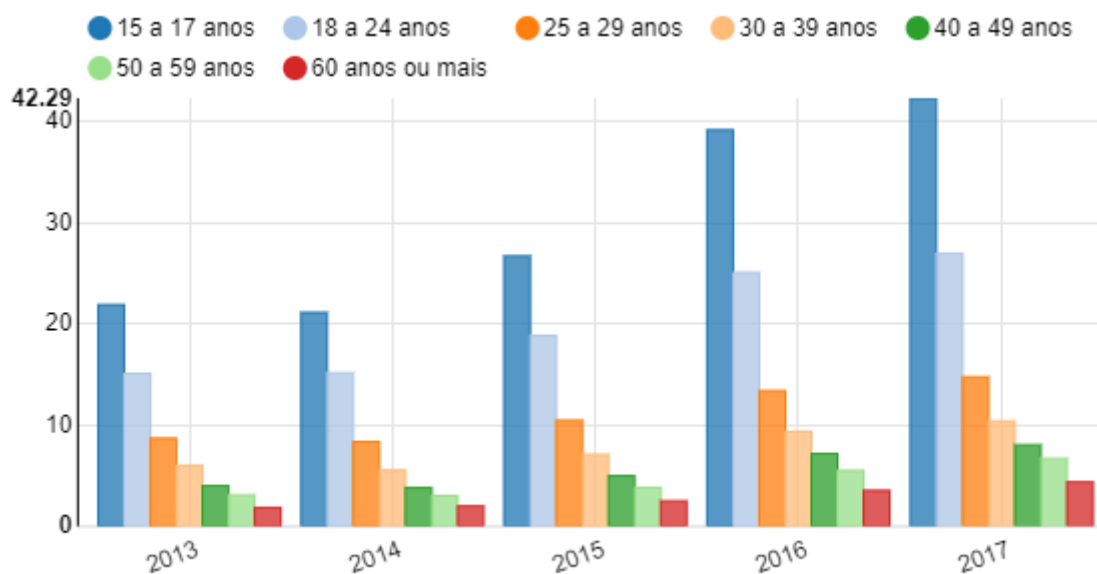
	Ano	Grupo de idade						
		15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	
B R A S I L	2013	21,87	15,07	8,67	5,98	3,97	3,06	1,81
	2014	21,1	15,13	8,33	5,51	3,79	2,99	1,96
	2015	26,67	18,82	10,44	7,06	4,95	3,79	2,47
	2016	39,15	25,05	13,37	9,33	7,14	5,48	3,51
	2017	42,29	26,94	14,76	10,4	8,05	6,69	4,38
N O R T E	2013	18,2	16,73	8,76	6,19	3,79	2,65	1,28
	2014	15,67	15,43	8,84	5,69	3,78	2,52	1,23
	2015	19,99	19,45	10,37	6,95	4,33	3,16	1,47
	2016	27,45	25,14	13,57	9,38	6,19	4,25	2,64
	2017	27,51	26,34	15,45	10,27	7,99	5,18	2,97
N O R D E S T E	2013	20,84	19,27	11,48	8,06	5,56	4,08	2,13
	2014	20,51	18,86	10,77	7,07	4,91	3,9	2,09
	2015	24,66	21,82	12,82	8,6	6,17	4,51	2,25
	2016	37,07	28,8	16,61	11,17	8,34	6,43	3,23
	2017	38,13	30,84	18,46	12,95	9,95	7,69	4,2
S U D E S T E	2013	25,9	14,86	8,44	5,86	3,87	3,19	1,9
	2014	25,87	15,32	8,18	5,54	3,93	3,18	2,4
	2015	32,09	19,57	10,77	7,23	5,18	4,09	3,04
	2016	46,78	26,29	13,45	9,57	7,69	6	4,31
	2017	51,12	28,83	15,03	10,74	8,34	7,53	5,36
S U L	2013	16,95	8,82	5,09	3,26	2,25	1,76	1,33
	2014	15,86	9,51	4,75	3,16	2	1,76	1,06

	2015	22,78	12,59	6,04	4,43	2,9	2,34	1,6
	2016	32,9	17,01	8,27	6,01	4,56	3,51	2,11
	2017	36,78	17,69	8,84	6,24	5,13	4,27	2,68
C E N T R O - O E S T E	2013	21,27	11,75	6,66	4,41	3,28	2,36	1,69
	2014	20,95	11,67	6,6	4,26	3	1,99	1,36
	2015	26,92	15,64	8,6	5,78	4,37	3,35	2,32
	2016	37,1	21,12	11,62	7,91	6,13	4,87	3,09
	2017	41,23	22,2	11,84	7,84	6,23	5,19	3,61

Fonte: IBGE, 2020d

Os dados de âmbito nacional sobre a taxa de desocupação por grupo de idade estão ilustrados no gráfico a seguir:

**Gráfico 5. Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por grupo de idade (%) Brasil – PNAD Contínua**



Fonte: IBGE - PNAD Contínua

Os dados de taxa de desocupação por idade revelam que, além do retrocesso registrado de 2013 a 2017 em todas os grupos de idade, que os trabalhadores jovens, dos grupos de 15 a 17 anos e de 18 a 24 são os afetados pela desocupação, com taxas exponencialmente maiores do que as dos demais grupos de idade.

Em 2017, por exemplo, a taxa de desocupação dos trabalhadores do grupo de idade de 15 a 17 anos foi 80,96 por cento maior em relação a dos trabalhadores do grupo de 40 a 49 anos, 84,18 por cento maior em relação ao grupo de 50 a 59 anos e 89,64 por cento maior em

relação ao grupo de 60 anos ou mais. No mesmo sentido, também em 2017, a taxa de desocupação dos trabalhadores do grupo de idade de 18 a 24 foi 70,12 por cento maior em relação a dos trabalhadores do grupo de 40 a 49 anos, 75,17 por cento maior em relação ao grupo de 50 a 59 anos e 83,74 por cento maior em relação ao grupo de 60 anos ou mais.

Vale ressaltar que a taxa de desocupação leva em consideração para seu cálculo apenas as pessoas não trabalharam durante um curto período de referência, mas que desenvolveram atividades para procurar emprego, estando disponíveis para aceitar uma ocupação se surgisse uma oportunidade. Nesse sentido, o fato dos grupos de idade de 15 a 17 anos e de 18 a 24 envolver pessoas potencialmente em idade escolar, no ensino superior ou técnico, atividade as quais poderiam querer se dedicar com exclusividade, não possui influência na taxa de desocupação desses grupos etários, já que, a grosso modo, esse indicador considera somente pessoas que querem trabalhar e não encontraram uma ocupação.

Por fim, a última dimensão de desagregação mínima requerida pelo indicador 8.5.1 da Agenda 2030 é quanto aos status de deficiência, cuja categorias mínimas requeridas são “de pessoas sem deficiência” e “pessoas portadoras de deficiência”.

Os dados disponibilizados na plataforma, com base unicamente na PNS, foram apresentados na tabela abaixo:

<b>Tabela 11. Taxa de desocupação de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por sexo e existência de deficiência (%) Brasil e Grandes Regiões - PNS</b>			
<b>Ano - 2013</b>			
<b>Existência de deficiência - Total</b>			
<b>Brasil e Grande Região</b>	<b>Sexo</b>		
	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Brasil	5,7	4,6	7,2
Norte	5,8	4,1	8,5
Nordeste	7,7	6,2	9,8
Sudeste	5,4	4,4	6,6
Sul	3,9	3,3	4,7
Centro-Oeste	4,4	3	6,3

Fonte: IBGE, 2020d

Estes dados, disponibilizados apenas para o ano de 2013, indicam que a taxa de desocupação das pessoas portadoras de deficiência naquele ano, com base na Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), foi de 5,7 por cento, sendo que, desagregando estes dados por sexo, a taxa de desocupação de homens portadores de deficiência era de 4,6 por cento, e a de mulheres portadoras de deficiência era de 7,2 por cento.

Os dados não apresentaram a categoria de desagregação de “pessoas sem deficiência”, de modo a possibilitar um comparativo entre ambas de acordo com esta pesquisa. Se tomarmos por base os dados gerais de desocupação por sexo apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) para o ano de 2013 (Tabela 9), o que pode não ser uma comparação válida em razão das possíveis diferenças nos dados resultantes destas duas pesquisas, como já apontado no decorrer desta seção, a taxa total de desocupação geral apontada nos dados de âmbito nacional foi 7,12 por cento, enquanto em relação aos homens foi de 5,77 por cento e as mulheres de 8,89 por cento. Logo, nesse comparativo, a taxa de desocupação das pessoas portadoras de deficiência pode ter sido menor do em relação a taxa dos trabalhadores em geral.

Estes foram todos os dados disponibilizados pelo Governo Federal na plataforma oficial dos ODSs no Brasil para fins de acompanhamento da meta 8.5 da Agenda 2030, sobre os quais importa tecer algumas considerações.

### *3.2.3 Considerações sobre a contribuição da Agenda 2030 para o acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos no Brasil*

Como mencionado, os dados divulgados pelo Governo Federal em seu *website* oficial sobre os ODSs para fins de acompanhamento da meta 8.5 da Agenda 2030 e apresentados acima foram coletados do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA), ferramenta digital que permite o acesso aos dados de todas as pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de forma simplificada e organizada.

Conforme as informações constantes na plataforma do SIDRA para cada uma das dimensões de desagregação apresentadas, os dados disponibilizados para o acompanhamento dos dois indicadores da meta 8.5 (e geração das tabelas apresentadas) foram atualizados pela última vez nos meses do primeiro semestre de 2019. Observa-se, assim, que mesmo atualizados 2019, os dados disponibilizados vão somente até 2017 ou, mais limitadamente ainda, somente de 2013, em se tratando da dimensão de desagregação por deficiência.

Nesse sentido, nota-se que o Governo Federal não está divulgando/disponibilizando em sua plataforma sobre os ODSs no Brasil os dados para acompanhamento da meta 8.5 anualmente, periodicidade em que a OIT coleta os dados dos países para o Relatório de

Progresso nos ODS (UNSD, 2020). Afinal, com o presente estudo concluído no último trimestre de 2020, os dados referentes aos anos de 2018 e 2019 ainda não estavam disponibilizados.

Cabe salientar que a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) é uma pesquisa realizada trimestralmente e cujos dados do segundo trimestre de 2020 já estão disponíveis. Assim, é possível inferir que, embora os dados para a atualização do acompanhamento dos indicadores da meta 8.5 em relação aos anos de 2018 e de 2019 já estejam levantados e até divulgados na plataforma do Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA) em seu formato original trimestral, ou mesmo em formato anual no mais recente livro de “*Síntese de Indicadores Sociais*” (IBGE, 2020f), ainda não foram realizados os trabalhos para a sua organização e divulgação nos moldes estipulados pelos indicadores, isto é, com todas as dimensões mínimas de desagregação e, quanto ao indicador 8.5.1, com o salário médio por hora ao invés de mensal, como comumente divulgado pela PNAD Contínua.

Ressalta-se que um dos princípios que regem os processos de acompanhamento e revisão da Agenda 2030, que tem como base os dados produzidos no âmbito nacional pelos estados-membros da ONU, prevê de forma expressa que “*serão abertos, inclusivos, participativos e transparentes para todas as pessoas e apoiarão o relato de todas as partes interessadas relevantes*” (UN, 2015b).

Assim, a regular divulgação/disponibilização dos dados produzidos para os indicadores das metas da Agenda constituem uma parte fundamental do seu processo de acompanhamento, que está se dando de maneira falha no cenário brasileiro em relação à meta 8.5, ao não acompanhar a periodicidade anual indicada e nos moldes estabelecidos pela Agenda 2030.

Ademais, vale a pena observar que os dados apresentados pelo Governo Federal em sua plataforma no tocante à meta 8.5 da Agenda 2030 foram elaborados tendo como fontes, exclusivamente, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua).

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), que foi única fonte utilizada para as dimensões de desagregação dos dados por pessoas com deficiência para os dois indicadores da meta 8.5 da Agenda 2030, teve sua primeira edição no ano 2013 e, recentemente, a sua segunda edição realizada no ano de 2019. Contudo, os dados da nova pesquisa de 2019 não estão amplamente disponibilizados ainda, constando apenas a opção de acesso aos seus microdados, que dependem do conhecimento da linguagem de códigos de programação para extração e

compreensão. Não bastasse esse fato, o catálogo de edições de relatórios a serem produzidos com base na PNS de 2019 com os respectivos microdados (já publicado no *website* da Pesquisa) não inclui, até o presente momento, uma edição que verse sobre indicadores de saúde e mercado de trabalho, como ocorreu no ano de 2013 e que possivelmente possibilitou a disponibilização na plataforma do Governo Federal sobre os ODSs no Brasil dos dados apresentados nesse estudo (IBGE, 2020e).

Diante deste contexto, é provável que a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019 não forneça os dados necessários para a atualização do acompanhamento dos indicadores da meta 8.5 da Agenda 2030 quanto a dimensão de desagregação por status de deficiência que, como salientado, possui dados unicamente quanto ao ano de 2013.

Por sua vez, conferindo as notas metodológicas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) de 2020 (IBGE, 2020a), constatou-se que essa Pesquisa não inclui em seu bojo o levantamento de informações referentes à eventual deficiência que as pessoas em idade produtiva venham a ser portadoras.

Nesse sentido, embora a PNAD Contínua forneça dados para 3 dimensões mínimas exigidas de desagregação dos dados referentes aos indicadores da meta de emprego pleno, produtivo e decente para todos, ela não fornece dados para 1 dimensão mínima exigida, que é a por status de deficiência.

Conforme consta da planilha do calendário de coleta global dos dados referentes aos indicadores da meta 8.5 para o Relatório anual de Progresso nos ODSs, atualmente, a OIT se utiliza dos microdados da fonte brasileira oficial para processar, ela mesma, os dados referentes ao indicador 8.5.2, sobre taxa de desocupação, do Brasil (UNSD, 2020). Contudo, se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) não abarca o levantamento de informações sobre a dimensão de trabalhadores portadores de deficiência, tais informações não constarão em seus microdados.

Os dados referentes ao indicador 8.5.1, por sua vez, ainda estão sob responsabilidade de encaminhamento à OIT, nos prazos fixados anualmente, pelo Instituto de Pesquisa ou Ministério do Governo brasileiro encarregado por tanto.

Desde a adoção da Agenda 2030 pelo Brasil em setembro de 2015, com entrada em vigor em 01 de janeiro de 2016, e diante da notória importância que acompanhamento dos dados pelos países tem para o processo revisão da Agenda quanto ao progresso nos ODSs, esperava-



se e era desejável que o Brasil já tivesse incorporado nos seus processos consolidados de levantamentos dados, como na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), a respeito dos trabalhadores por status de deficiência., que é uma dimensão de desagregação mínima exigida pelos dois indicadores da meta 8.5, ainda mais considerando que PNAD Contínua é principal pesquisa brasileira sobre indicadores de trabalho e rendimento.

Trata-se um passo relativamente simples, que pode ser feito com a adaptação do questionário da PNAD Contínua, mas que não foi dado mesmo após 5 anos da adoção da Agenda 2030 pelo Brasil.

Cabe aqui destacar que o Brasil passa por um momento delicado no tocante à implementação, acompanhamento e revisão da Agenda 2030 como um todo. A Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CNOODS), que fora criada em outubro de 2016 para ser instância de governança nacional da Agenda 2030 no Brasil, foi extinta em abril de 2019, por meio do Decreto nº 9.759. Este último Decreto revogou o Decreto n.º 8.892 que criou a CNOODS e formalizava no direito interno o compromisso do país com adoção da Agenda 2030 (BRASIL, 2019a).

Em agosto de 2019, por sua vez, a competência para a implementação da Agenda 2030 no Brasil foi atribuída, de forma bastante suprimida, à Secretaria Especial de Articulação Social, vinculada à Secretaria de Governo da Presidência da República, por meio do Decreto nº 9.980 (BRASIL, 2019a).

Ainda, em 27 dezembro de 2019, ao sancionar a Lei nº 13.971, que instituiu o Plano Plurianual (PPA) da União para o período de 2020 a 2023 e estabeleceu as prioridades de aplicação de recursos públicos para os próximos quatro anos, o único veto da Presidência da República ao PPA eliminou os mecanismos de acompanhamento e avaliação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (TURRA, 2020)

O veto realizado foi relação ao inciso VII do art. 3º da Lei em comento, que elencava “*a persecução das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas*” como uma das diretrizes do Plano Plurianual (PPA) 2020-2023. A justificava para o veto, por sua vez, discorreu que a inclusão do referido dispositivo no Plano Plurianual (PPA) daria “*um grau de cogência e obrigatoriedade jurídica*” à Agenda 2030 que seria contrário “*a sua natureza puramente recomendatória*” (BRASIL, 2019b).

Conforme esclarecido por Alexander Turra, responsável pela Cátedra Unesco para Sustentabilidade dos Oceanos, em um artigo subscrito pela Coalizão Ciência e Sociedade “*uma ação não prevista no PPA é entendida como não prioritária e não terá recursos para ser implementada*”, denotando que o Governo Federal não possui o interesse de manter e muito menos de ampliar suas políticas em prol da Agenda 2030 (TURRA, 2020).

Nesse sentido, embora o Brasil produza grande parte dos dados pertinentes aos conceitos e metodologia indicados pela Agenda 2030 quanto aos indicadores da meta de promoção do emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos, a adoção da Agenda 2030 não contribuiu, de forma especial, para o acompanhamento dessa meta 8.5 do Objetivo 8 do Desenvolvimento Sustentável no contexto brasileiro. Isto porque a sua adoção não implicou, a partir de 2016, em uma atualização dos seus processos de levantamentos de dados para incorporar uma das dimensões de desagregação mínima requeridas para ambos os indicadores da meta analisada. As dimensões de desagregação dos dados e a forma de divulgação mantiveram-se praticamente os mesmos dos de antes da adoção da Agenda 2030, com atualizações esporádicas dos dados referentes aos indicadores da meta 8.5 na plataforma oficial do Governo Brasileiro sobre os ODSs, e não anual, como recomendado para fins de acompanhamento e revisão da Agenda 2030.

Com a adoção da Agenda 2030, esperava-se que o país tivesse adotado as providências necessárias para o acompanhamento de suas metas e indicadores nos moldes cuidadosamente estabelecidos pela parceria global quando da aprovação da Agenda, para fins de comparabilidade internacional, acompanhamento do progresso nos ODSs e melhor alocação de esforços e recursos na revisão e implementação da Agenda, o que não foi feito de maneira integral pelo Brasil.

Um passo importante a ser dado no cenário brasileiro quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos seria, então, a incorporação do levantamento de dados referentes os trabalhadores portadores de deficiência à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), dimensão de desagregação de dados mínima requerida para ambos os indicadores da meta 8.5 e que o Brasil não realiza.

Ademais, considerando que em breve novas dimensões mínimas de desagregação de dados serão incorporadas ao indicador 8.5.2, seria oportuno introduzir desde já, o levantamento de dados referentes à duração, localização e nível educacional das pessoas

desocupadas de acordo com as categorias mínimas de desagregação já previstas (UNSD, 2019a).

Por fim, cabe salientar que os dados divulgados até o momento em relação aos indicadores da meta de promoção do emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos apontam pouquíssimo progresso para algumas categorias de desagregação isoladas, como o aumento do salário médio dos trabalhadores de determinadas ocupações e certos grupos de idade, mas um grande retrocesso na maioria das categorias sob as dimensões de desagregação em análise, como a persistência das diferenças salariais entre homens e mulheres, baixo crescimento do salário médio dos trabalhadores jovens e crescimento na taxa de desocupação como um todo, em todas as categorias de desagregação desse indicador.

A Agenda 2030 ressalta justamente a importância do acompanhamento dos seus indicadores para o acompanhamento do progresso e revisão, que devem servir de guia para as políticas públicas na busca da concretização dos Objetivos e metas estabelecidos.

Contudo, o cenário político brasileiro atual se mostra desfavorável à tomada de iniciativas para implementação das mudanças que são necessárias para o integral acompanhamento dos indicadores da meta 8.5 da Agenda 2030 nos moldes amplamente estabelecidos e acordados em seu bojo, diante do desmantelamento da estrutura de governança e ausência de destinação de recursos para a implementação da Agenda.

E, se o passo basilar dos meios de implementação da Agenda 2030, que é o de providenciar o regular acompanhamento de suas metas e indicadores nos moldes estabelecidos, não é tomado, o alcance dos ODSs pelo Brasil se mostra como uma possibilidade cada vez mais distante.

## CONCLUSÃO

A construção do conceito de desenvolvimento sustentável foi processo longo, iniciado com a evolução do conceito de desenvolvimento, iniciado com as primeiras escolas econômicas, que identificavam o termo como sinônimo de crescimento econômico. Posteriormente, há a separação desses conceitos, com a percepção dos prejuízos sociais e ambientais do liberalismo econômico.

Com a universalização do ideal de desenvolvimento, a temática passou a ser central no âmbito da Organização das Nações Unidas, que deu início às chamadas “décadas do desenvolvimento da ONU”, momento que ao se tentar replicar os padrões de desenvolvimento dos países do Norte em todo o mundo, os questionamentos e debates sobre a validade e pertinência desse modelo posto como universal levou a agregação de novos elementos à noção de desenvolvimento, como o bem estar social e a preservação ambiental.

Nesse contexto, em que os efeitos nocivos de um desenvolvimento focado no crescimento econômico causou sérias preocupações ambientais, surgiu um novo paradigma de desenvolvimento, o da sustentabilidade.

Possuindo como elementos básicos a inclusividade, conectividade, equitatividade, prudência e segurança, a conceito de sustentabilidade foi se aprimorando, partindo de um viés ambiental e do seu tripé clássico – que é a integração das dimensões sociais, ambientais e econômicas à noção de desenvolvimento, e evoluiu até ganhar contornos pluridimensionais, destacando-se também a sua dimensão jurídico-política e a sua dimensão ética.

A temática do desenvolvimento sustentável percorreu um longo caminho no âmbito da ONU, que desde a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, em 1972, passou a trazer a questão para o centro do debate internacional em suas grandes conferências.

Após anos de negociações e aprendizado com a falha na implementação dos Objetivos do Milênio, a ONU adotou em setembro de 2015 a Agenda 2030, fruto de uma parceria global renovada, em prol das três dimensões do desenvolvimento sustentável, em uma abordagem universal e integral, com o propósito de “não deixar ninguém para trás”.

Composta por 17 objetivos e 169 metas, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável previu de forma detalhada na sua estrutura meios para sua implementação e acompanhamento, realizado com o estabelecimento de indicadores para cada uma de suas

metas, estabelecendo uma metodologia para o levantamento e apresentação dos dados, bem como as dimensões básicas de desagregação, possibilitando o acompanhamento do progresso nos ODSs, a comparabilidade internacional, a alocação de recursos e esforços, que deveria servir de orientação para as políticas públicas.

Entre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, está elencado no Objetivo 8 o de “promover o trabalho decente”, objetivo que está intimamente ligado com a história da Organização Internacional do Trabalho e seu objetivos de promover a coesão social por meio do estabelecimento de padrões internacionais para a regulação do trabalho, gerando prosperidade e justiça social aos trabalhadores.

Nesse sentido, visando contornar um momento de crise que a Organização passava e torná-la uma instituição chave no cenário internacional globalizado, a OIT realizou um giro estratégico em sua atuação, com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, em 1998, e com a criação do conceito do trabalho decente no ano seguinte, que sintetizou o mandato da Organização em 4 objetivos estratégicos, quais sejam, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, o emprego (e trabalho), a proteção social e o diálogo social.

Inaugurada a Agenda do Trabalho de Decente da Organização, um dos grandes esforços empreendidos pela OIT foi a criação de indicadores que pudessem mensurar o trabalho decente, essenciais para a promoção do trabalho decente e para o sucesso da atuação da Organização.

Seus esforços para a definição de indicadores avançaram com a adoção da Agenda 2030, que abarcou diversos aspectos das quatro dimensões do trabalho decente em suas diversas metas e objetivos, em especial no Objetivo 8. Dentre as metas do Objetivo 8, elencou como meta 8.5 a de, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todos.

No cenário brasileiro, analisando-se os elementos da meta 8.5 e de seus respectivos indicadores, bem os moldes estabelecidos pela OIT e pela Agenda 2030 para acompanhamento e pesquisando-se os dados apresentados pelo Brasil em sua plataforma oficial sobre os ODSs no Brasil, foi possível considerar que a adoção da Agenda 2030 não contribuiu de forma particular para a promoção do trabalho decente quanto ao acompanhamento da meta de emprego pleno e produtivo e trabalho decente todos.

Isto porque a sua adoção não levou à uma atualização dos processos de levantamentos de dados do país para incorporar uma das dimensões de desagregação mínima requerida para ambos os indicadores da meta analisada, que permanece sem produção pelo Brasil, que também apresenta uma falha na divulgação e transparência dos dados de acompanhamento da meta na periodicidade e formato definidos pela Agenda 2030.

## REFERÊNCIAS

- ANJOS FILHO, Robério Nunes. **Direito ao desenvolvimento**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- ANKER, Richard; Chernyshev, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; RITTER, Joseph. **Measuring decent work with statistical indicators**. Working Paper No. 2. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group. Geneva: ILO, 2002
- BATTAGLIA, Lucia; BELLÙ, Lorenzo Giovanni; DIENG, Coumba; TEDESCO, Ilaria. **Development Paradigms and Related Policies**. FAO, 2015. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/277180370>>. Acesso em 07 jan. 2020.
- BOROWY, Iris. **Defining Sustainable Development for Our Common Future - A History of the World Commission on Environment and Development (Brundtland Commission)**. New York & London: Routledge, 2014.
- BOROWY, Iris. The Brundtland Commission: Sustainable Development as Health Issue. **Michael**. Oslo, 2013, 10, p. 198–208. Disponível em: <<https://www.michaeljournal.no/asset/pdf/2013/2-198-208.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2019.
- BRASIL. **Governança Nacional para os ODS**. 2020b. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/governanca-nacional-para-os-ods>>. Acesso em 11 nov. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 13.971, de 27 de dezembro de 2019**. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2020 a 2023. Brasil, 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13971.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13971.htm)> Acesso em 14 nov. 2020.
- BRASIL. **Objetivo 8 - Emprego Decente e Crescimento Econômico**. Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2020a. Disponível em <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=8>>. Acesso em 15 nov. 2020.
- CIEGIS, Remigijus; RAMANAUSKIENE, Jolita; MARTINKUS, Bronislovas. The concept of Sustainable development and its use for sustainability scenarios. **Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics**, Kaunas, 2009, v. 20, n. 2, p. 28-37.
- COMISSÃO NACIONAL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (CNODS). **Relatório de Atividades 2017-2018** - Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2018. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/ods/publicacoes/relatorio-cnods-2017-18>>. Acesso em 01 jul. 2020.
- CORNWALL, Andrea. **Introductory overview – buzzwords and fuzzwords**: deconstructing development discourse. In: CORNWALL, Andrea; EADE, Deborah (orgs.). **Deconstructing Development Discourse - Buzzwords and Fuzzwords**. Warwickshire: Practical Action Publishing Ltd, 2010, p. 1-18.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DESAI, Nitin. The Rio Earth Summit: A Year Beyond. In: SERAGELDIN, Ismail, STEER, Andrew D. (eds). **Valuing the environment**. Washington DC: World Bank, 1994, p. 10-12.

DESENVOLVIMENTO. In: **Novo Dicionário Básico da Língua Portuguesa Folha / Aurélio**. Folha de São Paulo: São Paulo, 1995.

ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN (ECLAC). **MDG Goals, targets and indicators**. Disponível em <<https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mdg/noticias/paginas/7/35557/P35557.xml&xsl=/mdg/tpl/p18fst.xsl&base=/mdg/tpl-i/top-bottom.xsl>>. Acesso em 27 dez. 2019.

ELKINGTON, John. Sustentabilidade – canibais com garfo e faca. Tradução de Patrícia Martins Ramalho.. São Paulo: M.Books, 2001.

ESTEVA, Gustavo. Development. In: SACHS, Wolfgang (ed). **The Development Dictionary: A Guide to Knowledge as Power**. 2ª Ed. New York & London: Zed Books, 2010, p. 1-23.

EUROPEAN COMMISSION (EC) EC. **The 2030 Agenda for Sustainable Development and the SDGs**. Disponível em: <[https://ec.europa.eu/environment/sustainable-development/SDGs/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/environment/sustainable-development/SDGs/index_en.htm)>. Acesso em 17 jul. 2019.

FLICK, Ewe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Tradução de Magda Lopes. Porto Alegre: Penso, 2013.

FONSECA, Maria Hemília. **O direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional**: um instrumento de promoção do trabalho decente. Diálogo OIT-Brasil. Tese de livre docência. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2016.

FREITAS JUNIOR, Antônio **Rodrigues de. Mecanismos de regulação jurídica, governança global e direitos humanos**: o giro estratégico da Declaração da OIT de 1998 e o caso brasileiro. Contribuição oferecida ao GT-15 (Direito Internacional dos Direitos Humanos) do Congresso do CONPEDI. Florianópolis, 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=29282505fa1675d9>>. Acesso em: 24 maio 2020.

FRAYSSÉ, Olivier. Work and Labour as Metonymy and Metaphor. **Triple C**. 2014, v. 12 No 2, p. 468–485. Disponível em: < <https://doi.org/10.31269/triplec.v12i2.546>>. Acesso em 16 mai. 2020.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade**: direito ao futuro. 4ª Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

FURTADO, Celso. **Essencial Celso Furtado**. Organização Rosa Freire d'Aguiar. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2013.

GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, Vol. 142 (2003), No. 2. Geneve: ILO, 2003, p. 113-145.



GHAI, Dharam. Decent work: Universality and diversity. In: GHAI, Dharam (ed). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006, p. 1-32.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLADWIN, Thomas N.; KENNELLY, James J.; KRAUSE, Tara-Shelomith. Shifting paradigms for sustainable development: implications for management theory and research. **Academy of Management Review**, New York, 1995, v.20, n.4, p. 874-907. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/258959> >. Acesso em 04 jan. 2020.

GROBRER, Ulrich. **Deep Roots: A Conceptual History of “sustainable development”** (nachhaltigkeit). No P 2007-002, Discussion Papers, Presidential Department, WZB Berlin Social Science Center, 2007. Disponível em < <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2007/p07-002.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2019.

HANDL, Günther. **Declaration of the United Nations conference on the human environment (stockholm declaration), 1972 and the Rio Declaration on environment and development**, 1992. United Nations Audiovisual Library of International Law, 2012.

HANSENNE, Michel. The ILO, standard setting and globalization – report of the Director-General. International Labour Conference, 85th Session, 1997. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/dg-rep.htm#INTRODUCTION>>. Acesso em 15 jun. 2020.

HEPPLE, Bob. Rights at work. In: GHAI, Dharam (ed). **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: ILO, 2006, p. 33-78.

HESPANHA, António Manuel. **Imbecillitas – As bem-aventuranças da inferioridade nas sociedades de Antigo Regime**. UFMG- FAFICH, 2008.

HIDALGO-WEBER. Social and Political Networks and the Creation of the ILO: The Role of British Actors. In: KOTT, Sandrine; DROUX Joëlle (org). **Globalizing Social Rights - The International Labour Organization and Beyond**. Geneva: ILO 2013, p. 17-31.

HOFF, Débora Nayar. **A construção do desenvolvimento sustentável através das relações entre as organizações e seus stakeholders**: a proposição de uma estrutura analítica. 2008. 425 f. Tese (Doutorado em Agronegócios) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Decent Work**. Report of the Director-General to 89th Session of International Labour Conference. Geneva: 2001. Disponível em: < <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>>. Acesso em 07 jun. 2020.

ILO. **Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators**. Geneva: ILO, 2018a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Guidebook-SDG-En.pdf>> Acesso em 03 de jan. 2020.

ILO. **Decent work for sustainable development**. Director-General’s introduction to the International Labour Conference. Geneve: ILO, 2007. Disponível em:

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>> Acesso em 06 jun. 2020.

**ILO. Decent work indicators** - guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual. Second version. Geneva: ILO, 2013a. Disponível em: [https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS\\_223121/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang--en/index.htm)>. Acesso em 10 jun. 2020.

**ILO. Decent work** - some strategic challenges ahead. Report of the Director-General to 97th Session of International Labour Conference. Geneva: ILO, 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_092642.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_092642.pdf)>. Acesso em 09 jun. 2020.

**ILO. Equal Pay** - An introductory guide. Geneva: ILO, 2013b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)>. Acesso em 19 jun. 2020.

**ILO. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace.** Geneva: ILO, 2016f. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_537846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2020.

**ILO. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.** Geneva: ILO, 2018c. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2020.

**ILO. Group of Friends of Decent Work for Sustainable Development.** Terms of reference. Geneva: ILO, 2014. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---nylo/documents/genericdocument/wcms\\_403162.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---nylo/documents/genericdocument/wcms_403162.pdf)>. Acesso em 10 jun. 2020.

**ILO. ILO Declaration of Philadelphia** - Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation. 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>>. Acesso em 03 jun. 2020.

**ILO. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.** Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. Geneva: ILO, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf)>. Acesso em 03 jun. 2020.

**ILO. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.** Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva: ILO: 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf)>. Acesso em 09 jun. 2020.

**ILO. ILO Decent Work Country Programme:** a practical guidebook, version 4. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf)>. Acesso em 07 jun. 2020.

**ILO. ILO Implementation Plan - 2030 Agenda for Sustainable Development.** Geneva: ILO, 2016c. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_510122.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510122.pdf)>. Acesso em 11 jun. 2020.

**ILO. International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08):** Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva: ILO, 2012. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)>. Acesso em 19 out. 2020.

**ILO. Reducing the decent work deficit - a global challenge.** Report of the Director-General to 87th Session of International Labour Conference. Geneva: 2001. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_497583.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497583.pdf)>. Acesso em 06 jun. 2020

**ILO. Resolution concerning an integrated system of wages statistics.** Adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO, 1973. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087496.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087496.pdf)>. Acesso em 20 jun. 2020.

**ILO. Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization.** Adopted by 19th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO, 2013b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_230304.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf)>. Acesso em 10 jun. 2020

**ILO. Resolution on Advancing Social Justice through Decent Work.** Adopted by 105th General Conference of the International Labour Organization. Geneva: ILO, 2016b. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_497583.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497583.pdf)>. Acesso em 10 jun. 2020

**ILO. The End to Poverty Initiative:** The ILO and the 2030 Agenda. Report of the Director-General to 105th Session of International Labour Conference. Geneva: 2016a. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10287ILO%20End%20of%20Poverty%20Initiative.pdf>> Acesso em 11 jun. 2020.

**ILO. The implications of the SDGs on ILO's results framework – remarks from an evaluative perspective.** ILO Evaluation Office. 2020a. Disponível em <[https://sustainabledevelopment.un.org/content/unsurvey/attachments/Evaluation\\_and\\_SDGs-final.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/unsurvey/attachments/Evaluation_and_SDGs-final.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020.

**ILO. World Employment and Social Outlook 2016:** Transforming jobs to end poverty. Geneva: ILO, 2016d. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016-transforming-jobs/WCMS\\_481534/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016-transforming-jobs/WCMS_481534/lang--en/index.htm)>. Acesso 16 jun. 2020.

**ILO. World Employment and Social Outlook 2017:** Sustainable enterprises and jobs – Formal enterprises and decent work. Geneva: ILO, 2017a. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_579893.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_579893.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020.

**ILO. World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs.** Geneva: ILO, 2018b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_628654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020

**ILO. World Employment and Social Outlook – Trends 2019.** Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020.

**ILO. World Employment and Social Outlook – Trends 2020.** Geneva: ILO, 2020b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020.

**ILO. World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals.** Geneva: ILO, 2017b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2020.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Nota técnica.** Diferenças metodológicas entre o cadastro geral de empregados e desempregados (Caged) e a pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD Contínua). IBGE, 2020b. Disponível em: <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Nota\\_Tecnica/Nota\\_tecnica\\_diferencas\\_metodologicas\\_entre\\_o\\_CAGED\\_e\\_a\\_PNAD\\_continua.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Nota_Tecnica/Nota_tecnica_diferencas_metodologicas_entre_o_CAGED_e_a_PNAD_continua.pdf)>. Acesso em 10 out. 2020.

**IBGE. Pesquisa Nacional de Saúde – PNS.** 2020c. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=conceitos-e-metodos>>. Acesso em 04 out. 2020c.

**IBGE. Pesquisa Nacional de Saúde – Sobre.** 2020e. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?edicao=29270&t=sobre>>. Acesso em 20 out. 2020.

**IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Notas técnicas. Versão 1.8. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101733\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101733_notas_tecnicas.pdf)>. Acesso 04 out. 2020.

**IBGE. Síntese de Indicadores Sociais - Uma análise das condições de vida da população brasileira 2020.** Rio de Janeiro: IBGE, 2020f. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>>. Acesso em 15 nov. 2020

**IBGE. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA.** 2020d. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadcm>>. Acesso em 07 out. 2020.

**INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA) Agenda 2030 – ODS – Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** Equipe técnica de coordenação: Enid Rocha Andrade da Silva, Anna Maria Peliano e José Valente Chaves. Brasília, 2018. Disponível em <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180801\\_ods\\_metas\\_nac\\_dos\\_obj\\_de\\_desenv\\_susten\\_propos\\_de\\_adequa.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180801_ods_metas_nac_dos_obj_de_desenv_susten_propos_de_adequa.pdf)>. Acesso em 22 jul. 2020

JANNUZZI, Paulo de Martino; PATARRA, Neide Lopes. **Manual para capacitação em indicadores sociais nas políticas públicas e em direitos humanos**: textos básicos e guia de uso e referência de material multimídia. São Paulo: Oficina Editorial, 2006.

JOÃO PAULO II. **Carta encíclica “Laborem exercens”**: sobre o trabalho humano no 90º aniversário da “rerum novarum”. Castel Gandolfo: 14 de Setembro 1981. Disponível em: < [http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html) > Acesso em 16 nov. 2020.

JONAS, Han. **The Imperative of Responsibility**. In Search of an Ethics for the Technological Age. University of Chicago Press: Chicago, 1984.

KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. Tradução Mário R. da Cruz. Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

KINGDON, John W. **Agendas, alternatives, and public policies**. 2. ed. Edingurgh: Pearson, 2013.

KOPFMÜLLER, Jürgen. From the Cultural Dimension of Sustainable Development to the Culture of Sustainable Development. In: PARODI, Oliver; AYESTARAN, Ignacio; BANSE, Gerhard (eds). **Sustainable Development: Relationships to Culture, Knowledge and Ethics**. Karlsruhe: KIT Scientific Publishing, 2011. Disponível em: < <http://books.openedition.org/ksp/4266> >. Acesso 06 jan. 2020.

KOTT, Sandrine; DROUX Joëlle. Introduction: A Global History Written from the ILO. In: KOTT, Sandrine; DROUX Joëlle (org). **Globalizing Social Rights - The International Labour Organization and Beyond**. Geneva: ILO 2013, p. 1-14.

KOVACS, George. Phenomenology of work and self-transcendence. **The Journal of Value Inquiry** 1986, v 20, p. 195-207.

KUHN, Thomas. S. **A estrutura das revoluções científicas**. 5ª ed. São Paulo: Perspectiva, 1989.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

LÉLÉ, Sharachchandra M. Sustainable Development: A Critical Review. **World Development**. Elsevier: Amsterdam, 1991, Vol. 19, No. 6, p. 607-621.

LOVETT, William. **Life and Struggles of William Lovett in His Pursuit of Bread, Knowledge, and Freedom**: With Some Short Account of the Different Associations He Belonged to and of the Opinions He Entertained.

LUDWIKOWSKI, Rett R. The French Declaration of the Rights of Man and Citizen and the American Constitutional Development. **The American Journal of Comparative Law**. Oxford University Press. 1990, vol. 38, p. 445-462. Disponível em: < <https://doi.org/10.2307/840552> >. Acesso em 03 maio 2020.

MARX, Karl. **Manuscrítos Econômicó Filósficos**. Tradução e notas Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004

MAUL, Daniel. **The International Labour Organization – 100 Years of Global Social Policy**. Berlin: De Gruyter, 2019. Disponível em: < <https://doi.org/10.1515/9783110650723-202>>. Acesso em 15 mai. 2020

MEADOWS, Donella H; MEADOWS, Dennis L; RANDERS, Jorgen, BEHRENS III, William W. **The Limits to Growth**. New York: Universe Books, 1972.

MEBRATU, Desta. Sustainability and sustainable development: Historical and conceptual review: **Environmental Impact Assessment Review**. New York, Vol. 18, no. 6, pp. 493-520, nov. 1998.

MISHRA, Lakshmidhar. History of Labour Rights. **Social Change**, v. 42, Issue 3, 2012, p. 335-357.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A ONU e o meio ambiente**. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>>. Acesso em: 15 jul. 2019.

ONU. **Declaração do Milênio das Nações Unidas**. Nova Iorque: ONU, 2000. Disponível em: <<https://bioeticaediplomacia.org/wp-content/uploads/2013/10/Declaracao-do-Milenio.pdf>>. Acesso em 05 jan. 2020.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. 1945. UNIC Rio de Janeiro.

PARISOTTO, Aurelio. Moving towards full employment: An interview with Aurelio Parisotto. **ILO**. Publish in 22 November 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/employment/Informationresources/Publicinformation/articles/WCMS\\_730021/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Informationresources/Publicinformation/articles/WCMS_730021/lang--en/index.htm)> Acesso em 19 jun. 2020.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A proteção do trabalhador nos trabalhos verdes**. Dissertação de mestrado (Programa de Pós-Graduação em Filosofia do Direito e Teoria Geral do Direito da Universidade de São Paulo). Orientador Guilherme Guimarães Feliciano. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

PAWŁOWSKI, Artur. How Many Dimensions Does Sustainable Development Have? **Sustainable Development**, Wiley InterScience. 2008, v. 16, 81–90

PISANI, Jacobus A. Du. Sustainable development – historical roots of the concept, **Environmental Sciences**, 2006, 3:2, p. 83-96. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/15693430600688831>>.

RIPLEY, Matt; HARTRICH, Steve. **Measuring productive employment**: a ‘how to’ note. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_565180.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_565180.pdf)> Acesso 16 set. 2020.

RIST, Gilbert. **The history of development**: from western origins to global faith. 3ª Ed. New York & London: Zed Books, 1997.

RODGERS, Gerry. Decent work as a development objective. In: BURCHELL, Brendan; DEAKIN, Simon; MICHIE, Jonathan; RUBERY, Jill (eds). **Systems of Production** - Markets, organisations and performance. New York & London: Routledge, 2005, p. 263-278.

SACHS, Ignacy. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento incluyente, sustentável sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SACHS, Jeffrey D. **The Age of Sustainable Development**. New York: Columbia University Press, 2015.

SAUTHIER, Ingrid Liebeskind. **Modern Unemployment**: From the Creation of the Concept to the International Labour Office's First Standards. In: KOTT, Sandrine; DROUX Joëlle (org). **Globalizing Social Rights** - The International Labour Organization and Beyond. Geneva: ILO 2013, p.67-84.

SCOTT, Joan Wallach. French Feminists and the Rights of 'Man': Olympe de Gouges's Declarations. **History Workshop**, No. 28 (Autumn) 1989, p 1-21. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/4288921> . >. Acesso em 23 maio 2020

SHERSHOW, Scott Cutler. **The Work and the Gift**. University of Chicago Press: Chicago, 2005.

SCHUMACHER, Ernst Friedrich. O negócio é ser pequeno (small is beautiful): Um estudo de economia que leva em conta as pessoas. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

SCHUMPETER, Joseph Alois. Teoria do desenvolvimento econômico - uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução de Maria Sílvia Possas. Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SCOONES, Ian. Sustainability. In: CORNWALL, Andrea; EADE, Deborah (orgs.). **Deconstructing Development Discourse** - Buzzwords and Fuzzwords. Warwickshire: Practical Action Publishing Ltd, 2010, p. 1-18.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

SEN, Amartya. Work and rights. **International Labour Review**, Vol. 139 No. 2. Genebra: ILO, 2000, p. 119-128.

SOUSA, Mônica Teresa Costa. **Direito e desenvolvimento**: uma abordagem a partir das perspectivas de liberdade e capacitação. Curitiba: Juruá, 2011.

TRUBEK, David M. Max Weber sobre direito e a ascensão do capitalismo. 1972. In: Rodriguez, José Rodrigo (org). **O novo direito e desenvolvimento**: presente passado e futuro. Textos selecionados de David M. Trubek. São Paulo: Saraiva, 2009.

TURRA, Alexander. Brasil diz não à Agenda 2030. **Valor Econômico**. 18 fev. 2020. Disponível em <<https://valor.globo.com/opiniao/coluna/brasil-diz-nao-a-agenda-2030.ghtml>>. Acesso em 11 nov. 2020.

UNITED NATIONS (UN). **Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development**. Outcome of the conference, 2015a. Disponível em: <[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/69/313](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/69/313)>.

UN. **A New Global Partnership: Eradicate Poverty and Transform Economies through Sustainable Development**. The Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda, 2013. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/8932013-05%20-%20HLP%20Report%20-%20A%20New%20Global%20Partnership.pdf>> Acesso em 19 jan. 2020.

UN. **Declaration on the Establishment of a New International Economic Order**. UN. General Assembly (6th special sess), 1974. Disponível em <<https://digitallibrary.un.org/record/218450?ln=en>>. Acesso em 02 dez. 2019.

UN. **Process of preparation of the Environmental Perspective to the Year 2000 and Beyond**. A/RES/38/161. UN. General Assembly (38th sess), New York: UN, 1983. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/65594?ln=en>> Acesso em 09 jan. 2020.

UN. **Problems of the human environment**. Resolutions adopted by the General Assembly during its 23rd session, A/RES/2398(XXIII), New York: UN, 1969.

UN. **Preliminary report on the world social situation**: 1952 with special reference to standards of living (E/CN.5/267/Rev.1). New York: UN, 1952. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/708532>>. Acesso em 24 nov. 2019.

UN. **Report of the World Summit on Sustainable Development, Johannesburg, South Africa, 26 August-4 September 2002**. New York: UN, 2002. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/478154>>. Acesso em 15 jan. 2020.

UN. **The future we want**. Resolution / adopted by the General Assembly (66th sess.: 2011-2012). New York: UN, 2012. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/734344?ln=en>>. Acesso em 15 jan. 2020.

UN. **The sustainable development goals report 2016**. New York: UN, 2016. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/report/2016/>>. Acesso em: 30 maio 2020.

UN. **The sustainable development goals report 2017**. New York: UN, 2017. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/report/2017/>>. Acesso em: 30 maio 2020.



UN. **The sustainable development goals report 2018**. New York: UN, 2018. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/report/2018/>>. Acesso em: 01 jun. 2020

UN. **The sustainable development goals report 2019**. New York: UN, 2019. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/>>. Acesso em: 01 jun. 2020

UN. **The sustainable development goals report 2020**. New York: UN, 2020. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/>>. Acesso em: 30 set. 2020

UN. **The United Nations Development Decade: proposals for action: report of the Secretary-General (E/3613)**. New York: UN, 1962. Disponível em <<https://digitallibrary.un.org/record/757935>>. Acesso em 26 nov. 2019.

UN. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Department of Economic and Social Affairs. Division for Sustainable Development Goals UN. General Assembly (70th sess.: 2015-2016). New York: UN, 2015b. Disponível em <<https://digitallibrary.un.org/record/1654217?ln=en>>. Acesso em 19 jan. 2020.

UN. **Universal Declaration of Human Rights**. In: Resolutions adopted by the General Assembly during its 3rd session, Volume I, 21 September-12 December 1948. - A/810. - 1948. - p. 71-77. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/666853?ln=en>> Acesso em 03 jun. 2020.

UN. **Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017. New York: UN, 2017a. Disponível em: < <https://undocs.org/A/RES/71/313> > Acesso em 14 fev. 2020.

UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMICS AND SOCIAL AFFAIRS (UNDESA). **Review of implementation of Agenda 21 and the Rio Principles**. Study prepared by the Stakeholder Forum for a Sustainable Future. 2012

UNITED NATIONS DEVELOPMENT GROUP (UNDG). **Mainstreaming the 2030 Agenda for Sustainable Development**. Reference guide to UN Country Teams. 2017. Disponível em: < <https://unsdg.un.org/download/319/503>>. Acesso em 02 fev. 2020

UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME (UNEP). **In defence of the Earth: the basic texts on environment: Founex, Stockholm, Cocoyoc**. Nairobi: UNEP, 1981.

UNEP. **Note by the Executive Director**. Report of the World Commission on Environment and Development: "Our common future". Nairobi: UN, 1987. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/133790?ln=en>>. Acesso em 04 dez. 2019.

UNEP. **What now?** The 1975 Dag Hammarskjöld Report. Disponível em: <<https://www.daghammarskjold.se/publication/now-1975-dag-hammarskjold-report/>> Acesso em 03 dez. 2019

UNITED NATIONS STATISTICS DIVISION (UNSD). **Best Practices in Data Flows and Global Data Reporting for the Sustainable Development Goals**. Background to the 50th session of UNSD. 2019b. Disponível em: <<https://unstats.un.org/unsd/statcom/50th->

session/documents/BG-3a-Best-Practices-in-Data-Flows-and-Global-Data-Reporting-for-theSDGs-E.pdf >. Acesso em 26 set. 2020

UNSD. **Compilation on Data Disaggregation Dimensions and Categories for Global SDG Indicators**. Annex I to the Background Document on Data Disaggregation to the 50th session of UNSD. 2019a. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/disaggregation/>>. Acesso em 26 set. 2020

UNSD. **Data collection Information & Focal points**. 2020d. Disponível em <<https://unstats.un.org/sdgs/dataContacts/>>. Acesso em 12 out. 2020

UNSD. **Data disaggregation and the global indicator framework**. 2020c. Disponível em: <[https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/sdg-inter-workshop-jan-2019/Session%202.a\\_UNSD%20IAEG.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/sdg-inter-workshop-jan-2019/Session%202.a_UNSD%20IAEG.pdf)>. Acesso em 12 fev. 2020

UNSD. **Glossary**. 2018. Disponível em: <[https://unstats.un.org/unsd/classifications/best-practices/glossary\\_short.pdf](https://unstats.un.org/unsd/classifications/best-practices/glossary_short.pdf)> Acesso em 16 mar. 2020

UNSD. **SDG Indicators**. Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2020a. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>>. Acesso em 10 fev. 2020

UNSD. **Tier Classification for Global SDG Indicators**. 2020b. Disponível em: <<https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/tier-classification/>>. Acesso em 10 fev. 2020

VON WRIGHT, Georg Henrik. Progress: Fact and fiction. In: BURGEN, Arnold; MCLAUGHLIN, Peter; MITTELSTRAß, Jürgen. **The Idea of Progress**. De Gruyter: Berlin, 1997, p. 1-18.