

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, NEGÓCIOS E SAÚDE DE SERGIPE -
FANESE
CURSO DE DIREITO**

MILLENA COSTA RIBEIRO

**OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 8 E TRABALHO
DECENTE: DESAFIOS PARA O BRASIL**

**ARACAJU
2025**

R484o

RIBEIRO, Millena Costa

Objetivo do desenvolvimento sustentável 8 e trabalho decente : desafios para o brasil / Millena Costa Ribeiro. - Aracaju, 2025.

26 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração, Negócios e Saúde de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador(a): Profa. Dra. HeloisaThais Rodrigues de Souza

1. Direito 2.ODS 8 3.Trabalho decente
4.Fiscalização trabalhista I. Título

CDU 34 (045)

Elaborada pela Bibliotecária Edla de Fatima S. Evangelista CRB-5/1029

MILLENA COSTA RIBEIRO

**OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 8 E TRABALHO
DOCENTE: DESAFIOS PARA O BRASIL.**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE,
como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no
período de 2025.2.

Aprovado (a) com média: 10,0

Heloisa Thais R. de Souza

Prof. Dra. Heloisa Thais Rodrigues de Souza
1º Examinadora (Orientadora)

Edson Oliveira da Silva

Prof. Dr. Edson Oliveira da Silva
2º Examinador

Eliene Oliveira da Silva

Prof.ª Me. Eliene Oliveira da Silva
3º Examinadora

Aracaju, 03 de dezembro de 2025

Objetivo do desenvolvimento sustentável 8 e trabalho decente: Desafios para o Brasil.*

Millena Costa Ribeiro

RESUMO

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8), proposto pela Agenda 2030 das Nações Unidas, busca fomentar o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, promovendo o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para todos. No Brasil, a concretização desse objetivo enfrenta desafios estruturais e conjunturais, especialmente relacionados à desigualdade regional, à informalidade, à ausência de fiscalização eficaz e à precarização das relações laborais. Diante do exposto, a pergunta problematizadora da presente pesquisa é: Quais são os principais desafios enfrentados pelo Brasil para a efetivação do ODS 8 e de que forma o trabalho decente pode contribuir para o desenvolvimento sustentável e a redução das desigualdades sociais? Este artigo tem como objetivo geral analisar criticamente os principais obstáculos à efetivação do ODS 8 no país, com enfoque nas condições degradantes de trabalho, sobretudo em regiões interioranas, e na necessidade de um aparato institucional mais robusto e eficiente. A metodologia adotada é de caráter qualitativo com abordagem exploratória e analítico, fundamentada na revisão bibliográfica e documental. Ao longo do texto, explana-se sobre uma contextualização histórica do trabalho no Brasil e a interface do ODS 8 e o trabalho decente, apontando os desafios para o país atingir o ODS 8. O artigo também apresenta sobre o papel da CLT e os desafios jurídicos no enfrentamento à exploração laboral, apontando o papel da justiça do trabalho e órgãos competentes, analisando a ausência de políticas de reintegração dos trabalhadores resgatados, da educação trabalhista e conscientização social, descrevendo sobre a desigualdade regional e intersetorial no acesso ao trabalho decente, apresentando propostas jurídicas e políticas para mitigar tais entraves e garantir a promoção efetiva do trabalho decente como um direito fundamental e inalienável da pessoa humana.

Palavras-chave: ODS 8; Trabalho decente; Fiscalização trabalhista; Desigualdade; Precarização laboral.

1 INTRODUÇÃO

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como parte de um esforço multilateral para induzir mudanças profundas nas dimensões social, econômica e ambiental. A Agenda 2030, que reúne esses objetivos, delineia um plano de ação abrangente, composto por 17 objetivos e 169 metas inter-relacionadas, que visam assegurar desenvolvimento sustentável, justiça social, redução das desigualdades e preservação do meio ambiente.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em 03 de Dezembro de 2025, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Heloísa Thaís Rodrigues de Souza

O estudo concentrou especificamente no ODS 8, cuja meta é promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para toda a população mundial. Destaca-se, em especial, a meta 8.7, que propõe “tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e o uso de crianças-soldado e, até 2025, erradicar o trabalho infantil em todas as suas formas” (Organização Das Nações Unidas, 2015). A meta 8.7, vinculada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, é particularmente relevante no ano de 2025, pois seu prazo de implementação coincide com o momento atual, permitindo uma análise concreta dos avanços ou retrocessos no combate a práticas laborais inaceitáveis. Sua efetividade depende da articulação de políticas públicas, fiscalização rigorosa e cooperação multissetorial para erradicar práticas que afrontam a dignidade humana. Dessa forma, avaliar se o Brasil e outros países conseguiram cumprir os objetivos estabelecidos torna-se fundamental para aferir o compromisso com a promoção do trabalho decente, especialmente em realidades marcadas por desigualdade socioeconômica e informalidade.

Neste contexto, busca-se apresentar, com base em referências e dados oficiais, um diagnóstico dos desafios à efetivação do ODS 8 no contexto do Brasil, para então analisar criticamente as ações que já estão sendo implementadas no enfrentamento dessas dificuldades. Tal abordagem visa a uma reflexão mais robusta e fundamentada, evitando generalizações não sustentadas empiricamente e proporcionando maior rigor científico ao debate.

A legislação trabalhista brasileira começou a se estruturar no início do século XX, com normas esparsas voltadas à regulação de situações específicas do trabalho. Entre essas iniciativas, destacou-se, posteriormente, a Lei Eloy Chaves, instituída pelo Decreto nº 4.682/1923 (Brasil, 1923), que criou as Caixas de Aposentadoria e Pensão para os empregados das estradas de ferro. Embora operassem em território nacional, muitas empresas ferroviárias eram administradas por grupos estrangeiros, especialmente ingleses, o que fez com que a proteção inicialmente alcançasse, em maior proporção, trabalhadores vinculados a essas companhias. Assim, enquanto parte desses ferroviários passou a contar com cobertura previdenciária, grande parcela dos trabalhadores brasileiros ainda permanecia desprovida de proteção social estruturada.

Com a Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, o Estado brasileiro passou a desempenhar papel mais ativo na organização das relações de trabalho. Logo no início do governo, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433/1930 (Brasil, 1930), o que marcou o início de uma atuação estatal estruturada na matéria

trabalhista. Ao longo da década de 1930, diversas normativas instituíram direitos que se tornariam marcos históricos da proteção laboral: A jornada máxima de 8 horas foi regulamentada pelo Decreto nº 21.186/1932 (Brasil, 1932); a Carteira Profissional, embrião da atual carteira de trabalho, foi criada pelo Decreto nº 21.175/1932 (Brasil, 1932); o salário mínimo foi instituído pelo Decreto-Lei nº 399/1938 (Brasil, 1938); e as férias anuais remuneradas foram previstas inicialmente pelo Decreto nº 2.162/1940 (Brasil, 1940). Dessa forma, o período varguista consolidou a base normativa que sustentaria a futuramente unificada legislação trabalhista brasileira.

No início da década de 1940, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho marcou um divisor de águas na organização jurídica das relações laborais no Brasil. Instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943), a CLT reuniu e sistematizou um conjunto amplo de normas que até então estavam dispersas, estabelecendo parâmetros unificados para jornada, condições de trabalho e garantias fundamentais do trabalhador. Ao consolidar esses dispositivos, o novo diploma fortaleceu a proteção social e conferiu maior segurança jurídica às relações de emprego, tornando-se um marco estruturante da legislação trabalhista brasileira.

Essa transição para um modelo estatal de proteção ao trabalho ocorreu em um cenário profundamente marcado por desigualdades sociais e por um passado recente de exploração extrema. Conforme registros documentais do Arquivo Nacional, o Brasil foi o último país do Ocidente a abolir oficialmente a escravidão, ato formalizado apenas em 1888 com a promulgação da Lei Áurea (Arquivo Nacional, 2024). Esse marco tardio evidencia o atraso histórico na incorporação da dignidade humana e dos direitos básicos relacionados ao trabalho. Assim, mesmo após o surgimento das primeiras normas trabalhistas, o país ainda mantinha resquícios estruturais do período escravocrata, especialmente no meio rural e nas periferias urbanas, perpetuando práticas exploratórias que, sob diferentes formas, ainda encontram reflexos na contemporaneidade.

Diante do exposto, a pergunta problematizadora da presente pesquisa é: Quais são os principais desafios enfrentados pelo Brasil para a efetivação do ODS 8 e de que forma o trabalho decente pode contribuir para o desenvolvimento sustentável e a redução das desigualdades sociais?

O objetivo geral do trabalho tem por tese analisar criticamente os obstáculos e desafios à efetivação do ODS 8 no Brasil, com ênfase na promoção do trabalho decente como direito fundamental. E como objetivos específicos têm-se: Identificar os principais entraves jurídicos, sociais e institucionais para a consolidação do trabalho decente no Brasil; Examinar a efetividade da legislação trabalhista e dos mecanismos de fiscalização no combate às práticas

laborais degradantes; Avaliar as políticas públicas e estratégias de reintegração dos trabalhadores resgatados e propor medidas jurídicas e institucionais capazes de fortalecer o compromisso do Brasil com a Agenda 2030 e com a promoção do trabalho digno.

Hoje, as organizações enfrentam desafios constantes devido às mudanças aceleradas no mercado, impulsionadas pela globalização e avanços tecnológicos. Isso torna o processo de mudança inevitável para o trabalhador, levando à necessidade de implementar de fato as políticas públicas voltadas ao trabalho decente, aplicar as legislações pertinentes e adotar mecanismos de suporte para os colaboradores, a fim de, alcançar o desenvolvimento sustentável nas organizações e seus funcionários.

A pesquisa fundamenta-se na interdisciplinaridade como eixo estruturante, reconhecendo que os desafios relacionados ao trabalho decente não podem ser compreendidos a partir de uma única perspectiva. Problemas complexos, que envolvem desigualdade social, condições de trabalho, sustentabilidade e desenvolvimento econômico, demandam a articulação de diferentes saberes, permitindo uma leitura mais ampla das causas e das possíveis soluções. Esse diálogo entre áreas distintas favorece a construção de novas abordagens e contribui para a formulação de estratégias mais eficazes para enfrentar realidades-problema.

Nesse sentido, o estudo propõe-se a oferecer uma contribuição relevante para o aperfeiçoamento das políticas e práticas voltadas ao trabalho decente no Brasil, buscando integrar crescimento econômico, justiça social e responsabilidade ambiental. Ao adotar essa visão ampliada, a pesquisa reforça a importância de modelos de desenvolvimento que respeitem a dignidade humana e garantam condições de trabalho justas e sustentáveis.

2 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e analítico, fundamentada na revisão bibliográfica e documental. A escolha por essa abordagem justifica-se pela necessidade de compreender, a partir de uma perspectiva crítica e interpretativa, os principais desafios enfrentados pelo Brasil na efetivação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (ODS 8), com ênfase na promoção do trabalho decente no contexto brasileiro e das leis trabalhistas.

A revisão bibliográfica foi realizada com base em livros, artigos científicos, relatórios institucionais, legislações nacionais e internacionais, e documentos oficiais de organismos multilaterais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU). Foram priorizadas publicações recentes, compreendendo o período de 2015 a

2025 considerando a entrada em vigor da Agenda 2030 e os desdobramentos políticos e jurídicos ocorridos no Brasil nesse intervalo.

A busca por fontes foi realizada em bases de dados acadêmicas reconhecidas, como Scielo, Google Acadêmico e Periódicos CAPES, bem como em portais institucionais, tais como o do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Comissão Pastoral da Terra (CPT). Além disso, foram analisados relatórios técnicos sobre as condições de trabalho no Brasil, emitidos por órgãos públicos e organizações da sociedade civil.

A seleção dos materiais obedeceu aos seguintes critérios: (i) pertinência ao tema da promoção do trabalho decente no Brasil; (ii) relevância acadêmica ou institucional; (iii) atualidade das informações; e (iv) credibilidade das fontes. Após a seleção, os materiais foram organizados, lidos de forma crítica e sistematizados conforme as principais categorias analíticas deste trabalho: desigualdade regional e setorial, precarização das relações de trabalho, ausência de fiscalização, desafios jurídicos e institucionais, e propostas de políticas públicas.

O método de análise utilizado foi a análise de conteúdo, que possibilitou a identificação e interpretação das principais tendências, desafios e propostas relacionadas ao tema em estudo (Bardin, 2016). A interpretação dos dados foi realizada à luz das categorias teóricas do Direito do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Teoria dos Direitos Humanos, buscando evidenciar as conexões entre os instrumentos normativos, as práticas sociais e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030.

Adicionalmente, para a compreensão do contexto histórico e jurídico, foram resgatados marcos normativos e episódios relevantes da evolução da legislação trabalhista brasileira, destacando-se, nesse percurso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Reforma Trabalhista de 2017, a criação da "Lista Suja" do Trabalho Escravo e as operações dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel.

3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL

Historicamente, o surgimento da regulação laboral deu-se a partir da atuação do Estado, que se viu forçado a isso pela manifestação dos trabalhadores, organizados sob inspiração anarquista, socialista ou comunista. Por vezes, tal regulação demonstrou uma natureza mais claramente estatal, consolidada na chamada normatização “legislada”, fruto da atuação quase que exclusiva do Estado. Já outras vezes, mostrou uma natureza mais societal, ao contar

também com os trabalhadores organizados em sua elaboração, resultando em uma normatização “contratualizada” (Campos, 2015).

Essa regulação referiu-se diretamente ao trabalho ao estabelecer direitos laborais — normatizadores da contratação, do uso e da remuneração da mão de obra, entre outros aspectos —, mas também indiretamente, ao definir direitos sociais, provedores de recursos e serviços de previdência, educação, saúde etc. Em alguma medida, esses direitos sociais possibilitaram que os trabalhadores subsistissem mesmo sem recorrer ao mercado — seja o de trabalho, seja o de produtos e serviços. Isso, como não poderia deixar de ser, colaborou para a superação da desigualdade já descrita (Campos, 2015).

Para Marques; Nakatani (2019), a regulação laboral dependeu historicamente da força dos trabalhadores frente aos empresários, que se enfrentaram em inúmeros conflitos nas esferas da economia, do trabalho e, também, da política. Nesta esfera, em particular, verificou-se a organização de partidos burgueses e trabalhistas, com estes últimos ganhando espaço ao longo do século XX, assumindo, inclusive, a condução do Estado — fenômeno evidente na constituição da social-democracia em países ocidentais, para não falar na instituição do socialismo real em outros países.

Se, na esfera da política, os partidos trabalhistas chegaram ao controle do Estado, isso ocorreu em larga medida por conta da existência, na esfera do mercado laboral, de organizações sindicais. Destaque-se que estas conseguiram impor, de maneira progressiva, sua regulação “contratualizada” ao funcionamento desse mercado — regulação que se desenvolveu em paralelo àquela “legislada”, produzida no âmbito do Estado, com o apoio decisivo dos partidos trabalhistas (Marques; Nakatani, 2019).

Em síntese, ao longo do século XX, a conformação da regulação laboral esteve diretamente condicionada à correlação de forças entre trabalhadores e empresários, cuja disputa se expressava em diferentes arenas — econômica, social e política. Nos períodos de retração econômica, a queda na atividade produtiva fragilizava o mercado de trabalho, reduzia a capacidade de mobilização coletiva e enfraquecia as organizações sindicais, chegando a ameaçar a própria continuidade dos mecanismos regulatórios construídos até então. Por outro lado, em fases de maior dinamismo econômico e expansão do emprego, abriam-se condições mais favoráveis para o fortalecimento da ação sindical e para a atuação de movimentos trabalhistas no interior do Estado, possibilitando avanços significativos na normatização contratual e legislada das relações de trabalho. Assim, a evolução da regulação laboral não se deu de forma linear, mas oscilou conforme o contexto econômico e a capacidade de resistência, articulação e pressão política dos trabalhadores.

O desenvolvimento da proteção trabalhista no Brasil não ocorreu de forma linear ou planejada; ele emergiu de tensões sociais profundas e de um cenário marcado por assimetrias históricas. No início do século XX, ainda sob forte influência do modelo agroexportador, o país não possuía uma política ampla de proteção ao trabalhador. Nesse ambiente, o Decreto nº 4.682/1923 (Brasil, 1923), conhecido como Lei Eloy Chaves, surgiu muito mais como uma resposta às pressões de grupos específicos, como os trabalhadores das estradas de ferro, do que como uma política social universal. Inclusive, muitos desses empreendimentos ferroviários eram controlados por capitais estrangeiros, o que gerava proteção limitada a categorias privilegiadas, enquanto a imensa massa de trabalhadores brasileiros continuava sem qualquer amparo formal. Assim, o início da previdência no Brasil já nasceu com uma lógica seletiva, que reproduzia desigualdades no acesso à proteção social.

A década de 1930 alterou esse cenário ao reposicionar o papel do Estado frente às relações de trabalho. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.433/1930 (Brasil, 1930), marcou o início de uma política pública estruturada de regulação laboral. Entretanto, esse processo não pode ser interpretado apenas como avanço. Ao mesmo tempo em que o governo Vargas instituiu direitos como a jornada de oito horas (Decreto nº 21.186/1932), a Carteira Profissional (Decreto nº 21.175/1932), o salário mínimo (Decreto-Lei nº 399/1938) e as férias remuneradas (Decreto nº 2.162/1940), também consolidou um sistema no qual o Estado assumia o monopólio da mediação entre trabalhadores e empregadores. Esse modelo misturava ampliação de garantias com forte controle político, especialmente sobre sindicatos, impedindo que a organização coletiva se desenvolvesse de forma autônoma.

Esse processo culminou, em 1943, na elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943), que não apenas sistematizou regras dispersas, mas também moldou a estrutura das relações de trabalho sob a lógica do Estado Novo. A CLT representou um avanço real em termos de uniformização de direitos, proteção da mão de obra e estabelecimento de parâmetros mínimos para as condições de trabalho. Contudo, ela também institucionalizou um modelo corporativo, inspirado em estruturas de controle estatal presentes em regimes autoritários europeus, no qual sindicatos eram reconhecidos, financiados e supervisionados pelo próprio Estado. Dessa forma, a CLT nasce com duas faces: uma que garante direitos inéditos para milhões de trabalhadores, e outra que limita a liberdade sindical e a plena negociação coletiva.

Essa transição, entretanto, ocorreu em um contexto social marcado por profundas desigualdades e por um passado recente de exploração extrema. O Brasil foi o último país do Ocidente a abolir oficialmente a escravidão, o que demonstra como a noção de direitos

trabalhistas e de dignidade no trabalho demorou a ser incorporada ao aparato estatal. Esse atraso histórico explica por que, mesmo após a criação das primeiras leis trabalhistas, o país ainda carregava marcas da escravidão, especialmente na área rural e nas periferias urbanas, perpetuando práticas exploratórias que permanecem até os dias atuais (Farina,2021).

Apesar da promulgação da Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888 (Lei Áurea) , que formalmente proibiu a escravidão no Brasil, a realidade social mostrou-se bem mais complexa. A abolição representou apenas a vedação legal da prática, mas não garantiu condições materiais de liberdade e dignidade para a população que havia sido recém liberta. Muitos ex-escravizados continuaram submetidos a formas veladas de servidão, como o trabalho forçado por dívida, a exploração agrícola em regime de quase-escravidão e a marginalização estrutural que os impelia a aceitar condições laborais extremamente precárias. Assim, se perpetuou sob novas roupagens, refletindo um processo de exclusão que se mantém em diferentes graus até a contemporaneidade.

4 ODS 8 E O TRABALHO DECENTE: DESAFIOS PARA O BRASIL

A redução do número de auditores-fiscais do trabalho no Brasil, especialmente aqueles envolvidos no combate ao trabalho análogo à escravidão, evidencia um retrocesso estrutural no enfrentamento às violações trabalhistas mais graves. Conforme demonstra o levantamento da Câmara dos Deputados, houve uma queda significativa no efetivo entre 2017 e 2021, o que impacta diretamente a capacidade estatal de monitorar condições laborais, sobretudo em regiões interioranas e de difícil acesso.

Tabela 1 – Quantidade de auditores das unidades regionais que atuaram em ações fiscais de combate ao trabalho escravo (2017–2021)

Ano	Quantidade de Auditores das unidades regionais que atuaram em ações fiscais de combate ao trabalho escravo
2017	209
2018	268
2019	261
2020	224
2021*	156

Fonte: Câmara dos Deputados (2021, p. 23).

No contexto atual, o debate sobre Trabalho Decente tem adquirido crescente relevância sociopolítica, especialmente diante das persistentes violações de direitos que ainda afetam trabalhadores em diversas regiões do Brasil. Mesmo com os avanços normativos e institucionais no campo dos Direitos Humanos, práticas laborais degradantes continuam ocorrendo, exigindo atenção constante de organismos nacionais e internacionais. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua atuação no Brasil, intensificou nos últimos anos o foco no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Episódios recentes evidenciam essa realidade, como as denúncias feitas pela imprensa em 2023 envolvendo a exploração de mão de obra em vinícolas da Serra Gaúcha, revelando que o problema persiste mesmo em setores consolidados da economia.

O Trabalho Decente é um tema que vem ganhando dimensão sociopolítica no atual contexto social, uma vez que, apesar dos Direitos Humanos ganharem propulsão no mundo, ainda existem trabalhadores que se submetem a condições degradantes no ambiente de trabalho. Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil direcionou seu foco para combater o trabalho escravo. No início de 2023, foram divulgadas notícias jornalísticas denunciando o uso da força de trabalho escravo nas vinícolas da Serra Gaúcha (Folha de São Paulo, 2023, *apud* Szczepanik; Stefani; Bernardim, 2023).

Apesar do desenvolvimento do contexto laboral principalmente com a reforma trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, ainda existem problemáticas pertinentes.

Para Hák, Janoušková e Moldan (2016), citados por Szczepanik; Stefani; Bernardim, 2023), a consolidação da Agenda 2030 foi o resultado da cooperação acordada entre chefes de Estado e representantes de diversos países na sede da ONU. A Agenda tem sido vista como um marco no processo de ação institucional em prol da sustentabilidade econômica, ambiental e social, tendo em vista que estabelece uma pauta global de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que visa o equilíbrio, os quais estão relacionados com as pessoas, o planeta, a prosperidade, a paz e a parceria (ONU, 2019).

Segundo Galhera e Hernandez (2019), como citados por Silva e Stelfzer (2021), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representam um aperfeiçoamento de uma agenda trazida inicialmente à tona pelo Relatório Brundtland, de 1987. Ao longo do tempo, aspectos sociais e econômicos foram integrados à preocupação ecológica, resultando em uma evolução significativa da agenda global: primeiro, com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados em 2000, e posteriormente com os ODS, em 2015. Trata-se, portanto, de uma conquista no campo das propostas de desenvolvimento sustentável, embora ainda existam controvérsias analíticas que circundam a efetividade e o alcance dessas metas.

Um dos pilares das relações internacionais e dos direitos humanos é a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Organizações das Nações Unidas (ONU), que, em seu Objetivo 8, destaca a necessidade da promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável. Isso deve se refletir no emprego pleno e produtivo de trabalho decente para todas e todos, visando uma importante integração entre a educação e a geração de renda (Silva; Stelzer, 2021).

Embora a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU) tenham definido o conceito de Trabalho Decente, diversos autores apontam que tal definição permanece vaga e carece de delimitação teórica mais específica. Esse foi um dos motivos que motivaram a presente pesquisa, na medida em que se buscou investigar se os estudos da área de Administração têm se apoiado em bases conceituais que agreguem profundidade à proposta formulada pela OIT (2022). Nesse sentido, Silva e Stelzer (2021, apud Szczepanik; Stefani; Bernardim, 2023) sustentam que a construção desse conceito requer a incorporação de referenciais multidisciplinares capazes de contemplar as múltiplas dimensões do trabalho decente no contexto contemporâneo.

Em muitas cidades pequenas e áreas rurais, empresas e grandes proprietários contratam trabalhadores sem observar os requisitos legais mínimos, como a jornada regular de trabalho, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), ambiente salubre, intervalos adequados e registro em carteira. Conforme relatório da Comissão Pastoral da Terra (CPT, 2023), mais de 2.500 trabalhadores foram resgatados de condições análogas à escravidão em 2022, principalmente nos setores agropecuário e de mineração.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943), estabeleça de forma clara diversos direitos fundamentais, como o limite de jornada de 8 horas diárias com até 2 horas extras (art. 59), o direito ao intervalo intrajornada para alimentação e descanso (art. 71) e a obrigatoriedade do fornecimento gratuito de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs (art. 166) — a efetividade dessas garantias ainda é comprometida. A insuficiência de fiscalização, somada à omissão reiterada do poder público, faz com que muitos empregadores descumpram essas normas, perpetuando situações de precarização laboral e fragilizando a proteção jurídica conferida aos trabalhadores.

Esse cenário é agravado pela atuação limitada dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego, cujas inspeções são escassas em áreas afastadas dos grandes centros urbanos. Como resultado, trabalhadores são frequentemente submetidos a jornadas exaustivas, atividades perigosas sem qualquer proteção, ausência de registro formal e alojamentos precários.

Jean-Jacques Rousseau, ao afirmar que “o homem nasce livre, mas por toda parte encontra-se acorrentado” (Rousseau, 1978), sintetiza a realidade de milhares de trabalhadores brasileiros que, embora juridicamente livres, permanecem submetidos a regimes de opressão silenciosa e a estruturas econômicas profundamente desiguais. Quando o poder público falha em garantir a aplicação da legislação trabalhista, permite que a liberdade prometida pelo contrato social seja substituída por práticas incompatíveis com os princípios do trabalho decente, conforme preconizado pelo ODS 8.

Essas práticas não apenas violam a legislação nacional, mas também afrontam os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, sobretudo no âmbito da Agenda 2030 da ONU. Assim, enquanto não houver uma política pública robusta de fiscalização, formação e responsabilização, o país seguirá enfrentando grandes dificuldades para alcançar as metas traçadas.

5. O PAPEL DA CLT E OS DESAFIOS JURÍDICOS NO ENFRENTAMENTO À EXPLORAÇÃO LABORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho representa o principal instrumento normativo de proteção aos trabalhadores brasileiros. Entretanto, sua efetividade está condicionada à capacidade estatal de garanti-la mediante fiscalização ativa, canais acessíveis de denúncia, campanhas socioeducativas e mecanismos céleres de responsabilização.

A fiscalização das condições de trabalho no Brasil é concebida como uma função de caráter público e essencial à garantia da dignidade humana no ambiente laboral. Seus fundamentos estão diretamente associados à Constituição de 1988, que determina a proteção do trabalho como um dos objetivos centrais do Estado brasileiro, especialmente nos arts. 1º, III, 6º, 7º e 170. Desse modo, a inspeção não se limita a verificar regras técnicas — ela atua como mecanismo de efetividade dos direitos fundamentais sociais, buscando prevenir situações que violem a integridade física, a saúde, a segurança e a liberdade dos trabalhadores.

No campo internacional, o compromisso estatal com a fiscalização do trabalho também se apoia no sistema de proteção de direitos humanos reconhecido pelo Brasil, incluindo tratados multilaterais que exigem dos Estados medidas de prevenção contra práticas degradantes e formas contemporâneas de violação de direitos. A incorporação desses instrumentos, segundo o próprio texto constitucional, reforça o dever estatal de estruturar políticas de detecção e repressão a irregularidades, especialmente quando envolvem vulnerabilidades extremas, como ocorre nos casos de trabalho análogo ao de escravo.

Assim, a inspeção laboral deve ser compreendida como parte de um arranjo institucional mais amplo, em que convergem princípios constitucionais, tratados internacionais de proteção da pessoa humana e normas infraconstitucionais que tratam da segurança, saúde e condições mínimas de trabalho. Sua existência, portanto, não é apenas administrativa: trata-se de um elemento indispensável à efetividade do Estado Democrático de Direito e à proteção de trabalhadores que, historicamente, enfrentam contextos de invisibilidade e exploração.

A organização da inspeção do trabalho no Brasil possui fundamentos consolidados no próprio texto constitucional, que atribui à União, no art. 21, XXIV, a competência exclusiva para estruturar, manter e executar a fiscalização das condições laborais. A partir dessa determinação, o país instituiu a carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, regulamentada pela Lei nº 10.593/2002, que define suas atribuições, prerrogativas e responsabilidades. O funcionamento desse sistema é disciplinado pelo Decreto nº 4.552/2002, que estabelece o Regulamento da Inspeção do Trabalho e detalha os procedimentos de fiscalização, apuração de irregularidades, lavratura de autos e aplicação de sanções.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica os arts. 626 a 634 exclusivamente à matéria fiscalizatória, definindo a estrutura, as competências e os instrumentos necessários para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas. Esses dispositivos tratam, por exemplo, das atribuições do Auditor-Fiscal, dos procedimentos de inspeção, da autuação de empregadores e da imposição de multas administrativas. Além disso, em momentos de crise, o Estado reforçou o caráter indispensável dessa atuação: o Decreto nº 10.282/2020, ao definir os serviços públicos essenciais, incluiu expressamente a fiscalização trabalhista como atividade que não pode ser interrompida, reconhecendo sua relevância para a ordem social e a proteção dos trabalhadores.

O enfrentamento das formas contemporâneas de exploração no trabalho também se desenvolveu a partir de marcos normativos internos. O art. 149 do Código Penal, reformulado pela Lei nº 10.803/2003, redefiniu o crime de redução a condição análoga à de escravo, incorporando elementos como jornada exaustiva, condições degradantes e restrição de locomoção. Com base nesse comando penal, foram estruturadas operações específicas e equipes de fiscalização voltadas à identificação de situações graves de violação de direitos fundamentais no ambiente laboral. Assim, o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil encontra respaldo direto em normas nacionais, que determinam ao Estado não apenas a punição dos responsáveis, mas também a atuação preventiva e permanente da inspeção do trabalho.

Segundo Mendonça (2023), desde então, as equipes atuam em todo o país, sob a coordenação da DETRAE. Formaram-se parcerias institucionais, e as operações atualmente

contemplam, entre outros, a participação da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Defensoria Pública da União, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal.

O Brasil dispõe de alguns mecanismos legais importantes, como a “Lista Suja” do Trabalho Escravo, um cadastro que divulga os nomes de empregadores flagrados submetendo trabalhadores a condições degradantes. Desde sua criação, a lista tem sido um instrumento de pressão social e econômica, restringindo o acesso a crédito de empresas envolvidas em práticas ilícitas. Contudo, sua eficácia ainda é limitada, sobretudo diante da magnitude do problema e das tentativas de judicialização que visam inviabilizar sua divulgação (Oliveira, 2022).

A Reforma Trabalhista de 2017, embora apresentada como um mecanismo de modernização das relações de trabalho, resultou em diversas consequências negativas para a proteção dos trabalhadores. A flexibilização promovida pela reforma fragilizou os vínculos empregatícios, ampliou modalidades precárias de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho sem controle de jornada, e permitiu a terceirização irrestrita.

Essas alterações dificultaram a responsabilização de empregadores infratores e enfraqueceram os sindicatos, além de limitar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. De acordo com Delgado (2020), houve um esvaziamento da função protetiva do Direito do Trabalho, substituindo-se a proteção social pela lógica do mercado.

Diante desse cenário, é imprescindível promover uma revisão crítica dos dispositivos introduzidos pela reforma, com o objetivo de reequilibrar a proteção jurídica da classe trabalhadora, resgatando princípios como a dignidade do trabalho, a função social da empresa e a prevalência dos direitos sociais sobre interesses econômicos imediatistas.

6. O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E ÓRGÃOS COMPETENTES

A legislação infraconstitucional, pelo Decreto n. 16.027 de 30 de abril de 1923 ao criar o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), como órgão consultivo dos poderes públicos para assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social, delegou-lhe também atribuições inerentes aos sistemas de conciliação e arbitragem, especialmente para prevenir e resolver greves, desde então de composição paritária com a participação de trabalhadores, empregadores, Governo e sociedade civil.

Segundo Pedreira (2022) relevante destacar que, a despeito de ter atribuições voltadas ao trabalho e à previdência social, inclusive com composição tripartite, o CNT era órgão pertencente ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio – pasta responsável pelos setores econômicos nacionais daquela época. Tal Conselho teve seu Regulamento aprovado

pelo Decreto n. 18.074 de 19 de janeiro de 1928, por meio do qual assegurou atribuições de caráter não só consultivo e orientador do Governo, mas também fiscalizatório e punitivo:

Art. 10. Compete ao Conselho Nacional do Trabalho: [...] 4º, cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares referentes às caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários, dos portuários e de outras classes que vierem a ser compreendidas no regime da lei n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926; 5º, fiscalizar as companhias e empresas que operarem sobre seguros contra acidentes do trabalho e quaisquer outros seguros sociais, mediante instruções baixadas pelo ministro da Agricultura, Industria e Commercio (decreto n. 13.498, de 12 de março de 1919; decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923, arts. 2º e 8º, letra e); 6º, fiscalizar a execução do regulamento para a concessão de férias aos empregados e operários dos estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e outros (decreto n. 17.496, de 30 de outubro de 1926, art. 14); 7º, impor multas aos infratores das leis e regulamentos a seu cargo (decreto n. 17.496, de 30 de outubro de 1926, artigo 14, § 3º, letra b; lei n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926, art. 59); 8º, intervir, quando solicitado por uma ou ambas as partes, nas questões coletivas entre operários e patrões, podendo servir de mediador para acordo ou arbitragem, desde que os interessados se obriguem previamente a aceitar o acordo ou a cumprir a decisão arbitral [sic] [...] (Brasil, 1923)

Em conformidade com a legislação infraconstitucional vigente, influenciada pela Revolução social do final da primeira década do século XX, a Constituição de 1934, com estrutura nitidamente intervencionista, instituiu “Justiça do Trabalho”, como parte da Ordem Econômica e Social brasileira, em caráter administrativo e de composição paritária, excluindo-a da organização judiciária nacional.

Art 122 – Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título II.

Parágrafo único – A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (Brasil, 1934)

Mesmo sob um contexto político autoritário, distante das bases democráticas do instrumento político anterior, na Carta de 1937, a Justiça do Trabalho manteve-se no Capítulo da Ordem Econômica, ainda fora do Poder Judiciário, com caráter interventivo do Estado sobre as relações trabalhistas, justificando, então, o trabalho como um dever social. (Pedreira, 2022)

Sobre a competência desta Justiça Trabalhista, o diploma constitucional de 1946 limitou às relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores e outras controvérsias oriundas de relações do trabalho, mas excluiu aquelas decorrentes de acidentes de trabalho.

Art 123 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial. § 1º – Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. (Brasil, 2025).

A Constituição de 1988, quando publicada, simplificou a redação – mas ampliou, de certo modo – a competência desta Justiça atribuindo-lhe as matérias decorrentes de litígios entre trabalhadores e empregadores, inclusive os públicos.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (Brasil, 2025)

No art. 114 da Constituição Federal, conforme a nova redação que lhe deu a Emenda Constitucional nº 45, consagra a ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Depara-se *ab initio* com a necessidade de explicitar o conteúdo das expressões "as ações oriundas da relação de trabalho", ou mesmo o conceito de "relação de trabalho" que, embora familiar a todos nós, ganha extrema relevância.

De acordo com Pancotti (2005) na redação anterior do art. 114 da Constituição Federal, a competência material atribuída à Justiça do Trabalho restringia-se a processar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes públicos internos e externos e, mediante lei, outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias decisões, inclusive coletivas e a execução de crédito previdenciário. Atualmente, as ações decorrentes de "relação de trabalho", e não apenas de "relação de emprego", foram genericamente incluídas na competência da Justiça, em nível constitucional. A competência específica ou natural da Justiça do Trabalho, hoje, estende-se a todos os litígios arrolados nos incisos do art. 114 da CF/88, conforme a redação da Emenda Constitucional 45.

A Justiça do Trabalho, embora especializada e sensível às questões sociais, enfrenta desafios como morosidade processual, falta de estrutura e sobrecarga de demandas, o que compromete a celeridade das decisões e a efetividade da tutela jurisdicional.

O trabalhador resgatado em condições degradantes frequentemente espera anos por uma indenização, o que enfraquece o poder coercitivo das decisões judiciais. Da mesma forma, a atuação de órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Inspeção do Trabalho e a Defensoria Pública da União é limitada pela escassez de recursos humanos e logísticos, inviabilizando uma fiscalização eficiente e permanente em áreas afastadas.

A ausência de integração entre Justiça do Trabalho, MPT, auditores fiscais, Defensorias e entidades da sociedade civil enfraquece o combate coordenado às violações. A construção de uma rede sólida de proteção social e jurídica requer não apenas estrutura física e recursos, mas também planejamento interinstitucional e políticas públicas de longo prazo.

7. AUSÊNCIA DE POLÍTICAS DE REINTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES RESGATADOS

A erradicação das formas contemporâneas de escravidão é uma relevante questão científica, social e institucional. De fato, esforços globais têm sido feitos para compreender, mapear e eliminar a escravidão contemporânea, como um dos objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas até 2030.

O trabalho escravo contemporâneo está exatamente conectado ao neocolonialismo, patriarcalismo, racismo e sexismo do desenvolvimento capitalista conformando uma violência estrutural cujos gradientes de exploração expõem discriminações, desigualdades, iniquidades e repercussões na saúde.

O enfrentamento às condições de trabalho análogas à escravidão no Brasil não pode se limitar a ações pontuais de resgate. É necessário um sistema permanente de vigilância que envolva práticas articuladas, complexas e intersetoriais, voltadas não apenas à repressão, mas à transformação estrutural das condições que permitem a reprodução dessas formas de exploração. A vigilância em saúde do trabalhador, nesse contexto, atua de forma preventiva e estratégica, contribuindo para identificar riscos, fortalecer redes de proteção e promover intervenções capazes de combater o esgotamento físico e mental dos trabalhadores submetidos a essas condições extremas (Leão *et al.*, 2021).

O resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão representa apenas a etapa inicial de um processo que deveria culminar com a reconstrução plena da dignidade e cidadania desses indivíduos. No entanto, a realidade brasileira revela a carência de políticas públicas efetivas de reintegração.

Embora existam iniciativas pontuais, como o Programa de Ação Integrada (PAI), desenvolvido no Mato Grosso, que promove qualificação profissional e geração de renda para trabalhadores resgatados (Bittencourt, 2023), falta ao país uma política nacional articulada com os entes federativos.

É indispensável que tais políticas compreendam não apenas ações emergenciais, mas programas permanentes de acesso à educação, capacitação técnica, moradia digna, atendimento psicológico e inclusão no mercado formal de trabalho. Além disso, o apoio às famílias desses trabalhadores é fundamental para evitar que crianças e adolescentes sejam igualmente empurrados para o trabalho precoce.

A ausência dessas políticas acaba por reforçar um ciclo de vulnerabilidade a esses trabalhadores, que muitas vezes acabam por retornar a estas mesmas condições de exploração como inicialmente ocorrido. Sem oportunidades concretas de inserção social e econômica este resgate torna-se ato simbólico, mas sem continuidade. A falta desta no acompanhamento dos casos abre espaço para a reincidência e perpetua a lógica de exploração. Sendo deste modo necessária a instauração de meios de solução mais eficazes para estas circunstâncias.

8. EDUCAÇÃO TRABALHISTA E CONSCIENTIZAÇÃO SOCIAL

Trabalho e educação sempre estiveram intimamente ligadas. Tanto um quanto o outro são atividades essencialmente humanas. O ato de produzir seus meios de vida e de transformar a natureza em função das necessidades humanas é o que denominamos de trabalho. Ao longo da história podemos notar esta ligação entre trabalho e educação. Nas comunidades primitivas os homens apropriavam-se coletivamente dos meios de produção da existência e nesse processo educavam-se e educavam as novas gerações. Entretanto, o desenvolvimento da produção conduziu à divisão do trabalho e, conseqüentemente, à apropriação privada da terra, provocando uma ruptura na unidade vigente nas comunidades primitivas.

Diante do exposto, um dos pilares para a superação das violações trabalhistas é a disseminação da educação em direitos sociais e trabalhistas. Grande parte da população brasileira desconhece as normas básicas da CLT e os instrumentos legais de proteção à dignidade no trabalho. Essa lacuna de conhecimento contribui para a perpetuação da informalidade, do trabalho precário e da exploração, fragilizando a cidadania e a capacidade de reivindicação de direitos.

Segundo o IBGE (2022), mais de 11 milhões de brasileiros são analfabetos, dificultando o acesso à informação e o exercício pleno da cidadania. A inserção da educação trabalhista nos

currículos escolares e comunitários, aliada a campanhas públicas de conscientização, pode funcionar como ferramenta estratégica de prevenção.

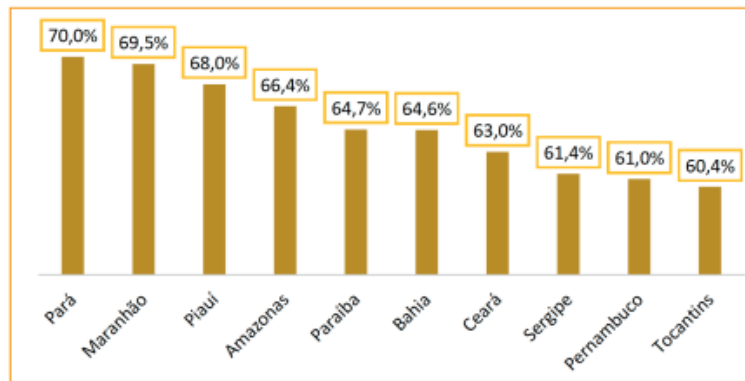
O Direito, como instrumento de transformação social, deve ser promovido como meio de emancipação dos trabalhadores. A conscientização e fortalecimento da atuação do Estado e da sociedade civil consolidando-se como vetor de justiça social e de construção de uma cultura de respeito à dignidade humana. Essa perspectiva insere a educação trabalhista não apenas como tema jurídico, mas como elemento essencial para o desenvolvimento sustentável e democrático da sociedade brasileira em âmbito social e trabalhista.

9. DESIGUALDADE REGIONAL E INTERSETORIAL NO ACESSO AO TRABALHO DECENTE

A promoção do trabalho decente no Brasil enfrenta muitos problemas estruturais que são decorrentes das profundas desigualdades que marcam o mercado de trabalho. Embora exista o conceito de “trabalho decente”, esteja juridicamente respaldado no ordenamento nacional por meio do artigo 7º da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a concretização prática desse direito revela-se assimétrica e marcada por exclusões históricas.

As disparidades regionais são expressivas e esbarram também nas desigualdades históricas entre regiões, setores produtivos e grupos sociais. As regiões Norte e Nordeste concentram os maiores índices de informalidade e violações trabalhistas. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, no 1º trimestre de 2022, Alagoas registrava 58,0% de informalidade e o Amapá 56,5%, Rondônia (55,9%), Acre (55,7%), Roraima (55,6%), Rio Grande do Norte (53,7%), Espírito Santo (51,2%) e Goiás (50,1%) (IBGE, 2022) conforme gráfico 1.

Gráfico 1 - Unidades da federação com maior (%) de pessoas ocupadas no trabalho informal (Brasil, dados do 1º trimestre DE 2022)



Fonte: PNADC/IBGE – (2022) elaboração própria

Esses dados evidenciam não apenas desigualdade estrutural, mas também a necessidade de políticas regionais específicas para combater a precariedade laboral.

A análise intersetorial evidencia, ainda, recortes de gênero, raça, deficiência e diversidade sexual que acentuam a exclusão do trabalho decente. Há disparidades expressivas no acesso a empregos formais entre mulheres e homens, negros e brancos, pessoas com deficiência e a população LGBTQIA+. Segundo o IPEA (2023), mulheres negras, por exemplo, são as que mais sofrem com o desemprego e a informalidade.

Esse cenário revela uma contradição fundamental: enquanto o direito ao trabalho digno é reconhecido como cláusula pétrea de indisponibilidade absoluta, abrangendo garantias como registro formal, limites de jornada, remuneração justa, normas de saúde e segurança, e proteção contra discriminação, sua concretização não se distribui de forma equânime entre os diferentes territórios e grupos sociais brasileiros. Na realidade prática, revela-se pela afirmação social do trabalhador através da concretização dos direitos sociais de indisponibilidade absoluta, tais como o direito ao registro do contrato de trabalho, a limites de jornada, ao patamar salarial mínimo razoável, o respeito às normas de saúde e segurança, a proteção contra a discriminação, o direito de associação, entre outros.

Assim, a superação dessas disparidades exige políticas públicas territorializadas, que levem em conta as especificidades econômicas, sociais e culturais de cada região, além de ações afirmativas e mecanismos de inclusão. Nesse sentido, a efetivação do trabalho decente deve ser compreendida não apenas como um imperativo jurídico, mas como condição essencial para o desenvolvimento sustentável, a redução das desigualdades e a promoção da cidadania plena no Brasil.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A efetivação do ODS 8 no Brasil demanda mais do que vontade política: exige compromissos concretos com a justiça social, a inclusão produtiva e a dignidade humana. A informalidade, a ausência de fiscalização, a ineficiência dos mecanismos de responsabilização, a desigualdade regional e a falta de políticas integradas de reintegração e conscientização são barreiras urgentes a serem enfrentadas.

O diagnóstico realizado ao longo deste trabalho revelou que, embora o Brasil disponha de um arcabouço jurídico robusto, consubstanciado principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como de importantes políticas públicas, como a “Lista Suja” e os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, a ausência de uma estrutura institucional suficientemente capacitada, associada a restrições orçamentárias e políticas, compromete a efetividade dessas ações.

Além disso, a perpetuação de desigualdades históricas, especialmente as regionais e interseccionais, impede a universalização do trabalho decente. A persistente marginalização de determinados grupos sociais — mulheres, negros, pessoas com deficiência e a população LGBTQIA+ — e a concentração da informalidade e do trabalho degradante nas regiões Norte e Nordeste do país evidenciam a necessidade de políticas públicas que sejam, simultaneamente, territorializadas e interseccionais.

Nesse contexto, é imprescindível que o Estado brasileiro invista na ampliação do quadro de auditores fiscais do trabalho, no fortalecimento da Justiça do Trabalho e na integração entre os diversos órgãos de proteção, como o Ministério Público do Trabalho, a Defensoria Pública da União e as entidades da sociedade civil. Além disso, programas permanentes de qualificação profissional e reinserção econômica são indispensáveis para romper o ciclo de vulnerabilidade que afeta trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão.

A educação trabalhista também deve ocupar papel central na estratégia nacional de promoção do trabalho decente. A disseminação de informações sobre direitos sociais e trabalhistas, especialmente em comunidades vulneráveis, pode constituir um instrumento de empoderamento social e de prevenção das violações.

Ademais, é necessário reforçar o compromisso do Brasil com a Agenda 2030 da ONU, internalizando os seus princípios nas políticas públicas e nos instrumentos legais e institucionais. O trabalho decente, além de um direito fundamental e um objetivo internacional,

é um pilar indispensável para o desenvolvimento sustentável, para a redução das desigualdades e para a construção de uma sociedade mais justa, democrática e solidária.

Em suma, a promoção do trabalho decente no Brasil deve ser compreendida como uma política de Estado, não sujeita a retrocessos, que garanta não apenas a proteção legal, mas também condições materiais para que todos os cidadãos possam usufruir de um trabalho digno, produtivo e livre de qualquer forma de exploração. O ODS 8, nesse sentido, não representa apenas um compromisso internacional, mas uma diretriz ética, constitucional e civilizatória, cuja realização deve ser prioridade inadiável.

Diante do exposto, verifica-se que a presente pesquisa atingiu os objetivos propostos com êxito, analisando criticamente os obstáculos e desafios à efetivação do ODS 8 no Brasil, com ênfase na promoção do trabalho decente como direito fundamental.

REFERÊNCIAS

ARQUIVO NACIONAL. **Legislação abolicionista no Império do Brasil**. Disponível em: https://www.gov.br/arquivonacional/pt-br/sites_eventos/sites-tematicos-1/brasil-oitocentista/temas-oitocentistas/legislacao-abolicionista-no-imperio. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 de novembro de 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923**. *Aprova o regulamento do Conselho Nacional do Trabalho e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 7 maio 1923. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 de novembro de 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS (Brasil). **Trabalho escravo e tráfico de pessoas**. Brasília: Comissão de Direitos Humanos e Minorias, 2021. Disponível em:

https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/comissoes/comissoespermanentes/cdhm/arquivos/relatorio-trabalho-escravo/at_download/file. Acesso em: 17 nov. 2025.

CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil.** Texto para Discussão, 2015. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121541/1/817167218.pdf>. Acesso em: 20 maio, 2025.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. **Mais de 2 mil pessoas são resgatadas de condições análogas à escravidão no campo em 2022;** o agronegócio segue sendo o principal responsável pela prática criminosa. Brasília: CPT, 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/04/cpt-trabalhadores-terra-2022.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

FARINA, Aline Kellen Alves. Trabalho análogo ao de escravo no Brasil em tempos de modernidade: escravidão por dívidas nas relações de trabalho rural no Brasil contemporâneo: forma aviltante de exploração do ser humano e violadora de sua dignidade. **Revista Pegada**, v. 22, n. 3, p. 157–176, 2021. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8520/pdf>. Acesso em: 20 maio, 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua: taxa de informalidade no 1º trimestre de 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/01/mapeamento-trabalho-informal-corte1-1.pdf>. Acesso em: 2 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça.** Brasília: IPEA, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em: 20 maio 2025.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; SIEBERT, Penelope; TRAUTRIMS, Alexander; ZANIN, Valter; BALES, Kevin. A erradicação do trabalho escravo até 2030 e os desafios da vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, p. 5883-5895, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/CbqTkBpsbYC4gnXkrJfvwBK/>. Acesso em: 20 maio 2025.

MARQUES, Rosa Maria; NAKATANI, Paulo. Brasil: as alterações institucionais no período recente e o novo governo. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 18, n. 2, p. e36288-e36288, 2019. Disponível em: <https://puers.emnuvens.com.br/fass/article/view/36288>. Acesso em: 20 maio 2025.

MELO, De Mendonça, Fernanda *et al.* **Desafios jurídicos na responsabilização por trabalho escravo em cadeias de produção.** 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/67300>. Acesso em: 20 maio, 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 15 mai. 2025.

PANCOTTI, J. J. A. A nova competência da Justiça do Trabalho. Estudos Jurídicos Cidadania e Direito. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho da 15ª Região. **Estudos Jurídicos**, ano 2, n. 1, 2005. Acesso em: 15 maio 2025.

PEDREIRA, C. A. Evolução da competência da Justiça do Trabalho: a imperiosa consagração do Direito Social brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 27, 2022. Acesso em: 15 maio 2025.

RANKINGS, S. I. A erradicação do trabalho escravo até 2030 e os desafios da vigilância em saúde do trabalhador. *Revista Ciência e Saúde Coletiva*, 2021. Acesso em: 20 maio 2025.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SALDANHA, Cynthia Mara da Silva Alves. Desafios e perspectivas do enfrentamento ao trabalho escravo doméstico no Brasil. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 7, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/204>. Acesso em: 20 maio, 2025.

SILVA, L. I. da, & Stelzer, J. (2021). Trabalho Decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Revista Videre*, 13(27), 201–226. <https://doi.org/10.30612/videre.v13i27.12850>. Acesso em: 20 maio 2025.

SZCZEPANIK, Dayanne Marciane Gonçalves; STEFANI, Silvio Roberto; BERNARDIM, Márcio Luiz. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e pleno emprego. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 194-216, 2023. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/61256>. Acesso em: 20 maio 2025.