

TRABALHO INFORMAL NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Flávia Suisso

RESUMO

Não se pode conceber um país em expansão como o Brasil com altos níveis de desemprego e desamparo ao desempregado e a sua família. O trabalho informal tem sido uma solução provisória para essa questão. Torna-se importante e urgente um estudo sobre uma forma de organização que dê conta de garantir que trabalhadores informais não sejam explorados e, até mesmo, que encontrem uma forma de integração à legislação trabalhista. Diante desse contexto, apresentam-se os novos desafios da Justiça do Trabalho e da aplicação das leis trabalhistas – aqui se encontra o embate entre a rigidez da legalidade e a flexibilização das relações de trabalho. A inefetividade das instituições judiciais bem como da aplicabilidade da lei nessa realidade, vem abrindo caminho para uma crise de legitimidade dos mesmos. A neutralização dessa crise exige um amplo processo de oxigenação doutrinária e de renovação das pautas hermenêuticas. Essa insuficiência, em termos de uma “cultura hermenêutica” mais ampla e abrangente do que aquela tradicionalmente oferecida pelo normativismo positivista, torna-se particularmente grave numa sociedade como a brasileira, cuja ordem jurídica é cada vez mais polissêmica. Ou seja: uma ordem com um grande número de conceitos tópicos, indeterminados e programáticos, destinados a dar a sujeitos de direito desigualmente situados, em termos sócio-econômicos e geo-ocupacionais, a falsa idéia de um “acabamento” lógico, harmonioso, uniforme e inequívoco de um sistema legal formalmente concebido como sendo capaz de traduzir “interesses comuns” a partir de uma “vontade geral”. Contudo, ainda estamos distantes dessa realidade. O que acontece no contexto atual é um desencontro, entre a legislação e sua aplicabilidade nessa sociedade amplamente contagiada pelo trabalho informal.

Trabalho informal, rigidez, flexibilização.

ABSTRACT

If it cannot conceive a country in expansion as Brazil with high levels of unemployment and abandonment to the unemployed and its family. The informal work has been a provisory solution for this question. A study becomes important and urgent on an organization form that gives account to guarantee that diligent informal they are not explored e, even though, that they find a form of integration to the labor law. Ahead of this context, the new challenges of the Justice of the Work and the application of the working laws are presented - here the shock meets enters the rigidity of the legality and the flexibilization of the work relations. The inefetividade of the institutions judicial as well as of the applicability of the law in this reality comes opening way for a crisis of legitimacy of the same ones. The neutralization of this crisis demands an ample process of doctrinal oxygenation and renewal of the hermeneutic guidelines. This insufficiency, in terms of a "amplifier and including hermeneutic culture" of that that one traditionally offered by the positivist normativism, becomes particularly serious in a society as the Brazilian, whose jurisprudence is each polisemical time. Or either: an order with a great number of topical, indeterminate concepts and programmarians, destined to give the differently situated citizens of right, in partner-economic and geo-occupational terms, the false idea of a "logical, harmonious finishing", unequivocal uniform and of a legal system formal conceived as being capable to translate "common interests" from a "general will". However, still we are distant of this reality. What it happens in the current context is a failure in meeting, between the legislation and its applicability in this society widely infected by the informal work.

Informal work, rigidity, flexibilization.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta como tema Trabalho Informal: Atrito entre a Lei e a Realidade Brasileira. A informalidade é um fenômeno que se alastrou na sociedade globalizada, a fim de amenizar a massificação do desemprego e que já toma conta do mercado de trabalho.

As pessoas que perderam seu emprego encontram no mercado de informal uma alternativa para tentar a obtenção de uma renda fixa todo mês. Considera-se trabalho informal o trabalho sem carteira assinada, à margem das leis trabalhistas.

O trabalho informal foi a solução que estas pessoas encontraram, mas é preciso assegurar uma proteção a esses trabalhadores e gerar oportunidades para todos. Contudo, a realidade ainda se posiciona distante de uma reforma. O fato é que a CLT representa atraso e insuficiência diante da diversidade de situações de trabalho no Brasil.

Eis aqui o caráter rígido do sistema: proteção social e jurídica vinculada à relação de trabalho. Ou seja, a CLT determina e a Justiça do Trabalho processa, julga e delibera, não deixando margem ao sistema negocial entre empregador e empregado, logicamente, com amparo legal.

CAPÍTULO 1 – O SIGNIFICADO DE "INFORMALIDADE"

1.1- Noções Históricas

A informalidade tem recebido diferentes tratamentos, desde os que consideram o trabalho informal como a salvação da nova economia até os que vêem nele uma grave ameaça à ordem social.¹

No início do século XX, começou a se desenvolver o mercado de trabalho, no sentido moderno do termo, como a forma predominante de produção de bens e serviços. Durante as primeiras três décadas, o trabalho transformou-se numa mercadoria livremente negociada, já que leis e contratos coletivos eram quase inexistentes. Durante as décadas de 1930 e 1940, o corporativismo do Estado de Vargas estabeleceu um amplo Código de Leis do Trabalho, o qual marcou o mercado nacional por todo o século. A partir de então, as noções de "formalidade" e "informalidade" foram pouco a pouco sendo construídas. As estatísticas indicam um longo processo de formalização das relações de trabalho, sedimentado, sobretudo por leis federais e, apenas secundariamente, por contratos coletivos.²

A legislação do trabalho estabelecia, de maneira cada vez mais detalhada, quais eram as regras mínimas de relações de trabalho justas. Salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais e muitos outros direitos foram definidos por lei. Acordos coletivos tiveram um papel bastante secundário nesse processo. Muitos direitos sociais também foram garantidos aos trabalhadores, aqui entendidos como trabalhador formal, conformando um típico *welfare* ocupacional. Os servidores públicos foram os primeiros beneficiários dos contratos de trabalho formais e, conseqüentemente, dos direitos sociais a ele associados. Gradualmente, os trabalhadores urbanos não industriais foram incorporados. Wanderley Guilherme dos Santos³ descreveu essa história como "a do desenvolvimento de uma 'cidadania regulada', isto é, um processo no qual as diversas categorias de trabalhadores obtiveram direitos sociais (e do trabalho) de acordo com sua posição no mercado". Entre as grandes categorias, uma das últimas a obter sua "cidadania" foi a dos trabalhadores rurais na década de 1960. Assim, especialmente a partir de 1930, o mercado de trabalho brasileiro e as questões do subemprego ou da "informalidade" só podem ser entendidos como resultados

¹ PASTORE, José. A questão da Informalidade. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em 16/ 07/ 2005.

² NORONHA, Eduardo.G. "Informal", ilegal e injusto: percepções de mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo: vol.18, nº 53, p. 23, Out. 2003.

³ SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Apud* NORONHA, Eduardo G. p. 5.

da própria construção da noção de "formalidade", que, por sua vez, está associada às noções de cidadania e de direito social.

Nos anos 70 o perfil do mercado de trabalho já era claramente dual: a maioria dos trabalhadores industriais havia sido incorporada ao mercado formal, bem como expressiva parte dos trabalhadores do setor de serviços. Além disso, o processo simultâneo de urbanização diminuiu de modo significativo, em poucas décadas, o número de trabalhadores rurais, os quais se encontravam fundamentalmente no mercado de trabalho "informal", ou em outras relações não propriamente contratuais de trabalhos familiares, em economias de subsistência e com práticas "contratuais" tradicionais. A urbanização e a industrialização ampliaram também a massa de trabalhadores subempregados, mal incorporados ao mercado de trabalho.⁴

A invenção peculiar da carteira de trabalho teve variados significados simbólicos e práticos. Durante muito tempo funcionou (e marginalmente ainda funciona) como uma verdadeira carteira de identidade ou como comprovante para a garantia de crédito ao consumidor, prova de que o trabalhador esteve empregado em "boas empresas", de que é "confiável" ou capaz de permanecer por muitos anos no mesmo emprego. Hoje, seu significado popular é o compromisso moral do empregador de seguir a legislação do trabalho, embora, de fato, não haja garantia, pois os empregadores podem, na prática, desrespeitar parte da legislação e os que não assinam podem ser processados. De todo modo, a assinatura em carteira torna mais fácil ao empregado a comprovação da existência de vínculo empregatício. Enfim, popularmente no Brasil, ter "trabalho formal" é ter a "carteira assinada".

Até o final dos anos de 1980 a "informalidade" (ou o subemprego) era percebida principalmente como um problema endêmico pela maioria dos especialistas. Porém, as mudanças das décadas anteriores levaram os especialistas e políticos a prever (e desejar) uma expressiva redução do mercado "informal". Predominava a suposição de que a "informalidade" (ou o subemprego) era um legado de uma economia semi-industrializada, cujo fim era uma questão de tempo e desenvolvimento.

Em janeiro de 1991, os empregados com carteira representavam 55,0% da força de trabalho. Além desses, quase 20,0% eram autônomos registrados e outros 4,5% empregadores. Os empregados "informais" representavam 20%.⁵

1.2- A Nova Informalidade

Estamos vivendo um dos momentos mais difíceis no que diz respeito à ação dos trabalhadores e ao sindicalismo, especialmente desde os anos 70, em função do que se tem chamado de crise do padrão taylorista e fordista, do Estado intervencionista keynesiano, da regulação social-democrata. As linhas de montagem rígidas do taylorismo e do fordismo agora dão lugar a empresas flexibilizadas, com operários multifuncionais, operários desespecializados, operando em várias dimensões. Então, mantém-se permanentemente esse exército de subtrabalhadores, de trabalho parcial.

Em termos de mercado de trabalho, é razoável supor que o início dos anos de 1990 representou uma ruptura no movimento crescente de formalização do trabalho. Desde então, tem crescido a "informalidade". É provável que esse crescimento represente, de fato, uma reviravolta na história de um aparente caminho seguro em direção à equalização do mercado de trabalho; pode também resultar da má performance macroeconômica da América Latina nos anos de 1990, ou ainda ser o reflexo da rápida internacionalização da economia. Muitos países sofreram mutações similares. Para alguns analistas, trata-se de uma nova safra de contratos atípicos, os quais rompem com os padrões de "sociedade assalariada". Novos processos de trabalho e tecnologias demandariam novas formas de contratos. A nova "informalidade" derivaria dessas mudanças.⁶ A partir de 1994 consolida-se

⁴ NORONHA, Eduardo. G. *Op. cit.*, p. 8.

⁵ NORONHA, Eduardo G. *Op. cit.*, p. 9.

⁶ NORONHA, Eduardo. G. *Op. cit.*; p. 9-10.

o avanço da flexibilização das relações de trabalho, explosão do trabalho informal, da precarização do trabalho, terceirização do trabalho e aumento do trabalho temporário e autônomo que perdura nos dias de hoje.⁷

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Francisco Fausto⁸ fez o seguinte comentário após informação divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de que 62% da mão-de-obra nacional está na informalidade: "Isso acontece por conta da globalização que, aliada ao neoliberalismo, tornou precário o emprego no Brasil".

Além disso, a coincidência do crescimento dos contratos atípicos em muitos países reforça os argumentos dos que consideram que esses contratos resultam do aumento da competição internacional por mercados. Os países na periferia do mercado internacional sofreriam as conseqüências de formarem o elo fraco das cadeias produtivas internacionais. Sua vantagem competitiva é o baixo custo da mão-de-obra, que leva os países em desenvolvimento a competirem entre si. Pretende-se aqui, discutir um tema que é, o significado de "informalidade" em contraposição ao termo "formal".⁹

Se esse conceito adquiriu algum significado claro foi devido a certa abordagem econômica que vinculava a "informalidade" (ou melhor, o subemprego) a atividades periféricas não rentáveis. Contudo, o uso coloquial do termo no Brasil está ligado à legislação: o trabalho é formal se, e somente se, o trabalhador possui carteira de trabalho assinada ou registro de autônomo ou, ainda, *status* de empregador.¹⁰

CAPÍTULO 2 – FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1- Da flexibilização do Direito do Trabalho

Desde o início da década de noventa, o que se observa é que, para tornar o mercado de trabalho ágil e dinâmico como o mercado financeiro, a tônica passa a ser a da flexibilização do Direito do Trabalho, fenômeno que ganhou força com as recentes alterações legislativas promovidas no sistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador.¹¹ Para Mara Vidigal Darcanchy¹², Flexibilização do Direito do Trabalho é:

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e progresso social. Também é conhecida por desregulamentação, Direito do Trabalho da crise ou da emergência, contratos atípicos, direito da adaptação. A expressão flexibilização parece estar consagrada e indica o processo de ajustamento do Direito do Trabalho às atuais realidades da sociedade pós-industrial.

Ora, na era da acumulação flexível, a palavra de ordem não poderia se outra: flexibilizar. O Direito do Trabalho, nascido em um contexto de rigidez das relações de trabalho, deve se adaptar a realidade e tornar-se flexível para sobreviver.

⁷SORIO, Washington. Mudanças na CLT. Disponível em: <http://www.empresario.com.br>. Acesso em 20/06/2005.

⁸FAUSTO, Francisco. Mercado de Trabalho. Disponível em: <http://www.consultorjuridico.com.br>. Acesso em 20/06/2005.

⁹NORONHA, Eduardo *Ibidem*, loc. *cit*.

¹⁰NORONHA, Eduardo G. *Op. cit.*, p.10.

¹¹ HOFFMANN, Fernando. O Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Atualidade Brasileira. São Paulo: LTr, 2003.

¹² DARCANCHY, Mara Vidigal. Direito ao Trabalho. Disponível em: <http://www.direitoemdebate.net>. Acesso em 10/07/2005.

A doutrina normalmente se refere à flexibilização partindo dos significados encontrados nos dicionários da língua portuguesa. Assim é que, geralmente, os autores referem-se à flexibilização como um fenômeno de ductibilidade, maleabilidade, plasticidade, da quebra de rigidez do Direito do Trabalho:¹³

Flexível é algo que se dobra sem quebrar, o fácil de manejar, o elástico, o maleável. Flexibilizar o Direito do Trabalho quer dizer, portanto, torná-lo mais ajustável a situações fáticas, menos rígido. Simboliza, ainda, a troca do genérico pelo individualizado; do válido pelo eficaz; do fantasioso pelo real. Significa, finalmente, a predominância da convenção coletiva sobre a lei; da autonomia dos grupos profissionais sobre o paternalismo estatal. A flexibilização do Direito do Trabalho é o processo de adaptação das normas trabalhistas à realidade cambiante. Trata-se de processo porque se traduz em sucessão de estados e mudanças.

Arion Sayão Romita¹⁴ também se refere a um conceito amplo de flexibilidade:

A nova política social patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto aspecto, desde uma flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego do tempo de trabalho).

Segundo Maria Regina Gomes Redinha: “a flexibilização não é nem pode ser considerado um fim em si mesma e, muito menos, a cura universal para a recuperação econômica e para a solução do problema do emprego”.¹⁵

José Augusto Rodrigues Pinto¹⁶ converge com a essência desse entendimento:

Do lado da flexibilidade é evidente que ela não basta para anular totalmente o ataque, até aqui devastador, da Revolução Tecnológica contra o trabalho humano na sua função de força de sobrevivência social. A afirmação pode ser comprovada com a persistência dos altos índices de desemprego e da deserção sindical dos trabalhadores – e nos leva a induzir que a flexibilidade é um caminho e não um objetivo a ser alcançado pelo Direito do Trabalho.

Um argumento é lembrado para justificar a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho: o alto custo da mão-de-obra verificado no Brasil, apelidado de “Custo Brasil”. Sob o pretexto de que as empresas nacionais possam concorrer em condições de igualdade em um mundo globalizado no qual os mercados cada vez mais integrados exigem o aumento da produção e da lucratividade e exacerbam a eficiência, propugna o discurso neoliberal a retirada dos obstáculos que impedem o alcance dessa finalidade e, sendo o custo do trabalho considerado um dos principais empecilhos, a flexibilização é incentivada no Brasil como forma de mitigar os direitos dos trabalhadores.¹⁷ Na medida em que o emprego torna-se cada vez mais escasso, não se pode conceber um Direito do Trabalho

¹³ HOFFMANN, Fernando O. *Op.cit.*, p. 170.

¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Apud* HOFFMANN, Fernando O. *Ibidem*, *loc. cit.*

¹⁵ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Apud* HOFFMANN, Fernando O. *Ibidem*, p. 174.

¹⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues, *Apud* HOFFMANN, Fernando O. p. 175.

¹⁷ HOFFMANN, Fernando O. *Op. cit.*, p. 171.

distante da realidade, indiferente aos grandes problemas sociais, enfim, incapaz de atender aos fins que ensejaram a sua criação.¹⁸

Em nosso ordenamento, a flexibilização dos direitos laboristas encontra precedentes na Constituição Federal/88¹⁹, que dispõe, em seu capítulo dos direitos sociais, inciso VI do artigo 7º, ser o salário irredutível, “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, e no inciso XIV prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos, “salvo negociação coletiva”.

José Affonso Dallegrave Neto²⁰ afirma que:

A legislação trabalhista brasileira é uma das mais flexíveis do mundo, que nunca se flexibilizou tanto em tão pouco tempo e que as últimas medidas legislativas acatam a proposta patronal, apresentando os seguintes indicativos: não existe mais estabilidade absoluta no emprego; impera o direito potestativo de despedir sem justa causa; suspensões do contrato com incentivo tributário às empresas; modalidades de contratação disponíveis ao empregador (por duração limitada, sem aviso prévio e multa do FGTS), por meio de relações civis: cooperativas, estágios, representantes comerciais e trabalho voluntário; alterações contratuais sem ônus: reversão de cargo de confiança, opção para trabalho em tempo parcial e redução de salário mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho; flexibilização da jornada de trabalho de forma unilateral pelo empregador no amplo prazo de um ano e pelo “banco de horas”.

Com o intuito de conter o desemprego através de medidas próprias de sua área específica, inúmeros juslaboristas recomendam que, a par de iniciativas correlatadas de garantia da estabilidade do trabalhador, se admitam e, até mesmo em certas circunstâncias, se estimulem, os chamados “contratos precários” – aceitos, ainda hoje, com muita reserva e cautela do Direito do Trabalho – entre os quais encontram-se os contratos por prazo determinado, a tempo parcial, por temporada, entre outros.²¹ Mas, em contrapartida ao cenário de flexibilização do trabalho, o capital preserva-se sem flexibilizar-se. Segundo Márcio Túlio Viana,²² o que importa para a frase da moda não é tanto o “Direito do Trabalho, mas o Direito ao Trabalho” e, para se criarem empregos, é preciso flexibilizar, um verbo simpático, que passa a idéia de inovação, abertura, modernidade, mas que o capital recusa-se a conjugar e ordena que o trabalho conjugue, que inove nas formas e retroceda nas essências, rumo à liberdade prometida que não passa de opressão:

O fordismo se apoiava numa certa lógica jurídica; o sistema pós-fordista caminha em busca de outra. Tudo muda... para continuar igual. Para o modo estável, duradouro e complexivo de antes, um direito também uniforme, abrange e o mais possível estável; para um regime instável de hoje, um direito precário fragmentado, quebradiço. Mas que nem por isso deixa de ter uma diretriz: quer se estabilizar na instabilidade quer flexibilizar para endurecer.

Entretanto, nos moldes propostos no Brasil, a flexibilização não só distorce a aplicação do Direito do Trabalho como também, ao retirar o tratamento protetor conferido pelo Estado e transferi-lo para a esfera da manifestação dos sujeitos da relação de emprego

¹⁸ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Op. cit.*

¹⁹ BRASIL, Constituição da República Federativa 1988 do. 33ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva. 2003, p.14-15.

²⁰ NETO, José Affonso Dallegrave. *Apud* HOFFMANN, Fernando O. p. 172.

²¹ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Op.cit.*

²² VIANA, Marco Túlio. *Apud* HOFFMANN, Fernando. O. p. 172-173.

ou das entidades sindicais que representam os seus interesses, afeta o princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente. A flexibilização tornou-se um fim em si mesma, não mais um meio de tornar o Direito do Trabalho viável.²³

Não é preciso dizer que esse sistema de flexibilização do trabalho supõe a flexibilização (ou a desmontagem) dos direitos do trabalho.²⁴

Nas instâncias superiores, parece ser grande a receptividade das propostas em favor da flexibilização do Direito do Trabalho, esquecendo-se os mais entusiasmados que ela, ao propiciar a multiplicação de sistemas normativos no plano das organizações complexas, imunes à intervenção e ao controle estatal, traz consigo o perigoso risco de uma invalidação dos próprios direitos individuais constitucionalmente consagrados por meio de ameaças privadas. Já nas instâncias inferiores percebe-se a existência de muitos magistrados dispostos a caminhar em sentido diametralmente inverso, convictos de que a substituição de um sistema jurídico de caráter estatutário por outro de caráter negocial não poderia ser implementada sem ser precedida de um amplo projeto de crescimento, distribuição de renda e redição dos custos do trabalho.²⁵

2.2- Da Desregulamentação do Direito do Trabalho

A desregulamentação do mercado de trabalho, geralmente entendida como a revisão seletiva e crítica da normatividade que restringe ou condiciona a autonomia individual na criação, conformação e cessação das relações de trabalho a fim de alcançar determinados objetivos de política laboral, não tem apenas uma política econômica. Na verdade o mercado de trabalho, para além do significado que lhe atribuiu a teoria econômica, avulta ainda como um “conceito político” com uma projeção predominante no plano jurídico. É ao Direito, em específico, ao Direito do Trabalho que cumpre organizar e regular este mercado, apesar dos condicionalismos que ele próprio, através de sua dinâmica, impõe à sua regulação.²⁶

Ricardo Antunes²⁷ afirma que: “os capitais exigem a desregulamentação do trabalho que implica na desregulamentação dos direitos e das leis do trabalho e assim na desconstrução da Justiça do Trabalho”.

Com a contundência das modificações que forjam uma nova organização do trabalho, o Direito do Trabalho vive também ele a sua época de indeterminação (neologismo adotado para caracterizar a época de indeterminação na imanência em que vivemos), aquele momento agônico em que o presente é apenas passado de um futuro a chegar e o espaço se abre à nostalgia da segurança perdida.²⁸

Essa desregulamentação que está sendo implementada significa destruir o mundo do trabalho.²⁹ Quando se fala em desregulamentação no contexto das relações de trabalho, a dúvida exsurge na mente do intérprete quanto ao destinatário dos efeitos desse processo. Afinal, é o Direito, em sentido amplo, ou o Direito do Trabalho, em sentido estrito, que sofrerá a desregulamentação? A primeira hipótese é inviável, uma vez que as relações de trabalho sempre serão regidas pelo Direito, seja pelo Direito do Trabalho, seja por qualquer outro ramo da ciência jurídica. Retirar do espectro de atuação do Direito as relações travadas entre trabalhadores e empregadores é ação impossível de ser realizada na atualidade em face do regime democrático adotado no Brasil. Já a desregulamentação do

²³ HOFFMANN, Fernando O. *Op. cit.*, p. 176.

²⁴ ANTUNES, Ricardo. *Dimensões da crise e metamorfoses do trabalho*. Serviço Social & Sociedade. São Paulo: ano XVII, nº 50, p. 81, abr.1996.

²⁵ FARIA, José Eduardo. *Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1995. p.147.

²⁶ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A Relação Laboral Fragmentada: Estudo sobre o Trabalho Temporário*. Coimbra: COIMBRA EDITORA, 1995. p. 72.

²⁷ ANTUNES, Ricardo. *Mudanças no Mundo do Trabalho e Ampliação da Competência*. Disponível em : <http://www.anamatra.org.br>. Acesso em 03/07/2005.

²⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 73.

²⁹ LEITE, José Carlos. *Mundo do Trabalho*. Disponível em: <http://www.fpa.org.br>. Acesso em: 21/07/2005.

Direito do Trabalho implicaria a extinção desta disciplina jurídica, e os conflitos de interesses do capital e do trabalho passariam a ser resolvidos pelo Direito comum. E, por óbvio, é sob essa conotação que a desregulamentação vem sendo abordada pelo Estado, pela sociedade civil e pelos operadores do Direito do Trabalho.³⁰

Há que se salientar que o Direito do Trabalho não atingiu a sua plenitude em solo brasileiro e já se discute seriamente sobre a desregulamentação das relações de trabalho como se já tivesse alcançado o nível de desenvolvimento de outras nações mais civilizadas.

A doutrina tende a reputar a desregulamentação como um estágio avançado da flexibilização. O grau de amadurecimento da classe trabalhadora, a autonomia conquistada pelas entidades sindicais e o novo papel do Estado não permitiram ao Direito do Trabalho tratar dos trabalhadores como particulares hipossuficientes e carentes de qualquer espécie de proteção. Contudo, defende-se que a desregulamentação significaria a efetiva mercantilização do trabalho humano, notadamente no Brasil. Com a desregulamentação, a ciência jurídica, que encontra no Direito do Trabalho um de seus mais recentes, dinâmicos e importantes ramos, brotado em um contexto de verdadeira selvageria no campo das relações do trabalho, sofreria considerável avanço, mas avanço do retrocesso.

No que concerne ao princípio da proteção, a desregulamentação simplesmente significaria o seu trágico fim, após séculos de maturação. Não se imagina que, em um cenário de livre embate de forças, haja espaço para o tratamento protetivo do trabalhador. Ainda que as relações de trabalho não mais sofram regulação de fontes heterônomas e passem a ser regidas sob a rígida égide do Direito Civil, acredita-se que a diretriz protecionista não vingará, porque em *ultima ratio*, ela é o alvo da desregulamentação. Sucumbindo o Direito do Trabalho, o princípio protetivo seguirá a mesma sorte.³¹

CAPÍTULO 3 – A DICOTOMIA ENTRE INFORMALIDADE E A REGULAÇÃO LEGAL

3.1- Rigidez das Leis Trabalhistas no Brasil

Todo mercado de trabalho precisa ser regulado, mas existem vários tipos de regulação. A regulação existente no Brasil é toda baseada na lei e na negociação. Trata-se de uma regulação extremamente rígida e que não permite transações entre empregados e empregadores de diferentes regiões, setores econômicos ou tamanho de empresa.

Os tribunais do trabalho, é claro, têm de cumprir a lei. Isso gera um grande número de ações trabalhistas, todas da mesma natureza, e obriga os juizes a dirimirem os mesmos problemas todos os dias. Se tudo é estabelecido em lei – e não na negociação – os juizes têm a responsabilidade de declararem nulos os acordos que contrariam a lei. E assim tem acontecido. Os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho têm derrubado inúmeras convenções coletivas nas quais as partes, por acharem mais conveniente, estabelecem mecanismos que ferem a lei com é o caso da hora noturna de 60 minutos.³²

Presente no debate político brasileiro, o sistema negocial, que tem na mediação e na arbitragem os instrumentos alternativos à ação das instituições judiciais na resolução dos conflitos trabalhistas, já foi objeto de tratamento jurídico quando o governo federal, pelo Decreto nº. 88.984, de novembro de 1983, instituiu o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Relações do Trabalho e o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem. A efetividade desses organismos, contudo, esbarrou na incompatibilidade entre sua lógica “flexibilizadora” com a lógica “disciplinadora” da CLT.³³

³⁰ HOFFMANN, Fernando O. *Op. cit.*, p. 178.

³¹ HOFFMANN, Fernando O. *Op. cit.*, p. 178-179.

³² PASTORE, José. Informalidade: Estragos e Soluções. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em 16/07/2005.

³³ FARIA, José Eduardo. *Op.cit.*, p. 117.

A Constituição Federal e a CLT estabelecem um grande conjunto de direitos a serem respeitados pelos empregadores para a contratação dos empregados. Mesmo que estes desejem, a lei não permite negociá-los. Qualquer afastamento desses procedimentos dispara uma ação trabalhista – o Brasil é campeão nos processos trabalhistas.³⁴

No Encontro Nacional dos Magistrados do Trabalho³⁵, que ocorreu em maio de 1990, foi ressaltada a seguinte colocação:

A lei não é neutra nem tem existência abstrata dentro a sociedade. Ela deve influenciar o contexto social, mas também sofre influências da realidade sóciopolítica do país. Na medida em que diversas estruturas do tecido social se encontram em crise, lógica é a conclusão que a lei se insere na mesma crise. A crise da lei se manifesta nos planos da legitimidade e da eficácia. Na Justiça do Trabalho existe a peculiaridade da competência normativa, motivo pelo qual o judiciário cria normas. E esse poder normativo também se encontra em crise. Essa crise de legitimidade ocorre quando existe incongruência entre a lei e os valores predominantes na sociedade.

3.2- A Realidade Brasileira

O fenômeno da rigidez da lei é bastante conhecido e contrasta com a “flexibilidade selvagem” que ocorre no mercado de trabalho do Brasil, ou seja, temos leis rígidas e mercado flexível. Estudos destacam que a rigidez na regulação inibe a agilidade dos negócios e a competitividade das empresas e, conseqüentemente, o emprego e a formalização dos contratos de trabalho, com graves prejuízos para os trabalhadores.³⁶

É fato sabido existir um enorme abismo entre a lei e a realidade no campo do trabalho. Embora o Brasil possua uma das legislações mais protecionistas do mundo, apenas 40% dos brasileiros que trabalham desfrutam das proteções mínimas. Ou seja, 60% vivem na informalidade.³⁷

O mercado informal abriga pessoas em situações diferentes. Dos 46 milhões de brasileiros que integram esse mercado, cerca de 20 milhões são empregados sem registro em carteira – trabalhadores por conta própria, sem remuneração, empregados domésticos também sem registro em carteira e também, os empregadores.³⁸

A informalidade no Brasil atinge não apenas o mercado de trabalho, mas também o mundo das empresas. Este é um país mantido por “empresas-formiguinhas”. É nelas que mais incide o problema da informalidade, em grande parte, decorrente do excesso de rigidez das leis trabalhistas.³⁹

Há um processo de subproletarização ou de precarização, que, ao mesmo tempo em que define o operariado estável, aumenta a gama de trabalhos precários parciais, temporários, que decorrem da flexibilização, da terceirização, criando um processo de uma subproletarização intensificada.⁴⁰

CONCLUSÃO

Em primeira linha, apresentamos um breve histórico da informalidade desde o surgimento do Código de Leis Trabalhistas com advento na Era Vargas, durante as décadas de 1930 e 1940 – aqui surge a dualidade entre formalidade e informalidade, bem como suas diferentes fases. Partindo da década de noventa temos a “nova informalidade” que

³⁴PASTORE, José. O Atrito entre a Lei e a Realidade. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em 16/07/2005.

³⁵FARIA, José Eduardo. *Ibidem*, p. 149.

³⁶2005, Doing Business. Informalidade e Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em 16/07/2005.

³⁷PASTORE, José. *Op.cit.*

³⁸PASTORE, José. *Op. cit.*

³⁹ 2005, Doing. Business. *Op. cit.*

⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 83.

representou uma ruptura no crescimento da formalização do trabalho e que perdura nos dias atuais.

Posteriormente, delineamos a questão da flexibilização do Direito do Trabalho, fenômeno que ganhou força com as recentes alterações legislativas promovidas no sistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador. Outro ponto de enfoque está na desregulamentação que é o ponto de agressão e desconstituição da eficácia da legislação trabalhista.

Num terceiro momento (ponto culminante deste trabalho), pontuamos o embate entre informalidade e regulação legal, que abarca o conflito entre a realidade brasileira (que se encontra em um cenário de pluralidade contratual, e mais ainda, substancialmente inseridos no mercado informal), e a rigidez das normas trabalhistas bem como a aplicação das mesmas pelos magistrados, realidade esta que se coloca diante de um grande desafio: propor uma mudança para que o trabalhador, ainda que informal, possa buscar um mínimo de proteção e que seja de fato, um sujeito de direito.

REFERÊNCIAS

2005, Doing Business. *Informalidade e Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em: 16/07/2005.

ANTUNES, Ricardo. *Dimensões da Crise e Metamorfose do Trabalho*. Serviço Social e Debate, São Paulo, ANO XVII, nº 50, abr. 1996.

ANTUNES, Ricardo. *Mudanças no Mundo do Trabalho e Ampliação da Competência*. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 03/07/2005.

BRASIL, Constituição da República Federativa 1988 do. 33ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva. 2003.

DARCANCHY, Mara Vidigal. *Direito ao Trabalho*. Disponível em: <http://www.direitoemdebate.net>. Acesso em 10/07/2005.

FARIA, José Eduardo. *Os Novos Desafios da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

FAUSTO, Francisco. *Mercado de Trabalho*. Disponível em: <http://www.consultorjuridico.com.br>. Acesso em 20/07/2005.

HOFFMANN, Fernando O. *Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Atualidade Brasileira*. São Paulo: LTr, 2003.

LEITE, José Carlos. *Mundo do Trabalho*. Disponível em: <http://www.fpa.org.br>. Acesso em: 21/07/2005.

NORONHA, Eduardo G. "*Informal, ilegal e injusto: percepções de mercado de trabalho no Brasil*". Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo: vol. 18, nº 53, out. 2003.

PASTORE, José O. *A Questão da Informalidade*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em: 16/07/2005.

PASTORE, José O. *Atrito entre a Lei e a Realidade*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em: 16/07/2005.

PASTORE, José O. *Informalidade: Estragos e Soluções*. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br>. Acesso em: 16/07/2005.

SORIO, Washington. *Mudanças na CLT*. Disponível em: <http://www.empresario.com.br>. Acesso em 20/06/2005.