REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRABALHO DECENTE SOB A PERSPECTIVA DA AGENDA 2030 DA ONU

SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE UN 2030 AGENDA

Ciências Sociais Aplicadas • 23/04/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/776905178

Gabriel Cesar Fernandes Coêlho[1]

RESUMO

O presente artigo analisa a integração entre o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente no contexto da Agenda 2030 da ONU, com ênfase no ODS 8, que propõe crescimento econômico inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos. Parte-se da compreensão de que não há desenvolvimento sustentável sem a garantia da dignidade do trabalhador, sendo o trabalho decente elemento estruturante do modelo de desenvolvimento global. A pesquisa realiza uma análise jurídica comparativa entre os parâmetros internacionais da Organização Internacional do Trabalho e a legislação brasileira, destacando o papel da Constituição de 1988 na consagração da dignidade humana, dos direitos sociais e da proteção ao meio ambiente do trabalho. Examina-se, ainda, a responsabilidade dos Estados na efetivação dos compromissos da Agenda 2030, bem como o papel das empresas na promoção de práticas laborais sustentáveis. O estudo evidencia avanços normativos e institucionais no Brasil, mas também aponta desafios na erradicação do trabalho forçado e infantil, na redução da informalidade, na efetiva igualdade salarial e no fortalecimento do diálogo social. Ao final, conclui-se pela necessidade de consolidar políticas públicas e mecanismos de governança que alinhem crescimento econômico, justiça social e proteção ambiental, reafirmando o trabalho decente como dimensão essencial do desenvolvimento sustentável.

Palavras-chave: desenvolvimento sustentável; Agenda 2030; ODS 8; trabalho decente; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This article examines the integration between sustainable development and decent work within the framework of the United Nations 2030 Agenda, with emphasis on SDG 8, which aims to

promote inclusive economic growth, full and productive employment, and decent work for all. It argues that there can be no sustainable development without ensuring the dignity of workers, as decent work constitutes a structural dimension of global development. The study undertakes a comparative legal analysis between the international standards set by the International Labour Organization and Brazilian legislation, highlighting the role of the 1988 Constitution in enshrining human dignity, social rights, and the protection of the working environment. It also addresses the responsibilities of States in implementing the commitments of the 2030 Agenda, as well as the role of companies in fostering sustainable labor practices. The research identifies significant legal and institutional advances in Brazil, while pointing out persisting challenges related to the eradication of forced and child labor, the reduction of informality, the achievement of equal pay, and the strengthening of social dialogue. In conclusion, it stresses the need for consolidating public policies and governance mechanisms that align economic growth, social justice, and environmental protection, reaffirming decent work as an essential dimension of sustainable development.
Keywords: sustainable development; 2030 Agenda; SDG 8; decent work; human dignity.

1. INTRODUÇÃO

O conceito de desenvolvimento sustentável consagrou-se no final do século XX como um paradigma global que busca conciliar crescimento econômico, inclusão social e proteção ambiental. A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), adotada em 2015, representa o compromisso internacional com esse modelo de desenvolvimento, por meio de 17 Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS). Dentre esses objetivos, destaca-se o ODS 8, que propõe “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Esse objetivo reflete a compreensão de que não há desenvolvimento verdadeiramente sustentável sem a garantia de trabalho decente e da dignidade do trabalhador.

No Brasil, país fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e participante ativo nas iniciativas da Agenda 2030, a promoção do trabalho decente encontra respaldo em diversos dispositivos jurídicos. A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos da República tanto a dignidade da pessoa humana quanto os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV), além de consagrar um extenso rol de direitos trabalhistas (art. 7º) e a proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho (art. 225 e art. 200, inciso VIII). Paralelamente, o Brasil é signatário dos principais tratados internacionais de direitos humanos e normas da OIT relativos ao trabalho, comprometendo-se com padrões globais de trabalho decente.

Este artigo tem por objetivo realizar uma análise jurídica comparativa entre a legislação brasileira e os parâmetros internacionais estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU, com foco especial no ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). Serão examinados os fundamentos jurídicos do direito ao desenvolvimento sustentável e do trabalho decente, a responsabilidade dos Estados na implementação desses compromissos, o papel das empresas na promoção de condições dignas de labor, o princípio da dignidade da pessoa humana enquanto eixo central dessas normas e a forma pela qual tais princípios têm sido integrados na ordem jurídica brasileira. Para

tanto, o desenvolvimento será estruturado em seções temáticas, abordando: (i) o contexto do desenvolvimento sustentável e a Agenda 2030; (ii) o conceito de trabalho decente e os parâmetros internacionais correlatos; (iii) o quadro normativo brasileiro em matéria de trabalho decente e desenvolvimento sustentável; (iv) uma análise comparativa entre as diretrizes internacionais (ODS 8 e convenções da OIT) e a legislação brasileira. Por fim, na conclusão serão apresentadas considerações finais destacando os avanços, desafios e perspectivas de concretização do trabalho decente como parte integrante do desenvolvimento sustentável no Brasil.

2. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A AGENDA 2030 DA ONU

A expressão desenvolvimento sustentável ganhou destaque a partir da Comissão Brundtland (1987), definindo-o como aquele capaz de satisfazer as necessidades presentes sem comprometer as gerações futuras. No plano jurídico-internacional, o conceito foi reforçado na Declaração do Rio de 1992, cujo Princípio 3 afirma que "o direito ao desenvolvimento deve ser exercido de forma a atender equitativamente às necessidades de desenvolvimento e ambientais das gerações presentes e futuras". Ou seja, o direito ao desenvolvimento sustentável implica um equilíbrio entre progresso econômico, justiça social e proteção ecológica, sendo responsabilidade comum – porém diferenciada – de todos os Estados.

Como observa Sarlet (2012, p. 45):

> *Não sem razão, adota-se aqui a formulação de Winter e o reconhecimento dos três pilares centrais que integram e dão suporte à noção de desenvolvimento sustentável, quais sejam, o econômico, o social e o ambiental, o que, diga-se de passagem, encontra perfeita sintonia com o projeto normativo da nossa Lei Fundamental de 1988.*

Nessa perspectiva, a Agenda 2030 das Nações Unidas representa um marco normativo e político fundamental. Trata-se de uma resolução da Assembleia Geral da ONU (Resolução A/RES/70/1, de 2015) que estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas associadas, a serem alcançados pelos países até 2030. A Agenda 2030 possui um caráter abrangente e integrado, pautado nos chamados "5 Ps": Pessoas, Prosperidade, Planeta, Paz e Parcerias. Dentre os objetivos, o ODS 8 é especialmente relevante para o Direito do Trabalho, pois conecta o crescimento econômico à promoção de condições dignas de trabalho e à inclusão social. Seu enunciado completo é: “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.

As metas do ODS 8 explicitam os parâmetros internacionais de trabalho decente que os Estados se comprometeram a perseguir. Dentre as principais metas relacionadas à seara trabalhista, destacam-se: alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e pessoas com deficiência, com igual remuneração por trabalho de igual valor até 2030 ; erradicar o trabalho forçado, acabar com a

escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e eliminar as piores formas de trabalho infantil (incluindo o recrutamento de crianças soldado), garantindo o fim do trabalho infantil em todas as suas formas até 2025 ; proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive os migrantes e, em particular, as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários.

Outras metas referem-se a aspectos complementares, como redução substancial da proporção de jovens sem emprego e educação (meta 8.6), promoção do empreendedorismo e das pequenas empresas (8.3), incentivo à formalização e ao crescimento das micro, pequenas e médias empresas (8.3), promoção do turismo sustentável gerador de empregos (8.9), fortalecimento de instituições financeiras para ampliar acesso a crédito (8.10) e elaboração de uma estratégia global para o emprego de jovens, implementando o Pacto Global para o Emprego da OIT (8.b).

Vale ressaltar que a Agenda 2030, embora não seja um tratado internacional obrigatório em termos estritamente jurídicos, constitui um compromisso ético e político de Estado perante a comunidade internacional. Os objetivos e metas funcionam como parâmetros para políticas públicas e medidas legislativas internas. No caso brasileiro, a internalização da Agenda 2030 foi formalizada por meio do Decreto nº 8.892/2016, que instituiu a Comissão Nacional para os ODS, com a finalidade de integrar os objetivos de desenvolvimento sustentável às ações governamentais.

Após períodos de descontinuidade, essa Comissão foi recriada em 2023, reafirmando o engajamento do Brasil com o cumprimento das metas globais. Desse modo, o ODS 8 serve de referência para a

formulação de estratégias nacionais de crescimento econômico com inclusão social, orientando iniciativas de geração de emprego, combate à pobreza, melhoria das condições laborais e redução das desigualdades.

Importante destacar que a integração entre desenvolvimento sustentável e trabalho decente é bidirecional: por um lado, não se alcança desenvolvimento sustentável sem a realização de padrões mínimos de trabalho decente; por outro, a promoção do trabalho decente contribui diretamente para o desenvolvimento inclusivo. Conforme observa Pompeu (2025), “sob essa perspectiva, não há meios de alcançar o desenvolvimento sustentável sem a realização de padrões mínimos de trabalho decente, que envolvem não somente o crescimento econômico, mas também a observância aos direitos humanos, diálogo social e proteção socioambiental”.

A Agenda 2030 reconhece essa interdependência, ao afirmar que a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades – pilares do desenvolvimento sustentável - dependem da expansão do acesso ao emprego digno e da melhoria das condições de trabalho em escala global.

3. O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE E OS PARÂMETROS INTERNACIONAIS

O termo trabalho decente (em inglês, decent work) foi introduzido no contexto da Organização Internacional do Trabalho no final da década de 1990 e ganhou proeminência a partir de 1999, quando o então Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, o definiu como eixo central das políticas da organização. Não se trata de um conceito presente em uma convenção específica da OIT, mas sim de uma

noção política e programática que engloba diversos direitos e princípios fundamentais no trabalho.

De acordo com a formulação clássica da OIT, trabalho decente é aquele “produtivo e de qualidade, remunerado de forma justa, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador”. Em outras palavras, oferta-se trabalho decente quando se assegura a cada pessoa oportunidades de emprego adequadamente remunerado, realizado em condições dignas, com liberdade, equidade (igualdade de oportunidades e de tratamento) e segurança.

A OIT consolidou os quatro pilares do trabalho decente, que servem de referência internacional: (1) respeito aos direitos fundamentais do trabalho (eliminação do trabalho forçado e infantil, eliminação da discriminação e garantia da liberdade sindical e negociação coletiva); (2) geração de emprego de qualidade (emprego produtivo com remuneração justa); (3) ampliação da proteção social (seguridade social, medidas de proteção ao desempregado, à saúde do trabalhador, etc.); e (4) fortalecimento do diálogo social (participação de sindicatos e empregadores na formulação de normas e políticas). Esses pilares refletem objetivos estratégicos da OIT e estão alinhados às metas do ODS 8 da Agenda 2030.

Por exemplo, os itens (1) e (3) acima encontram correspondência direta na meta 8.7 (que visa acabar com trabalho forçado, escravidão e trabalho infantil) e na meta 8.8 (que trata de proteger direitos trabalhistas e segurança no trabalho), enquanto os itens (2) e (4) relacionam-se com as metas de emprego pleno e produtivo e fortalecimento institucional para promoção do emprego (metas 8.5 e 8.b).

No plano normativo internacional, o trabalho decente se apoia em um conjunto de convenções e declarações da OIT e em tratados de direitos humanos. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) reconhece como princípios fundamentais aqueles contidos em oito convenções: proibição do trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105), abolição do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182), eliminação da discriminação em matéria de emprego (Convenções nº 100 e 111) e liberdade sindical e negociação coletiva (Convenções nº 87 e 98). O Brasil ratificou praticamente todas essas convenções fundamentais da OIT – com exceção da Convenção nº 87, sobre liberdade sindical, que permanece não ratificada.

Ainda assim, o princípio da liberdade sindical é parcialmente garantido pela Constituição brasileira (art. 8º, caput, que assegura a livre associação profissional ou sindical), embora com o modelo de unicidade sindical que diverge do padrão da Convenção 87. Além das convenções fundamentais, o Brasil é parte de diversas convenções da OIT relativas às condições de trabalho, saúde e segurança, inspeção do trabalho, tempo de serviço, entre outras, totalizando 98 convenções ratificadas. Essa ampla adesão situa o país formalmente em consonância com os parâmetros internacionais de proteção ao trabalho, demonstrando um compromisso histórico com a agenda de trabalho decente.

Outro marco relevante é o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966 (ONU), ratificado pelo Brasil em 1992, cujo art. 6º reconhece o direito de toda pessoa ao trabalho livremente escolhido, e o art. 7º estabelece o direito a condições justas e favoráveis de trabalho – incluindo remuneração justa e igual para trabalho de igual valor, segurança e higiene no

trabalho, descanso e lazer, e uma existência digna para o trabalhador e sua família. Esses dispositivos do PIDESC dialogam diretamente com o conceito de trabalho decente e servem de parâmetro interpretativo para os ordenamentos jurídicos nacionais.

Adicionalmente, a Agenda 2030 reforça o papel de diversos atores na promoção do trabalho decente: governos, organizações internacionais, sociedade civil e também o setor empresarial. O documento transformador da ONU enfatiza a formação de parcerias e a responsabilidade compartilhada para atingir os ODS. Isso implica que as empresas são chamadas a adotar práticas sustentáveis e socialmente responsáveis, respeitando os direitos trabalhistas e contribuindo para objetivos como igualdade de gênero no trabalho, erradicação do trabalho escravo nas cadeias produtivas e geração de empregos verdes. Iniciativas globais como o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (2011) fornecem marcos de referência para que o setor privado alinhe suas operações aos valores do trabalho decente.

Assim, no plano internacional, consolida-se o entendimento de que o trabalho decente é um vetor de desenvolvimento humano e que sua realização depende tanto de marcos jurídicos robustos implementados pelos Estados quanto de práticas empresariais pautadas pela ética e pela sustentabilidade.

4. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E OS PRINCÍPIOS DO TRABALHO DECENTE

O ordenamento jurídico brasileiro incorpora de forma extensa os elementos centrais do trabalho decente, tanto em nível constitucional quanto infraconstitucional. A Constituição Federal de

1988 eleva o trabalho e a dignidade humana ao status de fundamentos da República (art. 1º, III e IV), deixando claro que a valorização do trabalho humano é pilar do Estado Democrático de Direito. No título dos Direitos e Garantias Fundamentais, a Constituição inclui os direitos sociais dos trabalhadores (art. 6º e art. 7º), os quais materializam no plano interno muitos dos direitos defendidos pela OIT e pelos ODS.

Conforme salientou Zandonai (2023), "o direito fundamental ao trabalho digno materializa-se, normativamente, por meio dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal e das garantias sociais mínimas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho". Em outras palavras, a combinação do artigo 7º da Constituição com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) constitui a base normativa que assegura condições mínimas para um trabalho decente no Brasil.

Entre os direitos trabalhistas consagrados no art. 7º da Constituição, destacam-se: remuneração mínima (salário mínimo nacional capaz de atender às necessidades vitais básicas, vedada sua vinculação para qualquer fim – incisos IV e VII), jornada limitada (duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, com remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% – incisos XIII e XVI), repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com adicional de 1/3, licença-maternidade e licença-paternidade, proteção do trabalho do menor (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 – inciso XXXIII), proteção do mercado de trabalho da mulher, aviso prévio proporcional, aposentadoria, dentre outros.

Tais garantias delineiam um patamar civilizatório de condições de trabalho, convergente com as noções de trabalho digno e proteção social defendidas internacionalmente. Além disso, a Constituição, em seu art. 8º, assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, a contribuição sindical facultativa (após a EC 45/2017) e o direito de greve, integrando o pilar da liberdade sindical e diálogo social – ainda que com o modelo de unicidade sindical por categoria e base territorial que, como visto, difere do pluralismo preconizado pela Convenção nº 87 da OIT.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452/1943, com numerosas alterações posteriores – continua a ser a principal norma regulamentadora das relações de trabalho privadas no Brasil. A CLT concretiza, em nível infraconstitucional, os direitos trabalhistas fundamentais e estabelece detalhadamente as condições de contrato de trabalho, desde a admissão até a rescisão.

Por exemplo, em matéria de saúde e segurança no trabalho, a CLT fixa obrigações tanto para empregadores quanto para empregados: seus arts. 154 a 159 preveem que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir adequadamente os empregados sobre precauções de saúde, fornecer equipamentos de proteção, etc., enquanto os empregados têm o dever de observar as normas de segurança, sob pena de sanções. O art. 157 da CLT, em especial, impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive instruindo os trabalhadores sobre os riscos e as precauções devidas. Esses dispositivos refletem a incorporação do princípio da prevenção de riscos ocupacionais,

fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro, em consonância com a meta 8.8 do ODS 8.

Outro exemplo é a legislação de proteção contra a discriminação no emprego. A Constituição veda diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX) e garante igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo permanente e avulsos (art. 7º, XXXIV). Leis esparsas reforçam essa proteção, como a Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias na contratação (por exemplo, exigência de teste de gravidez ou esterilização) e no curso da relação de emprego. Essas normas guardam sintonia com os princípios de igualdade e não discriminação previstos nas convenções nº 100 e 111 da OIT e reiterados no âmbito do ODS 8 (que demanda igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e oportunidades equitativas).

No que tange à erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado, o Brasil possui um arcabouço legal robusto. Conforme mencionado, a Constituição proíbe qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo aprendiz a partir de 14, e penaliza severamente a exploração do trabalho de menores em condições prejudiciais. O Código Penal tipifica como crime a submissão de alguém a condição análoga à de escravo (art. 149 do CP), englobando jornada exaustiva, trabalho forçado, servidão por dívidas ou condições degradantes de trabalho.

A partir dos anos 1990 e 2000, políticas públicas intensivas foram implementadas nessas áreas, com destaque para os programas nacionais de combate ao trabalho infantil (como o PETI) e as operações móveis de fiscalização para resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão. Tais esforços fizeram do Brasil uma

referência internacional no enfrentamento a essas práticas, conforme reconhece a própria OIT: os sucessos brasileiros no combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado têm recebido crescente atenção internacional, tornando o país um modelo de colaboração Sul-Sul nessa matéria. Essas iniciativas respondem diretamente aos desafios colocados pela meta 8.7 da Agenda 2030, que exige a eliminação dessas formas graves de exploração laboral.

No campo da proteção social, o ordenamento brasileiro também apresenta avanços significativos. A Constituição de 1988 instituiu um amplo sistema de Seguridade Social (art. 194 e seguintes), compreendendo a Previdência Social (aposentadorias, pensões e benefícios previdenciários aos trabalhadores), a Saúde (com o Sistema Único de Saúde garantindo atendimento universal) e a Assistência Social (benefícios a pessoas em vulnerabilidade, como o Benefício de Prestação Continuada). Para os trabalhadores formais, o Brasil dispõe de mecanismos como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – que funciona como poupança compulsória para amparar o empregado em caso de demissão sem justa causa ou outras contingências – e o Seguro-Desemprego para apoiar temporariamente os desempregados involuntários.

Esses instrumentos concretizam o pilar da segurança de renda e proteção social do trabalhador, convergindo com a ideia de que trabalho decente inclui a garantia de proteção nos períodos de desemprego, doença, acidente e velhice. De fato, conforme conceituação da própria OIT, um emprego decente pressupõe não apenas condições adequadas durante a atividade laboral, mas também a existência de redes de proteção quando o indivíduo não pode trabalhar.

Cabe salientar ainda a incorporação na legislação brasileira do conceito de meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, uma interseção entre o direito do trabalho e o direito ambiental que reforça a noção de desenvolvimento sustentável. A Constituição, no art. 225, assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, e a proteção do meio ambiente laboral decorre desse mandamento, tanto que o art. 200, inc. VIII da Constituição atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência de "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho". Desse dispositivo deriva uma série de normas que tratam da prevenção de riscos no ambiente de trabalho e da saúde ocupacional como parte integrante das políticas públicas de saúde e meio ambiente.

Assim, o ordenamento brasileiro reconhece explicitamente que a proteção à saúde do trabalhador e a redução de riscos laborais são componentes do desenvolvimento sustentável (na dimensão social e ambiental). Essa visão atende igualmente às diretrizes da Agenda 2030, que incentiva os países a dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental e a implementar o Plano Decenal de Produção e Consumo Sustentáveis, incluindo metas de eficiência de recursos que têm impacto sobre as cadeias produtivas e as condições de trabalho.

Por fim, quanto à promoção de diálogo social e participação dos trabalhadores, o Brasil adota mecanismos tripartites em diversas instâncias. A Justiça do Trabalho, desde sua origem, prevê a participação de representação classista (embora tal representação tenha sido extinta na composição dos Tribunais pós-1999), e órgãos executivos como as Comissões de Emprego, as Comissões de Saúde e Segurança nas empresas e o Conselho Curador do FGTS incluem

representantes de trabalhadores e empregadores. Além disso, historicamente o país realizou conferências nacionais para discutir temas laborais – a exemplo da 1ª Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNTED), ocorrida em 2012, que reuniu governo e sociedade civil para debater a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Essa Agenda Nacional de Trabalho Decente, lançada em 2006 pelo Governo Federal em parceria com a OIT, definiu prioridades como: (i) geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; (ii) erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil; (iii) fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social. Percebe-se que tais prioridades nacionais espelham os objetivos globais do trabalho decente, demonstrando uma integração entre as pautas doméstica e internacional.

5. ANÁLISE COMPARATIVA: BRASIL X PARÂMETROS INTERNACIONAIS (ODS 8)

A partir do quadro traçado, é possível verificar uma consonância substancial entre a legislação brasileira e os parâmetros internacionais do trabalho decente estabelecidos pela Agenda 2030 e pela OIT. Em muitos aspectos, o Brasil atende ou até supera os padrões mínimos globais; em outros, ainda há desafios a serem enfrentados para a plena realização das metas do ODS 8.

Internacionalmente, a meta 8.7 do ODS 8 exige a abolição dessas práticas, complementando as convenções da OIT nº 29, 105, 138 e 182. A legislação brasileira está alinhada a esse objetivo: o trabalho forçado é criminalizado (CP, art. 149) e o país tem obtido destaque

no resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão, com milhares de vítimas libertadas nas últimas duas décadas por meio da fiscalização do Ministério do Trabalho.

Quanto ao trabalho infantil, a Constituição adota uma idade mínima (16 anos) superior ao padrão global (que pela Convenção 138 pode ser 15 anos, ou 14 em países em desenvolvimento, para trabalhos não perigosos), demonstrando um rigor maior na proteção de crianças e adolescentes. Programas de transferência de renda condicionada e políticas de inclusão escolar complementam a estratégia legal, contribuindo para a redução contínua das taxas de trabalho infantil. O desafio, no entanto, reside na implementação efetiva: ainda há registro de casos de trabalho escravo contemporâneo em áreas rurais remotas e de trabalho infantil, especialmente no setor informal e na agricultura familiar.

Assim, embora a estrutura normativa seja sólida e mesmo exemplificativa para outros países, o Brasil precisa manter e ampliar os esforços de fiscalização, assistência social e desenvolvimento regional para cumprir integralmente a meta de eliminação do trabalho infantil até 2025 e do trabalho análogo à escravidão até 2030.

Com relação à proteção dos direitos trabalhistas e segurança no trabalho a meta 8.8 do ODS 8 demanda a proteção de direitos e a promoção de ambientes de trabalho seguros para todos, incluindo mulheres, migrantes e trabalhadores precários. No Brasil, os direitos trabalhistas fundamentais (como os previstos no art. 7º da CF) são garantidos para os trabalhadores formais, e a CLT, juntamente com Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho, fornece um arcabouço técnico extenso sobre saúde e

segurança ocupacional. O país conta com serviços especializados de segurança e medicina do trabalho nas médias e grandes empresas (como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, previstas na NR-5) e políticas públicas como a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT).

Contudo, um ponto de melhoria em relação ao padrão internacional é a inclusão dos trabalhadores informais e vulneráveis na proteção legal. Grande parte da força de trabalho brasileira atua na informalidade (por volta de 40%, segundo dados recentes), o que significa que esses trabalhadores ficam à margem de diversos direitos (férias, previdência, limites de jornada). A Agenda 2030 enfatiza "proteção para todos os trabalhadores, incluindo os migrantes e pessoas em empregos precários", e esse é um desafio interno: atingir o "para todos" requer políticas de formalização do emprego, fiscalização das condições de trabalho também no setor informal e talvez a criação de mecanismos de proteção social portáteis ou simplificados para autônomos e microempreendedores.

Iniciativas como a figura do Microempreendedor Individual (MEI) e a recente discussão sobre a extensão de proteção a trabalhadores de plataformas digitais (como motoristas e entregadores de aplicativos) são respostas em construção para equiparar a proteção desses grupos às diretrizes do trabalho decente.

Quanto à igualdade de remuneração e não discriminação, a meta 8.5 abrange a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e as convenções da OIT (nº 100 e 111) estabelecem padrões de não discriminação por gênero, raça, etc. O Brasil incorporou esses princípios já na Constituição e em legislação complementar. Por exemplo, a equiparação salarial entre homens e mulheres na

mesma função é garantida e recentemente reforçada pela Lei nº 14.457/2022, que criou mecanismos contra a desigualdade salarial de gênero, impondo multa às empresas que praticarem discriminação remuneratória.

Além disso, há cotas legais para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Lei nº 8.213/1991, art. 93, exige cotas de 2% a 5% nas empresas com 100 ou mais empregados) – medida que, embora não diretamente originada do ODS 8, promove a inclusão de minorias e dialoga com o propósito de "emprego pleno e produtivo para todos, incluindo pessoas com deficiência". Apesar do arcabouço avançado, persistem lacunas na prática: mulheres e negros ainda auferem salários médios inferiores aos de homens brancos em ocupações equivalentes, e há subrepresentação desses grupos em posições de liderança. O cumprimento integral do trabalho decente nesse aspecto demanda não apenas a norma proibitiva, mas ações afirmativas e mudança cultural, o que se alinha também com o ODS 5 (igualdade de gênero) e ODS 10 (redução das desigualdades) em convergência com o ODS 8.

No que tange à liberdade sindical e diálogo social, o Brasil apresenta uma situação híbrida. De um lado, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva são assegurados constitucionalmente (art. 8º da CF e CLT, arts. 611 e segs.), e o país ratificou a Convenção nº 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação). De outro, a não ratificação da Convenção nº 87 evidencia a manutenção de restrições como a unicidade sindical por categoria e base territorial, e a necessidade de registro sindical prévio junto ao Estado.

Essa conformação jurídica tem sido objeto de debate sobre sua compatibilidade com os padrões internacionais de plena liberdade

de associação. Ainda que existam milhares de sindicatos no Brasil e um histórico de diálogo tripartite institucional (por exemplo, nas décadas de 2000 houve o Conselho Nacional do Trabalho e diversas mesas nacionais de negociação em setores específicos), nos últimos anos houve certo enfraquecimento das entidades sindicais – em parte devido à reforma trabalhista de 2017, que extinguiu a contribuição sindical obrigatória e promoveu a prevalência do negociado sobre o legislado em várias matérias.

Para atender aos objetivos do trabalho decente, que incluem o fortalecimento do diálogo social, é essencial que o Brasil busque formas de incentivar a representatividade e autonomia sindical, seja por meio de reforma legislativa (quem sabe repensando a unicidade ou estabelecendo critérios de representatividade) ou por políticas públicas que engajem trabalhadores e empregadores em pactos sociais alinhados aos ODS. Vale mencionar que o Supremo Tribunal Federal (STF) tem se debruçado sobre questões sensíveis nessa seara – por exemplo, recentemente julgou a validade da Convenção nº 158 da OIT (que proíbe demissão imotivada) e em sua decisão reconheceu a relevância do trabalho decente como objetivo a ser implementado, ainda que a convenção em si não esteja em vigor no país. Esse diálogo entre o poder judiciário e os parâmetros internacionais reforça a tendência de convergência interpretativa do direito interno com a agenda global de direitos trabalhistas.

No que pertine ao crescimento econômico sustentado com inclusão (emprego pleno e produtivo), a dimensão econômica do ODS 8 enfatiza não apenas direitos, mas também a necessidade de geração de empregos de qualidade e crescimento inclusivo. O Brasil historicamente oscilou entre períodos de expansão e recessão econômica, com impacto direto nos índices de desemprego e

informalidade. Nas últimas décadas, políticas como investimento em infraestrutura, incentivo à indústria nacional, programas de qualificação profissional (e.g. PRONATEC) e estímulo ao microcrédito produtivo orientado (como o Programa Nacional de Microcrédito – PNMPO) buscaram concretizar o objetivo de emprego pleno e produtivo.

Contudo, desafios estruturais – baixa qualificação média da força de trabalho, descompasso educacional, desigualdades regionais – ainda dificultam o alcance do "desemprego zero" preconizado por alguns autores como ideal a perseguir. A meta de crescimento anual de pelo menos 7% do PIB nos países menos desenvolvidos não se aplica literalmente ao Brasil, mas o conceito de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável impõe ao país a tarefa de conciliar políticas macroeconômicas com políticas de trabalho e redistribuição.

Nesse aspecto, a Constituição de 1988 já fornecia diretrizes importantes: no art. 170, ao tratar da ordem econômica, prescreve que esta se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem por fim assegurar existência digna a todos, segundo os ditames da justiça social, promovendo-se, entre outros princípios, a redução das desigualdades regionais e sociais. Essa orientação constitucional coaduna-se com os objetivos do desenvolvimento sustentável e estabelece um mandato para que legislações e políticas (como planos nacionais de desenvolvimento) integrem as metas sociais – inclusive pleno emprego – aos objetivos de crescimento.

A comparação entre os padrões internacionais e a prática nacional ficaria incompleta sem abordar os mecanismos de implementação.

Internacionalmente, reconhece-se que os Estados têm a obrigação primordial de adotar medidas (legislativas, administrativas, orçamentárias) para concretizar os direitos trabalhistas e atingir as metas do ODS 8. No Brasil, essa obrigação se traduz em várias frentes: atuação legislativa constante para atualizar as leis trabalhistas conforme as novas dinâmicas (por exemplo, a regulamentação do trabalho doméstico em 2015, do teletrabalho em 2017, etc.), fortalecimento da Inspeção do Trabalho (as fiscalizações contra fraudes, acidentes, trabalho escravo, etc.), atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho na tutela coletiva e na solução de conflitos individuais, e formulação de políticas públicas integradas (como a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto nº 7.602/2011, e os Planos Nacionais para Erradicação do Trabalho Escravo).

Observa-se que muitas dessas iniciativas são guiadas ou inspiradas pelas convenções da OIT e pelas metas globais – por exemplo, o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Infantil está alinhado ao compromisso internacional de acabar com o trabalho infantil até 2025. Todavia, em termos de desafios, o Estado brasileiro enfrenta limitações orçamentárias e administrativas que por vezes dificultam a plena fiscalização (como número insuficiente de auditores fiscais do trabalho, concentrados em certas regiões, ou a necessidade de aperfeiçoar a cooperação federativa em matéria de trabalho, já que a inspeção é federal, mas as ações complementares – educação, assistência social – envolvem estados e municípios).

Já as empresas, à luz tanto dos princípios constitucionais brasileiros (função social da propriedade e da empresa, princípio da dignidade humana nas relações de trabalho) quanto das diretrizes internacionais de sustentabilidade, possuem uma parcela de

responsabilidade importante. No mínimo, espera-se o cumprimento integral da legislação trabalhista – o que infelizmente nem sempre é observado, exigindo a atuação estatal supracitada.

Mas além da legalidade estrita, cresce a ideia de que as empresas devem voluntariamente aderir a padrões de responsabilidade social corporativa, incorporando os ODS em suas estratégias. No Brasil, muitos empreendimentos já participam de iniciativas como o Pacto Global da ONU (que inclui compromissos com direitos trabalhistas, padrão análogo aos pilares do trabalho decente) ou adotam certificações socioambientais. Existem premiações e índices (como o Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3) que incentivam boas práticas.

Alguns exemplos de papel proativo das empresas incluem programas internos de equidade de gênero, diversidade e inclusão; compromisso em erradicar trabalho infantil e forçado nas cadeias de suprimento (conforme a “Lista Suja” do trabalho escravo mantida pelo governo federal); investimentos em qualificação de jovens aprendizes e estagiários (colaborando com a meta 8.6 de reduzir NEETs – jovens sem estudo nem trabalho).

Em suma, a integração de princípios de trabalho decente na governança corporativa é um elemento cada vez mais valorizado, seja por pressão de consumidores conscientes, seja por investidores (agenda ESG – Environmental, Social and Governance). Do ponto de vista jurídico, discute-se inclusive a criação de deveres de diligência devida (due diligence) das empresas em matéria de direitos humanos e trabalho, o que no futuro pode se traduzir em normas impondo às empresas maiores obrigações de verificar e responder

por condições laborais em toda sua cadeia produtiva – um desdobramento alinhado à concretização dos ODS.

Em conclusão desta análise comparativa, constata-se que a legislação brasileira, em grande medida, incorpora os parâmetros internacionais do trabalho decente estabelecidos na Agenda 2030, apresentando forte aderência nos aspectos de direitos básicos do trabalho, proteção social e objetivos de inclusão. A própria concepção de trabalho decente – entendida como trabalho digno – está enraizada no direito brasileiro através do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais trabalhistas.

No entanto, a efetividade desses direitos e o alcance universal a todos os trabalhadores ainda são metas a perseguir, de modo que o Brasil cumpra integralmente o ODS 8. Os maiores desafios identificados residem na plena implementação e fiscalização das normas (para que seus benefícios cheguem aos trabalhadores mais vulneráveis), na necessidade de atualização contínua diante de novas formas de trabalho (economia de plataforma, trabalho remoto transnacional, etc.), e no fortalecimento das instituições de diálogo social para resolução consensual de conflitos e avanço de novas pautas trabalhistas. A Agenda 2030 funciona, nesse contexto, como um norte para as políticas públicas e um lembrete constante de que o progresso econômico só é sustentável se vier acompanhado de justiça social e respeito aos direitos humanos no mundo do trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, fica evidente que desenvolvimento sustentável e trabalho decente são conceitos interdependentes e complementares, especialmente sob a ótica da Agenda 2030 da

ONU. O direito ao desenvolvimento – que historicamente enfatizava o crescimento econômico e a melhoria das condições de vida – evoluiu para abarcar a sustentabilidade em suas dimensões social e ambiental, e nisso o trabalho decente desponta como elemento central: é por meio do emprego digno, produtivo e seguro que se combate a pobreza, se reduz a desigualdade e se promove uma prosperidade compartilhada, objetivos fundamentais do desenvolvimento sustentável.

Do ponto de vista jurídico, a análise comparativa entre os parâmetros internacionais do ODS 8 e a legislação brasileira revela uma relação de grande proximidade. O Brasil incorporou na Constituição e em suas leis trabalhistas os fundamentos do trabalho decente, tais como a eliminação das formas degradantes de trabalho, a limitação da jornada, a proteção à saúde e segurança, a igualdade de oportunidades e remuneração, e a valorização do diálogo social. Os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, insculpidos na ordem constitucional, fornecem base para interpretar e aplicar toda a legislação infraconstitucional de modo a atender aos compromissos internacionais assumidos. Conforme mencionado, muitos dispositivos internos equivalem ou até excedem os padrões globais – por exemplo, a idade mínima para o trabalho e a abrangência da seguridade social. Ademais, o Brasil ratificou as principais convenções da OIT correlatas ao trabalho decente (incluindo todas as convenções fundamentais, à exceção da C-87 de liberdade sindical), o que reforça a integração normativa entre o ordenamento doméstico e o arcabouço jurídico internacional do trabalho.

Entretanto, persiste a distância entre a norma e a realidade, impondo-se uma visão crítica e prospectiva. A existência de leis

avançadas não garante, por si só, ambientes de trabalho decentes para toda a população. Há necessidade de aprimorar a eficácia dessas normas, seja via fortalecimento das instituições (inspeção do trabalho, justiça laboral, órgãos de proteção), seja via incentivos e conscientização para o cumprimento voluntário por parte dos empregadores. A educação da população sobre seus direitos – aspecto citado como relevante na conclusão de estudo recente – também é fundamental para empoderar os trabalhadores a exigirem condições dignas e denunciar violações. No tocante às empresas, espera-se uma postura cada vez mais proativa: as vantagens competitivas de uma economia moderna devem alinhar-se à responsabilidade social, sob pena de o crescimento econômico tornar-se insustentável em face de conflitos trabalhistas e desigualdades extremas.

Projetando as próximas décadas, a incorporação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na agenda jurídica brasileira tende a se aprofundar. O Poder Judiciário já começa a fazer referências explícitas à Agenda 2030 e ao ODS 8 em decisões sobre direito do trabalho, demonstrando uma interpretação conforme os compromissos internacionais. O legislador, por sua vez, ao discutir novas reformas ou leis (como regulamentações para trabalho de plataformas, proteção de dados do trabalhador, promoção da saúde mental no trabalho, entre outros temas atuais), dispõe de um parâmetro valioso nos ODS para calibrar as mudanças em prol da dignidade do trabalho. E o Executivo, em conjunto com a sociedade civil, pode utilizar os indicadores do ODS 8 para monitorar e avaliar o sucesso das políticas implementadas, promovendo ajustes necessários.

Em suma, o Brasil reconhece no trabalho decente um direito humano fundamental e um meio para alcançar o desenvolvimento sustentável, e vem consolidando esse reconhecimento em sua estrutura jurídica. A análise comparativa realizada demonstra mais convergências do que discrepâncias entre o Brasil e os padrões internacionais – o que é motivo de mérito, sem prejuízo de apontar os aspectos a melhorar. O princípio norteador permanece aquele enunciado no Preâmbulo da Constituição de 1988: assegurar o bem-estar de todos, "sem preconceitos do sexo, origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", o que, no contexto das relações laborais, significa garantir a cada trabalhador e trabalhadora condições justas, seguras e humanas de subsistência e realização pessoal. Somente assim será possível traduzir em realidade os ideais da Agenda 2030, atingindo-se, quem sabe, a meta ambiciosa de um mundo com crescimento econômico inclusivo e trabalho decente para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Brasil precisa garantir liberdade sindical, diz OIT.** Nações Unidas no Brasil, 27 abr. 2012. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/59534-brasil-precisa-garantir-liberdade-sindical-diz-oit. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituição.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, 09 ago. 1943.

BRASIL. **Decreto nº 8.892, de 27 de outubro de 2016.** Institui a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Diário Oficial da União, 28 out. 2016.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Agenda Nacional de Trabalho Decente – Brasil.** Brasília: OIT, 2006.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Brasil: Cooperação com a OIT.** Brasília: OIT, 2023.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Resolução A/RES/70/1 da Assembleia Geral da ONU, de 25 de setembro de 2015.

POMPEU, Gina Marcilio; CRUZ, Patrícia Moura Monteiro. **Trabalho decente, o ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU e a visão de "Um mundo de três zeros" de Muhammad Yunus.** Revista de Direito Econômico e Socioambiental (PUCPR), v.16, n.1, e282, p.1-20, 2025.

POLITIZE! **ODS 8: como garantir trabalho decente para todos?** Projeto "Direito ao Desenvolvimento", 2023. Disponível em: https://www.politize.com.br/direito-desenvolvimento/trabalho-decente/. Acesso em: 08 jun. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang e FENSTERSEIFER TIAGO. **Direito Constitucional Ambiental: Constituição, direitos fundamentais e proteção do ambiente.** 2ª edição rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

ZANDONAI, Camila Dozza. **Trabalho digno, trabalho decente e contratos atípicos.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do

[1] Discente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amazonas.