



O Social em Questão

ISSN: 1415-1804

ISSN: 2238-9091

osq@puc-rio.br

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Brasil

Junior, Angelo Ramos; Munhoz, Oclaris Lopes; Badke, Marcio Rossato;
Caetano da Silva, Laís Mara; Cremonese, Luiza; Cogo, Silvana Bastos

As condições de trabalho no contexto dos Objetivos do
Desenvolvimento Sustentável: os desafios da Agenda 2030
O Social em Questão, vol. 23, núm. 48, 2020, Setembro-, pp. 317-338
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Brasil

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264320013>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UAEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

As condições de trabalho no contexto dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: os desafios da Agenda 2030

Igor Laguna Vieira¹

Christiane Florinda De Cima Aires²

Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos³

Elmo Rodrigues da Silva⁴

Resumo

Este ensaio objetiva discutir como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 se relacionam com questões laborais. Os dados apresentados neste ensaio mostram que há ainda um longo caminho a ser percorrido, pois passaram-se alguns anos desde o lançamento da agenda, em 2015, sem haver avanços significativos em relação àquilo que ela propõe. No Brasil, as condições dos trabalhadores e trabalhadoras agravaram-se após 2016, com a implantação de um rígido teto de gastos e cortes orçamentários na área social, além da aprovação de reformas legais que acentuam a exclusão social e ampliam as desigualdades.

Palavras-chave

Mulheres Trabalhadoras; Trabalho Decente; Ambiente de Trabalho; Saúde do Trabalhador; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Working conditions in the context of the Sustainable Development Goals: the challenges of Agenda 2030

Abstract

This essay aims to discuss how the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda relate to labor issues. The data presented in this essay show that there is still a long way to go, as some years have passed since the launch of the agenda, in 2015, without significant advances in relation to what it proposes. In Brazil, the conditions of workers worsened after 2016, with the implementation of a strict spending ceiling and budget cuts in the social area, in addition to the approval of legal reforms that accentuate social exclusion and increase inequalities.

Keywords

Working Women; Decent Work; Working Environment; Occupational Health; Sustainable Development Goals.

Artigo recebido em março de 2020

Artigo aprovado em maio de 2020

Introdução

A partir da década de 1970, a questão socioambiental foi pauta de grandes eventos internacionais. Entre outros fatos importantes, nesses eventos surgiram a “Agenda 21” (programa de ações sustentáveis a serem colocados em prática ao longo do século 21) e o conceito de “desenvolvimento sustentável”, visto como uma forma de desenvolvimento que permita que gerações atuais e vindouras possam ter garantida a qualidade de vida, sem que o novo modelo de produção e consumo adotado a partir do século 20 leve necessariamente a uma intensa decadência ambiental (VAN BELLEN, 2004). Esses eventos culminaram na produção de vários documentos, com diversas propostas e reivindicações.

Em 2000, ocorreu a Cúpula do Milênio em Nova Iorque, levando à proposta de oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que deveriam ser alcançados pelos diversos países até 2015 (ALVES, 2015). No entanto, segundo Correa e Alves (2005), os ODM nasceram com pouca discussão e baixo envolvimento da sociedade civil, representando apenas uma versão simplificada da Agenda 21.

Na esteira dos ODM, em setembro de 2015 foram reunidos os 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), em Nova York, e foi reconhecida a erradicação da pobreza como o maior desafio global, sendo fundamental para o Desenvolvimento Sustentável. Essas nações se comprometeram a tomar medidas capazes de mudar tal realidade, adotando uma nova agenda global de desenvolvimento, chamada de “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”.

A “Agenda 2030” é um plano de ação universal, em três dimensões: social, econômico e ambiental, que conta com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas que deverão ser alcançados até 2030 (ONU, 2015). A Agenda 2030 é alicerçada em princípios

de direitos humanos (ARTS, 2017; SPAHN, 2018), sendo o horizonte temporal acordado pelos países para o cumprimento desses objetivos e metas de 15 anos, constituindo-se o ano final de 2030 para isso, o que justifica o nome da agenda. Scott e Lucci (2015) consideram que as metas dos ODS são amplas, claras e ambiciosas.

Os ODS são de caráter mundial e de aplicação universal, vistos como um conjunto integrado e indivisível de prioridades mundiais. As diferentes realidades e prioridades de cada nação foram levadas em consideração para que a meta global seja alcançada por meio da concretização das metas nacionais (SANAHUJA; VÁZQUES, 2017). PRADHAN et al. (2017) ressaltam que há ampla sinergia entre os 17 ODS: o progresso em um dos objetivos pode alavancar o cumprimento de outros, sendo fundamental haver políticas que estimulem relações sinérgicas entre eles.

A Agenda 2030 e os ODS tratam, além da erradicação da pobreza e da fome, do direito de acesso à terra, saneamento básico, recursos naturais, trabalho decente, serviços de saúde e, principalmente, participação racional e protagonista dos povos na sua autodeterminação e no controle dos determinantes sociais da saúde. No entanto, se tais desafios forem abordados de forma fragmentada e setorial, perde-se a capacidade de oferecer soluções concretas aos grupos sociais mais vulneráveis, deixando que tal condição se perpetue (FERREIRA; FONSECA, 2017; FREITAS et al., 2017).

Importante salientar que, ao contrário dos ODM, a definição dos objetivos e metas dos ODS ocorreu com ampla e democrática participação da sociedade. Obviamente tais definições não ocorreram de forma fácil, uma vez que há diversos interesses conflitantes envolvidos (ALVES, 2015).

Spangenberg (2017) ressalta que, para ter sucesso com os ODS, é necessário radicalismo e visão na busca de soluções justas, benignas e ambientalmente corretas, em contraposição à negação de problemas que, na defesa do *status quo*, podem minar todas as políticas de mu-

dança caso interesses privados ou nacionais estiverem potencialmente em risco. O autor ainda alerta: “o mundo terá que fazer uma escolha, em breve” (SPANGENBERG, 2017, p. 320).

Nesse debate, evidentemente que as questões trabalhistas não poderiam ficar de fora, sendo elas tratadas de forma direta no ODS nº 8, ao reforçar a necessidade de promover o trabalho decente para todos. Ressalta-se que outros ODS também possuem relação com a questão laboral e serão discutidos adiante.

Por meio de uma revisão crítica sobre o tema, este ensaio visa discutir as implicações da Agenda 2030 sobre as condições dos trabalhadores e trabalhadoras, especialmente, no Brasil. Entende-se este ensaio como inovador e relevante ao refletir sobre questões envolvendo a segurança e saúde no ambiente de trabalho a partir dos ODS, abordagem essa que tem sido pouco discutida na literatura.

Reflexões sobre os ODS

A Agenda 2030 no Brasil

Para prognosticar as chances de o Brasil atingir os ODS, é fundamental uma análise conjuntural que considere suas potencialidades, a recente crise financeira e as possíveis consequências das novas políticas de austeridade (TRAJMAN; SARACENI; DUROVNI, 2018). No País, as condições para o cumprimento dos compromissos assumidos na Agenda 2030 ficaram bastante comprometidas, sobretudo após 2016, quando foi imposta ao País uma política de austeridade, com um duro teto para gastos sociais, cortes orçamentários de mais de 50% em diversas áreas e reformas que agravam a exclusão social e ampliam as desigualdades. Um exemplo representativo dentro dos cortes orçamentários propostos foi o programa “Políticas para as Mulheres: Enfrentamento à Violência e Autonomia”, com uma redução orçamentária de 52%. Esse programa visa garantir, por exemplo, o atendimento às mulheres em situação de violência (CARDOSO; DAVID; OLIVEIRA, 2017).

Outro exemplo que ilustra a política de austeridade implantada é a Emenda Constitucional (EC) nº 95, aprovada em 2016, que instituiu um novo regime fiscal durante 20 anos, vigorando, assim, até 2036 (BRASIL, 2016). Tal EC limitou gastos e investimentos públicos, especialmente na área social. O governo de então defendeu a aprovação do dispositivo legal como única medida capaz de retomar o crescimento econômico no País, que teria “quebrado” devido a um suposto comportamento fiscal irresponsável do governo anterior. No entanto, dados do IBGE (2020) para o desemprego no quarto trimestre de 2019 indicam que tais medidas ainda não surtiram o efeito prometido: 11,6 milhões de brasileiros desempregados no referido período (taxa de desocupação de 10,6%).

Ainda há outras barreiras impostas aos direitos dos brasileiros pelo governo, além do teto dos gastos primários e corte nas despesas discricionárias. As reformas aprovadas, trabalhista e previdenciária, dificultam o acesso de milhões de brasileiros a recursos básicos para sobrevivência. A flexibilização de leis trabalhistas, aumento de idade para aposentadoria, redução de investimento em saúde e educação, para citar algumas ações prejudiciais, são incompatíveis com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Especialmente depois de 2016, diversos setores empresariais passaram a defender de forma mais aberta uma pauta de flexibilização das relações trabalhistas, que culminaram na Lei nº 13.467/2017, que altera diversos pontos da CLT, e na Lei nº 13.429/2017, que amplia a terceirização e o contrato de trabalho temporário (BRASIL, 2017a e 2017b). Krein (2018) chama tais mudanças de “contrarreforma”, para deixar claro o retrocesso provocado na regulação social do trabalho. Tal contrarreforma traz aos trabalhadores e trabalhadoras maior insegurança, pois dá ao empregador uma maior flexibilidade em relação, por exemplo, às condições de contratação, ao uso da mão de obra e à remuneração do trabalho.

Outra medida com impacto direto na vida dos trabalhadores foi a extinção do Ministério do Trabalho, que existia desde 1930, criado pelo ex-

–presidente Getúlio Vargas (LACERDA, 2020; MARTINHO, 2016), o que poderá implicar o afrouxamento da já deficiente fiscalização trabalhista.

A Agenda 2030 e o Trabalho Decente

O primeiro objetivo da Agenda 2030 trata da erradicação da pobreza extrema e da fome. Para tal objetivo foram estabelecidas metas e, entre elas, destaca-se a meta 1.B que apregoa a necessidade de “alcançar o emprego pleno e produtivo e um trabalho decente para todos, inclusive para as mulheres e jovens” (ONU, 2015).

A Agenda 2030 apresenta como oitavo objetivo: “promover crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Entre as metas propostas para tal objetivo, destaca-se buscar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor” (ONU, 2015).

Dessa forma, pode-se perceber o trabalho decente como fundamental, em conjunto com outros fatores, para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, na medida em que o acesso ao emprego, associado à garantia dos direitos trabalhistas, ao diálogo e à proteção social, contribui para promover a dignidade dos trabalhadores, proporcionando melhorias em suas condições de vida. Salienta-se ainda a indistinção adotada em relação a gênero e idade, ressaltando que tais objetivos e metas devem ser alcançados também por mulheres, jovens e pessoas com deficiência, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo.

De acordo com a OIT (1999b), o “trabalho decente” é visto como um trabalho produtivo, com remuneração adequada, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sendo capaz de prover ao trabalhador e sua família uma vida digna. O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), em seu artigo 7º, reza: “Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de

todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: [...] b) Condições de trabalho seguras e higiênicas” (ONU, 1966, p. 3). Pode-se perceber que o direito ao ambiente do trabalho seguro é reconhecido como um direito humano fundamental, indo ao encontro do ODS nº 8 da Agenda 2030, relacionado à promoção do trabalho decente.

No Brasil, segundo dados do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, em 2017 foram registrados 549.405 acidentes de trabalho, sendo 2.096 desses fatais (INSS, 2018). Salienta-se que tais números, apesar de preocupantes, certamente são subestimados devido à subnotificação presente especialmente em trabalhos informais.

Em 2019, o País presenciou o maior acidente de trabalho coletivo de sua história: o rompimento de uma barragem de rejeitos de mineração em Brumadinho/MG, de responsabilidade da empresa Vale, que deixou centenas de mortos. Em 2015, já havia ocorrido desastre similar em Mariana/MG, causando a morte de 19 pessoas. A empresa Samarco, cuja uma de suas proprietárias é a própria Vale, era a responsável por tal barragem (ALMEIDA; JACKSON FILHO; VILELA, 2019; FREITAS et al., 2019; OLIVEIRA; ROHLFS; GARCIA, 2019). Com a reincidência desse tipo de desastre, a população de Minas Gerais, em especial os trabalhadores da indústria da mineração, se mostra temerosa com a possibilidade de ocorrência de novas catástrofes socioambientais envolvendo o setor, uma vez que a segurança das barragens no estado está posta em xeque.

Os números não deixam dúvidas: a promoção do trabalho decente deve, de fato, ser uma das prioridades para atingir o desenvolvimento sustentável, ampliando as condições para que se favoreça a dignidade humana.

A proteção à dignidade dos trabalhadores

O ser humano está sujeito a diversos riscos em seu ambiente de trabalho, que podem afetar sua saúde e segurança. Esses riscos podem ser

em maior ou menor grau, a depender do setor econômico, da atividade realizada e cargo ocupado. Tal fato levou à elaboração de tratados e normas de proteção ao trabalhador, bem como constantes atualizações.

Em 1944, a OIT adotou a Declaração de Filadélfia, que até hoje constitui a carta de princípios e objetivos da Organização, servindo posteriormente como referência para a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). A Declaração de Filadélfia afirma a importância da justiça social, estabelecendo quatro ideias fundamentais: o trabalho deve ser fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza é uma ameaça à prosperidade de todos; e todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (OIT, 2019a).

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 (BRASIL, 1988), coloca como centro do ordenamento jurídico a pessoa humana. Logo no seu art. 1º, inciso III, a “dignidade da pessoa humana” é eleita como princípio fundamental do país, à frente dos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Na análise de Oliveira e Beltrão (2017), o fato de a dignidade da pessoa humana anteceder, como princípio fundamental constitucional, o valor social do trabalho e da livre iniciativa leva à conclusão de que a proibição de trato desumano e degradante se estendem às relações trabalhistas, assumindo que aquele valor constitucional não pode ser sacrificado em nome deste. Ao contrário, ambos princípios devem se conjugar a fim de concretizar a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há um capítulo específico de Segurança e Medicina do Trabalho (Capítulo V), que enumera normas não exaustivas, pois atribui ao próprio Ministério do Trabalho em seu art. 200: “estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho” (BRASIL, 1943). As normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho, aprovadas pela Porta-

ria nº 3.214/78, estabelecem padrões que devem ser respeitados pelos empregadores, no intuito de tornar o ambiente de trabalho adequado e preservar a integridade do trabalhador (MTE, 1978).

O atual governo federal anunciou que essas NRs sofrerão mudanças. O Presidente Jair Bolsonaro estimou alterações em até 90% das normas, alegando o objetivo de “modernizar”, “desburocratizar” e “gerar emprego”. Essas possíveis mudanças causam preocupação em especialistas, incluindo membros do MPT (PEDROZO, 2019).

Outro problema que afronta a dignidade dos trabalhadores é o trabalho escravo. O “Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil” compila os registros administrativos, dados e estatísticas oficiais no País sobre essa questão. De 2003 a 2017, foram resgatados 43.428 trabalhadores em situação análoga ao trabalho escravo no Brasil. A maioria foi de homens (94,8%), mais da metade são negros, 1 em cada 3 é analfabeto, outros 40,2% não concluíram o 5º ano, ou seja, 70% dos trabalhadores resgatados não concluíram sequer o ensino fundamental. A maioria dos resgatados tem sua origem em municípios que se caracterizam pela pobreza, desigualdade, e baixos índices de desenvolvimento humano, o que demonstra a pobreza, os déficits de desenvolvimento humano e a vulnerabilidade social como combustíveis para a exploração do trabalho humano em suas piores formas (MPT, 2017).

Ainda de acordo com o MPT (2017), no período em questão, foram resgatados do trabalho escravo 873 menores de 18 anos (503 trabalhadores com 17 anos, 318 trabalhadores com 16 anos, 45 trabalhadores com 15 anos, 6 trabalhadores com 14 anos e 1 trabalhador com 13 anos de idade). Desses, 185 eram analfabetos (21,2%).

Destaca-se que os dados demonstram uma invisibilidade do trabalho escravo feminino, especialmente, pela dificuldade em se inspecionar atividades informais majoritariamente femininas – como profissionais do sexo e trabalhadoras domésticas. Ademais, muitos trabalhadores claramente originários de outros países não tiveram sua

nacionalidade declarada, sendo necessário trabalho de pesquisa mais profundo em relação a esses trabalhadores (MPT, 2017).

Para os estrangeiros, a oportunidade de crescimento profissional em mercados mais promissores pode despertar grande interesse. No entanto, especialmente para os trabalhadores menos qualificados, isso pode representar precarização dos direitos trabalhistas, uma vez que esses grupos estão mais sujeitos a situações de desproteção e insegurança trabalhista, sobretudo quando estão sob o domínio de empregadores que se utilizam de critérios discriminatórios para não garantir direitos constitucionalmente amparados no Brasil (DESIDERIO, 2018).

Para ajudar no enfrentamento dessas questões, em 1999 surge a Agenda Global de Trabalho Decente, da OIT, assentando-se em quatro pilares de um trabalho digno, que são: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (ABRAMO, 2015). Contudo, promover postos de trabalho decentes não é uma tarefa trivial, pois, de forma geral, esbarra, especialmente nos países “em desenvolvimento”, tal como o Brasil, em uma propensão simplória de concentrar as políticas de desenvolvimento econômico na geração de empregos, porém sem a observação dos pilares supracitados.

Claro que a falta de empregos não é compatível com a dignidade humana. Não é possível cumprir compromissos como a erradicação da pobreza extrema e da fome sem a criação de postos de trabalho. Mas também não se relaciona com a dignidade humana a existência de atividades laborais que venham causar danos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Portanto, faz-se necessária a criação de postos de trabalho com aptidão à decência, tanto para quem trabalha quanto para o entorno, visando promover a inclusão social e a redução da pobreza, atendendo aos objetivos da Agenda 2030.

Porém, não basta apenas que haja legislações de proteção ao trabalhador. Há vezes em que mesmo com legislações e políticas de inclusão, os trabalhadores permanecem em situação de exploração e

vulnerabilidade. A esse exemplo pode-se citar os catadores de materiais recicláveis. Gomes e Aragão Neto (2018) ressaltam que pelo fato de os catadores serem um grupo de trabalhadores extremamente vulneráveis, faz-se necessários suportes administrativos, financeiros, tecnológicos por parte do Estado e demais instituições, para que seja permitida a plena inclusão desses trabalhadores.

Como forma de minimizar os problemas enfrentados pelos catadores, surgiram associações e cooperativas, uma forma de incluir esses trabalhadores nos sistemas de gestão de resíduos via suas organizações coletivas. No entanto, a pesquisa dirigida por Gomes e Aragão Neto (2018), realizada em Fortaleza/CE, mostrou que há associações e cooperativas em que o trabalho dos catadores não é realizado em condições de um trabalho decente. Os autores citam, como exemplo, ausência de equipamentos de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, remuneração abaixo do salário mínimo e incerteza no que concerne ao direito ao repouso e férias.

O trabalho infantil

O objetivo nº 8 da Agenda 2030 é “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, e parte de sua sétima meta visa “assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas” (ONU, 2015).

Justifica-se como necessária e urgente a erradicação do trabalho infantil principalmente pelos danos que o labor causa na saúde e desenvolvimento de crianças e adolescentes. Entretanto, o trabalho infantil, bem como suas proporções, reflete as injustiças presentes na organização social do trabalho no mundo (AGUIAR JUNIOR; VASCONCELLOS, 2017a).

Por “trabalho infantil” entende-se aquele realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho estabelecida por cada país. Os trabalhos perigosos estão entre as piores

formas de trabalho infantil, não devendo ser designados a crianças e adolescentes com menos de 18 anos. Da mesma forma, são tidas como piores formas de trabalho infantil a escravidão, o tráfico de pessoas, o trabalho forçado e a utilização de crianças e adolescentes em conflitos armados, exploração sexual e tráfico de drogas (OIT, 1973, 1999a).

Com a Convenção nº 138, publicada em 1973, e a Convenção nº 182 de 1999, da OIT, os países signatários estabeleceram um pacto pela eliminação do trabalho infantil do mundo, especialmente em suas piores formas. No entanto, tal problema, apesar da sua redução ao longo dos anos, está longe de ser eliminado (AGUIAR JUNIOR; VASCONCELLOS, 2017b).

No Brasil, entre 1992 e 2015, houve redução de 5,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho. Todavia, ainda permanecem 2,7 milhões de crianças e adolescentes no País em tal situação. Desses, 59% são meninos e 41% são meninas. A maioria da mão de obra entre 5 e 17 anos está localizada nas regiões Nordeste (852 mil) e Sudeste (854 mil), seguidas das regiões Sul (432 mil), Norte (311 mil) e Centro-Oeste (223 mil). Com exceção da região Norte, a maior incidência de trabalho infantil está em atividades não agrícolas. A concentração de trabalho infantil está essencialmente focada na faixa etária de 14 a 17 anos (83,7%). Entre 2014 e 2015, o trabalho infantil entre crianças de 5 a 9 anos cresceu 12,3%, indo de 70 mil para 79 mil (OIT, 2019b).

Tais números mostram o desafio da meta da Agenda 2030 de “até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas” (ONU, 2015). No entanto, tal desafio deve ser encarado, pois o trabalho infantil subtrai a infância das crianças e adolescentes, privando-os de uma educação em condições dignas e o desenvolvimento pleno de suas capacidades e habilidades. Não se pode negar que atividades laborais são uma forma de violência contra crianças e adolescentes, que deve ser eliminada, acabando-se com a ideia de que seja algo admissível, até mesmo pela sua banalização (MALTA et al., 2017).

A questão do trabalho infantil está diretamente ligada com a situação de saúde de crianças e adolescentes, bem como com a saú-

de das populações, especialmente a do trabalhador. A Portaria nº 777/2004 do Ministério da Saúde coloca o acidente de trabalho com crianças e adolescentes como um agravo à saúde do trabalhador, de notificação compulsória (MS, 2004). A Portaria nº 1.823/2012, também do Ministério da Saúde, que estabeleceu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, incluiu como uma das suas prioridades em saúde do trabalhador a questão das crianças e adolescentes em situação de trabalho (MS, 2012).

No entanto, para Américo (2020), as ações de enfrentamento desse problema não promovem os subsídios necessários para o fim do problema. Mesmo com legislações e convenções vigentes no Brasil e no mundo, os altos números relacionados ao trabalho infantil impõem um desafio para as políticas e ações em saúde, bem como para o cumprimento da Agenda 2030.

O empoderamento das trabalhadoras

Desde a Carta das Nações Unidas (ONU, 1945), e a posterior Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a igualdade de direitos entre os gêneros é pauta da agenda global. Naquele momento, os esforços concentravam-se nos direitos legais e civis das mulheres. No entanto, com o passar do tempo, observou-se que apenas a exigências legais não seriam suficientes para garantir a efetiva igualdade de direitos entre os gêneros.

A partir daí, iniciou-se um segundo momento nessa luta com as quatro Conferências Mundiais das Nações Unidas sobre Mulheres, sendo a primeira realizada na Cidade do México, em 1975 (ONU, 2019). Nesses eventos, a participação das mulheres no processo de desenvolvimento foi considerada fundamental, sendo necessário empoderar todas as meninas e mulheres.

“Gênero” diz respeito aos papéis, comportamentos, atividades, atributos e oportunidades que a sociedade considera adequados para meninos e meninas, homens e mulheres (MANANDHAR et al.,

2018). O gênero se cruza com outros fatores de desigualdade, discriminação, marginalização e exclusão social, como etnia, classe socioeconômica, deficiências, idade, origem, orientação e identidade sexual. “Interseccionalidade” refere-se ao conceito de gênero e de sua ligação com esses fatores, em processos e sistemas de poder nos níveis individual, institucional e global (HANKIVSKY, 2012).

Nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), a promoção da igualdade de gênero e da autonomia das mulheres aparece como o terceiro do total de oito objetivos, focando-se principalmente na questão educacional (BRASIL, 2009). A Agenda 2030 ampliou e aprofundou o tema da igualdade de gênero em relação aos ODM. No ODS nº 5, propõe-se acabar com todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, tanto na esfera pública como na privada, incluindo a exploração sexual e práticas como a mutilação genital e o matrimônio prematuro e forçado. A agenda aborda também a questão da participação e dos direitos das mulheres, levantando e reconhecendo problemas como o trabalho não remunerado das mulheres, direito ao acesso universal à saúde, incluindo o direito ao planejamento reprodutivo (ONU, 2015).

Segundo a ONU (2016a, p. 17), a igualdade de gênero “refere-se à igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos”. Nesse sentido, o empoderamento feminino “consiste em realçar a importância de que as mulheres adquiram o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições para tanto e apoiá-las nesse processo” (ONU, 2016a, p. 15).

Com relação à igualdade de direitos das trabalhadoras, a Agenda 2030 tem como meta garantir a participação plena das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão (na vida política, econômica e pública), com oportunidades de exercer papéis de liderança. Todos devem ter os mesmos direitos de acesso aos recursos econômicos, à propriedade e ao controle sobre a terra, aos recursos naturais, entre outros.

Para isso essa agenda estabelece a necessidade de reformas para que as leis nacionais estendam a garantia desses direitos às mulheres.

Um exemplo do benefício do empoderamento feminino é o fato de que mulheres que trabalhem fora de seu domicílio correm menos risco de violência pelo companheiro, pois aumenta suas relações interpessoais e reduz seu isolamento social. Portanto, o trabalho fora de casa pode auxiliar mulheres contra a violência doméstica, oferecendo caminhos para romper relacionamentos abusivos (POWERS; KAUKINEN, 2012).

No meio rural, a situação da violência contra mulheres acaba sendo ainda mais grave, devido a um histórico de singularidades e isolamento dessas mulheres (ARBOIT et al., 2018). Nesse meio, 90% dos estupros acontecem quando as mulheres buscam água ou lenha (ONU, 2017). Os ODS nº 6 (assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos) e nº 7 (assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos) abordam questões que poderiam reduzir a vulnerabilidade dessas mulheres, que precisam muitas vezes caminhar vários quilômetros na busca de recursos naturais, expondo-se a diversos riscos, entre eles a violência sexual.

Os setores mais precarizados da economia são compostos, não raramente, por mulheres que já se encontram em situação de vulnerabilidade social por suas condições de classe e etnia (VAZQUEZ; FALCÃO, 2019). No Brasil, a situação se agrava quando a mulher é negra, pois sofre com dupla discriminação, além de ocupações mais vulneráveis e de pior remuneração (ONU, 2016b). O histórico escravagista do País contribuiu em grande parte para a construção de estereótipos sexistas e racistas, em que a mulher negra é tratada de forma hipersexualizada e subalterna. A mulher negra suporta, portanto, o peso do racismo, do machismo e do classismo.

Outra questão problemática que se mostra presente no ambiente laboral é a discriminação em virtude de orientação sexual. As mulheres, que já sofrem diversas formas de preconceito e assédio no ambiente de trabalho, encontram ainda maiores dificuldades quando não seguem o

padrão heteronormativo imposto pela sociedade. Devido a isso, muitas preferem manter sua sexualidade em segredo para evitar assédios ainda maiores do que já sofrem. Situação difícil também vivem as mulheres transgênero e travestis, que vivem à margem da sociedade, são estigmatizadas e não possuem seus direitos reconhecidos no Brasil, tendo muitas das vezes que se sujeitar a trabalhos marginalizados, como a prostituição.

Diante do exposto, não restam dúvidas de que o fortalecimento do papel feminino na sociedade deve ser promovido por meio dos governos, seja criando políticas, seja fortalecendo as existentes, garantindo ainda a aplicação de legislações para a promoção da igualdade de gênero e empoderamento de meninas e mulheres.

Considerações finais

Sem dúvida que a Agenda 2030 possui um caráter transformador, porém suas metas parecem difíceis de serem alcançadas. Alguns anos já se passaram desde o seu lançamento, em 2015, sem ter tido avanços significativos em relação àquilo que ela propõe. Além disso, tal agenda carece de maior divulgação para a sociedade, a fim de que seus objetivos sejam conhecidos para que possam ser aplicados e cumpridos.

No Brasil, a Agenda 2030 encontra barreiras em seu cumprimento, especialmente após 2016, em que cortes orçamentários foram impostos em áreas fundamentais para se atingir os ODS, além de se apresentar reformas trabalhistas e tentar aprovar alterações previdenciárias, indo na contramão do que a agenda propõe.

Apesar de o trabalho decente ser tratado mais especificamente no ODS nº 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), a Agenda 2030 se apresenta de forma transversal. Por exemplo, é possível observar a forte relação dos vários ODS com a questão do ambiente laboral, especialmente no que tange à necessidade de haver trabalho digno para todas as pessoas, sem distinção de gênero, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra forma de discriminação, incluindo evidentemente a erradicação do trabalho infantil.

Iniciativas como os da Agenda 2030 são muitas vezes tachadas negativamente como “agendas políticas”, sem cunhos práticos. Porém, ressalta-se que protocolos internacionais anteriores, como a Agenda 21 e os ODM, mostraram haver melhorias em diversos indicadores socioambientais em muitos países, trazendo à tona importantes temas, a exemplo de alguns abordados neste trabalho. Afinal, as mudanças que se fazem necessárias não podem ser preteridas do debate político. Infelizmente, o Brasil parece cada vez mais distante de tal debate.

Referências

- ABRAMO, Laís. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília: OIT, 2015.
- AGUIAR JUNIOR, Valdinei Santos de; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. A importância histórica e social da infância para a construção do direito à saúde no trabalho. *Saúde e Sociedade*, v. 26, n. 1, p.271-285, 2017a.
- AGUIAR JUNIOR, Valdinei Santos de; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. Infância, trabalho e saúde: reflexões sobre o discurso oficial de proibição do trabalho infantil. *Saúde em Debate*, v. 41, n. 2, p.25-38, 2017b.
- ALMEIDA, Ildeberto Muniz de; JACKSON FILHO, José Marçal; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Razões para investigar a dimensão organizacional nas origens da catástrofe industrial da Vale em Brumadinho, Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 35, n. 4, p. 1-5, 2019.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Os 70 anos da ONU e a agenda global para o segundo quindênio (2015-2030) do século XXI. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 32, n. 3, p.587-598, 2015.
- AMÉRICO, Merize. Trabalho infantil: estudo das particularidades e contradições nos rios do Marajó/PA. *O Social em Questão*, v. 23, n. 46, p.143-166, jan./abr. 2020.
- ARBOIT, Jaqueline et al. Violência doméstica contra mulheres rurais: práticas de cuidado desenvolvidas por agentes comunitários de saúde. *Saúde e Sociedade*, v. 27, n. 2, p.506-517, 2018.
- ARTS, Karin. Inclusive sustainable development: a human rights perspective. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, v. 24, p.58-62, 2017.

BRASIL. *Constituição* (1988). Diário Oficial da União. Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452*, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 95*, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 15 dez. 2016

BRASIL. *Lei nº 13.429*, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União. Brasília, 31 mar. 2017a.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, 14 jul. 2017b.

BRASIL. *O Brasil e os Objetivos e Metas de Desenvolvimento do Milênio*. 2009. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/comissoes/cas/ap/ano-de-2009/AP20090603_DarciBertholdo-CASACIVIL.pdf>. Acesso em: 07 maio 2020.

CARDOSO, Alessandra; DAVID, Grazielle Custódio; OLIVEIRA, Iara Pietricovsky de. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil e no mundo: Utopia ou Distopia?* Brasília: INESC, 2017.

CORREA, Sonia; ALVES, José Eustáquio Diniz. As Metas de Desenvolvimento do Milênio: grandes limites e oportunidades estreitas. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 22, n. 1, p.177-189, 2005.

DESIDERIO, Edilma de Jesus. Cidadania do Mercosul e Agenda de Trabalho Decente no Brasil: revisão das condições de vida e emprego dos andinos residente no Rio de Janeiro. *Revista de Direito da Cidade*, v. 10, n. 3, p.2045-2072, 2018.

FERREIRA, José Roberto; FONSECA, Luiz Eduardo. Cooperação estruturante, a experiência da Fiocruz. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 7, p.2129-2133, 2017.

FREITAS, Carlos Machado de et al. Da Samarco em Mariana à Vale em Brumadinho: desastres em barragens de mineração e Saúde Coletiva. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 35, n. 5, p. 1-6, 2019.

FREITAS, Maraiza Alves et al. Quem são, o que falam e quem escuta os pobres? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 12, p.3859-3882, 2017.

GOMES, Ana Virginia Moreira; ARAGÃO NETO, Francisco de Assis. A política de inclusão dos catadores de resíduos sólidos: um estudo na cidade de Fortaleza. *Revista de Direito da Cidade*, v. 10, n. 4, p.2947-2987, 2018.

HANKIVSKY, Olena. Women's health, men's health, and gender and health: Implications of intersectionality. *Social Science & Medicine*, v. 74, n. 11, p.1712-1720, jun. 2012.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Desemprego*. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 07 maio 2020.

INSS - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. *Anuário estatístico de acidentes do trabalho*. Brasília: INSS, 2018.

KREIN, José Darin. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018.

LACERDA, Nara. *Extinção do Ministério do Trabalho: o que mudou após um ano?* 2020. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/01/14/extincao-do-ministerio-do-trabalho-o-que-mudou-apos-um-ano>>. Acesso em: 07 maio 2020.

MALTA, Deborah Carvalho et al. Fatores associados a violências contra crianças em Serviços Sentinela de Urgência nas capitais brasileiras. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n. 9, p.2889-2898, 2017.

MANANDHAR, Mary et al. Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of The World Health Organization*, v. 96, n. 9, p.644-653, 2018.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. Elites políticas e intelectuais e o Ministério do Trabalho - 1931/1945. *Estudos Ibero-americanos*, v. 42, n. 2, p.454-470, 2016.

MS - MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Portaria nº 1.823*, de 23 de agosto de 2012. Institui a política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial da União. Brasília, 24 ago. 2012.

MS – MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Portaria nº 777*, de 28 de abril de 2004. Dispõe sobre os procedimentos técnicos para a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no Sistema Único de Saúde – SUS. Diário Oficial da União. Brasília, 29 abr. 2004.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Portaria nº 3.214*, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, 06 jun. 1978.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica Smartlab N.º 1/2017*: Principais Achados. Brasília: MPT – OIT, 2017.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 138*: Sobre a idade mínima de admissão ao emprego. 1973. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/2237892/O/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+-+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>>. Acesso em: 07 maio 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 182*: Sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação. 1999a. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_182.html>. Acesso em: 07 maio 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História da OIT*. 2019a. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14 set. 2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 1999b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 07 maio 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Infantil*. 2019b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14 set. 2019.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; BELTRÃO, Rogério Coutinho. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual? *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, n. 2, p.63-82, 2017.

OLIVEIRA, Wanderson Kleber de; ROHLFS, Daniela Buosi; GARCIA, Leila Posenato. O desastre de Brumadinho e a atuação da Vigilância em Saúde. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, v. 28, n. 1, p. 1-2, 2019.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas*. 1945. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/11/A-Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Glossário de termos do objetivo de desenvolvimento sustentável 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*. Brasília: ONUBR, 2016a.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Mulheres ainda enfrentam desigualdade no acesso a empregos e educação, diz ONU*. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/mulheres-ainda-enfrentam-desigualdade-no-acesso-a-empregos-e-educacao-diz-onu/>>. Acesso em: 07 maio 2019.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 07 maio 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 07 maio 2020.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *A ONU e as mulheres*. 2019. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/mulheres/>>. Acesso em: 14 set. 2019.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*. Brasília: ONU Mulheres, 2016b.

PEDROZO, Juliano. *O que são as NRs que Bolsonaro quer mudar?* 2019. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/o-que-sao-as-normas-regulamentadoras-nrs/>>. Acesso em: 07 maio 2020.

POWERS, Ráchael A.; KAUKINEN, Catherine Elizabeth. Trends in Intimate Partner Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, v. 27, n. 15, p.3072-3090, 2012.

PRADHAN, Prajal et al. A Systematic Study of Sustainable Development Goal (SDG) Interactions. *Earth's Future*, v. 5, n. 11, p.1169-1179, 2017.

SAHAHUA, José Antonio; VÁZQUEZ, Sergio Tezanos. Del milenio a la sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. *Política y Sociedad*, v. 54, n. 2, p.533-555, 2017.

SCOTT, Andrew; LUCCI, Paula. Universality and Ambition in the Post-2015 Development Agenda: A Comparison of Global and National Targets. *Journal of International Development*, v. 27, n. 6, p.752-775, 2015.

SPAHN, Andreas. "The First Generation to End Poverty and the Last to Save the Planet?" – Western Individualism, Human Rights and the Value of Nature in the Ethics of Global Sustainable Development. *Sustainability*, v. 10, n. 6, p.1-16, 2018.

SPANGENBERG, Joachim H. Hot Air or Comprehensive Progress? A Critical Assessment of the SDGs. *Sustainable Development*, v. 25, n. 4, p.311-321, 2016.

TRAJMAN, Anete; SARACENI, Valeria; DUROVNI, Betina. Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a tuberculose no Brasil: desafios e potencialidades. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 34, n. 6, p.1-4, 2018.

VAN BELLEN, Hans Michael. Desenvolvimento sustentável: uma descrição das principais ferramentas de avaliação. *Ambiente & Sociedade*, v. 7, n. 1, p.67-87, 2004.

VAZQUEZ, Ana Carolina Brandão; FALCÃO, Ana Taisa da Silva. Os impactos do neoliberalismo sobre as mulheres trabalhadoras: a esfera do cuidado e a precarização do trabalho feminino. *O Social em Questão*, v. 22, n. 43, p.371-392, jan./abr. 2019.

Notas

- 1 Mestre e Doutorando em Engenharia Ambiental pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Brasil. ORCID: 0000-0002-0368-2786. e-mail: igor_laguna@hotmail.com
- 2 Mestre em Engenharia Ambiental pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Brasil. ORCID: 0000-0001-8105-0939. e-mail: aires.christianecima@gmail.com
- 3 Doutor em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade de São Paulo. Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Brasil. ORCID: 0000-0002-2689-2110. e-mail: ubirajaraaluizio@yahoo.com.br
- 4 Doutor em Saúde Pública pela Fundação Oswaldo Cruz. Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Brasil. ORCID: 0000-0002-1214-3151. e-mail: elmorodrigues@yahoo.com.br