

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JOSEANE ESPINDOLA MEDINA

**OS ACORDOS INFORMAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E  
SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS FUNCIONÁRIOS**

DOURADOS/MS  
2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JOSEANE ESPINDOLA MEDINA

**OS ACORDOS INFORMAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E  
SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS FUNCIONÁRIOS**

Trabalho de graduação de curso  
apresentado à Universidade Federal da  
Grande Dourados- UFGD, como requisito  
parcial para a obtenção do título de bacharel  
em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Erlaine Binotto

DOURADOS/MS  
2010

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus pais, João Carlos Larrea Medina e Jeronima Espindola Medina, pelo exemplo de força, dedicação e amor que me propuseram nesses cinco anos de caminhada na universidade; também a todos que estiveram presentes nesse caminho e de alguma forma contribuíram para meu crescimento, tanto pessoal como profissional.

## **AGRADECIMENTOS**

A todos que contribuíram de alguma forma para que essa pesquisa fosse realizada, especialmente aos respondentes, pela sinceridade e por não hesitarem em responder a todas as questões, mesmo sabendo que se trata de um assunto complexo, e a orientadora Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Erlaine Binotto, por ter me conduzido na realização desse trabalho da melhor forma possível. Agradeço também aos meus amigos, em especial a Jaqueline Feltrin dos Anjos e Ângela Watte Shwingel pelo companheirismo e amizade, e a minha família pelo apoio incondicional nos momentos em que foi necessário durante minha graduação, especialmente aos meus pais, minha irmã Joselaine Espindola Medina e meu noivo Flavio Mena Barreto.

## RESUMO

O objetivo desse trabalho foi verificar os motivos que conduzem os trabalhadores a estabelecer relações de trabalho informais com seus empregadores. Caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, utilizando-se de entrevista semi-estruturada e questionário, com quatorze trabalhadores que tenham convivido com alguma situação de informalidade em suas vidas profissionais. Os resultados permitem observar que existem inúmeras situações que explicam essa aceitação. Entre as quais pode-se citar o fato de muitos trabalhadores desconhecerem seus direitos, ou seja, não possuem conhecimento sobre a legislação trabalhista e sobre os órgãos responsáveis pela proteção ao trabalhador para que possam exigir das organizações boas condições de trabalho. Outra situação identificada foi em relação aos trabalhadores que conhecem seus direitos, talvez não todos, mas boa parte deles e mesmo dessa forma, conhecendo as conseqüências da informalidade se submetem a esse tipo de relação trabalhista. Diante desse contexto, através da análise dos resultados alcançados, pode-se afirmar que o que move os trabalhadores a manter uma relação trabalhista informal com seus empregadores é a necessidade de satisfazer necessidades imediatas.

**Palavras chave: Relações. Trabalhador. Informalidade**

## SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO.....	iv
LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....	vi
LISTA DE TABELAS.....	vii
1. INTRODUÇÃO.....	09
1.1. OBJETIVOS.....	11
1.1.1. Objetivo geral.....	11
1.1.2. Objetivo específico.....	11
1.2. JUSTIFICATIVA.....	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1. Gestão de Pessoas.....	13
2.1.1. Resgate histórico do modelo de Gestão de Pessoas.....	14
2.1.2. Remuneração.....	15
2.1.3. Informalidade nas Relações Trabalhistas.....	16
2.2. Direito do Trabalho.....	18
2.2.1. Registro na Carteira de Trabalho.....	20
2.2.2. Fundo de Garantia.....	20
2.2.3. Instituto Nacional do Seguro Social.....	21
2.2.4. Relações trabalhistas.....	22
2.2.5. Sindicatos.....	23
2.2.6. Ministério do Trabalho.....	24
2.2.7. Fiscalização do trabalho.....	24
2.2.8. Segurança no trabalho.....	25

3. METODOLOGIA.....	27
3.1. Tipo de pesquisa.....	27
3.2. Sujeitos da pesquisa.....	27
3.3. Instrumentos de pesquisa.....	28
3.4. Coleta de dados.....	28
3.5. Categorias de análise.....	29
3.6. Análise de dados.....	29
4. RESULTADOS.....	30
4.1. Perfil dos pesquisados.....	30
4.2. Informalidade no contexto das organizações.....	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
APÊNDICE 01.....	45

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 01. Idade. ....	30
Gráfico 02. Gênero.....	31
Gráfico 03. Estado civil.....	31
Gráfico 04. Número de filhos.....	32
Gráfico 05. Renda mensal.....	33
Gráfico 06. Grau de escolaridade.....	33
Gráfico 07. Registro em CTPS.....	35
Gráfico 08. Acidente de trabalho.....	36
Gráfico 09. Pagamento “por fora”.....	37



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 01. Tabela de aceitação de relação informal de 2001 a 2008.....10

Tabela 02. Tabela de Contribuição mensal ao INSS.....22

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho caracteriza-se como um ambiente complexo, onde vários tipos de relacionamentos entre empregado e empregador podem ser estabelecidos.

No entanto, antes de abordar esses aspectos é necessário entender o significado da palavra trabalho, que de acordo com Lacombe (2005), pode ser definida como uma parte essencial da vida do homem, que lhe dá status e o liga à sociedade, além de ser uma atividade social, ou como um grupo que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns.

Lacombe (2005) afirma ainda que, para existir uma organização é necessário que existam objetivos comuns, divisão do trabalho, fonte de autoridade e relações entre as pessoas.

No que concerne ao contexto das organizações encontram-se relações de trabalho formais e informais. As formais relacionam-se ao que é estabelecido na legislação trabalhista vigente, e as informais referem-se a acordos feitos entre duas pessoas, sem qualquer tipo de formalidade e legalidade. Incluem-se nessa categoria trabalho sem carteira assinada, pagamentos de valores não registrados em carteira, não fornecimento de equipamentos de segurança.

Mesmo nos dias atuais, em que a fiscalização feita pelos órgãos competentes, como a Ministério do Trabalho e Sindicatos Trabalhistas em relação ao cumprimento da legislação trabalhista parece mais acirrada, é possível encontrar ainda organizações que buscam formas de burlar a mesma.

De acordo com dados obtidos no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2010) do estado de Mato Grosso do Sul, somente no ano de 2009 foram autuadas 1.767 empresas por infrações trabalhistas, entre as mais comuns pode-se citar a falta de registro na Carteira de Trabalho (CTPS), o não pagamento de salários e depósito do Fundo de Garantia (FGTS), excesso de horas extras e falta de Segurança no Trabalho. Ainda de acordo com o órgão os casos de irregularidade encontrados não ocorrem somente nas médias e pequenas empresas, muitos casos são encontrados nas grandes corporações.

Mesmo diante dessa realidade é possível identificar trabalhadores que mantêm um relacionamento informal com seus empregadores por um longo período, como mostra a tabela a seguir:

**Tabela 1** – Trabalhadores com dez anos ou mais de relação informal com seus empregados  
Mato Grosso do Sul, período de 2001 a 2008

<b>Características</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Sem carteira assinada	34.484	35.563	20.119	36.716	34.243	33.633	24.594	26.158
Trabalhadores domésticos	13.217	14.975	8.432	13.882	18.508	13.146	12.929	11.833
Conta própria e empregadores	23.202	30.252	24.016	25.601	22.215	29.659	29.333	24.905
Para o próprio uso e consumo	2.255	3.120	1.945	2.161	2.467	1.834	3.468	1.246
Não remunerados	3.222	3.118	2.919	4.010	2.159	1.835	1.260	1.869
Total de Empregados	52.854	56.459	34.073	56.766	60.476	56.252	42.883	51.686
Total população	94.750	107.924	71.385	102.420	105.825	103.000	90.000	91.539

Fonte: Elaborada a partir dos dados da Pnad (2001; 2002; 2003; 2004; 2005; 2006; 2007; 2008).

De acordo com Jatobá (2009), com o crescimento da informalidade todos perdem, o trabalhador por estar desamparado pela Previdência Social e o país cujo desenvolvimento econômico e empresarial fica lento, uma vez que os informais não recolhem impostos e têm uma capacidade de manobra de preços maior do que aqueles que pagam seus encargos. Dessa forma, as empresas formalizadas levam mais tempo para se desenvolverem.

A aceitação da relação informal pode estar relacionada a alguns fatores, como a impossibilidade de escolha do empregado para o fato, como por exemplo casos de colaboradores que aceitam receber determinado valor de salário no registro da CTPS e o restante informalmente, ou como vulgarmente pode ser dito, “por fora”.

O acesso a informação, na atualidade, pode permitir aos trabalhadores conhecerem a legislação e as consequências da aceitação desse tipo de relação. Porém há indícios de que haja conivência com essas práticas, tendo foco no imediatismo, ou seja, a perda dos direitos decorrentes dessa prática, a não consciência das consequências de uma decisão tomada hoje, como a de recebimentos de pagamento “por fora”.

Entre as possibilidades de aceitação desse tipo de acordo pode-se citar o fato de que eles recebem um salário líquido maior, esquecendo-se por outro lado que o desconto de

INSS é menor e que em caso de acidente de trabalho o valor do benefício também será reduzido. Cabe também citar que o depósito do FGTS também é proporcional ao valor do salário na CTPS, vindo a ser também reduzido.

Em caso de demissão a homologação das verbas rescisórias terá um valor também menor já que todos os valores pagos serão calculados também com base no salário da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Ademais, pode-se considerar também que para poder recorrer por seus direitos junto ao empregador serão necessárias provas que geralmente não são coletadas.

Outro provável motivo seria o fato das organizações obterem menos despesas com encargos trabalhistas, esquecendo-se da outra face da questão que é a incoerência de multas que são cobrados em caso de infrações relacionadas a falta de registro encontrados pela fiscalização.

Como os tipos de infrações são inúmeros, esse estudo busca focar apenas três delas, que são as mais comuns encontradas atualmente: falta de utilização de Equipamentos de Segurança no Trabalho, falta ou atraso no registro da CTPS e pagamentos "por fora", que nesse estudo será entendido como valores recebidos além dos registrados na CTPS, que são pagos integralmente, sem os descontos previstos na legislação, como INSS, entre outros.

Nesse contexto, a questão de pesquisa que se apresenta é:

Quais os motivos que conduzem os trabalhadores a estabelecerem as relações de trabalho informais?

## **1.1. Objetivos**

### **1.1.1. Objetivo geral**

- Verificar os motivos que conduzem os empregados a estabelecer relações de trabalho informais.

### **1.1.2. Objetivos específicos**

- Identificar como os funcionários percebem a relação trabalhista informal pelas empresas e empregados;

- Identificar o perfil das empresas que praticam informalidade nas relações de trabalho;
- Verificar como os empregados analisam a possibilidade de recorrer aos direitos trabalhistas;

## **1.2. Justificativa**

Com base no atual contexto trabalhista, acredita-se que essa pesquisa poderá acrescentar no que concerne as irregularidades cometidas pelas empresas, podendo ampliar a visão sobre o assunto.

A partir do momento em que se compreende a realidade do contexto da informalidade e as causas desse acontecimento, o motivo da aceitação por parte dos trabalhadores, pode-se contribuir com a sociedade visando à eliminação, ou ao menos a redução desse tipo de prática, uma vez que a mesma pode ser prejudicial tanto para o empregado como para o empregador.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste tópico serão abordados temas relacionados à gestão de pessoas, remuneração, informalidade, registro na carteira de trabalho, Fundo de Garantia, INSS, relações trabalhistas, sindicatos, Ministério do Trabalho, fiscalização do trabalho e segurança o trabalho.

### **2.1. Gestão de pessoas**

As Relações Industriais durante décadas representaram a maneira impositiva e coerciva pela qual as organizações tratavam os funcionários. Na década de 60 começou-se a falar mais intensamente em Recursos Humanos, uma nova postura em relação ao colaborador, que passa a ser considerado o mais importante recurso organizacional. Hoje, passou a ser chamada de Gestão de Pessoas. Diversas denominações para mostrar que lidar com pessoas passou a ser uma atividade completamente diferente do que era antes (CHIAVENATO, 2005).

Ainda segundo Chiavenato (2005), o crescimento das organizações acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, como aumento de capital, tecnologia e atividades de apoio, provocando também aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de seus conhecimentos e habilidades. As pessoas passam então a significar o diferencial competitivo para o sucesso de uma organização.

Ainda sobre Recursos Humanos, Dessler (2003) define como as práticas e políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao oferecimento de um ambiente bom e seguro aos funcionários da empresa.

Com a evolução do conceito de departamento de pessoal, chega-se na atualidade, a literatura passou a denominar-se modelos de gestão, que serão apresentados no tópico a seguir.

### 2.1.1. Resgate histórico do modelo de gestão de pessoas

Entende-se por modelo de gestão de pessoas a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão. Através desses mecanismos, implementa diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em relação com aqueles que nela trabalham (FISCHER, 2009).

É possível destacar cinco fases na evolução do modelo de gestão de pessoas (MARRAS, 2000).

- A fase contábil, considerada a pioneira na “gestão de pessoal”, se caracterizava pela preocupação com os custos da organização, os trabalhadores eram vistos sob o enfoque da contabilidade.
- A fase legal, caracterizada pelo surgimento da função de chefe de pessoal, profissional responsável pelo acompanhamento das leis trabalhistas, que haviam sido criadas recentemente na era getulista.
- A fase tecnicista foi a responsável pela implantação do modelo americano de gestão de pessoal, fato esse que alavancou a função de RH. A partir dessa época a área de Recursos Humanos passou a realizar serviços como treinamento, recrutamento e seleção, entre outros.
- A fase administrativa se caracterizou pela implementação do movimento sindical “novo sindicalismo”. O até então chamado gerente de relações industriais passou a ser conhecido como gerente de recursos humanos. Essa mudança visava mudar o pensamento em procedimentos burocráticos para uma ordem mais humanística, voltada para os indivíduos e suas relações.
- Por fim, a fase estratégica, responsável pela introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico. Nessa época, a área de Recursos Humanos passou a ser conhecida como diretoria, em nível estratégico nas organizações.

Percebe-se então, a partir desse momento, uma maior preocupação com o trabalhador, uma vez que o mesmo deixa de ser visto apenas como um instrumento de trabalho e passa a ser reconhecido com um ser humano com direitos e desejos de valorização.

França (2007) em uma forma diferente de abordagem considera que existem pelo menos dois modelos básicos de gestão que usam doses diferentes de autoridade, obediência, liderança e disciplina: o modelo diretivo e o modelo participativo.

O modelo diretivo como sendo aquele que utiliza predominantemente a autoridade formal e a burocracia e seus mecanismos, para obter a obediência. Nas organizações que adotam o modelo diretivo, as pessoas são dirigidas por uma estrutura administrativa centralizada (FRANÇA, 2007).

No modelo participativo, predominam a liderança, a disciplina e a autonomia. Nas organizações que adotam o modelo participativo, as pessoas são responsáveis por seu próprio comportamento e desempenho (FRANÇA, 2007).

A gestão deve ser feita de forma que o administrador, através dos recursos que forem disponibilizados, faça com que a empresa alcance seus objetivos e atenda as necessidades de seus clientes internos e externos (CORREA, 2009).

Cabe ressaltar ainda, que cada organização possui uma característica própria, e, portanto, o modelo de gestão de pessoas é adotado de acordo com o perfil de cada uma delas, sendo, então, diferenciado em cada organização. No contexto que envolve a gestão de pessoas, existem subsistemas envolvidos, conforme apresentado a seguir.

### **2.1.2. Remuneração**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) usa o termo remuneração, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas (CLT, 2010).

No que diz respeito ao salário, Oliveira (2007) entende que é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Pode ser entendido também como o valor ajustado entre as partes (empregador e empregado), seja por acordo tácito ou expresso.

Segal (2009) traz a origem do termo salário, deriva do termo sal, modo pelo qual se pagavam antigamente os empregados domésticos. Os mesmos aprenderam que o sal conservava os alimentos, tornando-se um produto essencial.

O objetivo do empregado é salarial. Ele visa e persegue o salário, que normalmente é sua única fonte de sobrevivência (SEGAL, 2009).



A visão desse autor remete ao utilitarismo e ao sistema taylorista de análise do funcionário. No contexto atual, com o trabalhador do conhecimento, espera-se que a visão seja ampliada, que o trabalhador busque não apenas a satisfação salarial, mas também a satisfação ou realização profissional.

A legislação determina que o salário deva ser formalizado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Além do registro na carteira de trabalho, pode-se redigir um documento à parte, com cláusulas específicas, mas desde que não desviem dos preceitos contidos na CLT (OLIVEIRA, 2007).

O salário não pode ser reduzido, salvo o disposto em convenção coletiva, que é o acordo de dois ou mais sindicatos de categorias econômicas e profissionais, em que as partes estipulam condições de trabalho e salários aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. Para concretizar uma convenção coletiva de trabalho, percorre-se uma cadeia de normas e atos previstos na CLT, ou acordados pelos sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais (OLIVEIRA, 2007).

Martins (2007) afirma que remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

A redação do art. 457 da CLT, define remuneração sendo igual ao salário mais as gorjetas. Dessa forma, o salário integra a remuneração e não o contrário.

### **2.1.3. Informalidade nas relações de trabalho**

Inicialmente, cabe ressaltar que os conceitos de informalidade, setor informal e processo de informalidade são distintos. Recomenda-se evitar a conotação negativa do informal com o ilegal (MORETTO, 2006).

Nesse contexto, será considerado o conceito e utilização do termo informalidade apresentado por Noronha (2003), onde são informais os empregados que não possuem carteira de trabalho assinada, bem como aqueles trabalham desrespeitando a legislação trabalhista vigente.

O conceito de "informalidade", embora muito adotado pelas ciências sociais e econômicas brasileiras, refere-se a fenômenos diversos. O significado de "informalidade"

depende do significado de "formalidade" em cada país e período. No entanto, as análises sobre o tema tendem a ignorar a noção contraposta da qual ela deriva. Assim, a compreensão da "informalidade" depende antes de tudo da compreensão do contrato formal predominante em cada país, região, setor ou categoria profissional (NORONHA, 2003).

No Brasil, são informais os empregados que não possuem carteira de trabalho assinada. Para os juristas não há contratos formais ou "informais", mas apenas "legais" ou "ilegais" (NORONHA, 2003).

O mesmo autor afirma que a invenção da carteira de trabalho teve variados significados simbólicos e práticos. Durante muito tempo funcionou 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 não existam garantias, pois os empregadores podem, na prática, desrespeitar parte da legislação. De todo modo, a assinatura em carteira torna mais fácil ao empregado a comprovação da existência de vínculo empregatício. Enfim, no Brasil, no setor privado, para o trabalhador ter "trabalho formal" significa ter a "carteira assinada" ou contrato formal entre as partes.

Moretto (2006) afirma que um problema do assunto tratado é que a economia informal e a informalidade são definidas por meio de critérios de forma, ou seja, ser "informal" passa ter uma característica negativa, uma forma que se refere ao modo de organização.

Complementando essa contextualização, Noronha (2003) afirma que até o final dos anos de 1980 a "informalidade" era percebida como um problema pela maioria dos especialistas. No entanto, as mudanças das décadas anteriores levaram os especialistas e políticos a acreditarem em uma redução do mercado "informal". Predominava a suposição de que a "informalidade" era característica de uma economia semi-industrializada, cujo fim era uma questão de tempo e desenvolvimento. No entanto, desde o início dos anos de 1990 tem crescido a "informalidade".

O trabalho "informal" (sem registro) é um problema econômico e social no Brasil, no entanto, o trabalho formal também está fortemente enraizado no país. A diversidade de razões para a CLT ser desrespeitada não pode ser restrita a nenhum fator em específico. Com base nesse fato busca-se compreender as razões desse acontecimento no Brasil (NORONHA, 2003).

## 2.2. Direito do trabalho

Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida. Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2007).

Walkmer (2010) afirma que toda cultura tem um aspecto normativo, cabendo-lhe delimitar a extencionalidade de padrões, regras e valor que institucionalizem modelos de conduta. De acordo com o mesmo, na maioria das sociedades remotas, a lei era considerada parte nuclear de controle social, elemento material para prevenir, remediar ou castigar os desvios das regras prescritas.

Martins (2007) defende que a primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista, porque fazia o trabalho desonroso enquanto os outros poderiam ficar livres. Num segundo momento encontra-se a servidão, era a época do feudalismo. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores em troca de proteção que recebiam e do uso da terra. No terceiro plano, encontram-se as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores e os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador, os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

A jornada de trabalho nesse período era muito longa. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Afirma ainda que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial (MARTINS, 2007).

Delgado (2007) defende que o Direito do Trabalho surgiu da combinação de um conjunto de fatores, dos quais podem ser classificados três. Inicialmente fatores econômicos, ou seja, a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, e o surgimento das grandes indústrias. Outro fator seria o ponto de vista social, a concentração

proletariada em torno das grandes cidades industriais, e por fim o ponto de vista político, que está relacionado a fixação de preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho, parte do sistema produtivo estruturado.

Percebe-se então, através do contexto histórico, que mesmo diante das diferentes visões dos autores, ambas nos levam a evolução e liberdade do trabalhador, bem como seu desenvolvimento e aprimoramento.

Martins (2007) explica que com a Revolução Industrial começaram a surgir problemas de desigualdade a qual estava submetida o trabalhador nesse período, os trabalhadores faziam jornadas excessivas de trabalho por salários muito baixos. Surge então, o intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente. A lei começa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador. Daí em diante, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

Existem várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Foi editado o Decreto-lei nº5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que tinha o objetivo de reunir todas as leis esparsas existentes na época, consolidando-as (MARTINS, 2007).

Segal (2009) define direito do trabalho como sendo o conjunto de normas que regula a relação entre empregado e empregador, ou seja, as normas que regem o contrato de trabalho.

O início do direito do trabalho é marcado por extrema exploração da mão-de-obra, que não tinha nenhuma proteção ou direito assegurado. Este é um termo relativamente recente, que se desenvolveu em especial por ocasião da Revolução Industrial. Com o tempo a classe trabalhadora começou a se conscientizar de que, unida, possuía força necessária para reivindicar melhores condições de trabalho e vida (SEGAL, 2009).

Segal (2009) afirma que os princípios fundamentais do direito do trabalho são:

- Proteção ao trabalhador: a legislação trabalhista declaradamente protege o trabalhador;
- Irrenunciabilidade das garantias legais: os direitos contemplados em Lei, como férias, 13º salário, FGTS, salário mínimo, aviso prévio, entre outros, não podem ser objeto de renúncia. O empregado, deles não pode dispor, “abrir mão”;

- Nulidade de alteração maléfica ao empregado: a alteração no contrato de trabalho somente será válida se for furto de mútuo consentimento e desde que não resulte prejuízo direto ou indireto para o trabalhador;
- Imunidade em caso de alteração na estrutura jurídica da empresa: a organização está sujeita a diversas modificações estruturais, como a fusão, cisão, incorporação, etc., mas em nenhum caso elas terão o condão de prejudicar os empregados que deverão ter seus direitos respeitados e mantidos.

As fontes básicas do direito do trabalho são as leis, costumes e regulamentos das empresas (SEGAL, 2009).

Chega-se então a fase em que os trabalhadores conquistaram seus direitos trabalhistas, o próximo tópico apresenta os principais deles.

### **2.2.1. Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), na empresa privada, deverá obrigatoriamente ser apresentada pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar a remuneração e outras condições especiais definidas em lei (OLIVEIRA, 2007).

Recusando-se a empresa a fazer as anotações na CTPS do empregado, este, pessoalmente, ou por seu sindicato, poderá comparecer em órgão autorizado para apresentar reclamação. Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado referem-se à não-existência da relação de emprego, ou sendo impossível se verificar essa questão, o processo será encaminhado à Justiça do Trabalho (MARTINS, 2007).

O mesmo autor afirma ainda que se o empregado não quiser apresentar a CTPS, por qualquer motivo, o empregador não deve admitir o empregado.

De acordo com o mesmo a microempresa e a empresa de pequeno porte não ficam dispensadas de efetuar as anotações na CTPS de seus empregados.

### **2.2.2. Fundo de garantia**

Desde 1988 todos os empregados estão vinculados ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O empregador deve, na ocasião da admissão, abrir uma conta vinculada

ao FGTS em nome do empregado na Caixa Econômica Federal e nela depositar mensalmente oito por cento (8%) da remuneração do empregado (SEGAL, 2009).

O FGTS foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais têm direito ao FGTS. O diretor não empregado e o empregado doméstico podem ser incluídos no sistema, a critério do empregador (CAIXA ECONOMICA FEDERAL, 2010).

Dessa forma o FGTS funciona como uma espécie de poupança, que servirá para manutenção do trabalhador quando o mesmo for dispensado da organização sem justa causa ou nos casos legalmente previstos como extinção total da empresa, aposentadoria do empregado, falecimento do trabalhador, pagamento de prestação da casa própria, quando a conta estiver inativa, quando o trabalhador ou qualquer um de seus dependentes estiver com qualquer doença grave em estado terminal como AIDS e câncer, quando o trabalhador completar 70 anos e em caso de calamidade pública (SEGAL, 2009).

Com o FGTS, hoje o trabalhador pode formar um patrimônio, assim como adquirir sua casa própria, com os recursos da conta vinculada. Além de favorecer os trabalhadores, o FGTS financia programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana, que beneficiam principalmente a população de menor renda (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2010).

### **2.2.3. Instituto Nacional do Seguro Social**

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pode ser considerado o caixa da Previdência Social, pois é responsável pelos pagamentos das aposentadorias e demais benefícios dos trabalhadores brasileiros com exceção dos servidores públicos (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2010).

Além da aposentadoria por tempo de contribuição, a Previdência Social garante aposentadoria por idade e invalidez; pensão por morte; auxílios doença, acidente e doença por acidente de trabalho; salário- maternidade e família, reabilitação profissional e 13º salário (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2010).

A principal vantagem da contribuição para o INSS é garantir o recebimento de um benefício mensal durante a aposentadoria. Outra vantagem é que o trabalhador que

contribui para a Previdência tem direito de receber auxílio-doença em caso de afastamento do serviço por motivo de saúde (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2010).

**Tabela 2 - Tabela de contribuição mensal**

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 16 de junho de 2010	
Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.040,22	8
de R\$ 1.040,23 a R\$ 1.733,70	9
de R\$ 1.733,71 até R\$ 3.467,40	11

Fonte: Previdência Social (2010)

Pode-se constatar através das informações acima a importância de ser contribuinte da Previdência Social. Trata-se de um fator que assegura ao empregado um amparo quando o mesmo não puder mais trabalhar, independente do motivo.

A contribuição ao INSS, salvo o contribuinte individual, é feita quando o colaborador trabalha registrado, ou seja, tem vínculo empregatício com alguma organização.

#### **2.2.4. Relações trabalhistas**

Entre as atividades relacionadas à gestão de pessoas encontra-se a relação com empregados, ou seja, as relações trabalhistas, que podem ser definidas como a forma de relacionamentos entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica, como os trabalhadores e os empregadores (FISCHER, 1992).

Lucena (1995) afirma que as relações trabalhistas, do ponto de vista legal e sindical, têm a função de intermediar as relações capital versus trabalho, interpretando as expectativas das partes envolvidas e criando alternativas para o entendimento e a negociação em torno de interesses coletivos, de grupos ou de indivíduos.

Existem órgãos responsáveis pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista nas organizações e auxílio aos trabalhadores em caso de infrações cometidas pelas mesmas, como o Ministério do Trabalho e Emprego e os Sindicatos. Além da CLT

(Consolidação das Leis do Trabalho) que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

Mesmo diante de tantas ferramentas utilizadas para garantir a segurança e boas condições de trabalho aos empregados, os dados do Ministério do Trabalho mostram que muitas organizações não cumprem a legislação, fazendo com que seus colaboradores trabalhem de forma ilegal.

### **2.2.5. Sindicatos**

Toda categoria profissional é agrupada em sindicatos cujo objetivo é defender seus interesses.

Sindicatos são “organizações permanentes de pessoas assalariadas formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto das pessoas filiadas mediante negociações com as empresas e o Estado, pressões políticas e outros meio de atuação” (RODRIGUES, 1999).

O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988 define o sindicato como sendo o responsável pelos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas. De acordo com o sistema sindical brasileiro a criação de mais de uma entidade sindical para a mesma categoria profissional na mesma região não pode ser efetuada (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Lacombe (2005) afirma que os sindicatos são formados para defender o interesse dos empregados, procuram reivindicar melhores salários, benefícios e condições de trabalho. Os mesmos tendem a pedir mais do que as empresas tendem a conceder, e às vezes, mais do que elas podem conceder.

O sindicato possui direção eleita democraticamente pelos seus integrantes. O empregado que almeja integrá-la é protegido pelo ordenamento jurídico, possuindo garantia no emprego desde o registro da sua candidatura e, se eleito for, até um ano após o término do mandato. A proteção também se aplica aos suplentes (SEGAL, 2009).

### **2.2.6. Ministério do trabalho**

Em 1912 foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho - CBT, durante o quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado nos dias 7 e 15 de novembro, incumbida de



promover um longo programa de reivindicações operárias: jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes de trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado pelo Governo Provisório em 1930. O mesmo é composto pelo Conselho Nacional de Imigração; Conselho Curador do FGTS; Conselho Deliberativo do Fundo Amparo ao Trabalhador; Conselho Nacional de Economia Solidária; Secretaria de Políticas Públicas de Emprego; Secretaria de Relações do Trabalho; Secretaria de Inspeção do Trabalho e Secretaria Nacional de Economia Solidária (MARTINS, 2007).

### **2.2.7. Fiscalização do Trabalho**

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (2010), a fiscalização do trabalho verifica o cumprimento, por parte das empresas, da legislação de proteção ao trabalhador, com o objetivo de combater a informalidade no mercado de trabalho e garantir a observância da legislação trabalhista.

Para Martins (2007) a inspeção do trabalho surgiu como uma ação tendente a velar pelo fiel cumprimento das leis e dos regulamentos sobre a organização e regulamentação do trabalho. A atividade da fiscalização trabalhista é exercida hoje por funcionários públicos que são subordinados ao Ministério do Trabalho e Emprego. O fiscal do trabalho deve autuar a empresa quando verificar a inobservância da lei por parte desta, sob pena de responsabilidade administrativa.

De acordo com o mesmo autor, o fiscal tem livre acesso às dependências da empresa que estiver sendo fiscalizada. Poderá o fiscal receber denúncias de irregularidades de representantes legais de entidades sindicais. A inspeção fiscal pode determinar aos inspetores a verificação de todas as normas de proteção ao trabalhador.

Deverá o empregador apresentar ao fiscal o livro de inspeção do trabalho, no qual serão observadas as últimas anotações das visitas anteriores se foram cumpridas as determinações lançadas pelo inspetor anterior. Quando as irregularidades forem sanáveis, o

inspetor deverá conceder um prazo para que cumpra as determinações. Se a infração for insanável, o órgão responsável autuará a empresa, impondo-lhe multa (MARTINS, 2007).

### **2.2.8. Segurança no trabalho**

No começo do século XVII não existia preocupação com a saúde do trabalhador, no entanto, com a Revolução Industrial, começaram a surgir doenças e acidentes de trabalho. A partir de então, houve a necessidade de elaborar normas para melhorar o ambiente de trabalho do empregado, surgiu então, a Higiene e Segurança no Trabalho. Com a edição da Lei N° 6.514, de 22 de dezembro de 1977 passou-se a utilizar a denominação de Segurança e Medicina do Trabalho (MARTINS, 2007).

Segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas (RIBEIRO, 2006).

Para Martins (2007) a Medicina e Segurança no Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho responsável por oferecer proteção à saúde do trabalhador, e mesmo da sua recuperação em caso de não condição de prestar serviços ao empregador.

Mesmo nos dias atuais existem casos em que as empresas tentam justificar de diversas maneiras a falta de segurança, no entanto nada justifica esta omissão. Entre esses casos existem pessoas que costumam afirmar: “Sem acidentes ou com acidentes o trabalho é realizado” (RIBEIRO, 2006)

Ainda segundo mesmo autor os acidentes de trabalho podem ocorrer por diversos motivos, entre os quais se pode citar: correr pela fábrica, deixar materiais de trabalho jogados, ficar embaixo de carga suspensa, imprudência, falta de treinamento, desconhecimento dos riscos e não utilização do EPI, ou utilização do mesmo em mau estado.

De acordo com Ribeiro (2006) o Equipamento de Proteção Individual (EPI) é todo meio ou dispositivo de uso pessoal, destinado a preservar a incolumidade do empregado no exercício de suas funções. O mesmo deve ser fornecido gratuitamente para o colaborador e seu uso obrigatório.

A cabeça, os olhos, as mãos e os pés são as áreas do corpo humano mais atingidas nos acidentes de trabalho. Entre os EPIs mais utilizados podem-se citar as botas, luvas,

capacete, óculos, protetor auricular, máscaras e cinto de segurança. Além dos danos físicos causados por acidente de trabalho ocorre também a paralisação da produção, danos ao patrimônio, reflexos negativos perante o público e o clima de insegurança no ambiente de trabalho (RIBEIRO, 2006).

O indivíduo que sofre acidente do trabalho grave, que necessita de mais de 15 dias de recuperação, é encaminhado ao INSS para requerer o auxílio acidente de trabalho e será protegido no emprego a partir do retorno à empresa, por 12 meses (MARTINS, 2007).

Ribeiro (2006) afirma que a segurança do trabalho é um conjunto de recursos de ordem material e humana que nem sempre é bem aceito por outros, sem o qual não se pode esperar que haja prevenção de acidentes.

Pode-se entender que a segurança no trabalho é um fator indispensável a qualquer trabalhador. Dessa forma, cabe as organizações se adequarem para que possam proporcionar ao seu colaborador todas condições possíveis para que sejam evitados acidentes de trabalho, que podem prejudicar tanto o trabalhador quanto a empresa.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo de pesquisa**

Esse estudo caracteriza-se como exploratório, que para Cervo, Bervian e Da Silva (2007) pode ser definido como pesquisa quase científica ou não científica e não requer a elaboração de hipóteses a serem testadas no trabalho.

A pesquisa exploratória é de natureza exploratória quando envolver levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. Possui também a finalidade de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias (CLEMENTE, 2010).

#### **3.2. Sujeitos da pesquisa**

Os sujeitos da pesquisa são empregados de áreas administrativas e operacionais de empresas no ramo do comércio, varejo e indústrias, com níveis de escolaridade que variam do ensino fundamental completo ao ensino superior completo. Esses perfis visam contribuir para verificar se existe algum tipo de relação entre escolaridade e aceitação de relações informais.

Os dados foram obtidos por meio de contato com empregados que trabalham ou já trabalharam mantendo uma relação de trabalho informal com seu empregador, sendo elas a falta ou atraso no registro da CTPS, falta de equipamentos de segurança no trabalho e “pagamentos por fora” na cidade de Dourados/MS e região.

O critério de seleção dos entrevistados foi à acessibilidade, uma vez que o acesso a esse tipo de informação dentro de organizações que praticam a relação trabalhista informal é difícil pela possível preocupação das organizações em relação à divulgação desse tipo de relacionamento. Uma vez que, como citado anteriormente, a relação informal é muitas vezes associada ao “ilegal”.

Dessa forma os sujeitos dessa pesquisa totalizaram 14 (quatorze) pessoas identificadas pelo pesquisador com as características desejadas, que trabalham ou já trabalharam mantendo algum tipo de relação informal com empresas, e que concordaram em contribuir com a pesquisa.

O pesquisador comprometeu-se a manter o sigilo das informações, uma vez que a utilização das mesmas poderia comprometer tanto o pesquisado, como a empresa.

Cabe ressaltar ainda que os participantes da pesquisa são os empregados, uma vez que o objetivo é conhecer o interesse do funcionário em manter um relacionamento informal com o empregador.

Quanto às empresas, o acesso não foi possível, uma vez que a exposição dessa forma de relacionamento poderia comprometer a organização.

### **3.3. Instrumentos de pesquisa**

Os instrumentos de pesquisa utilizados foram o questionário e a entrevista semi-estruturada, que pode ser entendida como:

A combinação de perguntas abertas e fechadas, onde o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal (BONI; QUARESMA, 2005).

A entrevista semi-estruturada, ou despadronizada, pode ser chamada também de assistemática, antropológica e livre e ocorre quando o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada (LAKATOS; MARCONI, 2008).

Os questionários foram utilizados através do envio por e-mail a alguns respondentes, para o restante foi utilizada a entrevista semi-estruturada. Ao todo, foram aplicados sete questionários e sete entrevistas.

Esse instrumento (Apêndice 1) foi utilizado com o intuito de fazer com que o entrevistado pudesse ter maior liberdade de se expressar e explicar o motivo pelo qual aceita trabalhar mantendo relação trabalhista informal com seu empregador. Em vista disso, foram utilizadas questões abertas e fechadas.

Os instrumentos de pesquisa foram respondidos através da escrita pelos sujeitos da pesquisa, não foram utilizadas gravações, o registro foi feito pelo pesquisador.

### **3.4. Coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada em setembro de 2010, por meio da aplicação dos instrumentos de pesquisa.

A entrevista e questionário se deram de diferentes formas, conforme o acesso: por contato direto com os mesmos em seus endereços, por meio do envio do roteiro de questões por e-mail aos respondentes, ou, em alguns casos, por já possuir contato com os respondentes, o roteiro foi enviado por meio de outros pesquisados para que entregassem aos respondentes.

Quanto ao número de respondentes adotou-se o critério de exaustão, ou seja, na medida em que as respostas começam a se repetir a coleta se encerra.

### **3.5. Categorias de análise**

A presente pesquisa teve como foco:

- Percepção dos pesquisados quanto às relações trabalhistas informais;
- Entendimento sobre o assunto e o que os leva a trabalhar dessa forma;
- Vantagens e possíveis desvantagens percebidas pelos entrevistados, em relação às contribuições ao INSS, ao pagamento do FGTS e o acesso aos EPIs;
- Perfil das empresas que adotam essa prática.

### **3.6. Análise de dados**

Os dados foram analisados de duas formas. Inicialmente foi efetuada uma análise estatística simples para as questões fechadas. Para as questões abertas foi realizada a análise interpretativa.

Na organização das informações, houve a preocupação, por parte do pesquisador, em transcrever exatamente o que o sujeito da pesquisa tentou transmitir, procurando não interferir nas respostas dos mesmos, uma vez que o questionário e entrevista eram compostos de perguntas abertas e fechadas.

## 4. RESULTADOS

Os participantes da pesquisa constituíram-se em 14 (quatorze) pessoas com o perfil já estabelecido anteriormente.

Dentre os respondentes, cinco pessoas trabalham atualmente mantendo relação trabalhista informal com seu empregador, e nove já mantiveram esse tipo de relação trabalhista.

Os dados serão apresentados, primeiramente sobre o perfil dos respondentes, ou seja, dados referentes à idade, gênero, estado civil, número de filhos, renda e formação.

### 4.1. Perfil dos pesquisados

Os pesquisados trabalham em empresas de pequeno porte, atuantes no ramo do comércio, varejo e indústria.

No que diz respeito à idade dos respondentes, são apresentados os seguintes dados:

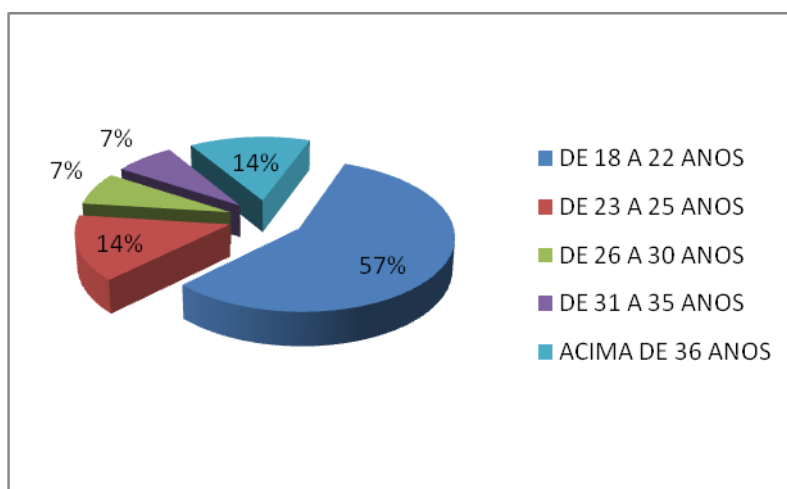


Gráfico 01. Idade

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Conforme mostrado no primeiro gráfico, 57% dos respondentes são possuem idade que varia de 18 a 22 anos. Os demais respondentes, 14% possuem idade entre 23 e 25 anos, 7% idade entre 26 a 30 anos, 14% acima de 36 anos e 7% de 31 a 35 anos. Esses representam aqueles que possuem uma idade maior, variando de 23 anos a mais de 36 anos, o que pode estar relacionado ao fato dos mesmos possuírem um maior compromisso com

aspectos financeiros relacionados à vida familiar, ou seja, esposa, filhos, conforme análise dos demais resultados mostra.

Em relação ao gênero, obteve-se as seguintes informações:

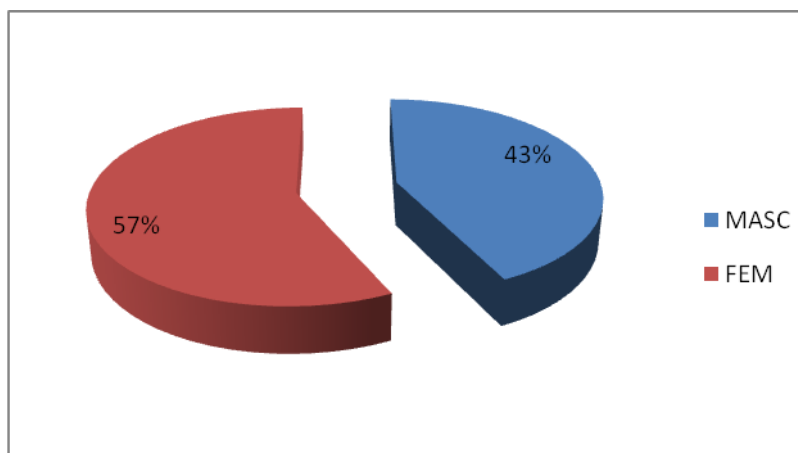


Gráfico 02. Gênero

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Conforme se pode verificar, a maior parte dos respondentes é do sexo feminino, ou seja, 57%. Os respondentes do sexo masculino representam 43% dos colaboradores que mantém relação de trabalho informal com seus empregadores.

Quanto ao estado civil dos respondentes verifica-se:

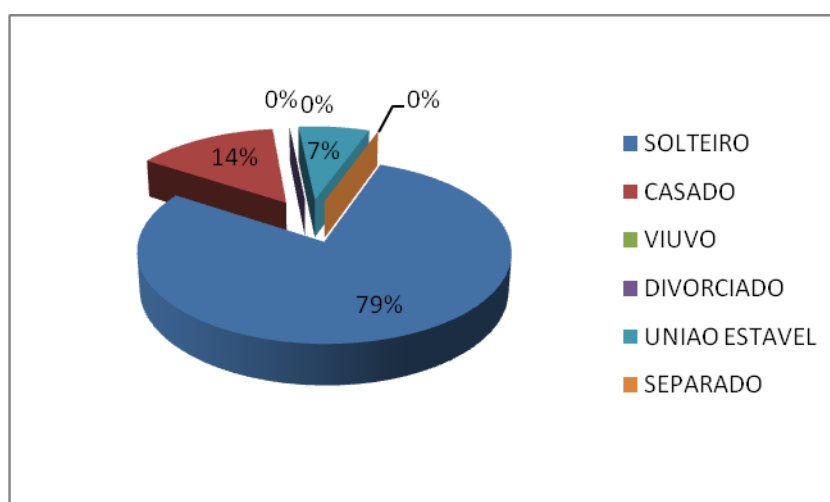


Gráfico 03. Estado civil

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)



Conforme demonstrado no gráfico, 79% dos sujeitos da pesquisa são solteiros, 14% são casados e 7% mantêm união estável com seus parceiros. Pode-se relacionar aqui que a maioria dos respondentes é do sexo feminino e são solteiras, também não possuem uma preocupação maior com o sustento de uma família.

Em relação ao número de filhos apresentam-se os seguintes dados:

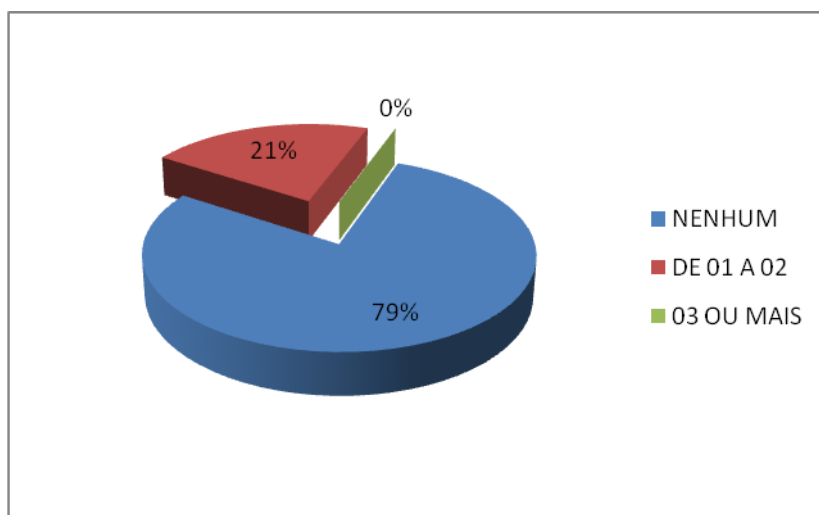


Gráfico 04. Número de filhos

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Apenas 21% dos respondentes têm de um a dois filhos, 79% representam aqueles que não possuem filhos. Esses dados podem estar relacionados aos dois gráficos anteriores, gráfico 1 e 3, ou seja, o fato dos respondentes serem jovens, solteiros e não possuírem dependentes faz que os mesmos se preocupem com os benefícios imediatos proporcionados pela relação trabalhista informal.

Sendo assim, um pensamento inicial relacionando que os colaboradores que possuem maiores responsabilidades financeiras com a família são aqueles que tendem a manter uma relação trabalhista informal, principalmente nos casos de pagamento “por fora”, deixa de existir nesse momento.

Conforme informações obtidas junto ao site da Caixa Econômica Federal (2010), o registro em CTPS proporciona segurança ao trabalhador através do depósito do FGTS, em caso de acidente de trabalho e também pela contribuição ao INSS, entre outros.

Nesse sentido pode-se afirmar que a responsabilidade torna-se um pouco maior quando os colaboradores possuem família e filhos, uma vez que possuem maior número de

dependentes para o sustento da casa. Relaciona-se então a responsabilidade familiar á busca por melhores condições de trabalho, ou seja, maior segurança caso seja necessário.

Quanto à renda total mensal dos colaboradores, apresentam-se as seguintes informações:

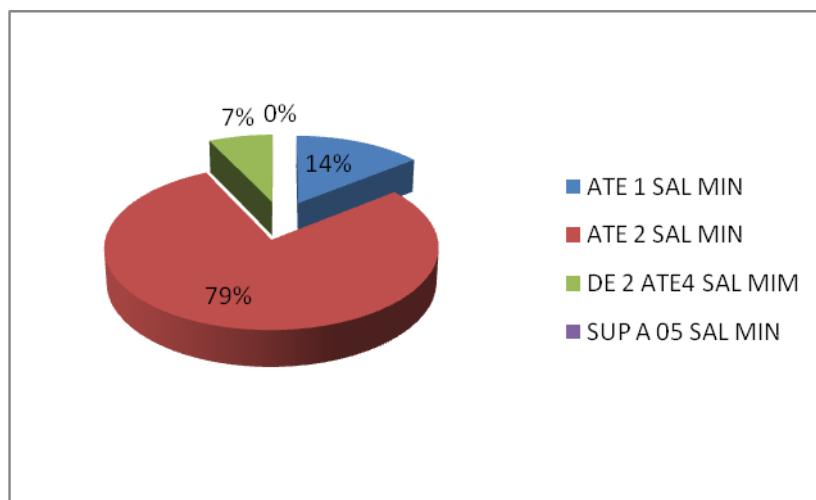


Gráfico 05. Renda mensal

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Quanto à renda dos sujeitos da pesquisa, 79% recebem até dois salários mínimos por mês. Ou seja, mesmo mantendo uma relação trabalhista informal visando talvez um salário maior, percebe-se que a diferença não é exorbitante. Acredita-se então que mesmo com pouca diferença, para o trabalhador esse valor é considerável.

Dos outros respondentes, 14% recebem até um salário mínimo, e os outros 7% recebem acima de dois salários mínimos.

Pode-se constatar que a informalidade está mais presente nos empregados que recebem até dois salários mínimos.

Apresentam-se abaixo dados relacionados ao grau de escolaridade dos sujeitos da pesquisa.

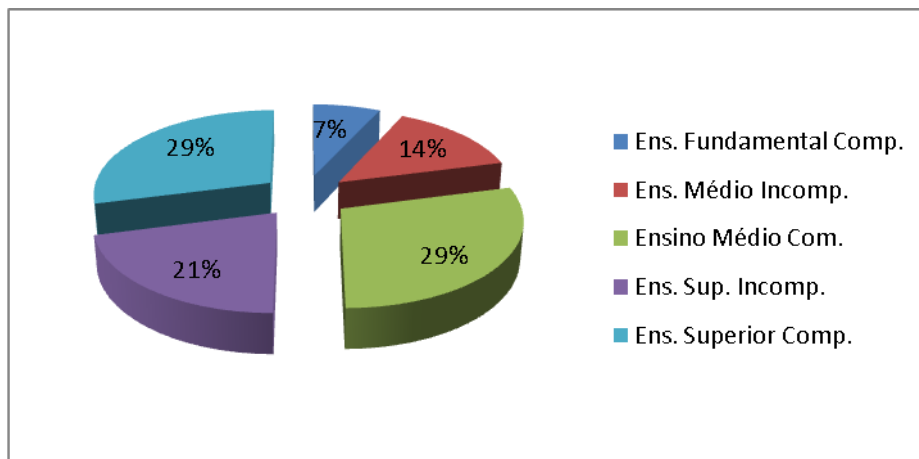


Gráfico 06. Grau de escolaridade

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Em relação ao grau de escolaridade dos sujeitos da pesquisa, identificou-se um empate, 29% dos respondentes possuem ensino médio completo, e outros 29% representam aqueles que possuem ensino superior completo.

Quanto aos demais, 21% das pessoas possuem ensino superior incompleto, 14% possuem ensino médio incompleto e 7% possuem ensino fundamental completo.

Diante desse resultado, pode-se afirmar que a aceitação das relações trabalhistas informais não está relacionada ao grau de escolaridade dos empregados, ou seja, não ocorre apenas nos casos em que os empregados possuem um baixo nível de escolaridade.

È possível verificar que a maioria dos pesquisados possuem um nível de escolaridade maior, 50% deles graduou-se ou está a caminho da graduação, fato esse que pode ser associado a um maior nível de conhecimento sobre diversos assuntos, inclusive sobre as relações trabalhistas, direitos e deveres do trabalhador, entre outros.

Noronha (2003) afirma que até o final dos anos 80 a informalidade era considerada característica de uma economia em desenvolvimento, ou seja, com o desenvolvimento da mesma, as relações informais iriam desaparecer.

No entanto, os resultados expostos mostram que mesmo numa economia mais desenvolvida, onde as pessoas buscam por maiores conhecimentos, buscam cursar uma universidade, esse problema continua existindo. Observa-se então que o problema é um pouco mais complexo, pois mesmo adquirindo maiores esclarecimentos e informações, as pessoas ainda aceitam a informalidade.

## 4.2. Informalidade no contexto das organizações

A pesquisa foi realizada com empregados de empresas que praticam a informalidade em Dourados/MS e região, grande parte delas estabelecidas no mercado há mais de 10 anos, com uma média de 20 funcionários.

Em relação ao registro na carteira de trabalho, observou-se:

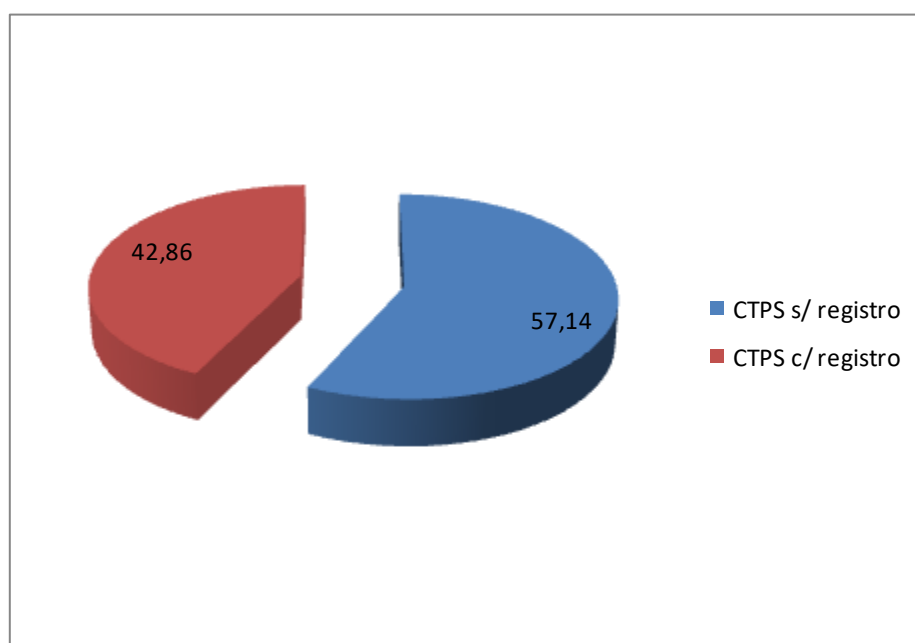


Gráfico 07. Registro na Carteira de Trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Em relação ao registro em Carteira de Trabalho, 57,14% dos entrevistados trabalham ou já trabalharam algum período sem o registro. Ao descrever as desvantagens da carteira assinada, 35,70% dos respondentes apontaram os descontos legais, como o INSS, um prejuízo, pois os mesmo alegam que esse valor poderia ser pago junto com o salário mensal. Para eles, essa é a principal vantagem da falta de registro, todo o valor que eles recebem é integral, livre de encargos trabalhistas.

Em relação às vantagens e desvantagens do registro em CTPS percebidas pelos pesquisados, os demais respondentes representam 64,28%. Esses alegam que o registro em não possui desvantagens, enxergam os descontos como um benefício do qual eles vão usufruir futuramente.

Pode-se afirmar então que mesmo aceitando a informalidade, muitas pessoas têm consciência dos benefícios proporcionados pelo registro em Carteira de Trabalho, ou seja, esse fator não está totalmente relacionado à falta de conhecimento e informação por parte dos empregados.

Outro aspecto que gera questionamento se refere ao papel do sindicato nessas questões, conforme apresentado por Lucena (1995), as relações trabalhistas no aspecto legal e sindical, têm a função de intermediar as relações capital versus trabalho. Haveria omissão? Ou o entendimento de que os trabalhadores estão sendo atendidos em suas necessidades?

No que se refere aos acidentes de trabalho foi possível identificar que:

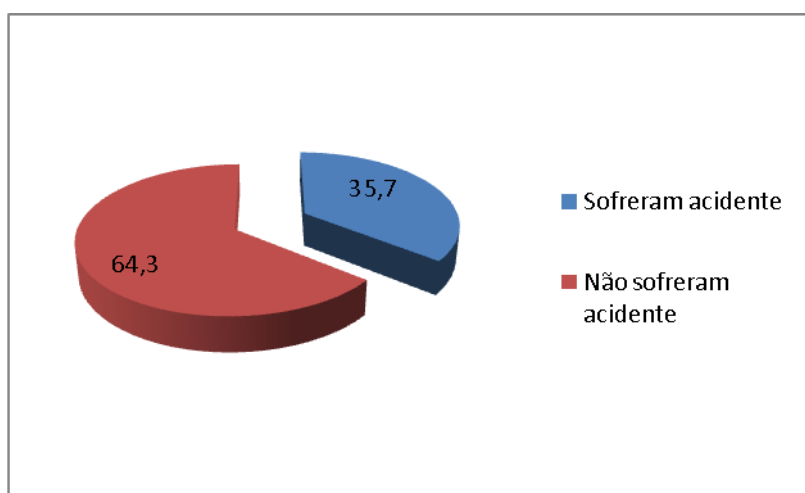


Gráfico 08. Acidente de trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Quanto à utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), 35,70% dos respondentes disseram que já sofreram acidente de trabalho, por falta de utilização dos equipamentos. Alegaram que em algumas situações as empresas disponibilizavam os EPIs, no entanto, como não era realizada fiscalização, ou seja, não havia cobrança, os funcionários dificilmente utilizavam. Os outros 64,30% afirmam que nunca sofreram acidente de trabalho.

Dos casos citados, em apenas um deles a empresa prestou toda assistência necessária. Nos outros, a organização não se manifestou, e todas as despesas foram pagas pelo funcionário.

Cabe ressaltar aqui o caso de um pesquisado que relata que teve o braço amputado devido a um acidente de trabalho que sofreu. O mesmo conta que a empresa não prestou nenhum tipo de assistência, seja ela médica ou familiar. Esse colaborador ficou um tempo internado recebendo apenas seu salário, não foi encaminhado para o INSS, se recuperou e não recorreu em busca de seus direitos na justiça, solicitou seus exames para que ficassem com ele caso mudasse de opinião, e até o próprio hospital alegou que as pastas haviam se perdido.

O colaborador alega ainda que quando estava recuperado e havia saído da internação, a empresa o procurou para saber se ele já poderia retornar às suas atividades, o funcionário voltou para empresa e até então está trabalhando, segundo ele “na região é difícil conseguir emprego e ele tem uma família para sustentar”.

Essa situação mostra uma prática organizacional direcionada no caminho contrário ao que Ribeiro (2006) e Martins (2007) mostram, caminho esse em que a organização precisa oferecer ao trabalhador as condições necessárias para que suas atividades sejam realizadas com segurança, e em caso de acidente, precisa dar assistência ao funcionário, incluindo o encaminhamento para o INSS em caso de necessidade.

No entanto, pode-se observar que na prática isso nem sempre ocorre, ainda existem organizações irresponsáveis, que não socorrem os colaboradores e não oferecem nenhum tipo de assistência por mais grave que seja a situação.

Quanto ao pagamento “por fora”, pôde-se identificar as seguintes informações:

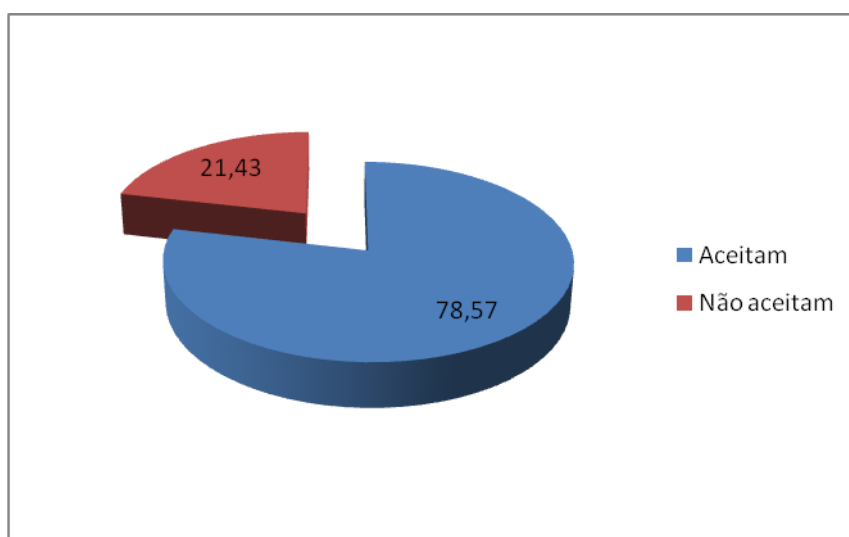


Gráfico 09. Pagamento “por fora”

Fonte: Dados da Pesquisa (2010)

Em relação ao pagamento “por fora”, que como explicado anteriormente está relacionado aos valores que os empregados recebem além do salário registrado da CTPS, livres dos descontos de encargos trabalhistas, 78,57% dos respondentes disseram que já receberam ou recebem esse tipo de pagamento informal por considerarem que o mesmo é benéfico, devido ao fato do valor de salário líquido recebido ser maior. Desses 67,28% alegam não conhecer as desvantagens desse tipo de recebimento.

De todos os respondentes da pesquisa, 85,71% alegam não conhecer as possíveis vantagens que a empresa pode adquirir através do pagamento “por fora”.

Em geral, 57,14% de todos os pesquisados conhecem os órgãos responsáveis pela proteção ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores e 50% buscaria na justiça seus direitos contra a empresa, caso fosse necessário, pois afirmam que os trabalhadores não podem deixar de buscar aquilo a que tem direito quando estiverem corretos.

Os outros 50% afirmam que não buscariam seus direitos porque é muito difícil competir com as empresas pela diferença de posicionamento social, ou seja, eles acreditam que as organizações, por terem um poder aquisitivo maior, e supostamente um maior poder, dificilmente perdem alguma causa na justiça.

Esses dados apresentados mostram os riscos que as empresas correm ao praticar esse tipo de relação, uma vez que metade dos pesquisados se propõe a recorrer por seus direitos, ou seja, aceitam a relação e não estabelecem relação de confiança.

Acredita-se que os casos de informalidade tenham uma ocorrência maior nas pequenas organizações, onde o contato com os funcionários pode ocorrer com maior facilidade, uma vez que 100% dos entrevistados trabalham em pequenas empresas. Mesmo assim, essa é uma afirmação preliminar.

Nas questões abertas, quando questionados sobre a percepção do mercado de trabalho, a maioria das respostas dos pesquisados foi relacionada à competitividade das empresas no mercado, ou seja, uma buscando obter maior lucratividade que a outra, as respostas foram associadas também a questão das organizações não valorizarem os funcionários.

Ao retomar a concepção de Marras (2000) nas questões relacionadas à condição humana do trabalhador, que segundo ele não é mais visto como um instrumento, e a de Chiavenato (2005) que defende que o ser humano passa a ser um diferencial competitivo, nota-se que eles estão muito distantes da realidade estudada.

Finalmente, quando questionados sobre o que os leva a aceitarem a relação trabalhista informal, seja a falta de utilização de EPIs, atraso ou falta de registro em CTPS ou o pagamento “por fora”, 92,85% alegam que é pela necessidade, associam essa aceitação ao fato do mercado de trabalho ser muito concorrido e a oferta de emprego muito baixa. Alegam que podem ganhar maiores salários e aqueles que têm filhos dizem que não podem recusar as oportunidades que aparecem porque tem uma família para sustentar, preferem trabalhar informalmente a ficar desempregados.

No entanto, apesar dessa afirmação dos respondentes, o que se pode concluir através da análise dos dados não é exatamente isso. Ou seja, tanto os respondentes que possuem dependentes, como aqueles que não possuem, aceitam as relações trabalhistas informais por ser uma maneira mais acessível de satisfazer as necessidades imediatas dos mesmos, como pagar uma conta do próximo mês ou fazer a próxima compra de supermercado, ou nos casos dos respondentes solteiros, até mesmo comprar uma roupa nova que se deseja há algum tempo.

Noronha (2003) alega que o trabalho "informal" é um problema em nossa sociedade, e está fortemente enraizado no país. O autor afirma ainda que existe uma diversidade de razões para a CLT ser desrespeitada, de acordo com ele isso não está ligado a nenhum fator em específico.

Complementando o que o autor apresenta, não há condições de se afirmar as reais razões que levam as pessoas a aceitarem essa condição. Isso depende do contexto em que estão envolvidas, das formas em que essas situações são apresentadas, pois se sabe que em alguns casos a aceitação ou não, depende da conquista da vaga de emprego e em outras, pode estar relacionada a problemas financeiros, enfim são muitas as condições que se colocam.

Diante do contexto apresentado pela pesquisa, o resultado obtido pode ser associado à definição de remuneração defendida por Segal (2009) que alega que o objetivo do empregado é salarial, ou seja, ele visa e persegue o salário, que normalmente é sua única fonte de sobrevivência. Se o trabalhador precisa satisfazer suas necessidades básicas, não se preocupa com as condições, pensa apenas na questão salarial e aceita a melhor forma oferecida que seja capaz de satisfazer suas necessidades imediatas.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo verificar os motivos que conduzem os empregados a estabelecer uma relação de trabalho informal com seus empregadores, ou seja, compreender os motivos que os conduzem a esse tipo de aceitação.

Inicialmente pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados, uma vez que foi possível entender os principais motivos que fazem com que os colaboradores se submetam a determinadas situações, mesmo sabendo que isso pode prejudicá-los, conforme explicado nos resultados.

Foi possível observar que muitos dos trabalhadores não conhecem seus direitos, alguns não sabem o que é EPI, qual sua finalidade, outros não sabem dizer quais os órgãos responsáveis pela proteção ao trabalhador, e alguns não conhecem os benefícios do registro em carteira, eles associam o registro somente a aposentadoria, enfim, muitos não possuem o mínimo de conhecimento necessário para exigir das organizações um tratamento digno e o cumprimento da legislação.

No entanto, a aceitação das relações informais não pode ser associada somente a esses fatores. Foi possível observar que o principal motivo foi a questão da satisfação das necessidades imediatas, ou seja, diante das dificuldades encontradas, seja pelo sustento da família, ou falta de oferta de trabalho, ou mesmo devido dificuldade de conseguir emprego por não se ter formação e qualificação, eles optam pela proposta que lhes parece melhor para o momento, não se importando com a situação em que vai trabalhar, pensam unicamente que tem compromissos e precisam de um emprego e um salário para receber no próximo mês.

Identificou-se também outro tipo de trabalhador informal, aquele que conhece seus direitos, talvez não todos, mas tem uma visão mais ampla sobre o assunto, e mesmo nessa condição aceita a relação informal. No caso do pagamento “por fora”, a aceitação existe simplesmente porque o salário líquido é maior, não existe preocupação por parte do trabalhador com as possíveis conseqüências.

Percebe-se então que o pensamento de que as relações informais só existem porque os empregados não conhecem seus direitos. Os motivos que envolvem essa aceitação são muito complexos, em geral, pode-se dizer que os trabalhadores estão preocupados com o presente, com o que vão receber hoje, enfim, com a satisfação de suas necessidades básicas, primárias ou fisiológicas, como alimentação e vestuário. Isso demonstra que pode não

haver a preocupação com a possibilidade de sofrer um acidente de trabalho, ou serem demitidos com um valor rescisório menor, enfim, o foco é a situação imediata.

Percebe-se que enquanto muitas organizações adotam práticas de gestão de pessoas com perspectivas modernas, voltadas a melhoria das condições de vida e da carreira profissional, essa pesquisa mostra trabalhadores buscando atender suas necessidades mais imediatas.

Em um contexto geral, o trabalho foi enriquecedor tanto para o pesquisador quanto para a sociedade, pois se deixa de ter uma visão restrita sobre esse problema e passa-se a verificar que essa é uma situação que exige uma maior atenção.

Acredita-se que sejam necessários estudos mais aprofundados sobre o assunto, mas através desse trabalho, pode-se obter uma noção da gravidade do problema apresentado. Sugerem-se novas pesquisas com profissionais de grandes, médias e pequenas empresas, em setores diferenciados.

As limitações desse trabalho foram as dificuldades da abordagem dessa questão por ser associada ao “ilegal”, o não acesso as organizações fez com que a pesquisa ficasse restrita a acessibilidade do pesquisador, dificultando assim um maior aprofundamento sobre o tema de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. **A gestão estratégica de pessoas**. In. Limongi-França, A.C. et.al As pessoas na organização. São Paulo: Ed Gente, 2002.

ADMINISTRADORES.COM. BR. Rafael de Carvalho Corrêa, 2009.. Modelos de Gestão. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/modelos-de-gestao/33343/>>. Acessado em 29 de junho de 2010.

ADMINISTRADORES.COM.BR. Pesquisa qualitativa, exploratória e fenomenológica: Alguns conceitos básicos. Fabiane Clemente, 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/pesquisa-qualitativa-exploratoria-e-fenomenologica-alguns-conceitos-basicos/14316/>>. Acessado em 23 de out. de 2010.

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Ed Atlas S.A., 2006.

ARTIGONAL. Compreendendo a gestão de pessoas. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/entrevistas-artigos/compreendendo-a-gestao-de-pessoas-997929.html>>. Acessado em 23 de out. de 2010.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL. FGTS. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/voce/fgts/index.asp>>. Acessado em 27 de junho de 2010.

CERVO, Amado C. ; BERVIAM, Pedro A. **Metodologia Científica**. Ed. Pearson Education. São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Ed Campus, 2005.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. CLT. 1988.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Cecília Leão Oderich. São Paulo: Ed Prentice Hall, 2003.

EM TESE. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Disponível em: <[http://www.emtese.ufsc.br/3\\_art5.pdf](http://www.emtese.ufsc.br/3_art5.pdf)>. Acessado em 22 de jun. de 2010.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH**. São Paulo: Ed Atlas S.A., 2007.

FOLHA ONLINE. Definição de INSS. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/aposentadoria-inss.shtml>>. Acessado em 20 de jun. de 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos - PRH**. São Paulo. Editora Atlas, 2007.

GIL, Antonio. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Ed Atlas S.A., 2001.

HISTÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. Professor André Luiz Fischer (2009). Disponível em: <[http://www.conceptus.org/mate\\_disc/textos\\_pdf/contexto\\_historico.pdf](http://www.conceptus.org/mate_disc/textos_pdf/contexto_historico.pdf)>. Acessado em 27 de jun. de 2010.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Ed Saraiva, 2005.

LUCENA, M.D.S. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo. Ed Atlas S.A.,1995.

MARRAS, Jena P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo. Editora Futura. 2000

MARCONI, Marina de A.;LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. São Paulo. Ed. Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A , 2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Tabela de contribuição do INSS. Disponível em <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>> – Acessado em 20 de jun. de 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo. Editora Atlas, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. História do Ministério do trabalho. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/institucional/historia.asp>> Acesso em 21 de jun. de 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de descrição de cargos e salários**. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2007.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Tabela de contribuição mensal. Disponível em <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=313>>. Acessado em 23 de out. de 2010.

REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS. Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. Eduardo G. Noronha, 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092003000300007-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092003000300007-) Acessado em 21 de jun. de 2010.

SEGAL, Marcelo. **Direito e legislação, Faculdades Anhanguera**. Editora afiliada ABDR, 2009.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FLORIANÓPOLIS. Manual dos Comerciantes. Disponível em: <[http://www.sec.floripa.com.br/manualdocomerciariorio/3/3\\_6.htm](http://www.sec.floripa.com.br/manualdocomerciariorio/3/3_6.htm)> Acessado em 22 de jun. de 2010.

SECRETARIA ESPECIAL DAS JUVENTUDE E EMPREGO. Informalidade só traz prejuízos. Disponível em: <[http://www.sje.pe.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2240:trabalho-](http://www.sje.pe.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2240:trabalho-)

[informalidade-so-traz-prejuizos&catid=1:latest-news&Itemid=50](#)>. Acessado em 29 de jun. de 2010.

VOCÊ RH. De Recursos Humanos à Gestão de Pessoas: o caminho estratégico das competências. Disponível em:

<[http://revistavocerh.abril.com.br/noticia/especiais/conteudo\\_558622.shtml](http://revistavocerh.abril.com.br/noticia/especiais/conteudo_558622.shtml)>. Acessado em 23 de out. de 2010.

WALKMER, Antonio C. **Fundamentos de história do direito**. 5º edição. Ed. Del Rey, 2010.

**APÊNDICE 01 – Questionário de Entrevista Semi-Estruturada****Dados do entrevistado**

Sexo: ( ) masculino ( ) feminino

**Renda**

- ( ) Até um salário mínimo
- ( ) Até 02 salários mínimos
- ( ) de 03 até 04 salários mínimos
- ( ) Superior a 05 salários mínimos.

**Idade**

- ( ) De 18 a 22 anos
- ( ) De 23 a 25 anos
- ( ) de 26 a 30 anos
- ( ) De 31 a 35 anos
- ( ) Acima de 36 anos.

**Estado civil**

- ( ) Solteiro
- ( ) Casado
- ( ) Viúvo
- ( ) Divorciado
- ( ) União Estável
- ( ) Separado não judicialmente

**Formação**

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-Graduação

**Número de filhos**

- Nenhum     de 01 a 02     03 ou mais

**Dados da empresa que pratica a informalidade nas relações trabalhistas****Ramo de atividade**

- Indústria
- Comércio
- Varejo

Há quanto tempo a empresa atua no mercado?

Número de funcionários da empresa: \_\_\_\_\_

Cargo ocupado na empresa: \_\_\_\_\_

**Dados sobre a relação empresa x empregado**

Como você percebe o mercado de trabalho no que se refere as relações empresa x empregado?

Nas suas experiências de trabalho, já ocorreu algum período em que sua carteira de trabalho não foi assinada?

( ) Sim      Tempo: \_\_\_\_\_ ( ) Não

Atualmente, trabalha registrado?

( ) Sim      Há quanto tempo? \_\_\_\_\_ ( ) Não

Conhece os benefícios adquiridos pela contribuição ao INSS? Quais?

Para você quais são as vantagens e desvantagens de assinar carteira?

Você considera o pagamento “por fora” uma vantagem? Por que?

Você recebe , ou já recebeu valores “por fora” do seu salário registrado na CTPS?

Sim ( )      Não ( )

Conhece as desvantagens desse tipo de recebimento de salário informalmente? Quais?

Sabe , ou imagina que esse tipo de pagamento pode trazer algum tipo de benefício para empresa em que trabalha? Qual?



Ao não assinar carteira, você percebe algum risco para você, caso sofra um acidente de trabalho? Como você entende que a empresa agiria?

Já sofreu algum acidente de trabalho? Como a empresa agiu?

Sabe o que é Equipamento de Proteção Individual (EPI)?

Sim ( )                  Não ( )

A empresa na qual trabalha fornece EPIs? Você utiliza? Por que?

Você sabe quais são os órgãos que protegem o trabalhador e exigem o cumprimento das normas trabalhistas? Cite os que você conhece.

Buscaria seus direitos legalmente (na justiça) contra empresa, caso fosse necessário? Por que?

Na região em que trabalha existe um órgão responsável pela proteção ao trabalhador? Qual?

Conhece seus direitos em relação às irregularidades cometidas pela empresa em que trabalha?

Sim ( )                  Não ( )

Está satisfeito com a empresa e com a forma em que trabalha hoje? Por que?

Por que aceita, ou aceitou trabalhar mantendo uma relação trabalhista informal com seu empregador?