

## **Reflexões sobre o mercado subformal: a proteção do trabalhador**

A regulação das relações de trabalho foi estabelecida para as grandes empresas industriais, então emergentes, ainda nos anos 40 e suas bases permanecem até hoje, apesar das profundas mudanças no quadro empresarial brasileiro.

De uma parte, os empregadores industriais cresceram e há atualmente mega-empresas industriais, grande parte sob controle multinacional. O Grupo Votorantim é um dos poucos genuinamente nacionais remanescente, ainda que em alguns empreendimentos tenha sócios estrangeiros minoritários.

A principal mudança, no entanto, foi a perda de participação relativa da indústria, dentro do PIB a favor do setor terciário, tanto dos serviços propriamente ditos, como do comércio. O setor industrial de transformação é sustentado pela cadeia produtiva do petróleo e gás, com comando hegemônico da Petrobras. A indústria da construção congrega algumas das maiores empresas nacional.

Nas grandes empresas a legislação trabalhista é amplamente utilizada, em que pesem contestações judiciais. A principal razão é o risco de elevadas perdas econômicas, pelo descumprimento. Não pelas multas, mas pelo comprometimento da imagem. O maior valor de uma mega empresa é a sua marca e ela gasta milhões para sustentá-la e valorizá-la. Mas todo esse esforço pode ruir em poucos momentos se for foco de um escândalo de natureza trabalhista, como o uso de trabalho de menores, em condições similares à escravidão e outras formas de trabalho precário.

Mais recentemente um dos principais escândalos empresarias, de imenso gosto da mídia sensacionalista é o assédio dentro da empresa: seja sexual, seja moral. Envolver a empresa ou a sua marca num escândalo de grande repercussão causa prejuízos incalculáveis.

A segunda grande mudança é o ingresso no mercado de trabalho das pequenas e médias empresas, que foram se formalizando em função das novas condições tributárias e previdenciárias, diferenciadas em relação às grandes empresas. No entanto, sem qualquer diferenciação na regulação trabalhista, em função do porte, muitas desistem da formalidade. Algumas nem chegam a ela.

Do ponto de vista do trabalho essas empresas de menor porte, são mais importantes do que as grandes, empregando um volume maior de trabalhadores formais. Mas uma grande parte das empresas dessa categoria continua na informalidade, seja como empresa ou como empregadora. As empresas podem ser formalizadas, mas a relações de trabalho continuam informais.

A cultura predominante tem sido de universalizar a formalização, e a aplicação da CLT, porém o resultado tem sido o inverso. Quanto mais se tenta celetizar, maior é a tendência de informalização, dentre as empresas de menor porte.

Essas relações de trabalho com as empresas de menor porte podem ser caracterizadas como subformais. Não estão na mira principal da fiscalização, mas uma ou outra está sempre sujeita ao azar de uma fiscalização eventual,

que pode ser aleatória, como por motivações pessoais. Quando é fiscalizada e multada não tem condições de pagar, arcam com os sofrimentos pessoais e familiares, mas são um "traço estatístico", no conjunto. São gotas de sangue no oceano. Fecham e se retiram. Alguns voltam mais tarde ao mercado, recomeçando como informais. Se existem empregados esses são demitidos, muitas vezes sem receber os "direitos". São penalizados juntamente com os empreendedores ou empregadores. Mas também não passam de tragédias pessoais. Que podem ter alguma repercussão na mídia, num primeiro momento, mas não se sustentam e tem que conviver com as privações invisivelmente para a sociedade, como um todo.

Não há proteção real aos trabalhadores desse setor subformal. Quando muito tem direito ao seguro-desemprego.

A situação dos informais é diferente porque não tem a expectativa de direitos. No mercado informal as relações são ajustadas informalmente e sem a geração de créditos futuros.

A regulação trabalhista foi desenvolvida com a geração de créditos e direitos futuros. O empregado é descontado para uma previdência, ou para uma poupança compulsória do FGTS. Ele trabalha com a perspectiva de receber o 13º salário, ter direito a férias, aviso prévio indenizado e outros benefícios futuros. Quando o seu empregador quebra, ele pode ficar com os créditos sem nunca vir a receber.

Não adianta estabelecer regulações rigorosas de proteções virtuais para as quais não há garantias de efetivação real.

Como então proteger efetivamente os trabalhadores desse mercado subformal?