IX CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

A532
Anais do IX Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização IX Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, Jaqueline de Paula Leite Zanetoni e Sinara Lacerda Andrade Caloche – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-456-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br
Tema: Direito, Desenvolvimento e Cidadania

1. Pesquisa no Direito. 2. Universidade. 3. Pós-graduação. 4. Graduação. 5. Universalização do Conhecimento. I. IX Congresso Nacional da FEPODI (1:2022 : São Paulo, SP).

CDU: 34

IX CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 09 e 10 de dezembro de 2021, o IX Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram “Direito”, “Desenvolvimento” e “Cidadania”.

O evento foi realizado em parceria com o Ecossistema Ânima Educação e, contou, no geral, com 20 apoiadores diretos, sendo eles: 1. Instituto Sul-mato-grossense de Direito – ISMD (MS); 2. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS (MS); 3. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMS – PPGD/UFMS (MS); 4. Centro Universitário UNIFAFIBE – (SP); 5. Instituto Brasil – Portugal de Direito – IBPD (SP); 6. Universidade CEUMA (MA); 7. Escola Superior da Advocacia de Mato Grosso do Sul – ESA (MS); 8. Universidade Mogi das Cruzes – UMC (SP); 9. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI (SC); 10. Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA (PR); 11. Universidade Católica Dom Bosco (UCDB); 12. Universidade de Marília (SP); 13. Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIMAR – PPGD/UNIMAR (SP); 14. Centro Universitário Ritter dos Reis – UNIRITTER (RS); 15. Instituto de Desenvolvimento Humano Global – IDHG (SP); 16. Liga Acadêmica de Direito Internacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – LADIN/UFMS (MS); 17. Liga Acadêmica de Direito Ecológico – LADE/UFMS (MS); 18. Universidade Presbiteriana Mackenzie (MACKENZIE); 19. Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano – INSTED (MS) e; 20. Centro Acadêmico Luís Gama da UNIGRAN Capital – CALUG/UNIGRAN (MS).

No geral, foram realizados 5 (cinco) atos no decorrer do evento:

1. Mesa de abertura, composta por Orides Mezzaroba (Presidente do CONPEDI), Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Vladmir Oliveira da Silveira (Coordenador do PPGD/UFMS) e Sandra Regina Martini (Coordenadora do PPGDH /UNIRITTER e representante do Ecossistema Ânima Educação). Na ocasião, ressaltou-se a importância da FEPODI para a qualificação da pesquisa em Direito no Brasil e reafirmou-se, também, o apoio institucional na organização dos próximos eventos.

2. Conferência de abertura “o Direito fraterno e a fraternidade do Direito”, ministrada pelo professor Eligio Resta, vinculado à Università degli Studi di Roma Ter. Como debatedoras,

atuaram as professoras Sandra Regina Martini (UNIRITTER) e Janaína Machado Sturza (UNIJUÍ). Destacou-se a importância da metateoria do Direito Fraterno na formação de um conceito biopólítico por excelência, que tem sido retomado atualmente com o significado de compartilhamento e de pacto entre iguais.

3. Painel sobre as "perspectivas e desafios do desenvolvimento sustentável e a proteção da natureza", composto pelos professores Alberto Acosta (FLACSO), Mariana Ribeiro Santiago (UNIMAR) e Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS). Essa discussão, correlacionada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tem se tornado tradição no âmbito da FEPODI enquanto uma de nossas pautas de preocupação.

4. Painel sobre a "importância da pesquisa e publicações no mestrado acadêmico", composto por Felipe Chiarello de Souza Pinto (MACKENZIE), Viviane Coêlo de Séllos Knoerr (UNICURITIBA), Jonathan Barros Vita (UNIMAR) e José Querino Tavares NETO (UFG). Cada painelista trouxe uma contribuição essencial, que permeou debates desde as métricas relevantes a um programa de pós-graduação e sua avaliação, até práticas e iniciativas de sucesso que foram adotadas no decorrer da pandemia da Covid-19. Ao final, houve uma abordagem mais crítica no que diz respeito às técnicas avançadas de pesquisa em Direito e à ausência de preocupação com a legitimação do incentivo à ciência.

5. Mesa de encerramento do evento, composta por Sinara Lacerda Andrade Caloche (Presidente da FEPODI), Jonathan Barros Vita (UNIMAR), Elisaide Trevisam (UFMS), Sandra Regina Martini (UFMS-UNIRITTER representando o Ecossistema Ânima Educação), Abner da Silva Jaques (Tesoureiro da FEPODI) e Jaqueline de Paula Leite Zanetoni (2ª Diretoria de políticas institucionais da FEPODI). No decorrer, foram: (i) tecidos comentários sobre o evento e sobre a e gestão em encerramento da FEPODI; (ii) apresentados dados e informações acerca da abrangência do evento; (iii) destinados agradecimentos aos docentes que participaram dos GT's e que auxiliaram na avaliação textual dos resumos expandidos, bem como aos acadêmicos e instituições que concederam apoio ao evento; (iv) lida a ATA de eleição da nova gestão da FEPODI, para o biênio de 2022-2023, entre outros.

No que tange à submissão de resumos expandidos e à realização dos GT's, destaca-se, mais uma vez, que a abrangência da FEPODI foi nacional, pois contemplou as cinco regiões do país, alcançando, no geral, 19 estados da Federação Brasileira. Isto, para nós, é muito significativo, na medida em que evidencia que a pesquisa científica não pertence a um estado ou uma região. É feita por todos, de todos e para todos.

Ao total, foram 113 trabalhos aprovados no evento, que envolveram 211 autores. Sendo eles, 42 doutores; 8 doutorandos; 22 mestres; 70 mestrandos; 3 especialistas; 4 especializandos; 5 graduados e 57 graduandos. Esses números mostram como é possível estabelecer uma relação de integração entre a graduação e a pós-graduação, para privilegiar a pesquisa sobre Direito no Brasil. Há, inclusive, uma valorização da produção ainda na graduação, que muito nos alegra justamente porque levamos essa como uma missão institucional.

Os trabalhos que compõem estes anais foram apresentados no decorrer dos dois dias, distribuídos em 13 GT's diferentes. Para tanto, foram fundamentais as contribuições oferecidas por todos os coordenadores, que sempre aceitam com disposição o convite da FEPODI para auxiliar os nossos acadêmicos na construção de seus trabalhos científicos. Foram concedidas dicas, menções e críticas construtivas que auxiliaram nos propósitos de formar pesquisadores e democratizar o conhecimento. São eles: 1. Vivian de Almeida Gregori Torres (UNIMEP); 2. Lucas Pires Maciel (UNITOLEDO); 3. Lívia Gaigher Bósio Campello (UFMS); 4. Joseliza Vanzela Turine (UFMS); 5. Jessé Cruciol Júnior (UFMS); 6. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UNICURITIBA); 7. Olavo de Oliveira Neto (UFMS); 8. Ynes da Silva Félix (UFMS); 9. Aurélio Tomaz da Silva Brittes (UFMS); 10. Yuri Nathan da Costa Lannes (MACKENZIE); 11. Marcelo Chiavassa de Mello Paula Lima (MACKENZIE); 12. Caio Augusto Souza Lara (DOM HELDER); 13. Sabrinna Correia Medeiros Cavalcanti (UFCG - FACISA); 14. Andrea Flores (UFMS); 15. Rejane Alves Arruda (UFMS); 16. Silmara Domingues Araújo Amarilla (ESMAGIS/MS); 17. Regina Vera Vilas Boas (PUC/SP); 18. Reginaldo de Souza Vieira (UNESC); 19. Maria Esther Martinez Quinteiro (UFMS); 20. Ana Paula Martins do Amaral (UFMS); 21. Thiago Allisson Cardoso de Jesus (CEUMA); 22. Vladmir Oliveira da Silveira (UFMS – PUC/SP); 23. Daniel Barile da Silveira (UNIMAR); 24. Luciani Coimbra de Carvalho (UFMS); 25. Jonathan Barros Vita (UNIMAR); 26. Irene Patrícia Nohara (MACKENZIE); 27. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini (FMU - UNIVEM); 28. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (UNIMAR); 29. Fernanda Mesquita Serva (UNIMAR); 30. Sandra Regina Martini (UFMS - UNIRITTER); 31. Ulisses Schwarz Viana (IDP); 32. Elisaide Trevisam (UFMS); 33. Elaine Dupas (UFMS) e; 34. Jackson Passos Santos (PUC/SP).

Nos GT's, exigiu-se, também, um elevado esforço de auxiliares na organização do evento: 1. Arthur Gabriel Marcon Vasques; 2. Bianca Silva Pitaluga; 3. Caroline Lopes Placca; 4. Cicília Araújo Nunes; 5. Diego Fortes; 6. Eric José Migani; 7. Elisangela Volpe; 8. Gabriel Vinícius Carmona Gonçalves; 9. Henrique de Souza Wirz Leite; 10. Israel Aparecido Correa; 11. João Pedro Ignácio Marsillac; 12. João Pedro Rodrigues Nascimento; 13. Jônathas Willians; 14. Karla Alexsandra Falcão Vieira Celestino; 15. Larissa Saad; 16. Matheus Figueiredo Nunes de Souza; 17. Michel Ernesto Flumian; 18. Rafael Costa Cabral; 19.

Rafaela de Deus Lima; 20. Roseanny Expedito Leite Moura; 21. Suziane Cristina de Oliveira; 22. Thaís Fajardo; 23. Thális Alves Maciel; 24. Vanessa Siqueira Mello; 25. Vinícius Araújo Guedes e; 26. Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa.

O evento só foi possível graças à participação e ao apoio de todas essas pessoas, que confiaram no nosso trabalho.

Em mais uma edição, temos a satisfação em compartilhar com a comunidade acadêmica os anais de nosso evento. Embora seja apenas uma parcela do que representa a grandiosidade do IX Congresso Nacional da FEPODI, certamente os trabalhos ora divulgados transmitem elevado conhecimento e propiciam o incentivo à democratização da pesquisa e ao fortalecimento da ciência. Mais que isso, refletem a esperança na transformação social a partir da educação.

Que sigamos sempre caminhando e sonhando, cheios da esperança que haverá um momento em que a ciência será o centro das mais importantes decisões que são tomadas.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da FEPODI

Jaqueline de Paula Leite Zanetoni

Vice-presidente da FEPODI

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Ex-presidente da FEPODI (2020-2021) e Coordenadora-Geral do IX Congresso Nacional da FEPODI

REGULAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL E SUA ADEQUAÇÃO AOS DITAMES DO TRABALHO DECENTE E OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

LA REGULACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO EN BRASIL Y SU ADECUACIÓN A LOS DICTAMAS DE TRABAJO DECENTE Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Vladimir Andrei Ferreira Lima [1]

Resumo

Este trabalho tem por temática a análise das políticas públicas que gravitam entorno da regulação social do trabalho no Brasil, buscando averiguar se o Direito do Trabalho brasileiro conferiu (ou não) centralidade à relação de emprego, que atrai a aplicabilidade das normas protetivas da CLT, e sua sintonia com noção de trabalho decente, trazida pela OIT e com os ODS's que compõem a Agenda 2030.

Palavras-chave: Regulação social do trabalho, Trabalho decente, Agenda 2030

Abstract/Resumen/Résumé

Este trabajo tiene como tema el examen de las políticas públicas que gravitan en torno a la regulación social del trabajo en Brasil, buscando explorar si la Ley del Trabajo brasileña ha conferido (o no) centralidad a la relación de empleo, que atrae la aplicabilidad de las reglas protectoras de la CLT, y su sintonía con la noción de trabajo decente, traída por la OIT y con los ODS que conforman la Agenda 2030.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Regulación social del trabajo, Trabajo decente, Agenda 2030

[1] Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina-UNOESC. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela PUC/MG. Bacharel em Direito pela UFMG.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem por temática a análise das políticas que gravitam entorno da regulação social do Trabalho no Brasil[1], que conferem (ou não) centralidade à relação de emprego no país, a qual traz balizas para a exploração da força de trabalho. A globalização do capital e a revolução tecnológica, processos que ocorreram de forma mais acentuada no final do século passado, guardando intima conexão entre si, transformaram as relações laborais. E as novas formas de organização do trabalho que despontam, em sua grande parte, são incapazes de garantir o patamar mínimo de proteção trazido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que justifica a presente pesquisa. Assim, como problema a ser perquirido, indaga-se: Como a regulação social do trabalho pode se adequar aos ditames do trabalho decente[2], e estar em consonância com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)[3]? A hipótese levantada é a de que a relação de emprego é, ainda, a melhor forma de se equilibrar as relações entre capital e trabalho, propiciando distribuição de renda e criando um patamar mínimo de garantias, e, ainda, que as políticas públicas que influenciam na relação trabalho/capital tem influência decisiva na (in)formalização das relações de trabalho. Como objetivo geral a ser alcançando, pretende-se analisar o impacto legislativo na regulação social do trabalho, no último século, na adequação da gestão do trabalho aos ditames do labor decente. E como objetivos específicos, pretende-se examinar se o trabalho protegido através da relação de emprego, obteve (ou não) efetivo caráter generalizante no Brasil. Por conseguinte, busca-se apresentar a relação entre a regulação social do trabalho e as novas modalidades de prestação de serviços que surgiram, correlacionado-as com a noção de trabalho decente no país. E, por derradeiro, almeja-se analisar se a relação de trabalho formal, através do vínculo empregatício, é capaz de reduzir desigualdades, assegurar o trabalho decente e seu alinhamento com as metas traçadas para o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento

1 “Conjunto complexo de ações e reações dialéticas estabelecida entre sujeitos sociais (empregadores/tomadores de serviços, trabalhadores e sindicatos) e sujeitos estatais para efeito de determinar o modo de exploração da força de trabalho pelo capital e seus limites (padrão de proteção) em um dado contexto histórico”.(DUTRA, 2018, p. 23)

2 Adota-se a nomenclatura “trabalho decente”, sedimentada pela OIT que “sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (OIT).

3 A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro.

Sustentável. E para alcançar os resultados propostos, adota-se como marco teórico, sobretudo, Delgado (2017) e Antunes (2018, 2020). Esse estudo, ainda em andamento, guia-se pelo método hipotético-dedutivo. A estratégia metodológica de coleta e análise de informações envolveu a pesquisa bibliográfica, legislativa e documental.

1. A REGULAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO: A FALTA DE GENERALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

No processo de formação histórica da América, os mecanismos de controle e exploração do trabalho e seus produtos, como a escravidão, servidão, pequena produção mercantil, reciprocidade e salário, foram deliberadamente estabelecidos e coordenados para a produção de insumos destinados ao mercado mundial. Neste contexto, há uma divisão racial-sexual do trabalho, marcadas por hierarquias, nas quais, os indígenas, na América Hispânica, são confinados na estrutura da servidão, os negros, são compelidos à escravidão, enquanto espanhóis e portugueses, na condição de raça dominante, podiam perceber salários e serem produtores independentes. (QUIJANO, 2005, p. 118-119).

Souto Maior (2017, p. 17) destaca que, no Brasil, a classe dominante relaciona-se com os colonizados sob uma perspectiva servil e escravista, conquanto se pautem pela cultura europeia, na qual se desenvolvem os valores liberais. Assim, desde sua formação, no país, as relações laborais gravitam em torno da lógica capitalista, mas operam sob estruturas servis e escravista. E mesmo quando aboliu-se a escravidão, não houve a intenção de transforma as formas não salariais de trabalho em labor assalariado, mas substituí-las pelo trabalho de imigrantes europeus e asiáticos (QUIJANO, 2005, p. 135). O Brasil mantém assim, uma divisão racial do trabalho.

A partir da década de 30 do século passado, o Direito do Trabalho assume caráter inequívoco de política pública oficial no país. Mas, ainda assim, seu caráter generalizante não é pleno, pois a CLT, promulgada em 1943, exclui deliberadamente de sua proteção a categoria das trabalhadoras domésticas e os empregados rurais, sendo importante salientar que, neste período, a taxa de urbanização era de apenas 30%, de modo que pelo menos 70% da população não estaria abarcada pela relação empregatícia. (DELGADO, 2017, p. 203). E a categoria das domésticas era composta, majoritariamente, por mulheres, enquanto no campo, havia um expressivo contingente de trabalhadores negros e indígenas (GAMBERT, 2018), o que revela que a CLT perpetuou a divisão racial-sexual do trabalho, fruto do período colonial,

deixando desprotegidos estes trabalhadores, interseccionalmente marginalizados[4]. A legislação consolidada que traçou as balizas e garantias mínimas à exploração da força de trabalho no Brasil resguardou apenas uma pequena fração da população, predominantemente composta por homens brancos.

Ressalte-se que apesar da generalização do Direito do Trabalho nas décadas seguintes, em meados dos anos 60, metade da população ainda era rural, e mesmo com a edição do Estatuto destes trabalhadores, no ano 1963, sua eficácia foi pouco visível em virtude da ascensão do regime militar (DELGADO, 2017, p. 123). O mesmo se operou com a categoria das trabalhadoras domésticas, cuja lei regulamentadora (Lei 5.859/72), após décadas de limbo jurídico, não garantiu o patamar protetivo dispensado aos trabalhadores urbanos pela CLT e sequer fazia remissão a direitos como o salário mínimo, descanso semanal remunerado e FGTS. (VIEIRA, p. 145)

E mesmo com a urbanização ocorrida na segunda metade do século XX, grande parte dos trabalhadores restou excluída das normas protetivas da CLT em razão das formas flexíveis de prestação de serviço que surgiam (trabalho a tempo parcial, terceirização, temporário, pejotizado, falso cooperado, etc), denominadas por Ricardo Antunes (2018) de nova morfologia da classe que vive do trabalho. Maurício Godinho Delgado (2017, p. 134) ressalta que, em contraposição aos países europeus, como Alemanha e França, em que mais de 80% do pessoal ocupado era regido pelo Direito do Trabalho ao final dos anos 90, no Brasil, cerca de 60 a 70% dos trabalhadores ocupados estão excluídos do manto protetivo do Direito Laboral.

Verifica-se, assim, que o Direito do Trabalho brasileiro jamais foi dotado de efetivo caráter generalizante, sendo que apenas uma parcela da trabalhadora se encontrava inserida na relação empregatícia, regida pela CLT. Ressalte-se que, conquanto muitas destas novas formas de trabalho assegurem o vínculo empregatício, tais modalidades de contratação, cuja marca característica é a flexibilidade, não delegam todos os direitos prescritos na CLT a este novo exército de força de trabalho em ascensão, a exemplo da terceirização - regida por estatuto próprio desde 2017 (Lei 6.019/74, com alterações promovidas pela Lei 13.429/17 e Lei 13.467/17)-, que lança o obreiro terceirizado numa esfera inferior de proteção trabalhista, a

4 Utiliza-se o termo "interseccionalidade" no sentido proposto por Crenshaw (2002, p. 177), que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas da interação de dois ou mais eixos da subordinação. Assim o cruzamento de dois ou mais eixos do poder como racismo, patriarcalismo, opressão de classe, etc, criam desigualdades sociais complexas, que estruturam posições relativas de mulheres, raças, etnias, etc.

qual sequer assegura a isonomia salarial para o trabalho de igual valor (art. 4º,-C, §1º, Lei 6.019/1974).

2. INFORMALIDADE, INTERSECCIONALIDADE E TRABALHO DIGNO

Afinal, como a regulação social do trabalho pode se adequar aos ditames do trabalho decente? Inicialmente, cumpre destacar que, conforme se extraí da doutrina e legislação consultada, a relação de trabalho formalizada através do vínculo empregatício, jamais obteve efetivo caráter generalizante no Brasil, onde a grande parte da classe que vive do trabalho está inserida em relações informais ou com um piso de garantias menores do que as ofertadas pela CLT. Outrossim, a própria CLT reproduziu uma divisão racial-sexual do trabalho, que perpetuou desigualdades advindas do período colonial, ao não estender seu manto protetivo a outras categorias, na ocasião de sua promulgação.

O estudo descritivo realizado pelo IBGE (2020) intitulado "Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira" apurou que a "população preta ou parda estava mais inserida em ocupações informais em todas as Unidades da Federação, quando comparada à população branca", estando as mulheres "em maior proporção no trabalho auxiliar familiar, além de compor quase que integralmente o trabalho doméstico sem carteira".

Ricardo Antunes (2020, p.7, 13-14) alerta que, antes da pandemia do coronavírus, 40% dos trabalhadores encontravam-se na informalidade ao final do ano de 2019. E a paralisação da produção tem demonstrado que o trabalho é indispensável a economia, o que sustenta sua centralidade. Mas o metabolismo antissocial do capital vem se reproduzindo de modo a inserir em um das pontas da relação entre trabalho e capital, trabalhos humanos vilipendiados, como o trabalho análogo à escravidão, a superexploração (dos imigrantes, por exemplo), generalização da terceirização, informalidade, intermitência, uberização do trabalho.

Conquanto o Direito do Trabalho execute uma função política conservadora, conferindo legitimidade à relação de produção básica – o modelo capitalista-, ele concretiza um padrão protetivo mais alto. Assim, desempenha a função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho. Não bastasse, possui caráter modernizante e progressista, uma vez que generaliza a todo mercado de trabalho as condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados da economia. E por fim, tem um papel emancipador e democrático, uma vez que propicia a inserção social de grande parte dos

segmentos sociais destituídos de riqueza material e que vivem essencialmente do próprio labor. (DELGADO, 2017, p. 116-119).

Assim, a apreensão do processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho brasileiro, que mais excluiu os trabalhadores do seu seio protetivo, do que lhes resguardou, bem como uma breve análise dos dados preliminarmente apresentados, permite concluir que a regulação social do trabalho no Brasil afasta-se dos ditames do trabalho decente trazidos pela OIT. Isso porque, o trabalho decente é pautado pela liberdade, segurança, equidade e dignidade (OIT). E o OIT vai além. Vincula a noção de trabalho decente à superação da pobreza, redução das desigualdade sociais, garantia da governabilidade democrática e ao desenvolvimento sustentável. Deste modo, com a finalidade de atingir o último objetivo proposto, analisa-se a correlação entre informalidade, desigualdade e os objetivos do desenvolvimento sustentável.

3. INFORMALIDADE, DESIGUALDADE SOCIAL E AGENDA 2030

O estudo descritivo realizado pelo IBGE (2020) permite traçar uma relação entre informalidade e desigualdade, ao apontar que, enquanto no ano de 2019, o Pará, por exemplo, apresentou o maior percentual de trabalhadores informais, 67,9%, em Santa Catarina o percentual foi de 23,4%. E quando se analisa a desigualdade de rendimentos do trabalho, considerando a razão entre os 10% que têm maior rendimento e 40% da população do estado com menor rendimento, Santa Catarina é o estado que apresentou menor oscilação no ano de 2019. Assim, Santa Catarina é o estado com menor informalidade, e menor desigualdade de rendimentos entre os 10% mais ricos e 40% mais pobres**.**

Naturalmente existem vários fatores que podem levar ao aumento ou minoração da desigualdade em determinada região, mas a (in)formalidade certamente possui relevância neste aspecto, o que mostra o papel determinante que as políticas públicas podem ter na regulação social do trabalho, pois elas que determinam as regras e padrões de exploração da relação entre capital e salário, e seu respectivo nível de proteção social. E conforme já anotado, a noção de trabalho decente sedimentada pela OIT busca, além da superação da pobreza, a redução de desigualdades sociais.

A Agenda 2030 que traz os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, mostra sensível preocupação com a redução da pobreza, inclusive, com remissão a questões de

gênero, e em relação aos mais vulneráveis (Objetivo 1[5] c/ objetivo 5[6]). Também ressalta a importância de se proteger os direitos trabalhistas, promoção da segurança no ambiente de trabalho e preocupação com o trabalhador migrante e os que estão em empregos precários (objetivo 8.8)[7]. Destaca, ainda, a necessidade de se erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e em assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, bem como garantir o trabalho decente para homens e mulheres (metas 8.7[8]e 8.5[9]). Ademais, o alcance progressivo e sustentado para o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre, constitui a meta 10.1 do objetivo 10[10].

Assim, verifica-se que as questões atinentes à redução da pobreza, proteção de grupos mais vulneráveis, trabalho decente e diminuição de desigualdades, estão no centro das preocupações da Agenda 2030, em nítida compatibilidade com a noção de trabalho decente trazida pela OIT. E conforme se depreende dos dados e doutrina aqui mencionados, as políticas públicas de regulação social do trabalho tem influência decisiva nestas questões, ao conferir (ou não) centralidade ao trabalho formal, que atraia os direitos e balizas trazidos pela CLT.

CONCLUSÕES

Deste modo, no contexto da regulação social do trabalho no Brasil, a opção política adotada pautou-se pela negativa da generalização de seu sistema protetivo básico, a relação de emprego, que atrai todos os direitos e garantias previstos na CLT e condensa as normas protetivas conquistas pela classe trabalhadora ao longo de décadas (em que pese recentes retrocessos). Ademais, a opção política de negar a proteção celetista a determinados grupos de trabalhadores ou negligenciar violações de direitos laborais, agrava desigualdades e perpetua uma divisão sexual-racista do trabalho, que vai de encontro as metas traçadas pela Agenda 2030, que mostram sensível preocupação com questões relacionadas ao gênero, trabalho decente e redução de desigualdades, e se afasta da noção de trabalho decente trazida pela OIT.

5 Objetivo 1: “Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares”
6 Objetivo 5: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.
7 Objetivo 8.8: “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”.
8 Meta 8.5: “Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”.
9 “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.
10 Meta 10.1: “Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional”.

Outrossim, acentua a disseminação de formas aviltantes de prestação do labor, a exemplo do trabalho análogo à escravidão, encontrado, sobretudo, em empresas terceirizadas (BRIANEZI, 2014). E os estudos estatísticos divulgados pelo IBGE apontam que há uma íntima correlação entre baixa informalidade e redução de desigualdades. Destarte, a efetiva generalização da relação de emprego, mostra-se como caminho adequado para se (re)pensar a adequação do trabalho aos ditames do trabalho decente, bem como para capitanear estratégias visando o alcance das metas presentes nos ODS, reduzindo desigualdades, e franqueando à classe que vive do trabalho um piso mínimo de garantias.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRIANEZI, Thaís. **Pesquisadores reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo e terceirização**. Repórter Brasil. São Paulo, 14 de novembro de 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/11/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero.** Revista Estudos Feministas, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DUTRA, Raquel Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania**: a dialética da regulação social do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

GAMBERT, Bruno de Almeida. **O império da lei há de chegar**: normas do trabalho rural na Argentina e no Brasil (1944-1963). 2018. 211 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: http://www.unirio.br/cch/escoladehistoria/Tese%20Bruno%20Gambert.pdf. Acesso em: 10 mar. 2021

IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro : IBGE, 2020. Acessado no dia 20 de outubro de 2021 em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>.

OIT. **Trabalho decente. Organização Internacional do Trabalho**. s.d. Acessado em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang—pt/index.htm.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. **A Colonialidade do Saber: Eurocentrismo e Ciências Sociais**: Perspectivas latino-americanas, Buenos Aires: CLACSO, p. 117-142, 2005. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 22 out. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho, v. 1, parte II. São Paulo: Ltr, 2017.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. São Paulo, 2018. 236p. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018.