

DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: Agenda 2030 e Pacto Global no Brasil*

CHALLENGES OF LABOR COURT: Agenda 2030 and Global Compact in Brazil

KOHAYAKAWA, Márcio Naoki**

Resumo: O atual ritmo de inovações e tecnologias, conhecido como a Quarta Revolução Industrial, traz incertezas. Estima-se uma perda de até 50% dos postos de trabalho no Brasil, mas também estão sendo criadas oportunidades que poderão ser aproveitadas com práticas sustentáveis de desenvolvimento humano. Neste contexto, foi lançado o Pacto Global da Organização da Nações Unidas - ONU, alinhado aos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) da Agenda 2030. Apesar da necessidade de se investir no capital humano, o Brasil tem adotado práticas incongruentes com estes objetivos, sendo um desafio importante da Justiça do Trabalho garantir os direitos humanos, a justiça social e o desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave: Pacto Global. Agenda 2030. Capital humano. Justiça do Trabalho.

Abstract: The current pace of innovations and technologies, known as the Fourth Industrial Revolution, brings uncertainty. It is estimated that up to 50% of jobs are expected to be lost in Brazil, but opportunities are also being created that could be harnessed with sustainable human development practices. In this context, the United Nations - UN Global Compact was launched, in line with the Agenda 2030 SDGs (Sustainable Development Goals). Despite the need to invest in human capital, Brazil has adopted practices that are inconsistent with these objectives and is a major challenge for the Labor Court to ensure human rights, social justice and sustainable development.

Keywords: Global Compact. Agenda 2030. Human capital. Labor Court.

*Artigo selecionado na **Chamada para Publicação de Artigos** (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1/2019, de 22.2.2019, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

**Graduando em Direito na Faculdade Anhanguera de Campinas-SP.

1 INTRODUÇÃO

Conhecido como a Quarta Revolução Industrial, o atual ritmo alucinado de inovações e novas tecnologias traz incertezas de como nossas vidas serão afetadas. Em seu relatório anual sobre as mudanças da natureza do trabalho, o Banco Mundial argumenta que, apesar do receio disseminado desde o Século 18 de que “as máquinas iriam substituir os humanos” (WORLD BANK, 2019), os avanços disruptivos trazidos pela inovação e progresso tecnológico criaram mais prosperidade do que destruíram.

Sabe-se que os robôs estão assumindo milhares de tarefas rotineiras e que muitos empregos de baixa qualificação desaparecerão. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2018), análise elaborada pela consultoria McKinsey estimou uma perda de até 50% dos postos de trabalho no Brasil em função do crescente uso de processos automatizados, tecnologia de informação e inteligência artificial, capazes de progressivamente substituir trabalhos rotinizados, até mesmo aqueles exercidos por trabalhadores altamente especializados.

Entretanto, ao mesmo tempo a tecnologia está criando oportunidades, pavimentando o caminho para novos tipos de empregos, aumentando a produtividade e melhorando a prestação de serviços públicos.

É senso comum que muitos empregos hoje, e muitos mais no futuro próximo, exigirão conhecimentos específicos - uma combinação de *know-how* tecnológico, resolução de problemas e pensamento crítico -, bem como habilidades pessoais como perseverança, colaboração, empatia e aprendizado constante. Além disso, as oportunidades deverão ser distribuídas igualmente em toda a sociedade, por meio de sistemas de assistência e seguridade social que se ajustem à natureza mutável do trabalho, baseado na inclusão. Segundo a OIT (2018), para o aproveitamento das oportunidades que se delineiam para o mercado de trabalho, é fundamental a prevalência de educação de qualidade e homoganeamente distribuída pela população.

Trata-se da primazia do capital humano, e todos os países, especialmente os em desenvolvimento, deverão adotar práticas sustentáveis de desenvolvimento humano para não perderem as oportunidades trazidas por esta nova revolução.

Neste contexto, no ano de 2000 foi lançado o Pacto Global da Organização da Nações Unidas - ONU, uma chamada para as empresas e instituições alinharem suas estratégias e operações a dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. Este Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais.

Figura 1. Os 10 Princípios do Pacto Global



Fonte: ONU (2019).

É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras, alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Agenda 2030, proposta pela ONU e aceita por todos seus países membros.

Figura 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS



Fonte: ONU (2019).

Dentre os dez princípios do Pacto Global, quatro dizem respeito diretamente ao trabalho, quais sejam: o direito à negociação coletiva e à liberdade de associação, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no emprego.

Estes princípios referentes ao trabalho correspondem ao 8º ODS da Agenda 2030 da ONU: “Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”.

A partir desse Objetivo foram traçadas as seguintes metas:

8.1 Sustentar o crescimento econômico *per capita* de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto (PIB) nos países menos desenvolvidos.

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o ‘Plano Decenal de Programas Sobre Produção e Consumo Sustentáveis’, com os países desenvolvidos assumindo a liderança.

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

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes,

em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais.

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos.

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (*Aid for Trade*) para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos.

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (ONU BRASIL, 2015).

2 AGENDA 2030 E PACTO GLOBAL NO BRASIL

O Brasil teve papel relevante no processo de negociação da Agenda 2030, lançada na **Conferência Rio+20**, em julho de 2012, participando de todas as sessões da negociação intergovernamental.

Desde o início o Brasil procura implementar os ODS, entendendo que isto representa uma oportunidade para o aperfeiçoamento da gestão pública e a aplicação de políticas que consolidem avanços sociais e a recuperação econômica do país. Segundo a **Comissão Nacional para os ODS** (BRASIL, 2017), é também uma oportunidade de convergência dos esforços do governo e da sociedade civil para acabar com a pobreza e a fome, lutar contra as desigualdades e combater as mudanças climáticas.

Em outubro de 2016 foi editado o Decreto n. 8.892, que estabeleceu uma governança nacional ao processo de implantação da Agenda 2030 no país, criando a Comissão Nacional para os ODS (BRASIL, 2016).

Já os projetos do Pacto Global são desenvolvidos no Brasil dentro dos seguintes Grupos Temáticos (GTs): Água e Saneamento, Alimentos e Agricultura, Energia e Clima, Direitos Humanos e Trabalho, Anticorrupção e ODS.

Conforme cartilha explicativa, o Grupo Temático (GT) Direitos Humanos e Trabalho discute o papel das empresas em relação às questões de direitos humanos, seja dentro da própria operação, em sua cadeia de abastecimento, seja nas comunidades onde operam.

Podem-se citar alguns projetos que fazem parte deste pacto, tais como “Empoderando Refugiadas”, no qual as mulheres que procuram refúgio no Brasil conhecem seus direitos e têm acesso aos meios

necessários para seu empoderamento econômico, e “Mais presença feminina nos negócios”, que apoia as empreendedoras do Brasil na evolução de suas empresas, considerando suas necessidades como mulheres e empresárias, assim como em relação às finanças.

Ademais, mais de 800 instituições dentre empresas, organizações não governamentais, universidades e órgãos públicos brasileiros já se engajaram nesse pacto.

Dentre os órgãos públicos, insta citar que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região foi a instituição jurisdicional trabalhista pioneira no mundo ao se tornar signatária do Pacto Global, em 4 de dezembro de 2014.

A atuação dos magistrados brasileiros na promoção dos direitos fundamentais do trabalho foi elogiada pelo diretor da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, o alemão Martin Hahn, durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat):

Reconheço o grande interesse dos juízes brasileiros nas convenções e noto com grande satisfação a participação nos cursos da OIT, como os de normas e os de direitos fundamentais do trabalho. (DIRETOR, 2018, p. 8).

3 DESAFIOS DO TRABALHO NO BRASIL

Entretanto, a despeito da visão consensual da necessidade de se investir no capital humano, fortalecer a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, eliminar o trabalho forçado, abolir o trabalho infantil, eliminar a discriminação no emprego, investir em ações sociais inclusivas para proporcionar a distribuição de oportunidades, o Brasil tem adotado práticas incongruentes com estes objetivos.

Independentemente do viés político dos governos, os direitos trabalhistas vêm sofrendo relativização em prol de uma “maior produtividade e competitividade”.

Durante décadas houve priorização dos investimentos no mercado financeiro em detrimento da produção, concentração do mercado através do financiamento de poucas empresas, as chamadas “campeãs nacionais”, priorização da economia ancorada em atividades primárias, como o extrativismo mineral, monoculturas agrícolas e indústria petroquímica, além de políticas socioeconômicas que culminaram na atual crise econômica, com milhares de desempregados.

Também passamos por crise ética com casos de corrupção generalizada, inclusive no registro de entidades sindicais representativas

de empregados e negligências fiscalizatórias, como no caso do desabamento da barragem de Brumadinho-MG, com centenas de trabalhadores mortos.

Como resposta à maior crise da história do país, juntamente com a guinada eleitoral à direita, vem crescendo o discurso liberal em prol da flexibilização das regras trabalhistas, com a ausência de intervenção estatal nas relações de emprego, em função de uma suposta melhoria na eficiência do setor produtivo. Nesse sentido, foram tomadas atitudes concretas como a reforma da legislação trabalhista, o fim do Ministério do Trabalho, a edição de normas que dificultam a arrecadação de contribuições sindicais (MP 873/2019 - vigência encerrada), o sucateamento das políticas públicas de financiamento interno do governo brasileiro em função de austeridade fiscal, retirando recursos de programas sociais, dentre outras.

Como resultado de todas essas práticas, o Brasil tende a não conseguir atingir as suas metas do ODS 8.

Por exemplo a Meta 8.5, visto que apesar da pequena elevação do PIB em 2017, não há indicadores que apontem para melhoria da qualidade do emprego no país, que apresentava taxa média de 12,7% de desemprego em 2017. Importante observar a ausência de dados oficiais sobre a economia informal, que também agrega um contingente nebuloso de pessoas.

Mesmo caso da Meta 8.6, na qual o Brasil apresenta taxa de desemprego de 30% entre a população jovem de 16 a 24 anos, além da diferença salarial entre gêneros. Ademais, em 2015 o Brasil tinha 2.671.893 pessoas jovens ocupadas na faixa etária de 5 aos 17 anos.

Figura 3. Diferenças salariais entre gêneros, escolaridade e idade no Brasil



Fonte: Relatório Luz da Agenda 2030 (2018).

Já a Meta 8.8 foi confrontada diretamente pela Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Lei n. 13.467/2017), pois, entre outras coisas, rebaixa a capacidade de negociação dos sindicatos e fragiliza o Trabalho diante do Capital, num contexto de crise e ameaça de desemprego.

Outra medida declarada e discutida pelo governo é a extinção da Justiça do Trabalho, sob a falsa alegação de que sem esta instância jurisdicional haverá uma redução do passivo das empresas, diminuindo o “Custo Brasil”.

4 DESAFIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Além da manutenção de sua própria existência, a Justiça do Trabalho enfrentará diversos desafios num futuro próximo.

Os órgãos jurisdicionais trabalhistas terão que se desdobrar para atender aos anseios da sociedade, garantindo a interpretação das normas existentes diante de fatos relativos às novas tecnologias disruptivas, como em recentes ações de reconhecimento de vínculo empregatício com empresas de aplicativos de compartilhamento ou mesmo a possibilidade de substituição em massa de mão de obra humana por máquinas.

Também serão desafiadores os julgamentos de ações que envolvam as inovações das formas de vinculação entre empresas (terceirização, franquias etc.) e trabalhadores, cada vez mais intensas e criativas, gerando a fragmentação da massa trabalhadora, com tendências à perda da consciência coletiva e a individualização dos dissídios individuais perante os órgãos jurisdicionais trabalhistas, gerando descompasso entre a estrutura da Justiça do Trabalho e a demanda que lhe é dirigida (SOUTO MAIOR, 1995).

Por fim, outro desafio importante da Justiça do Trabalho será aprofundar seu papel garantidor dos direitos humanos, interpretando as normas em consonância com os ODS da Agenda 2030 e com o Pacto Global da ONU, garantindo a justiça social e o desenvolvimento sustentável neste novo mundo em construção pela Revolução 4.0.

Conforme citado anteriormente, o Brasil não tem atingido suas metas da Agenda 2030 e do Pacto Global, e, pior, por razões econômicas ou de viés político, tem adotado práticas em sentido contrário. Ainda falta muito a ser feito sobre erradicação do trabalho infantil, isonomia do trabalho entre gêneros e entre etnias, na geração de empregos, na qualificação da população, na distribuição intra-regional dos empregos.

Afinal, conforme o imperativo ético da Agenda 2030, no desenvolvimento sustentável global, “ninguém será deixado para trás”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Comissão Nacional para os ODS. **Plano de ação 2017-2019**. Brasília-DF, dez. 2017. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/>

ods/noticias/comissao-nacional-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-lanca-plano-de-acao/plano-de-acao. Acesso em: 30 mar. 2019.

BRASIL. Decreto n. 8.892, de 27 de outubro de 2016. Cria a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **DOU**, Brasília, 31 out. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8892.htm. Acesso em: 30 mar. 2019.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Grupo de Trabalho Interministerial sobre a Agenda Pós-2015. **Negociações da agenda de desenvolvimento pós-2015: elementos orientadores da posição brasileira**. 9 set. 2014. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/ODS-pos-bras.pdf. Acesso em: 30 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Comunicação de Engajamento 2016-2018**. Campinas, 2018. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/documents/876582/0/COE+2016_2018.pdf/5e965b91-fc96-48dd-93cf-6f5f8fed3680. Acesso em: 30 mar. 2019.

DIRETOR da OIT destaca esforço dos magistrados para objetivos da Agenda 2030. O futuro da magistratura do trabalho em debate. **Jornal Anamatra**, Brasília, Especial XIX Conamat, 2018.

EQUIPE DO PNUD COSTA RICA. **Articulando os programas de governo com a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e os objetivos de desenvolvimento sustentável: orientações para organizações políticas e a cidadania**. Tradução de Guilherme Larsen e Thaís Barbosa. San José, 2017. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjD55305JviAhX6EbkGHV-9DRkQFjAJegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fbrazil%2Fdocs%2FODS%2FArticulando%2520os%2520Programas%2520de%2520Governo%2520com%2520a%2520Agenda%25202030-compressed.pdf&usq=AOvVaw0DgcsS2iEcWeIbTIRobvaf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA AGENDA 2030. **Relatório Luz da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável: síntese II**. Recife, 2018. Disponível em: https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2018/07/relatorio-sicc81ntese_final_download.pdf. Acesso em: 30 mar. 2019.

ONU BRASIL. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**: 17 objetivos para transformar nosso mundo. Objetivo 8. Brasília, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>. Acesso em: 30 mar. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT. **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. Brasília, 26 abr. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 mar. 2019.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Cartilha GT Direitos Humanos & Trabalho**. São Paulo [S. d.]. Disponível em: <https://pactoglobal.org.br/storage/solutions/March2019/GKto6wZ7kXLonANgIAB3.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A justiça do trabalho no Brasil moderno. **Revista LTR**, São Paulo, v. 59, n. 12, p. 1627-1634, 1995. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_justi%C3%87a_do_trabalho_no_brasil_moderno..pdf. Acesso em: 30 mar. 2019.

WORLD BANK. **World development report 2019**: the changing nature of work. Washington, DC: World Bank, 2019. Doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.