

O DIREITO AO TRABALHO E A ÊNFASE DO ODS 8 AO TRABALHO DECENTE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

THE RIGHT TO WORK AND THE EMPHASIS OF SDG 8 ON DECENT WORK
FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 07/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/788490854](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/788490854)

Dinaildes de Moura Lino Ferreira¹

RESUMO

O presente artigo analisa o direito ao trabalho das pessoas com deficiência à luz do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), enfatizando o trabalho decente como instrumento de promoção da dignidade humana, da inclusão social e da igualdade de oportunidades. Por meio de pesquisa bibliográfica, examina a evolução do conceito de trabalho, sua relevância para a cidadania e sua proteção no Estado Democrático de Direito, relacionando esses aspectos às diretrizes da Agenda 2030. Também aborda o conceito de trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação às pessoas com deficiência. Conclui que a efetivação das metas do ODS 8 depende da implementação de políticas inclusivas, acessibilidade e ambientes laborais livres de discriminação.

Palavras-chave: Direito ao trabalho; ODS 8; Trabalho decente; Pessoas com deficiência; Inclusão laboral.

ABSTRACT

This article analyzes the right to work of persons with disabilities in light of Sustainable Development Goal 8 (SDG 8), emphasizing decent work as an instrument for promoting human dignity, social inclusion, and equal opportunities. Through bibliographic research, it examines the evolution of the concept of work, its relevance to citizenship, and its protection within the Democratic Rule of Law, relating these aspects to the guidelines of the 2030 Agenda. It also discusses the concept of decent work developed by the International Labour Organization and its application to persons with disabilities. The study concludes that achieving the SDG 8 targets depends on the implementation of inclusive policies, accessibility, and work environments free from discrimination.

Keywords: Right to work; SDG 8; Decent work; Persons with disabilities; Labor inclusion.

1. INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho constitui um dos direitos humanos fundamentais e representa importante instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, da autonomia e da participação social. Para as pessoas com deficiência, contudo, o acesso e a permanência no mercado de trabalho ainda são marcados por barreiras estruturais, discriminação e insuficiência de medidas destinadas à efetivação da igualdade de oportunidades.

Nesse contexto, a Agenda 2030 das Nações Unidas conferiu especial relevância ao trabalho decente por meio do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), que prevê a promoção do crescimento econômico sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, incluindo as pessoas com deficiência. O compromisso assumido pelos Estados reforça a necessidade de compatibilizar desenvolvimento econômico, inclusão social e proteção dos direitos fundamentais.

A discussão acerca do trabalho decente ultrapassa a criação de postos de trabalho. Ela compreende a oferta de condições laborais compatíveis com a dignidade humana, a eliminação da discriminação, a garantia da acessibilidade, a proteção social e a igualdade de oportunidades, em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho e pelos instrumentos internacionais de direitos humanos.

Diante desse cenário, o presente artigo analisa o direito ao trabalho das pessoas com deficiência à luz das diretrizes do ODS 8,

examinando o conceito de trabalho decente, sua relação com a dignidade da pessoa humana e sua contribuição para a construção de ambientes laborais inclusivos. A pesquisa adota metodologia bibliográfica, fundamentada na doutrina, na legislação e em documentos nacionais e internacionais pertinentes ao tema.

2. TRABALHO E DIREITO AO TRABALHO

Na língua portuguesa, a palavra "trabalho" tem sua origem no latim "tripalium", que, de acordo com Albornoz (1986), se referia a um instrumento composto por três paus afiados, frequentemente equipado com pontas de ferro, utilizado pelos agricultores para bater o trigo e as espigas de milho a fim de separá-los.

Em uma sociedade capitalista, o trabalho é fundamentalmente percebido como uma oportunidade de participação no ciclo de produção e consumo. Portanto, espera-se que o indivíduo desempenhe um papel de produtor e consumidor, arcando com obrigações fiscais relacionadas tanto ao seu trabalho quanto aos bens adquiridos, a fim de ser reconhecido como um cidadão. Mais do que meramente "ser", ele é incentivado a "fazer", e mais do que simplesmente "existir", ele é estimulado a "ter" (Amaral, 1994).

No entanto, a visão do trabalho para muitos grupos remete a algo duro, penoso, frequentemente associado ao sofrimento. Essa ideia remete à tradição judaica conforme Albornoz nos ensina: "Na tradição judaica o trabalho também é encarado como uma labuta penosa, à qual o homem está condenado pelo pecado. A Bíblia o apresenta como castigo, um meio de expiação do pecado original. Por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é

condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto” (Albornoz, 1986).

A produção dos recursos materiais essenciais à vida constitui uma prática historicamente arraigada, desempenhando um papel relevante na existência da humanidade, seja nos tempos atuais ou ao longo de milênios. Tal responsabilidade cotidiana e ininterrupta mostra-se vital para assegurar a sobrevivência da espécie humana (Marx; Engels, 2007).

Ainda sobre o assunto, Vash (1988):

(...) o trabalho é um veículo para a aquisição de recompensas externas socialmente veneradas, tais como dinheiro, prestígio e poder, bem como de recompensas internas associadas com a auto-estima, pertinência e auto-realização. O desemprego gera ausência de poder sócio-político e econômico, e a ausência de poder é a base do desamparo aprendido – uma forma de depressão.

Leite (2018) explica a centralidade do direito ao trabalho ao citar Delgado (2016), que leciona ser inconcebível a configuração e o funcionamento prático de um verdadeiro Estado Democrático de Direito sem a existência de um direito ao trabalho fundamental para a estrutura jurídica e para a vivência dos respectivos Estados e da sociedade civil.

Delgado (2016 apud Leite, 2018) afirma que:

Grande parte das noções afirmativas de democratização da sociedade civil (e, em certa medida, também do Estado), garantia da dignidade da pessoa humana na vida social, garantia da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no plano da sociedade, subordinação da propriedade à sua função social, garantia da valorização do trabalho na atividade econômica e do primado do trabalho e especialmente do emprego na ordem social, desmercantilização de bens e valores cardeais na vida econômica e justiça social, em suma, grande parte das noções essenciais da matriz do Estado Democrático de Direito estão asseguradas, na essência, por um amplo, eficiente e incisivo direito do trabalho disseminado na economia e sociedade correspondentes.

Villatore, Cochran e Campagnoli (2018), nesse contexto, afirmam que:

O direito ao trabalho, enquanto direito fundamental social visa à concretização da igualdade social, entrelaçando-se vigorosamente com o princípio da dignidade humana – princípio que está intrinsecamente ligado à generalização do Direito do Trabalho. Isso significa que o trabalho garante segurança e respeito ao ser humano, pois este se torna capaz de se afirmar e realizar plenamente enquanto ser social.

Nessa esteira, o direito ao trabalho não se limita apenas à atividade laboral, mas sim ao trabalho digno, caracterizado pela realização em

um ambiente que promova liberdade, igualdade e segurança, oferecendo uma remuneração adequada para assegurar uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias. Novamente, destaca-se o papel da dignidade da pessoa humana, um atributo central nos direitos humanos e, mais especificamente, no conceito de trabalho decente. Isso reforça a necessidade de políticas estatais diversificadas, coordenadas, contínuas, abrangentes e prioritárias destinadas à sua efetivação.

Vale dizer, ainda, que a construção da identidade pessoal está intrinsecamente ligada ao trabalho. Porém, a atividade laboral deve ter um significado para o indivíduo, não se restringindo à execução de tarefas mecânicas e destituídas de propósito.

Drumond (2002), ao abordar essa perspectiva, destacou a entrevista realizada por dois jornalistas europeus, Cécile Pasche e Peter Strecheisen, ao psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, especialista em medicina do trabalho, que levantaram a seguinte indagação: "o 'fim do trabalho' seria, de fato, uma boa notícia? O trabalho se resume apenas a sofrimento e alienação? Para muitos, o trabalho também representa uma atividade profissional que lhes proporciona autoconfiança e a construção de uma identidade..."

O especialista refletiu sobre essa questão, reconhecendo que "é crucial, pois por trás de cada crise, de cada problema de saúde mental relacionado ao trabalho, existe uma crise de identidade". "Para muitos de nós", disse ele, "o trabalho oferece uma segunda oportunidade para obter ou fortalecer a identidade e ganhar um pouco mais de confiança pessoal (Drumond, 2002).

Admitir a influência da atividade profissional na formação da identidade humana não significa, contudo, afirmar que esse processo transcorra sem enfrentar qualquer tipo de sofrimento. Tal aspecto já foi tratado anteriormente e, nesse ponto, Dejours, citado por Drumond (2002), nos diz que:

(...) trabalhar bem não é uma coisa simples, sempre comporta uma cota de sofrimento. Mas esse sofrimento pode se transformar em realização e satisfação pessoal quando se consegue resolver problemas e, a partir disso, se obtém reconhecimento. Os assalariados, quando sofrem, sempre esperam qualquer coisa em troca e o aspecto mais importante desse equivalente não é o salário, mas o reconhecimento do trabalho pelos outros; superiores e clientes certificam a utilidade econômico-social do trabalho, os colegas admiram a capacidade profissional existente por trás do trabalho (eu domino as artes do ofício) [...] Por meio do reconhecimento dos outros, o sofrimento adquire um sentido: não sofri em vão, meu sofrimento serviu para alguma coisa. Então esse sofrimento se transforma em realização pessoal e ajuda a reconstruir a identidade.

Campos (2011) nos instrui sobre o trabalho, esclarecendo que este não constitui uma obrigação:

O direito ao trabalho é, essencialmente, o de estarem ocupados, caso os trabalhadores possam, desejem e/ou necessitem. Como é óbvio, não se trata de dever a ser imposto aos cidadãos, como ocorre em diversas concepções de workfare, em que o trabalho é compreendido como mecanismo de disciplina e controle. Ao contrário, trata-se de direito que pode ser usufruído pelos cidadãos – caso possam, desejem e/ou necessitem –, sendo que o dever correspondente (de ofertar oportunidades de trabalho) cabe somente ao Estado.

Lembrando que quando uma pessoa com deficiência entra no ambiente de trabalho, torna-se essencial realizar ajustes e modificações necessárias e apropriadas para cada situação, desde que não representem um ônus desproporcional ou injustificado. Em linhas gerais, essas adaptações devem garantir que essa parte da população possa usufruir dos mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de oportunidades com as demais.

Diante do exposto, salienta-se que ter um labor vai muito além de simplesmente possuir um emprego: significa sair de casa carregando o emblema de um cidadão ativo na sociedade. Além disso, mostra-se imprescindível para a saúde física e mental sentir-se útil e digno de respeito pela contribuição oferecida por meio de alguma ocupação. Esse sentimento de satisfação e felicidade proveniente da capacidade de sustentar a si próprio é comum à maioria dos indivíduos, não sendo diferente para aqueles que têm alguma deficiência.

3. O ODS 8 E O TRABALHO DECENTE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

No total, são 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Cada um deles integra a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e foi adotado pelos 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU).

Na formulação dos ODS para 2030, a ONU impulsionou diversas negociações globais em 2013, culminando no lançamento dessas metas em 2015.

Os ODS, também conhecidos como Objetivos Globais, representam um chamado mundial à ação, com o propósito de combater a pobreza, proteger o meio ambiente e promover paz e prosperidade para todas as pessoas. Esses 17 objetivos inspiram-se no êxito alcançado pelos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), e cumpre destacar que são interdependentes, de modo que o avanço de um deles encontra-se diretamente relacionado ao enfrentamento de questões vinculadas aos demais. Por essa razão, não se deve buscar o êxito de apenas um deles, de forma isolada.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas metas são globais em sua natureza e universalmente aplicáveis, levando em conta diferentes realidades nacionais, capacidades e níveis de desenvolvimento, respeitando políticas e prioridades nacionais. Os ODS são o resultado de um processo transparente, inclusivo e participativo, que durou três anos, envolvendo todas as partes interessadas.

Eles representam um acordo sem precedentes em torno das prioridades de desenvolvimento sustentável entre os 193 Estados-membros da ONU. Eles têm recebido apoio global de sociedade civil, setor privado, parlamentares e outros atores engajados na agenda de desenvolvimento sustentável.

A decisão de se lançar um processo para a definição de um conjunto de ODS foi feita pelos Estados-membros das Nações Unidas na Conferência de Desenvolvimento Sustentável (Rio+20), realizada na cidade do Rio de Janeiro em junho de 2012.

Os ODS entraram em vigor em 1º de janeiro de 2016 e espera-se que suas metas sejam cumpridas até 31 de dezembro de 2030. Entretanto, há a expectativa de que algumas metas, baseadas em acordos internacionais, cumpram-se antes do prazo estabelecido (UNODC, 2019).

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 (Vieira et al., 2020).

Assim, fica claro que o trabalho decente para indivíduos com deficiência não apenas favorece o crescimento econômico e a redução das desigualdades sociais, em consonância com o ODS 1, voltado à erradicação da pobreza, mas também assegura a plena participação na cidadania e a fruição dos direitos humanos.

Além disso, ressalta-se a promoção da igualdade entre gêneros e faixas etárias, garantindo que essas metas e objetivos sejam alcançados por mulheres, jovens e pessoas com deficiência, o que contribui significativamente para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Sobre a importância do labor na vida humana, Granemann assinala que "a concepção de trabalho como fundador da sociabilidade humana implica o reconhecimento de que as relações sociais construídas pela humanidade, desde as mais antigas, sempre se assentaram no trabalho como fundamento da reprodução da própria vida." (Granemann, 2009).

Em se tratando do trabalho decente:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante a Reunião de 1999, apresentou oficialmente o termo “trabalho decente”, ou digno, identificando um conjunto de propriedades que deveriam caracterizar uma relação de trabalho de qualidade (OIT, 1999). Desde então, a promoção do trabalho decente norteia as ações desta organização internacional. No Brasil este tema orientou as políticas de geração de emprego de qualidade, com oportunidades iguais, de erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, e estimulou o diálogo social (Lixandrão; Branchi, 2020).

De acordo com a OIT:

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

- 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);*
- 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;*
- 3. a ampliação da proteção social;*
- 4. e o fortalecimento do diálogo social. (oit, 2013)*

Brito Filho (2004) traça o conceito de trabalho decente como “um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à

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

Sobre o tema, Gosdal (2007) nos ensina que “[...] trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador [...].”

Nesse contexto, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 concentra-se na promoção do trabalho decente e no estímulo ao crescimento econômico, com o intuito de garantir emprego pleno e produtivo.

Para tanto, contempla um conjunto de doze metas a serem alcançadas até 2030, abrangendo aspectos que vão desde o crescimento econômico per capita até o Produto Interno Bruto (PIB) de países em desenvolvimento, com ênfase na utilização adequada e sustentável dos recursos globais.

O trabalho deve ser o meio através do qual a inclusão social é galgada: em outras palavras, a integração de mulheres, idosos e pessoas com deficiência deve ser promovida, evitando sua exclusão do mercado de trabalho (Gozdecki, 2018).

Essa diretriz encontra respaldo em uma das metas do ODS 8: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (UNODC, 2019)

Em consonância com esse compromisso, em 2003, o Brasil comprometeu-se a promover o trabalho decente ao assinar o Memorando de Entendimento com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para estabelecer um Programa Especial de Cooperação Técnica. Em 2006, foi desenvolvida a Agenda Nacional do Trabalho Decente, que:

(...) estabelece através do Memorando de Entendimento quatro áreas prioritárias dentre elas destacamos a “viabilização e ampliação do sistema de seguridade social” (BRASIL, 2006, p. 08), por relacionar-se diretamente com as políticas de seguridade social em especial destacamos a previdência social, onde está inserido o Programa de Reabilitação Profissional, inclusive o Ministério da Previdência Social faz parte do Comitê Executivo da Agenda, em 2010 é lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, o plano estabelece três prioridades: Prioridade 1: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; Prioridade 2: erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; Prioridade 3: fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática (Tavares et al., 2015).

Outra meta do ODS 8 consiste em “Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.” (UNODC, 2019).

O percentual de autistas fora do mercado de trabalho, por exemplo, apresenta números alarmantes:

Apesar de a inserção de autistas no ambiente corporativo ser garantida pela lei de cotas, que determina a participação mínima para quem possui qualquer deficiência, poucas pessoas do espectro de fato estão empregadas. O preconceito e a falta de assistência e de suporte para essa comunidade são algumas das razões para isso. Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) detectou que 85% dos profissionais autistas estão fora do mercado de trabalho, dado que revela um longo caminho a ser percorrido para alcançar a inclusão (Costa, 2023).

Como importante elemento norteador do tema em análise, destaca-se a Declaração de Filadélfia, adotada pela OIT:

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, 2019).

O princípio da dignidade da pessoa humana apresenta-se como fundamento basilar da Constituição Federal de 1988, estando à frente dos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”:

Na análise de Beltrão e Oliveira (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 (Vieira et al., 2020).

Com o intuito de alcançar esse ideal constitucional, deve-se olhar com atenção também para a saúde do trabalhador. Um trabalho decente contribui para melhores condições de vida e bem-estar daqueles que exercem atividade laboral. Diante do exposto, destaca-se a contribuição do ODS 3, que visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em qualquer idade.

Sivieri, durante uma reunião da Organização Mundial de Saúde (OMS), nos conceituou saúde:

O estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções ou enfermidades, é um direito humano fundamental. Alcançar o mais alto grau possível de saúde é um objetivo social extremamente importante em todo o mundo, cuja realização exige a intervenção de muitos outros setores sociais e econômicos, além daqueles da saúde (Sivieri, 1995).

Infelizmente, sem as adaptações necessárias, o trabalhador autista, por exemplo, permanece exposto a condições incompatíveis com a dignidade da pessoa humana e com a preservação de sua saúde. A realidade demonstra que muitos trabalhadores com Transtorno do Espectro Autista vivenciam crises recorrentes, prejuízos à saúde e ausência de suporte adequado no ambiente laboral.

Ainda sobre o assunto:

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 condições de trabalho no contexto dos Objetivos do Desenvolvimento 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).

A questão da empregabilidade para pessoas com deficiência não se limita apenas ao aspecto laboral, visto que abarca uma luta por igualdade de oportunidades e pela inserção em atividades compatíveis com suas habilidades e potencialidades. Ao considerarmos as metas do ODS 8, mostra-se essencial extrair estratégias que possibilitem a inclusão efetiva desses indivíduos no mercado de trabalho, criando ambientes laborais mais inclusivos e acolhedores.

Promover o trabalho decente para pessoas com deficiência exige a implementação de políticas inclusivas, o estabelecimento de ambientes de trabalho adaptados e a sensibilização da sociedade em relação às capacidades e contribuições desses profissionais. Tal medida atende às metas do ODS 8 e enriquece a força de trabalho ao reconhecer e valorizar a diversidade.

Esforços devem ser orientados para proporcionar condições equitativas de emprego, garantindo que esse grupo usufrua de oportunidades de crescimento profissional e seja tratado com igualdade e respeito no local de trabalho. Integrando essa perspectiva ao ODS 8, torna-se possível avançar significativamente na construção de um tecido social mais inclusivo e justo para todos os indivíduos.

Portanto, a busca por empregos decentes que favoreçam a preservação da saúde dos trabalhadores com alguma deficiência ou condição específica envolve diversas políticas públicas, com o propósito de reduzir a pobreza, diminuir as desigualdades sociais e impulsionar o desenvolvimento sustentável.

4. CONCLUSÃO

O exame desenvolvido permitiu compreender que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência não se restringe à garantia formal de acesso ao emprego. Sua efetivação exige condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana, a igualdade de oportunidades, a acessibilidade e a eliminação das barreiras que dificultam a participação plena desse grupo no mercado de trabalho.

A pesquisa também revelou que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 atribui centralidade ao trabalho decente como elemento indispensável à promoção da inclusão social e do desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, as diretrizes da Agenda 2030 convergem com os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho e com a proteção conferida pelos instrumentos nacionais e internacionais de direitos humanos,

reforçando a necessidade de ambientes laborais acessíveis, seguros e livres de discriminação.

Diante desse panorama, verifica-se que a concretização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência requer a implementação de políticas públicas inclusivas e a adoção de medidas capazes de assegurar igualdade material no acesso, na permanência e no desenvolvimento profissional.

Sob essa perspectiva, o trabalho decente deixa de representar apenas um objetivo programático da Agenda 2030 para consolidar-se como importante parâmetro de efetivação dos direitos fundamentais e contribuir para a construção de uma sociedade mais inclusiva, igualitária e comprometida com a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

AMARAL, Lígia Assumpção. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, 1994.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho: considerações gerais e preliminares**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Democracia, Estado Democrático de Direito, Constituição Federal de 1988 e Direito do Trabalho no Brasil**. Brasília: UDF, 2016. Disponível em: <http://www.udf.edu.br>. Acesso em: 27 de maio de 2018.

DRUMOND, Valéria Abritta Teixeira. **O papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador**. Belo Horizonte, 2002.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

GOZDECKI, Vinícius. O trabalho decente como paradigma transformador para o século XXI à luz da Constituição Federal e das convenções internacionais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 245-276, 2018.

GRANEMANN, Sara. **O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade**. In: CFESS; ABEPSS. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

LEITE, Fernanda Menezes. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios à efetivação do direito fundamental ao trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

LIXANDRÃO, Leonardo; BRANCHI, Bruna Alves. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. **Revista Hipótese**, Bauru, v. 7, 2020.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília: OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil>. Acesso em: 17 de outubro de 2023.

REZENDE, Jáder Costa Lara. **Autistas relatam dificuldade de inserção no mercado de trabalho**. Correio Braziliense, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br>. Acesso em: 23 de junho de 2026.

SIVIERI, Luiz. Saúde no trabalho e mapeamento dos riscos. In: TODESCHINI, Remígio (org.). **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos básicos para uma ação sindical**. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1995.

TAVARES, Carliana Carvalho Fonteles et al. Desenvolvimento sustentável, trabalho decente e a reabilitação profissional: elementos para um debate. In: **Jornada Internacional UFMA**, 7., Anais [...]. São Luís: UFMA.

UNODC. **ODS 8: sobre trabalho decente e crescimento econômico**. Brasília: Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime, 2019. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil>. Acesso em: 17 de outubro de 2023.

VASH, Carolyn. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: EDUSP/Pioneira, 1988.

VIEIRA, Igor Laguna; AIRES, Cristiane Ferreira da Costa; MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira; SILVA, Eduardo Rodrigues da. As condições de trabalho no contexto dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: os desafios da Agenda 2030. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, ano XXIII, n. 48, p. 313-336, 2020.

VILLATORE, Marco Antônio César; COCHRAN, Augustus Bonner; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. O direito ao trabalho da pessoa com deficiência: perspectivas de liberdade e de igualdade. **Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 32, n. 2, p. 420-447, 2018.

¹ Mestra em Direito pelo Centro Universitário IESB. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). Especialista em Direito Civil, Direito de Família e das Sucessões, Neuropsicologia e Terapia Cognitivo-Comportamental. Advogada inscrita na OAB-DF. Pesquisadora nas áreas de Direito da Pessoa com Deficiência, Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Direitos Sociais e Inclusão Social, com ênfase no Transtorno do Espectro Autista. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1896-0005>. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).