

A nova face do Direito do Trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal

Otavio Pinto e Silva*

I- Introdução

Uma das conseqüências mais importantes do processo de globalização da economia é a contínua alteração das relações de trabalho, em virtude de inovações tecnológicas que resultam em diversas formas de reestruturação produtiva.

As mudanças tecnológicas e organizacionais geram novas profissões ao mesmo tempo em que levam ao desaparecimento de outras; em todo o mundo assiste-se à fragmentação do mercado de trabalho e à elevação do desemprego, fenômenos que estão associados ao surgimento de novas figuras contratuais, ao lado do tradicional contrato de trabalho por prazo indeterminado.

O direito do trabalho está diante de um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica - o emprego - que aos poucos deixa de ser hegemônica.

O critério fundamental usado para a construção de um sistema de proteção social ao trabalhador foi o da subordinação, vista como o elemento indispensável para a configuração da relação jurídica de emprego.

Ocorre que o trabalho formal na condição de empregado vem decrescendo: as estatísticas do IBGE apontam um dado preocupante, no sentido de que somente 55,2% da população economicamente ativa do Brasil tem acesso aos direitos trabalhistas decorrentes da contratação regular com anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS¹.

Infelizmente, a precarização das relações de trabalho ganha espaços, seja com o aumento do número de trabalhadores autônomos, seja com a ampliação das formas de subcontratação de trabalho (terceirização, cooperativas), seja com a simples informalidade ou clandestinidade.

* advogado e professor doutor da Faculdade de Direito da USP

¹IBGE. Disponível em:
<<http://www.ibge.net/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>>. Acesso em: 8 maio 2002.

Essa realidade provoca então uma necessária reflexão sobre a inocuidade de um sistema de proteção social que deixa uma ponderável parcela do mercado de trabalho à sua margem. A questão que se levanta é: de que vale uma extensa legislação de proteção do trabalho (com inúmeros direitos consagrados até mesmo na Constituição), se o sujeito que deveria receber essa tutela não tem acesso à ela?

Por outro lado, impende destacar que cresce a conflituosidade nas relações de trabalho, como demonstra o aumento do número de reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho, em que trabalhadores alegam fazer jus a direitos trabalhistas que não lhes eram reconhecidos porque não estavam formalmente registrados como empregados, embora presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Tudo isso gera também graves conseqüências para a seguridade social, uma vez que um ponderável segmento dos trabalhadores deixa de contribuir para o sistema, embora permaneça com o direito constitucional à saúde e à assistência, a todos assegurado.

À vista do exposto, o debate científico acerca de novas formas de relações de trabalho apresenta relevância e reveste-se de atualidade, pois o direito do trabalho deve se adaptar ao mundo de hoje, que não é mais o mesmo de quando foi concebido.

Foi sintomática, nesse sentido, a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, especialmente no que se refere à Justiça do Trabalho, ao atribuir-lhe a competência para julgar “*as ações oriundas da relação de trabalho*”.

O presente artigo busca demonstrar, assim, o impacto das inovações tecnológicas sobre o direito do trabalho, tendo em vista o desemprego, o trabalho autônomo e o trabalho informal.

II – Desenvolvimento tecnológico

O desenvolvimento tecnológico nas últimas décadas do século XX trouxe uma espetacular evolução para a atividade econômica, tendo em vista a absorção de fatores como a crescente automação, os novos tipos de materiais usados em todos os setores da produção, as imensas facilidades obtidas no campo das comunicações.

Essas inovações tecnológicas repercutiram no direito do trabalho porque levaram a um radical processo de modificações nas técnicas de organização do trabalho, marcado por profundas reestruturações produtivas.

Fala-se em “Terceira Revolução Industrial” ou “Revolução Tecnológica”, iniciada logo após a Segunda Guerra Mundial e caracterizada, conforme as palavras de Jeremy Rifkin, pela invasão da última esfera humana – os domínios da mente – por robôs, computadores e *softwares*. Adequadamente programadas, as novas máquinas inteligentes são capazes de realizar funções conceituais, gerenciais e administrativas e de coordenar todo o fluxo da produção, desde a extração da matéria-prima ao marketing e à distribuição do produto final e dos serviços, com graves conseqüências sobre o trabalho do homem.²

Surgiram novas modalidades de trabalho, mas fora da equação tradicional “*emprego = trabalho subordinado*”, levando então à uma necessária revisão do contrato de trabalho.

Cite-se por exemplo a noção de parassubordinação, desenvolvida pelo direito italiano, que pode ser bastante útil nesse contexto caso seja utilizada como critério para regulamentar algumas dessas novas modalidades de trabalho.

No início do século XX algumas descobertas tecnológicas foram responsáveis por importantes modificações na organização do trabalho e da produção, justamente em um momento de construção do direito do trabalho protetor: novas fontes energéticas, como o petróleo e a eletricidade, vieram impulsionar o processo de industrialização e alterar as formas de utilização do trabalho humano.

A teoria da administração científica formulada por Frederick Winslow Taylor e publicada em 1911³ consistia na divisão do processo produtivo em operações elementares, correspondentes a movimentos mecânicos, rápidos e repetitivos, executados pelo trabalhador com a utilização de máquinas padronizadas.

²RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996. p. 63-64.

³TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1987. p. 109-111.

As tarefas de cada trabalhador seriam minuciosamente controladas, com a fixação de metas para eliminar quaisquer desperdícios de tempo. O objetivo declarado era o de extrair o máximo rendimento tanto do trabalhador quanto da máquina por ele operada.

Cabia ao administrador o trabalho intelectual, com a escolha do método de produção e o planejamento das tarefas; ao trabalhador, não se exigia que tomasse decisões, pois bastava executar o trabalho manual.

Os princípios de Taylor foram consagrados por Henry-Ford na produção em série de automóveis, o que tornou comum a referência a um método de organização do trabalho chamado de “*Fordismo-Taylorismo*” e caracterizado pelas formas de produção em massa, pela expansão da economia de escala e pelo amplo uso de métodos científicos nos processos produtivos.

Ao longo do século XX as empresas moldadas nesse modelo se multiplicaram, ao mesmo tempo em que novas tecnologias surgiram e foram por elas absorvidas.

O *Fordismo-Taylorismo* continua vivo, porque essas novas tecnologias não implicaram necessariamente o uso de novos conceitos de organização do trabalho: como lembra Huy Beynon, o exemplo do McDonald's é bastante significativo, pois se fundamenta na concepção de administração científica da produção, oferecendo produtos homogêneos em grande escala e mediante rotinas padronizadas de trabalho.⁴

Mas o grande desenvolvimento, em especial, da automação e da microeletrônica veio trazer diferentes perspectivas de produção, levando ao surgimento dos modelos que hoje podem ser classificados como o *Pós-Fordismo*.

No Japão surgiu o chamado “*Toyotismo*”, método de organização que se caracterizou pelo trabalho em equipe, desenvolvido com uma grande rotação dos trabalhadores pelos postos de trabalho, conforme as necessidades da demanda.

A produção deve se desenvolver por meio de um processo flexível e enxuto, visando atender exigência individualizadas do mercado, de modo

⁴BEYNON, Huw. A destruição da classe operária inglesa. Tradução de Vera Pereira. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 10, n. 27, p. 12, fev. 1995.

que o trabalhador passa a operar várias máquinas, combinando diferentes tarefas e expressando o que se denominou de “multifuncionalidade”.

A subcontratação de trabalhadores surge como elemento chave no processo de produção, com a redução da esfera produtiva da empresa: boa parte das atividades é transferida para outras empresas.

Passa-se da economia de grande escala à economia da flexibilidade, pois a empresa deve produzir para repor os seus estoques, conforme as necessidades conjunturais (“*just in time*”).

Variações desse modelo podem hoje ser encontradas no mundo ocidental, representando aquilo que Antonio Rodrigues de Freitas Júnior chama de “*paradigma emergente*”: um setor econômico que estaria capacitado para absorver novos contingentes de trabalhadores, porém mediante vínculos precários, atípicos, tendo em vista a perda de centralidade do trabalho subordinado típico em suas relações com as políticas públicas destinadas ao fomento da ocupação.⁵

Por essas e outras razões a doutrina italiana já debate a hipótese de um “*tertium genus*” entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, que leve em consideração as profundas modificações nas relações de produção, as expectativas de seus protagonistas e as modalidades de integração do trabalho nos mecanismos produtivos.

Segundo Raffaele de Luca Tamajo, no século XXI novos atores sobem ao palco da história industrial: são trabalhadores que não dispõem de instrumentos de produção tradicionais, mas que possuem uma “nova riqueza”, um patrimônio de conhecimento, de *know how*, de especialização profissional, que os torna capazes de fornecerem um resultado, um serviço, um programa, sem a necessidade da rigorosa direção que tipifica o trabalho subordinado.

Esses trabalhadores necessitam coordenar-se de modo estável e continuado com as empresas para desenvolver suas atividades pessoais, de modo que a tipificação legislativa do trabalho “coordenado” é vista como oportuna e necessária, porque demonstra a forte capacidade de agregar

⁵FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *O Direito do Trabalho na Era do Desemprego*. São Paulo: Ltr, 1999, p. 99-101.

fenômenos emergentes na realidade produtiva e organizacional das empresas pós-fordistas.

O desenvolvimento dessa modalidade de trabalho está em sintonia com as tendências do mundo empresarial, de recurso às terceirizações e trabalhos temporários, pois os empresários pós-fordistas aspiram cada vez mais contar com trabalhadores não dependentes de si.⁶

O contrato de trabalho tradicional - fundado na existência de subordinação, com jornada diária de turno completo, por prazo indeterminado - passa a perder sua posição central no Direito do Trabalho.

Giancarlo Perone chama a atenção para a atual inadequação do esquema legal da subordinação em face da evolução da tecnologia e dos sistemas de produção: o modelo de organização produtiva centralizada, hierarquizada e fundado na distribuição rígida das tarefas cedeu o seu lugar a um novo modelo, baseado no processo de coordenação horizontal e de exteriorização de fases do ciclo produtivo.

Para o empresário, deixou de ser necessária exclusivamente a força de trabalho sujeita à sua direção, pois pode ser suficiente uma forma mais branda de ligação técnico funcional com os seus colaboradores.⁷

III - O trabalho autônomo e o trabalho parassubordinado

A palavra autonomia significa “*capacidade de se autogovernar*” e compreende duas subacepções, para os fins que aqui nos interessam: “1) *faculdade que possui determinada instituição de traçar as normas de sua conduta, sem que sinta imposições restritivas de ordem estranha*; 2) *direito de um indivíduo tomar decisões livremente; liberdade, independência moral ou intelectual*”.⁸

Diversas teorias são apontadas para explicar o conceito de trabalho autônomo. Pode-se falar na **finalidade da prestação de serviços**, teoria em que o objetivo final do credor do trabalho da prestação não é o de dispor da

⁶DE LUCA TAMAJO, Raffaele. L'ipotesi di un “tertium genus” e il disegno di legge n. 5651 sui C.D. “lavori atipici”. *Il Diritto del Lavoro*, Roma, v. 74, n. 4, p. 264-266, lugl./ago. 2000.

⁷PERONE, Giancarlo. *Lineamenti di diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 1999. p. 173.

⁸DICIONÁRIO Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 351.

energia de trabalho, mas sim de usufruir do resultado, da obra, do produto pronto.⁹

Esse critério busca efetuar a separação entre atividade e resultado, de modo a conceituar o trabalho autônomo como aquele em que o tomador dos serviços se interessa não pelo modo de sua execução, mas sim pelos fins atingidos, com a distinção entre obrigação de *meios* e obrigação de *resultados*, segundo a qual o trabalhador autônomo seria devedor de uma prestação de resultado, enquanto a obrigação do trabalhador subordinado seria de meios, isto é, de mero comportamento.

Uma segunda teoria afirma ainda ser possível classificar o trabalho autônomo levando em consideração o **resultado** da prestação de serviços: quando o resultado é *imediato*, isto é, o trabalhador obtém algo e fica com aquilo que produz, para depois revender aos interessados, configurar-se-ia o trabalho autônomo; mas quando no entanto o resultado é *mediato*, ou seja, o trabalhador aliena diretamente o que produz, não chegando a ficar com os frutos de seu trabalho, caracterizar-se-ia o vínculo empregatício.

Uma terceira teoria é a do **trabalho por conta própria**, conforme lição de Annibal Fernandes, que define o trabalhador autônomo como aquele que exerce habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada.¹⁰

Surge assim o elemento da *independência* no exercício da atividade: o trabalhador autônomo trabalha “por conta própria”, em oposição ao subordinado, que trabalha por “conta alheia”.

É o que assevera Manuel Alonso García, ao explicar que o trabalho por conta própria implica a livre disposição dos produtos ou resultados do esforço do trabalhador: o autônomo exerce por sua conta determinada atividade profissional, auferindo os rendimentos decorrentes do resultado de seu trabalho¹¹, sem configurar o vínculo de dependência, que é característico do empregado.

Para fins previdenciários, a lei brasileira parece ter adotado esse posicionamento, pois inclui entre os segurados obrigatórios, na condição de

⁹CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1947, p. 105.

¹⁰FERNANDES, Annibal. *O trabalhador autônomo*. São Paulo: Atlas, 1984. p. 58.

¹¹ALONSO GARCÍA, Manoel. *Curso de derecho del trabajo*. Madrid: Bosch, 1964. p. 36.

contribuinte individual, “a pessoa física que exerce, *por conta própria*, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.¹²

Há ainda outra teoria importante, ligada à idéia do trabalho por conta própria e que pode ser enunciada como a **assunção do risco** da atividade econômica.

Cabe ao trabalhador autônomo assumir todos os riscos da atividade profissional que desempenha, sendo nítida a distinção em face do empregado, uma vez que na relação jurídica de emprego o risco da atividade incumbe exclusivamente ao destinatário dos serviços: veja-se o artigo 2º da CLT, que inclui esse elemento no conceito de empregador.

Para outra teoria, é autônomo aquele trabalhador que exerce atividade profissional valendo-se do **controle dos meios de produção**, que são de sua propriedade. Já o trabalhador subordinado não tem a mesma condição, pois desenvolve os serviços utilizando-se dos meios de produção que pertencem ao empregador. Cabe a ressalva, entretanto, que esse elemento não pode ser encarado como decisivo, uma vez que existem situações práticas em que o trabalhador é empregado e nessa condição utiliza os seus próprios instrumentos de trabalho.

Diante de todas essas considerações, fica claro que o critério efetivamente útil para a caracterização do trabalho autônomo deve passar pela análise do **modo como a atividade é desenvolvida**.

A distinção básica, então, reside justamente na presença ou não do elemento subordinação: o trabalhador autônomo é aquele que conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares.

Já o trabalhador subordinado aliena o poder de direção sobre a própria atividade, transferindo-o volitivamente a terceiros em troca de um salário.

Nesse sentido, lembra Pedro Paulo Teixeira Manus o próprio significado de autonomia, que é o que tem vida própria, fazendo ver a nítida diferença entre o empregado e o trabalhador autônomo, uma vez que este independe de um empregador para desenvolver seu mister.

¹²Artigo 12, V, h, da Lei nº 8.212/91.

Eventualmente pode o trabalhador autônomo prestar serviços a alguém que seja empregador de outros prestadores de serviços, mas tal circunstância não lhe retira a autonomia com que desenvolve sua atividade.

Assim, o autônomo ajusta os serviços e o preço, mas desenvolve sua atividade sem subordinação a horário, livre da fiscalização do destinatário de seus serviços e, eventualmente, com o auxílio de terceiros, se lhe convier.

O trabalhador autônomo prescinde da figura do empregador para sua existência como profissional. Já ao empregado, é imprescindível a figura do empregador, sem o que deixa de existir a subordinação.¹³

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena acentua os aspectos da iniciativa e da auto-organização como fundamentais para a caracterização do trabalho autônomo. Desse modo, autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, podendo escolher o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução. Tem a liberdade de dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, segundo o princípio da oportunidade.¹⁴

A evolução tecnológica, no entanto, nos leva a refletir sobre mudanças na forma de prestação do trabalho humano, e é nesse contexto que deve ser debatida a noção de **parassubordinação**, que foi desenvolvida pela doutrina italiana, tendo em vista uma série de relações jurídicas heterogêneas que têm por objeto a prestação de trabalho¹⁵.

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

O direito italiano abriga no conceito de parassubordinação diferentes tipos de relações jurídicas, que conservam sua específica disciplina substancial, conforme cada caso.

¹³MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001, p. 71.

¹⁴VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999. p. 483.

¹⁵ para estudo mais detalhado, ver obra de minha autoria: *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004.

Essas relações jurídicas recebem ainda uma regulamentação suplementar, formalizada por lei ou por contrato coletivo, que garante algumas medidas de proteção.

Sob o aspecto da tutela processual, todas as relações de trabalho parassubordinado ficam submetidas a trâmites idênticos aos que são previstos em lei para os empregados.

Conforme explica Giuseppe Ferraro, o elemento de conexão entre as várias relações de trabalho parassubordinado pode ser genericamente descrito como um vínculo de dependência substancial e de disparidade contratual que se estabelece entre o prestador dos serviços e o sujeito que usufrui dessa prestação. Esse vínculo de dependência é semelhante ao que une empregado e empregador, a ponto de justificar a existência de garantias compensatórias equivalentes.¹⁶

Para Giuseppe Tarzia o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste.¹⁷

Com o reconhecimento da existência dessa classe de relações jurídicas, a doutrina italiana procura deixar claro que: a) o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde; b) a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo (aquele em que o trabalhador assume a obrigação de produzir um determinado resultado).

É distinta a situação em que o trabalhador assume a obrigação de atingir uma *série de resultados consecutivos*, coordenados entre si e relacionados a interesses mais amplos do contratante, interesses que não estão limitados aos que derivam de cada prestação individualmente considerada.

Pode-se afirmar, assim, que para o conceito de trabalho parassubordinado assume relevância a idéia de *coordenação*, no sentido de uma peculiar modalidade de organização da prestação dos serviços.

¹⁶FERRARO, Giuseppe. *I contratti di lavoro*. Padova: CEDAM, 1991. p. 226.

¹⁷TARZIA, Giuseppe. *Manuale del processo del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1987. p. 9.

Genericamente, o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador dos serviços.

Mattia Persiani assevera que a idéia de coordenação é fundamental para entender esse tipo de relação jurídica, a ponto de preferir o uso da expressão trabalho “coordenado” (por ele considerada mais “elegante” que trabalho parassubordinado).¹⁸

Para bem entender essa idéia de coordenação, no entanto, faz-se necessário examinar primeiramente os outros elementos que compõem a relação jurídica, uma vez que todos estão intrinsecamente conjugados.

O primeiro desses elementos é o da *continuidade* da relação de trabalho: a prestação de serviços deve se destinar a atender uma necessidade do tomador que tenha um determinado prolongamento no tempo, tendo em vista os interesses de ambas as partes.

Isso significa que não se enquadra no conceito de parassubordinação o contrato de obra de execução instantânea, ainda que prolongada no tempo, se a duração da prestação não estiver voltada a um programa comum, em que a organização da produção é conseqüência da reunião dos interesses do trabalhador e do tomador dos serviços.

O segundo elemento caracterizador do trabalho parassubordinado é a *natureza pessoal* da prestação dos serviços, que deve preponderar.

O prestador dos serviços até pode se valer do auxílio de outras pessoas, mas dentro de certos limites: o trabalho desses auxiliares deve ser apenas complementar, o que significa que a principal carga de atividades deve ser desenvolvida pelo prestador pessoalmente contratado, que atua como um pequeno empreendedor, organizando em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador.

O terceiro elemento é a *colaboração*, diretamente vinculado aos anteriores, pois pressupõe uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional: a atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue.

¹⁸PERSIANI, Mattia. Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa. *Il Diritto del Lavoro*, Roma, v. 72, n. 4/5, p. 204, lugl./ott. 1998.

Exatamente neste ponto é que voltamos então à noção de *coordenação*, vista por Mattia Persiani como o principal elemento caracterizador, pois no trabalho “coordenado”, diferentemente do que ocorre no trabalho subordinado, a atividade laboral é prometida pelo trabalhador tendo em vista um programa que é consensualmente definido¹⁹.

O trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado.

Essa situação é encontrada com freqüência quando, no trabalho autônomo, o trabalhador se obriga a realizar uma obra determinada, prevista em contrato.

Mas o que importa ressaltar é justamente a possibilidade de a atividade de colaboração do trabalhador vir a ser prevista em um contrato de trabalho, tendo em vista o objetivo de atingir uma *série de resultados*. Aí reside, justamente, a importância da coordenação, pois permite a diferenciação tanto da subordinação quanto da autonomia.

Coordenação, então, surge com o sentido de “ordenar juntos”: significa que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum.

No trabalho subordinado, o trabalhador se sujeita ao poder de direção do empregador, devendo cumprir todas as determinações deste. Não há coordenação.

No trabalho autônomo, os serviços devem ser executados em conformidade com as condições previstas em contrato. O trabalhador deve realizar a obra ou o serviço, a fim de entregar o resultado contratualmente prometido. Também não há coordenação.

Veja-se que tanto no caso do trabalho subordinado quanto no do trabalho autônomo, o trabalhador deve cumprir certas instruções, que são vinculantes em relação às necessidades do tomador dos serviços.

¹⁹Idem. Ibidem, p. 209.

Ocorre que o poder de dar instruções é diferente do poder de coordenar a prestação dos serviços, pois as instruções pressupõem a existência de níveis distintos entre quem as dá e quem as recebe.

Já a coordenação se enquadra em níveis que se unem e até mesmo se sobrepõem. Exatamente por isso, surge a necessidade de prestador e tomador de serviços “ordenarem juntos” todo o trabalho, o que pode levar a modificações do programa contratual na medida em que este está sendo desenvolvido.

Como explica Mattia Persiani, o exercício desse poder de coordenação pode influir sobre as modalidades de execução da atividade contratualmente prometida, assim como sobre as próprias características da obra ou do serviço, com o objetivo de adequá-las às mutáveis exigências do seu beneficiário final – o que, aliás, é uma conseqüência da continuidade do contrato. No limite, a coordenação pode até resultar na modificação do programa consensualmente estabelecido ou na alteração do objeto do contrato²⁰.

IV – Desemprego e trabalho informal

A idéia de exclusão social, hoje tão disseminada em debates políticos e acadêmicos, pode ser enunciada como a marginalização a que é submetida grande parcela da população: a miséria urbana, a falta de condições de saúde, habitação e de educação, a fome, o desemprego, são alguns dos males que afligem grande parte da humanidade e, como não poderia deixar de ser, também o Brasil.

A questão da exclusão social está portanto relacionada ao crescimento do número de pessoas sem-teto, sem-terra, sem-emprego, sem-saúde, sem-escola; enfim, sem acesso às mínimas condições de subsistência e à própria cidadania.

Buscando demonstrar as relações existentes entre a economia global e a exclusão social, Gilberto Dupas afirma que a partir dos anos 80 a difusão maciça da tecnologia de informações nas atividades econômicas deu

²⁰Idem. Ibidem, p. 210.

assombroso impulso ao processo de globalização, com uma intensa reviravolta nas estratégias de produção das grandes corporações.²¹

A principal característica dessas corporações globais passou a ser o fracionamento das respectivas cadeias produtivas, com o desenvolvimento de atividades simultâneas em vários locais, visando tirar vantagens dos diferentes fatores de produção entre países.

A flexibilidade geográfica e a habilidade de deslocar recursos e operações em escala global passaram a ser fundamentais nos modelos de gestão dos anos 90.

A lógica das novas cadeias produtivas atingiu diretamente tanto a geração e a qualidade dos empregos na economia contemporânea quanto a sua distribuição regional pelos diferentes países do mundo.

As principais tendências que se evidenciam são as seguintes:

a) redução da geração de empregos qualificados e formais por investimento direto;

b) contínua flexibilização da mão-de-obra, tendo em vista o objetivo de transformá-la em componente variável do custo final dos produtos;

c) inter-relação entre agentes econômicos formais e informais, procurando abrigar na base das cadeias produtivas o trabalho informal e a mão-de-obra barata e de baixa qualificação.

A análise das conseqüências desse processo sobre o desemprego no Brasil é efetuada por Gilberto Dupas a partir do exame de estatísticas do IBGE, que demonstram uma dramática queda dos empregos industriais e o forte crescimento do emprego em serviços, setor em que o trabalho informal é bastante comum. Assim, em 1997 o setor informal já representava 55% da mão-de-obra metropolitana brasileira.²²

No que se refere especificamente ao município de São Paulo, desde o início dos anos 80 assiste-se ao aprofundamento de um movimento de desestruturação do mercado de trabalho, com a redução dos empregos formais na atividade industrial e a geração de um excedente estrutural de mão-de-obra.

²¹DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 12, n. 34, p. 124, set./dez. 1998.

²²Idem. *Ibidem*, p. 144.

Segundo pesquisa de Marcio Pochmann, essa desestruturação do mercado de trabalho paulistano ocorreu pela conjugação de três fatores: ampliação do desemprego aberto (visível), redução relativa do contingente de assalariados em relação ao total de ocupados e geração de postos precários de trabalho (desemprego invisível).²³

Verifica-se assim que o desemprego aberto (visível) é o principal fator responsável pelo crescimento do excedente de mão-de-obra no Município de São Paulo, que chegou a 39% da força de trabalho em 1998, enquanto em 1979 significava 18%. Mas a precarização dos postos de trabalho também tem influência nessa situação.

O exame desses dados nos permite afirmar que enquanto permanecer à margem das formas de proteção trabalhista e de inclusão social, todo esse excedente de mão-de-obra encontrado no município de São Paulo seguirá sem expectativa de reversão.

O combate à economia informal se apresenta, então, como uma função do Estado, que deve ser exercida para atacar esse injusto processo de marginalização dos trabalhadores.

A realidade demonstra que a simples inserção de um grande número de direitos trabalhistas na Constituição ou na lei não basta, por si só, para garantir a tutela aos trabalhadores: é indispensável que estes tenham acesso a tais direitos, o que só é possível mediante a contratação formal, no mercado de trabalho regular.

O debate sobre a economia informal, dessa maneira, passa pela necessária mudança da estrutura legal, pois é insuportável essa divisão dos operadores do mundo do trabalho em “incluídos” e “excluídos”, ou “formais” e “informais”.

É certo que a redução do custo do trabalho diminui o atrativo econômico representado pela clandestinidade, isto é, pela contratação à margem da lei, na informalidade.

Do mesmo modo, é inegável o fato de que o fenômeno da “economia informal” possui contornos sociológicos: o trabalhador aceita trabalhar sem

²³POCHMANN, Marcio. O excedente de mão-de-obra no município de São Paulo. *In: MAPA do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000, p. 22.

registro porque precisa garantir sua subsistência; o empregador contrata sem registro porque assim gasta menos. Os interesses são diversos, mas acabam se conjugando.

Isso nos permite afirmar a necessidade de redefinição do papel do Estado, que pode ser efetuada segundo duas concepções diversas²⁴:

a) “Estado mínimo”, isto é, aquele cujas funções seriam progressivamente esvaziadas, por meio da transferência de muitas delas para o mercado e para o setor privado; ou

b) “Estado regulador”, em que não se cogita do esvaziamento das funções estatais, mas sim a sua reestruturação, para fazer frente às exigências das transformações econômicas.

Nessa segunda visão, assume relevância a fixação das funções de “regulação”, não só com referência aos efeitos negativos decorrentes das imperfeições do mercado, mas também num sentido social mais amplo, vinculado às necessidades de legitimação da nova ordem econômica.

Para os defensores da tese do “Estado mínimo”, a desregulamentação deve ser a mais abrangente possível, nos mais diversos âmbitos de atividade, repercutindo diretamente nas relações trabalhistas.

Já para os adeptos da teoria do “Estado regulador”, o objetivo é substituir as antigas formas de regulação por outras, novas, em harmonia com as metas de produtividade, competitividade e estabilidade econômica. Essa, a meu ver, parece ser a concepção mais adequada.

Atrair as empresas e os trabalhadores para a formalidade, eis o grande desafio que hoje se apresenta ao Estado, tendo em vista o objetivo de reduzir a exclusão social.

V - Conclusão

No momento em que o governo do Presidente Lula apresenta à sociedade uma proposta de reforma sindical, apontando ainda para uma futura reforma trabalhista, é imperioso refletir sobre a possível nova face do Direito do Trabalho.

²⁴CAMPERO, Guillermo; FLISFISCH, Angel; TIRONI, Eugenio; TOKMAN, Victor. *Os atores sociais no novo mundo do trabalho*. São Paulo: LTr; Brasília: OIT, 1994.

Acredito que qualquer revisão do nosso modelo de relações de trabalho terá que passar pela revalorização do trabalho autônomo e pelo desenvolvimento de fórmulas contratuais inovadoras que levem em conta o conceito de trabalho parassubordinado, como mecanismos alternativos de prestação de serviços que conviverão com o tradicional trabalho subordinado em regime de emprego.

Como bem observa Marcio Pochman, não se pode mais identificar o funcionamento do mercado de trabalho com o critério do assalariamento urbano, sustentado em grandes empresas: nos dias de hoje, se faz necessária a constituição de legislação apropriada para distintos segmentos ocupacionais, por meio de uma nova regulação pública que universalize direitos, ainda que de forma não homogênea, mas incorporando todos os trabalhadores²⁵.

O Direito do Trabalho deve oferecer novos instrumentos que tenham a finalidade de tentar garantir a todos os cidadãos o acesso a um “trabalho decente”, numa política de promoção dos direitos humanos fundamentais inspirada pelo artigo 1º de nossa Constituição, que aponta a **dignidade da pessoa humana** como um dos fundamentos da República.

VI – Bibliografia

ALONSO GARCÍA, Manoel. *Curso de derecho del trabajo*. Madrid: Bosch, 1964.

BEYNON, Huw. A destruição da classe operária inglesa. Tradução de Vera Pereira. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 10, n. 27, p. 12, fev. 1995.

CAMPERO, Guillermo; FLISFISCH, Angel; TIRONI, Eugenio; TOKMAN, Victor. *Os atores sociais no novo mundo do trabalho*. São Paulo: LTr; Brasília: OIT, 1994.

CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1947

²⁵ POCHMAN, Marcio. *Relações de Trabalho e Padrões de Organização Sindical no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2003, p. 168.

DE LUCA TAMAJO, Raffaele. L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui C.D. "lavori atipici". *Il Diritto del Lavoro*, Roma, v. 74, n. 4, p. 264-266, lugl./ago. 2000.

DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 12, n. 34, p. 124, set./dez. 1998.

FERNANDES, Annibal. *O trabalhador autônomo*. São Paulo: Atlas, 1984.

FERRARO, Giuseppe. *I contratti di lavoro*. Padova: CEDAM, 1991.

FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *O Direito do Trabalho na Era do Desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

PERONE, Giancarlo. *Lineamenti di diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 1999.

PERSIANI, Mattia. Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa. *Il Diritto del Lavoro*, Roma, v. 72, n. 4/5, p. 204, lugl./ott. 1998.

POCHMANN, Marcio. O excedente de mão-de-obra no município de São Paulo. *In: MAPA do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo*. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

POCHMAN, Marcio. *Relações de Trabalho e Padrões de Organização Sindical no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2003

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996.

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

TARZIA, Giuseppe. *Manuale del processo del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1987.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Tradução de Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.