

OS REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO: O ARQUIPÉLAGO NORMATIVO PERUANO

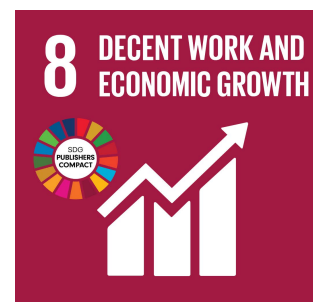
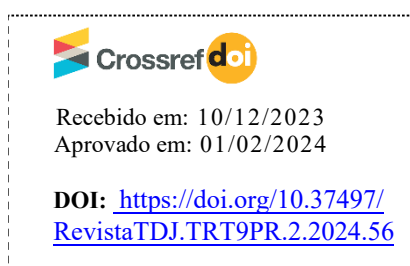
SPECIAL SCHEMES OF EMPLOYMENT: THE PERUVIAN REGULATORY ACHIPELAGO

Miguel F. Canessa Montejo¹

RESUMO

Este artigo analisa os critérios e limites de regimes especiais de trabalho, considerada a previsão do art. 103 da Constituição do Peru. O estudo reconhece o problema de que cada vez menos assalariados peruanos estão sujeitos ao regime geral, sendo alocados em algum dos normativos que compõem o arquipélago normativo peruano, que impõe distinção e subtrai proteção que deveria ser garantia estatal. A partir de revisão de bibliografia, legislação e jurisprudência peruana, o estudo investiga os limites normativos desses regimes, analisando a validade no plano interno constitucional e internacional, dentro dos contornos do princípio da não regressividade e direitos humanos laborais. Discorre assim sobre igualdade e proteção estatal, criticamente analisada a distinção normativa produzida sob o mote de promoção de emprego. Assinala que o arquipélago normativo sustenta situação desigual que descarta do caráter finalista e axiológico do ordenamento jurídico, sendo reflexo do triunfo jurídico da racionalidade instrumental. Respalda a investigação em dados estatísticos e gráficos quantitativos, analisando em especial três regimes especiais que envolvem: i) trabalhadores da exportação não tradicional (Decreto-Lei nº 22.342); ii) trabalhadores rurais (Lei nº 27.260); e, iii) trabalhadores em micro e pequenas empresas (Lei nº 28.015). A partir desses dados, o artigo visa a apurar a arbitrariedade normativa do legislador peruano, nem sempre reparada por decisões do Tribunal Constitucional, apesar de contundentes argumentos de alguns juízes dessa corte. Defende seja condicionado o regime especial sempre à proteção do trabalhador, limitando tratamentos distintos, que devem ser limitados estritamente a situações de justificativa objetiva e razoável.

Palavras-Chave: Regimes Especiais De Trabalho; Igualdade; Princípio Da Não Regressividade; Direitos Humanos Laborais.



¹ PhD en Derecho Laboral y Derechos Humanos, Diálogo Social, Comercio Internacional, Resolución de Conflictos, Trabajo Infantil. Profesor de Derecho Laboral, Derechos Humanos y Comercio Internacional. Coordinador de la Elaboración de Manuales Laborales para Guatemala y Asistencia Técnica a Clínicas Jurídicas (Universidad Rafael Landívar).

ABSTRACT

This article analyzes the criteria and limits of special employment schemes, considering the textual statement of art. 103 of the Constitution of Peru. The study recognizes the problem that fewer and fewer Peruvian employees are subject to the general scheme of employment, being allocated to one of the regulations by de the Peruvian normative archipelago, which imposes distinction and diminishes labor protection that should be a state guarantee. Based on a review of Peruvian bibliography, legislation and jurisprudence, the study investigates the normative limits of these employment schemes, analyzing their validity at the internal constitutional and international level, within the contours of the principle of non-regressivity and labour human rights. Thus, equality and state protection are discussed, critically analyzing the normative distinction produced under the motto of employment promotion. It points out that the normative archipelago sustains an unequal situation that neglects the finalist and axiological character of the legal system, being a reflection of the legal triumph of instrumental rationality. It supports the investigation with statistical data and quantitative graphics, analyzing in particular three special regimes that involve: i) non-traditional export workers (Decree-Law n° 22,342); ii) rural workers (Law No. 27,260); and, iii) workers in micro and small companies (Law n° 28,015). Based on these data, the article aims to outline the normative arbitrariness of the Peruvian legislator, which is not always repaired by the Constitutional Court's decisions, despite strong arguments from some judges. It advocates that the special regime should always follow the frontier of workers' protection, limiting different treatments, which must be strictly used to situations with objective and reasonable justification.

Keywords: Special Schemes of Employment; Equality; Principle of Non-Regressivity; Labour Human Rights.

INTRODUÇÃO

Um tema que adquiriu centralidade nas relações trabalhistas peruanas é a proliferação dos regimes especiais de trabalho para determinadas atividades econômicas. Em princípio, as particularidades das atividades econômicas justificam que se estabeleça uma regulamentação especial que incorpore essas especificidades, devido à possibilidade de que o regime geral se demonstre insuficiente ou contraproducente. De fato, o projeto normativo das leis do trabalho vem tendo como parâmetro jurídico as relações de trabalho que se materializam na manufatura, nas quais predomina a concentração de trabalhadores para um só empregador, no lugar de trabalhos regidos por condições trabalhistas comuns (jornada de trabalho, remunerações proporcionais ao tempo trabalhado, segurança e saúde no trabalho, etc.).

No entanto, as relações no mundo do trabalho têm uma maior variedade de modalidades. Por exemplo, os trabalhadores de minas trabalham em circunstâncias específicas, muitas vezes, em áreas subterrâneas, propensos a acidentes de trabalho, ou vulneráveis a contrair doenças ocupacionais, o que justifica uma normativa que regule sobre essas especificidades. Assim, a Lei n° 25.009 estabelece que os trabalhadores de minas subterrâneas ou a céu aberto têm direito a receber uma pensão de aposentadoria, com 45 e 55 anos, respectivamente, sendo em uma idade inferior à dos demais trabalhadores. Sustenta-se a lei especial de trabalho, ao regular de maneira protetora, com base na identificação de condições particulares da atividade realizada em minas, que não são devidamente protegidas pelas leis gerais do trabalho.

Assim, o objetivo de um regime de trabalho é cumprir integralmente com a proteção das pessoas, no mundo do trabalho, sem que as particularidades das atividades econômicas enfraqueçam sua regulamentação. Qualquer ordenamento jurídico trabalhista tem um caráter finalista e axiológico. Por um lado, é finalista porque adequa a regulamentação a essas particularidades, para assegurar que o trabalhador se encontre devidamente protegido, sem prejudicar o trabalho. Por outro lado, é axiológico porque responde à proteção da liberdade dos trabalhadores, no mundo do trabalho.

A promulgação de regimes especiais de trabalho é respaldada pelo artigo 103 da Constituição peruana, quando estabelece, em seu primeiro parágrafo: *“Leis especiales podem ser aprovadas porque são exigidas pela natureza das coisas, mas não por causa de diferenças entre as pessoas. Após a sua entrada em vigor, a lei se aplica às consequências das relações e situações jurídicas existentes, não tendo força ou efeito retroativos, salvo, em ambos os casos, em matéria penal, quando tal aplicação favoreça o réu. A lei só é revogada por outra lei. A lei é nula por declaração de inconstitucionalidade”*² (grifo meu).

Entretanto, a legislação peruana nem sempre implementa os regimes especiais de trabalho de acordo com os parâmetros acima descritos, mas se inclina para uma visão instrumental que tem como finalidade estabelecer uma regulamentação diferenciada e desfavorável, para reduzir custos, favorecendo determinadas atividades econômicas, justificando-se como uma política de promoção de emprego.

Este artigo aborda os elementos que compõem um regime especial de trabalho e os limites jurídicos em sua formulação. Logo, analisa alguns dos regimes especiais de trabalho que são objeto de controvérsia, confrontando-os com o marco teórico apresentado. Posteriormente, avalia-se as consequências socioeconômicas de sua aplicação, o que permite revelar a justificativa ideológica subjacente à sua formulação normativa.

1. O REGIME ESPECIAL DE TRABALHO E SEUS LIMITES JURÍDICOS

Um regime de trabalho é um sistema normativo que regula, de maneira completa e harmoniosa, as consequências das relações e situações jurídicas que surgem no trabalho. Esse regime traça a fronteira de sua regulamentação em um tipo de atividade laboral, que é a relação

² Texto original: “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad”.

de trabalho, ou relação assalariada. Esta consiste em uma pessoa – o trabalhador – que vende sua força de trabalho – a prestação pessoal de serviço – a um terceiro – o empregador –, por uma quantia de dinheiro – a remuneração –, em troca de submeter-se às ordens do empregador – a subordinação. Assim, a relação de trabalho se identifica em função de seus três elementos: a prestação de serviço, a remuneração e a subordinação.

O regime de trabalho inclui esses três elementos no primeiro parágrafo, do artigo 4º da Lei de Produtividade e Competitividade do Trabalho peruana, quando afirma que: “Em toda prestação pessoal de serviços remunerados e subordinados, presume-se a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado”. Dessa maneira, a conjugação dos três elementos permite qualificar se nos encontramos perante uma relação de trabalho. Como bem coloca Neves: “É claro, pois, que todos eles, e somente eles, configuram uma relação como uma relação de trabalho. Para que nos encontremos perante uma relação de trabalho, então, os elementos mencionados devem se apresentar de maneira conjunta. Se falta algum deles, a relação jurídica terá outra natureza. Por exemplo, se há uma prestação pessoal de serviço remunerada, mas autônoma. Ao mesmo tempo, esses elementos bastam: não é necessário nenhum outro” (NEVES MUJICA, 2018, p. 16).

A subordinação jurídica é fundamental para o êxito da relação de trabalho, porque o empregador deve exteriorizar a força de trabalho – física ou intelectual – adquirida do trabalhador, a ser utilizada na produção de uma mercadoria ou na prestação de um serviço. Isso só será alcançado se o trabalhador limita ou restringe sua liberdade, enquanto perdurar a relação. A atribuição da validade jurídica a um ato pelo qual uma pessoa livre restringe sua liberdade, pelo ordenamento jurídico, é um dado da realidade em que se baseia a relação. Assim, a subordinação jurídica é o pilar no qual se sustentam os poderes do empregador (gestão, controle e disciplina), na medida em que lhe confere o poder jurídico para utilizar a força de trabalho. Esse poder do empregador pode ser objeto de abuso do direito, quando o seu exercício resulta em comportamentos contrários à sua finalidade (CANESSA MONTEJO, 2020, p. 75). Aqui, reside um dos fundamentos dos direitos do trabalho: proteger a liberdade restringida do trabalhador na relação laboral, dentro do mundo do trabalho. Em outras palavras, a racionalidade axiológica que rege o Direito está claramente expressa na formulação de uma regulamentação do trabalho que protege o trabalhador, durante a prestação de seu serviço.

A proteção da liberdade do trabalhador deve ter versatilidade para se adequar às circunstâncias ou particularidades da prestação de serviços, sem desvirtuar da finalidade do contrato de trabalho. Assim se explica que, embora o intervencionismo estatal nas relações de trabalho se inicie em um cenário de trabalho industrial, ele se expande por todo o mundo do

trabalho, onde predomina a relação de trabalho, ou relação assalariada (DE LA VILLA GIL; PALOMEQUE, 1982, v. 1, p. 74-76).

Isso também se reproduz no caso peruano, embora o trabalho industrial ou manufaturado não tenha sido predominante ao longo do século XX, em comparação com o trabalho agrícola, ou com o setor do comércio e serviços, seu peso econômico na produção foi essencial. Assim, as primeiras regulamentações tiveram como foco essa atividade econômica e, logo, expandiram-se às demais (RENDÓN VÁSQUEZ, 2007, p. 456-ss.).

Deve-se levar em conta que a legislação trabalhista peruana se desenvolve de forma dispersa, sem um Código do Trabalho que centralize a regulamentação, de modo que essa dispersão facilita a promulgação de um grande número de normas, sem que, necessariamente, guardem a devida complementariedade entre si. Assim, explica-se que o ordenamento jurídico peruano tenha um regime geral do trabalho, acompanhado de regimes especiais de trabalho, em normas dispersas. No entanto, o ordenamento jurídico trabalhista está sujeito aos limites formulados pelo Direito do Trabalho, consagrados constitucionalmente, em especial, pelo princípio da proteção e pelo princípio da igualdade.

O princípio da proteção significa, nas palavras de Plá, que o Direito do Trabalho visa estabelecer um amparo preferencial ao trabalhador, para que se alcance a igualdade substantiva e real entre as partes da relação de trabalho (PLÁ RODRÍGUEZ, 2015, p. 73). Da mesma maneira, PALOMEQUE (2003, p. 17) defende que o princípio cumpre uma função essencial no ordenamento jurídico, manifesta no tratamento normativo desigual aos sujeitos da relação de trabalho, da relação assalariada, a favor, ou em benefício, do trabalhador. Esse mesmo significado é reconhecido pelo Tribunal Constitucional peruano. Por um lado, o Tribunal Superior coloca o princípio da proteção, ou princípio tuitivo, nos artigos 3º (cláusula aberta da Constituição); 23 (modalidade de trabalho); 26, em seus incisos 2 (a irrenunciabilidade dos direitos constitucionais) e 3 (o *in dubio pro operario*); e 43 (o Estado social de direitos), da Constituição. Por outro lado, afirma que o princípio tuitivo rejeita os extremos de disparidade absoluta na relação empregador/trabalhador³. Em outra sentença, o Tribunal Constitucional considerou que Estado deve exercer sua função tuitiva por mandato constitucional do artigo 23, dando atenção prioritária ao trabalho⁴.

O princípio da igualdade considera que as pessoas devem ser tratadas de maneira uniforme, sem distinção, porque, universalmente, possuímos dignidade. A proibição da

³ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 11 de julio de 2002*, Processo nº 1124-2001-AA/TC.

⁴ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 23 de octubre de 2002*, Processo nº 0132-2002-AA/TC.

discriminação é uma manifestação da igualdade, ainda que com um conteúdo mais específico referente à imposição da paridade de tratamento, evitando ou eliminando certas diferenças de tratamento socialmente existentes, que são contrárias à dignidade (MERCADER UGUINA, 2003, p. 228.). Ao mesmo tempo, o princípio da igualdade reconhece que existem diferenças entre as pessoas, de modo que as políticas públicas devem visar a igualdade de oportunidades, por meio de ações afirmativas, baseadas em uma justificativa objetiva e razoável. Isso levou à formação do adágio jurídico: “tratar igualmente os iguais, e desigualmente os desiguais”. A Constituição peruana reconhece o princípio da igualdade em seu artigo 2º, inciso 2: “Toda pessoa tem direito: [...] 2. À igualdade perante a lei. Nenhuma pessoa será discriminada com base na origem, raça, sexo, idioma, religião, opinião, condição econômica, ou qualquer outra característica distintiva”⁵. Como destaca o Tribunal Constitucional “[...] a igualdade é um direito-princípio que coloca as pessoas em uma condição idêntica, em um plano de equivalência. Trata-se de uma conformidade ou identidade por coincidência de natureza, circunstância, qualidade, quantidade ou forma, de tal modo que não há exceções ou privilégios que retirem de uma pessoa os direitos concedidos a outra, em paridade sincrônica, ou por razões coincidentes. Por conseguinte, pressupõe-se a afirmação *a priori* e apodítica da homologação, entre todos os seres humanos, em razão da identidade da natureza que o direito estatal apenas reconhece e garante”⁶. É com base nesse valor comum das pessoas que se deve aplicar esse direito-princípio da igualdade. Igualmente, o Tribunal Constitucional considera que o princípio da igualdade consagrado na Constituição “não significa, sempre e em todos os casos, um tratamento legal uniforme a todos os cidadãos; o direito à igualdade supõe ‘tratar igualmente os iguais’ e ‘desigualmente os desiguais’”⁷.

Desse modo, a validade do regime especial de trabalho está condicionada ao fato de a sua regulamentação ter como finalidade a proteção do trabalhador, sendo sua garantia uma obrigação do Estado. De igual modo, o regime especial de trabalho só pode estabelecer um tratamento diferenciado em relação ao regime geral do trabalho, quando exista uma justificativa objetiva e razoável.

A aplicação conjunta de ambos os princípios nos leva a defender que um regime especial de trabalho que estabelece uma regulamentação desfavorável, comparado ao regime geral do trabalho, resulta inconstitucional, por ser discriminatório. Apoiamos nossa afirmação em duas

⁵ Texto original: “Toda persona tiene derecho: [...] 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

⁶ Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 26 de marzo de 2003*, Processo nº 0261-2003-AA/TC.

⁷ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 30 de abril de 2003*, Processo nº 0016-2002-AI/TC.

sentenças do Tribunal Constitucional. Por um lado, quando o Superior Tribunal afirma: “O princípio da igualdade se concretiza no plano formal, mediante o dever estatal de se abster de produzir juridicamente diferenças arbitrárias ou caprichosas [...]”⁸. Assim, uma regulamentação desfavorável cria uma diferença de tratamento arbitrária contra os trabalhadores, e não constitui uma justificativa objetiva e razoável. Por outro lado, parafraseando a sentença constitucional que afirma que a regulamentação promulgada a favor de um setor econômico, para incentivá-lo, não viola a igualdade, quando é mais favorável que aquelas promulgadas para um setor não incentivado⁹, transposto para o nosso objeto de estudo, isso significa que, se for emitida uma regulamentação especial mais favorável para um grupo de trabalhadores, isso não viola a igualdade em relação aos outros trabalhadores. De outro modo, o que não cabe interpretar *a contrario sensu* é que se dite uma regulamentação especial desfavorável a um grupo de trabalhadores em relação aos outros, porque isso viola a igualdade.

Em suma, o objetivo do regime especial de trabalho é proteger o trabalhador no âmbito das particularidades do seu trabalho, em razão da aplicação do regime geral do trabalho, que é insuficiente para atingir esse objetivo.

2. OS REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO PERUANA

Se analisamos a legislação peruana, encontramos leis ou decretos que regulamentam a prática de trabalhadores têxteis, agrícolas, da construção civil, artistas, mineiros, jornalistas, motoristas, jogadores de futebol, trabalhadoras domésticas, trabalhadores portuários, etc., dando forma a um arquipélago normativo. A dispersão da legislação do trabalho dificulta a identificação de critérios jurídicos que estruturam um sistema de regulamentação ordenado e entrelaçado, assim que, ao estudar os regimes especiais de trabalho, verificamos que não são completos, nem harmoniosos.

Concordo com ARCE ORTIZ (2008), quando afirma que não existe um parâmetro legal que justifique a formulação de um regime especial de trabalho no país, de modo que “o legislador simplesmente opta por subtrair do regime comum do trabalho – não do Direito do Trabalho – algumas relações de trabalho concretas, as quais, embora reúnam, com maior ou menor intensidade, os elementos necessários para serem consideradas relações de trabalho, apresentam algumas especificidades que desaconselham a aplicação do regime comum ou geral do trabalho ordinário” (ARCE ORTIZ, 2008, p. 14). De certa forma, isso retrata a arbitrariedade normativa

⁸ Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 26 de marzo de 2003*, Processo nº 0261-2003-AA/TC.

⁹ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 29 de enero de 2002*, Processo nº 0009-2001-AI/TC.

do legislador peruano, que pode acabar por esvaziar de matérias aplicáveis do regime geral do trabalho, ainda que, como salientamos, a Constituição peruana lhe imponha limites.

Igualmente, a análise da legislação mostra que os regimes especiais de trabalho abordam parcialmente os aspectos da prestação de serviço, na verdade, não somente uma norma, mas, sim, uma multiplicidade delas. Por exemplo, os jornalistas têm sua jornada ordinária de trabalho regulamentada (Lei nº 24.724), sua remuneração (Lei nº 25.101), e as atividades de risco (Lei nº 28.081), mas não são regulamentadas as especificidades tais como sua liberdade de trabalho na empresa onde atuam. Outro exemplo é o caso dos trabalhadores da exportação não tradicional, os quais, em sua imensa maioria, são trabalhadores têxteis e de confecção, mas que, pelo Decreto-Lei nº 22.342, que somente regulamenta a modalidade de contratação temporária, têm suas condições de trabalho e emprego deixadas de lado.

Pode-se interpretar isso, considerando que alguns dos regimes especiais de trabalho são desenhados normativamente com uma finalidade distinta daquela destacada na seção anterior. Pode-se dizer que nos encontramos perante uma regulamentação que não conta com a proteção do trabalhador, considerando as particularidades da prestação de serviços. Por isso, uma análise da legislação sobre esse tipo de trabalhadores evidencia a ausência da sistematização. Na prática, o regime geral do trabalho cumpre um papel supletivo frente aos regimes especiais de trabalho. Ou seja, perante as diversas lacunas do regime especial de trabalho, deve-se aplicar o regime geral do trabalho (ARCE ORTIZ, 2008).

Com base no exposto, estudamos três regimes especiais de trabalho controversos, para elucidar se eles servem, ou não, aos seus objetivos. Em primeiro lugar, o regime dos trabalhadores da exportação não tradicional, pelo Decreto-Lei nº 22.342. Em segundo lugar, o regime dos trabalhadores rurais, pela Lei nº 27.260 e suas alterações. Em terceiro lugar, o regime de micro e pequenas empresas, pela Lei nº 28.015, com suas respectivas alterações e regulamentações.

2.1. O regime de trabalho da exportação não tradicional¹⁰

Esse processo tem início com a promulgação do Decreto-Lei nº 21.492, de 18 de maio de 1976, durante o governo militar de Morales Bermúdez que, no contexto de uma grave crise econômica e com o objetivo de desenvolver a estrutura produtiva do país, promulgou um regime tributário com restituições a favor das empresas de exportação não tradicional. Posteriormente, promulgou-se o Decreto-Lei nº 22.342 (Lei de promoção das exportações não tradicionais), de 21 de novembro de 1978, que introduz um regime especial de trabalho, como um dos mecanismos

¹⁰ Realizei uma análise previa sobre esse regime especial em: CANESSA MONTEJO, 2017, p. 67-71.

para promover esse tipo de exportação. Tal regime especial permite a contratação temporária de trabalhadores sujeita, apenas, ao contrato de exportação, à ordem de compra ou documento que lhe dá origem, e ao programa de produção de exportação, para satisfazer o contrato de exportação. Assim, os contratos de trabalho são celebrados para um serviço determinado e poderão ser renovados com caráter permanente (artigo 32), estando isentos dos requisitos e limitações dos contratos temporários do regime geral, podendo ser renovados indefinidamente e sem limites quanto ao número de trabalhadores da empresa.

Em 1990, o regime fiscal foi revogado, mas o regime de trabalho se mantém em vigor até hoje, sem atender às particularidades laborais dos trabalhadores, mas, sim, ao interesse de promover uma atividade econômica.

Assim, o Decreto-Lei nº 22.342 introduz a racionalidade instrumental no ordenamento jurídico trabalhista. Esta consiste na consideração de que os direitos trabalhistas são um custo econômico para o processo produtivo. Todo custo deve ser diminuído para propiciar a diminuição de gastos da atividade econômica, tornando-a mais competitiva em seu preço de venda. Considerando que a indústria têxtil e de confecção – empresas favorecidas pelo regime especial – fazem uso intensivo de mão de obra, a redução dos custos trabalhistas tem um impacto direto em seus lucros. Nessa lógica, os lucros das empresas são reinvestidos nelas próprias, gerando, assim, emprego, e “compensando” a diminuição dos direitos trabalhistas.

Com essa norma, a racionalidade instrumental da economia (custos vs. benefícios) substitui a racionalidade axiológica (valores fundamentais), que governa o Direito. Ou seja, os direitos trabalhistas são assumidos como custos econômicos que devem ser diminuídos – como qualquer custo – para que as empresas alcancem níveis de lucratividade que dinamizem a economia. No entanto, isso confronta a racionalidade axiológica que caracteriza os direitos trabalhistas (e os direitos fundamentais), sendo que os valores jurídicos acordados socialmente são os pilares que sustentam o ordenamento jurídico. Não é necessário repetir os argumentos expostos sobre o princípio de proteção do Direito do Trabalho para compreender a sua finalidade. A partir da racionalidade axiológica, os direitos trabalhistas são custos econômicos assumidos socialmente, porque asseguram o respeito à liberdade das pessoas no mundo do trabalho, como ocorre com os direitos fundamentais. O artigo 1º da Constituição peruana nos lembra: “A defesa da pessoa humana e o respeito pela sua dignidade são a finalidade suprema da sociedade e do Estado”¹¹. É por isso que os direitos trabalhistas (e os direitos fundamentais) não podem ser objeto de restrições legais.

¹¹ Texto original: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

A racionalidade instrumental que guia o regime especial e contraria o Direito do Trabalho se encontra na oposição direta ao princípio da estabilidade do contrato de trabalho. Esse princípio tem por finalidade vincular a duração da prestação de serviço, com a modalidade contratual de trabalho correspondente. Se a prestação de serviço tem um caráter permanente, corresponde a um contrato de trabalho por tempo indeterminado; mas se a prestação de serviço é temporária ou eventual, corresponde a um contrato de trabalho por tempo determinado. Eis os termos da formulação proposta por SANGUINETI:

(...) o que o princípio da estabilidade defende é que o contrato de trabalho deve perdurar tanto quanto a fonte que lhe deu origem, de forma que para trabalhos de caráter permanente, deve-se celebrar um contrato de trabalho por tempo indeterminado, enquanto que para a natureza temporária da prestação do serviço, será possível celebrar contratos de duração determinada. Trata-se, pois, de um princípio que, relativamente compreendido e aplicado, é, em sua essência, flexível, uma vez que seu objetivo não é outro senão o de vincular a modalidade contratual ao caráter (permanente ou temporário) da necessidade que a força de trabalho atenderá. (SANGUINETI, 1999, p. 15)

Esse regime especial de trabalho prevê que o empregador pode renovar contratos temporários de maneira indefinida, com o mesmo trabalhador, mesmo que a renovação constante dos contratos evidencie que a prestação de serviço tem caráter permanente. Na verdade, a renovação permanente dos contratos de trabalho em curtos períodos de tempo comprova que a modalidade contratual à qual o contrato corresponde é a de tempo indeterminado.

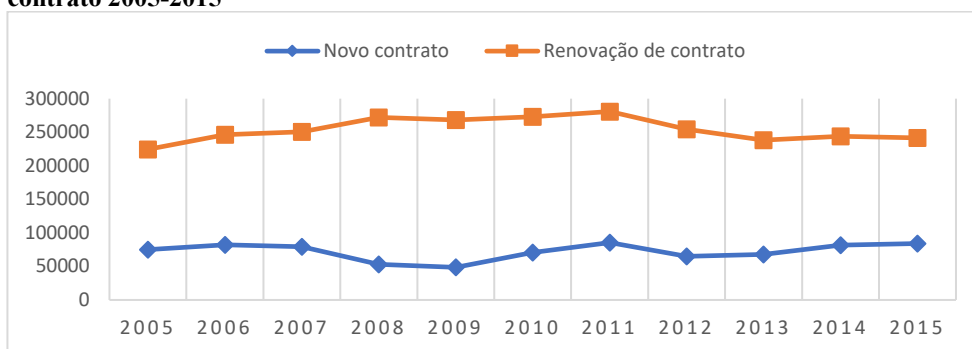
Para evidenciar essa permanente renovação indefinida de contratos temporários que leva a seu uso abusivo, apresenta-se o Gráfico 1, que mostra que a maioria dos contratos de trabalho apresentados perante a autoridade administrativa de registro trabalhista são para a renovação, e não para o início da relação de trabalho. Lamentavelmente, o gráfico apenas retrata o período de 2005-2015, uma vez que o Ministério do Trabalho deixou de publicar esses dados. Ainda assim, ele nos dá uma indicação da situação que pode continuar se reproduzindo na atualidade.

Nesse período, foram celebrados 2.794.161 contratos de trabalho de exportação não tradicional, dos quais 71,6% correspondem a contratos de renovação, e somente 28,4% são contratos relativos ao início da relação de trabalho. O setor exportador não tradicional dispôs de uma mão de obra estável, renovada de maneira permanente, por meio desses contratos temporários, enquanto que a criação de novos postos de trabalho é muito menor. Além disso, segundo um estudo de Plades, 92% dos contratos celebrados por esse setor eram referentes a um período de 3 a 6 meses de trabalho, e apenas 4% superavam os seis meses¹². Outro estudo destaca

¹² Cf. Programa Trabalho e Desenvolvimento (*Programa Laboral y Desarrollo* - PLADES), em *Situación de las condiciones laborales del sector confecciones de prendas de vestir*. Lima: PLADES, 2008, p. 82.

que, com esse regime, é possível “encontrar trabalhadores que passam mais de dez anos trabalhando ininterruptamente para uma empresa desse setor, por meio de sucessivos contratos temporários, inclusive de um ou dois meses” (SANGUINETI RAYMOND; GARCÍA LANDABURU; VIVAS PONCE, 2015, p. 149). Assim, a continuidade da relação do trabalhador com a empresa está sujeita à vontade do empregador, atribuindo a esta parte a autonomia na celebração do contrato e nas condições de trabalho.

Gráfico 1 Peru: Contratos de trabalho em empresas de exportação não tradicional, segundo o tipo de contrato 2005-2015



Fonte: Ministério de Trabalho e Promoção de Emprego (Anuário Estatístico 2005-2015). Elaborado pelo autor.

A maioria dos contratos de trabalho de exportação não tradicional se concentram na capital. Assim, 64,7% dos contratos são assinados na região metropolitana de Lima, durante esse período, ainda que com uma tendência decrescente. Isso responde à própria concentração da indústria peruana na área da capital, mas também revela o impacto significativo que tem na criação de emprego, no resto do país. Da mesma forma, a concentração desses contratos se materializa em três tipos de empresas dentro da capital: as fábricas de roupas (53,3%), as fábricas têxteis, de fiação e tecelagem (21,2%) e as fábricas têxteis, de tecidos e artigos de armarinho (8,3%). Por isso, as fábricas de roupas, empresas têxteis e confecções são a imensa maioria das empresas exportadoras que utilizam os contratos trabalhistas da exportação não tradicional.

A evolução da população de trabalhadores nas empresas de exportação não tradicional, entre 2013 e 2021, demonstra uma estabilidade nos postos de trabalho, nos últimos quatro anos. De fato, durante esse período, o número de trabalhadores nas empresas exportadoras não tradicionais cresceu 15,3%, ainda que o crescimento mais significativo tenha ocorrido entre 2013 e 2018. Podemos destacar que as empresas de exportação não tradicional estão consolidadas no mercado nacional, o que se justifica com o regime especial de trabalho que vigora há quase meio século.

Quadro 1 Peru: Trabalhadores nas empresas de exportação não tradicional, segundo o tipo de contrato ou condição trabalhista 2013-2021

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Exportação não tradicional	68.888	69.041	72.258	76.123	70.097	79.044	78.845	79.318	79.433

Fonte: Ministério do Trabalho e Promoção de Emprego (Anuários Estatísticos: 2013-2021). Elaborado pelo autor.

O que chama a atenção é que, apesar dessa consolidação, os trabalhadores da exportação não tradicional jamais ultrapassam 2,5% do número de trabalhadores do setor privado, por tipo de contrato, durante esse período. Ressalta-se que uma leitura conjunta dos dados estatísticos, de 2013 a 2015, indicadas pelos Gráfico 1 e pelo Quadro 1, nos levaria a postular que, nesses anos, a média de contratos que cada trabalhador assina com sua empresa, anualmente, é de três. Assim, enquanto as empresas operam um quadro de estabilidade econômica, seus trabalhadores desempenham suas atividades em uma instabilidade absoluta.

Esse tipo de contrato coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade frente ao empregador, uma vez que a simples não renovação do contrato pode esconder uma punição contra os trabalhadores que constituem ou se afiliem aos sindicatos. Embora a legislação não restrinja a liberdade sindical nesse tipo de empresas, sua vulnerabilidade perante o empregador desencoraja o exercício desse direito. No entanto, o número significativo de demandas judiciais contra as empresas têxteis exportadoras, por atitudes antissindical, e as respectivas sentenças que as condenam, revelam uma política antissindical (BALBÍN TORRES, 2014, p. 48-55.). Isso retrata um ambiente antissindical nas empresas têxteis, de confecções e vestuário, que se beneficiam do regime especial.

Os processos judiciais que foram submetidos ao Tribunal Constitucional e aos Tribunais do Trabalho centram-se na avaliação quanto ao cumprimento dos requisitos legais estabelecidos por lei, nos contratos temporários de exportação não tradicional, sem considerar que a própria regulamentação viola os princípios trabalhistas já mencionados (SÁNCHEZ REYES, 2020, p. 319). Por exemplo, o Tribunal Constitucional considera que a mera celebração desse tipo de contrato não pode ser considerada como um caso de desnaturação, a menos que se demonstre que o empregador não é uma empresa industrial de exportação não tradicional¹³, ou quando o contrato não indique expressamente a causa objetiva que determina a contratação, ou na prorrogação dos contratos¹⁴. Do mesmo modo, a Suprema Corte reduz sua análise à apreciação da existência, no caso em questão, da fraude à lei, ou seja, se a empresa prova ou não que cumpre os requisitos da lei para celebrar o contrato de trabalho¹⁵.

¹³ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 3 de marzo de 2016*, Processo nº 07286-2013-PA/TC.

¹⁴ Cf. Tribunal Constitucional do Peru, *Sentencia de 26 de julio de 2011*. Processo nº 018181-2011-AA/TC.

¹⁵ Cf. Suprema Corte. *Sentencia de 8 de mayo de 2018*. Cassação Trabalhista nº 11259-2017-Lima.

A ausência de um pronunciamento judicial que questione a constitucionalidade do regime de trabalho levou as organizações sindicais peruanas a apresentarem uma comunicação pública (queixa), dentro do capítulo sobre trabalho, do Tratado de Livre Comércio entre o Peru e os Estados Unidos, pelo descumprimento da proteção da liberdade de associação, dentro das empresas exportadoras não tradicionais. Diante dessa queixa, o Escritório de Assuntos Comerciais e Trabalhistas, do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (abreviado OTLA, em inglês), pronunciou-se por meio publicamente, solicitando ao governo peruano o estabelecimento de um limite para o uso consecutivo de contratos de trabalhos de curta duração, nos setores das empresas não tradicionais, uma vez que afeta o livre exercício da liberdade de associação pelos trabalhadores nesse regime especial¹⁶. Contudo, o Estado peruano não revogou, nem modificou, o regime especial de trabalho.

A evolução salarial dos trabalhadores das empresas de exportação não tradicional também não é favorável, em comparação com a dos demais trabalhadores do setor privado. Nos últimos dois anos, esse grupo de trabalhadores recebe os menores salários, sendo superados somente por trabalhadores em tempo parcial, que trabalham menos do que quatro horas por dia, abaixo da média nacional. Ao mesmo tempo, a tendência é que suas remunerações tampouco cresçam de maneira significativa. Esse quadro também nos permite ressaltar que os trabalhadores contratados por tempo indeterminado recebem salários equivalentes ao dobro daquele dos trabalhadores das empresas de exportação não tradicional.

Quadro 2 Peru: Média salarial anual de trabalhadores do setor privado, segundo o tipo de contrato de trabalho ou condição trabalhista 2020-2021 (em soles)

Indicadores	2020	2021
Indeterminado	3.365	3.440
Tempo parcial	1.353	1.362
Prazo fixo ou temporário	1.971	1.983
Exportação não tradicional	1.559	1.635
Estrangeiro	7.678	6.910
Domicílio	2.818	2.512
Futebol profissional	7.960	9.695
Migrante andino	10.066	10.345
Outros não previstos	2.022	2.139
Não determinado	1.659	1.438
TOTAL	2.477	2.505

Fonte: Ministério do Trabalho e Promoção de Emprego (Anuários Estatísticos 2020-2021). Elaborado pelo autor.

Em outros estudos, mostramos que as empresas de exportação não tradicional se beneficiaram muito com o comércio internacional (CANESSA MONTEJO, 2019, p. 25-26), de

¹⁶ Cf. Departamento de Trabalho dos EUA. *Informe público del examen de la comunicación pública ante los Estados Unidos: 2015-1 (Perú)*. Washington: Departamento do Trabalho, 18 de março de 2016, p. 9-15.

modo que sua lucratividade cresceu de forma sustentável, nas últimas décadas. No entanto, isso não repercute para seus trabalhadores. Na realidade, o regime especial de trabalho da exportação não tradicional, além de violar os pilares do Direito do Trabalho, mantém os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade jurídica, que não lhes permite alcançar melhores salários e melhores condições trabalhistas. Isso é o oposto da finalidade de qualquer legislação trabalhista.

2.2. O regime de trabalho rural

No final do governo de Fujimori (outubro de 2000), foi aprovada a Lei nº 27.360, que estabelece o regime de trabalho rural. Essa lei foi aprovada pelos esforços de José Chlimper, Ministro da Agricultura de Fujimori, que, naquele momento, era proprietário da empresa agrícola AGROKASA, em Ica, e beneficiário direto do regime. Embora a lei, inicialmente, tivesse um caráter transitório até o final dos anos 2010, com a Lei nº 21.110, de 2020, foi estabelecido o caráter permanente desse regime de trabalho.

Com a primeira regulamentação (Lei nº 27,360), o regime de trabalho rural estabeleceu que existem jornadas cumulativas, nas quais só são pagas horas extra se os limites máximos estabelecidos por lei forem excedidos, ao contrário do regime geral, que estabelece um máximo de 8 horas, ou 48 horas semanais. A remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo legal, mas inclui também as gratificações previstas (Natal e feriados nacionais) e a compensação por tempo de serviço. As férias remuneradas, naquele, têm uma duração de quinze (15) dias de calendário, enquanto que, no regime geral, são trinta (30) dias corridos (GAMERO; ECHEVARRÍA, 2012).

Os defensores do regime de trabalho rural apontam o respeito aos direitos trabalhistas como uma conquista. Tomam como exemplo, justamente, a empresa AGROKASA, do ex-Ministro Chimpler, na qual os trabalhadores são formalizados e constam no livro de registros. Ressaltam que a flexibilidade da normativa permite adaptar os trabalhos à sazonalidade da atividade econômica, com custos não salariais menores, muito mais realistas que o oneroso regime geral (DE ALTHAUS, 2009, p. 130). O próprio DE ALTHAUS (2009, p. 133) reconhece que os trabalhadores da AGROKASA não ganham mais do que o salário mínimo, conforme evidencia uma pesquisa da Universidade do Pacífico. É evidente que se os custos laborais forem reduzidos, torna-se mais fácil cumprir com os direitos trabalhistas. Entretanto, o caráter especial de um regime não se baseia na redução dos direitos trabalhistas, mas, sim, em uma melhor proteção, de acordo com as particularidades da atividade econômica.

Ao analisar o primeiro regime do trabalho rural, ressalta-se a ausência daqueles aspectos particulares da atividade econômica que afetam seus trabalhadores. Por exemplo, os trabalhos são

realizados em condições de alta variação térmica, ao ar livre (baixas temperaturas na madrugada e altas temperaturas durante o dia, sob o sol), há vulnerabilidade a doenças oriundas da manipulação de pesticidas, etc. O regime de trabalho, entretanto, não regulamenta esses aspectos essenciais. A norma foi concebida para reduzir o custo do trabalho, como forma de promover a atividade econômica.

Uma ação de inconstitucionalidade foi interposta pela Ordem dos Advogados de Ica, contra o artigo 7º da Lei nº 27.360, que regulamenta o regime de trabalho rural, por considerar que viola o princípio da igualdade, consagrado na Constituição, que foi resolvida pelo Tribunal Constitucional, em sentença de 21 de novembro de 2007 (Processo nº 00027-2006-PI).

De acordo com a jurisprudência constitucional, o Supremo Tribunal recorre sistematicamente à aplicação do teste da igualdade, nesse tipo de caso: “se, em um caso concreto, estamos diante de uma ameaça ao direito-princípio da igualdade, a doutrina constitucional desenvolveu mecanismos para determinar quando estamos perante a um tratamento desigual, com base em justificativas objetivas e razoáveis, ou perante a um tratamento arbitrário, caprichoso e injustificado e, portanto, discriminatório. Precisamente, um desses instrumentos aos quais o Tribunal deverá recorrer é o teste de igualdade, que é uma diretriz metodológica para determinar se um tratamento desigual é, ou não, discriminatório e, portanto, se viola ou não o direito-princípio da igualdade”¹⁷.

O Tribunal Constitucional avalia, primeiramente, a validade de um regime especial de trabalho para os trabalhadores rurais. Para isso, apoia-se em relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos quais se reconhece que existe legislação trabalhista comparada, baseada nas características do trabalho agrícola, que prevê horários flexíveis de trabalho, o pagamento de salário em espécie e em dinheiro, a disponibilização de moradia e cuidados de saúde¹⁸. Na realidade, é indiscutível que as particularidades do trabalho rural podem justificar um regime especial de trabalho. Entretanto, o que chama a atenção é que a descrição do relatório da OIT nem justifica, nem sugere que o regulamento seja desfavorável, em relação ao regime geral, mas ressalta que a regulamentação alcança essas particularidades, sem prejudicar os direitos trabalhistas¹⁹.

¹⁷ Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 29 de agosto de 2007*. Processo nº 0009-2007-PI/TC.

¹⁸ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 21 de noviembre de 2007*. Processo nº 00027-2006-PI/TC. Fundamento Jurídico 27º.

¹⁹ Cf. Organização Internacional do Trabalho, em *Trabajo Decente en las Américas. Una agenda hemisférica 2006-2015*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, XVI Reunión Anual Americana, 2006.

Então, a sentença traz que o artigo 103 da Constituição peruana permite a promulgação de normas especiais, que exijam “a natureza das coisas, ou seja, as circunstancias especiais, privadas e próprias, de uma maneira definida, que exigem que o legislador legisle especialmente, de modo que a normativa abranja uma realidade que, por seus traços especiais, demanda um tratamento diferenciado, não discriminatório”²⁰. Também nesse caso, é indiscutível que o legislador estará autorizado a adotar uma lei especial, justificando-se nas particularidades, sempre que não constitua uma discriminação. Como sabemos, estamos perante um tratamento discriminatório quando não há uma justificativa objetiva e razoável.

Assim, a decisão, em seu fundamento jurídico, aplica o teste da igualdade. Neste ponto, analisaremos criticamente os argumentos apresentados pelo Tribunal Constitucional, em sua sentença²¹.

Em primeiro lugar, argumenta-se que a legislação desfavorável representa uma intervenção leve, porque se apoia no artigo 103 da Constituição, que faculta ao legislador, de maneira especial e excepcional, a introdução de um tratamento diferenciado²². Em minha opinião, a interpretação constitucional correta não é a de que a legislação que introduz um tratamento diferenciado representa uma intervenção leve, mas, sim, a de que um tratamento diferenciado justificado objetiva e razoavelmente é constitucional, ao não configurar uma discriminação. Como defende Bernal Pulido: “Toda lei que afete de maneira negativa a uma norma ou a uma posição que se possa atribuir, *prima facie*, ao âmbito de proteção inicial, deve ser considerada como uma intervenção desse direito” (BERNAL PULIDO, 2014, p. 838). O constitucionalista colombiano enfatiza que o impacto negativo é o que configura uma intervenção inconstitucional da legislação. E o impacto negativo se produz quando: “a norma legal (N) tem uma relação de causalidade negativa com o direito fundamental (DF), se ela conduz a um estado das coisas, no qual a realização do direito fundamental (DF) se vê diminuída, em relação ao estado das coisas que existia antes da nossa norma legal” (Ibid, p. 845). No nosso caso, a entrada em vigor do regime de trabalho rural tem um efeito desfavorável em relação à aplicação anterior, de modo que se pode afirmar que provoca um impacto negativo. Por isso, com razão, justifica-se a aplicação do teste de igualdade, pois pressupõe-se a sua inconstitucionalidade.

²⁰ Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 21 de noviembre de 2007*. Processo n° 00027-2006-PI/TC. Fundamento Jurídico 68°

²¹ Como bem argumenta o artigo 139 da Constituição, sobre os princípios da função jurisdicional, 20: “O princípio do direito de toda pessoa em formular análises e críticas das resoluções e sentenças judiciais, com as limitações da lei”. Texto original: “El principio del derecho de toda persona en formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de la ley”.

²² Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 21 de noviembre de 2007*. Processo n° 00027-2006-PI/TC. Fundamento Jurídico 75°.

Em segundo lugar, no que se refere ao subprincípio da adequação – com a exigência de que o fim seja constitucionalmente legítimo, a medida legislativa deve ser adequada para alcançar dito fim. O Tribunal Constitucional entende que o regime especial de trabalho é um meio adequado para o fomento e promoção de emprego no setor agrícola, porque é amparado pela natureza das coisas (artigo 103 da Constituição), pela especialidade natural e própria da atividade econômica (temporalidade, mobilidade dos trabalhadores, sazonalidade e informalidade), de modo que a emissão da norma reflete uma realidade concreta e distinta²³. A justificativa para regulamentações especiais para trabalhos rurais no setor agrícola está fundamentada, mas isso não significa que tais regulamentos possam ser desfavoráveis.

Em terceiro lugar, com relação ao subprincípio da necessidade – a interferência sobre os direitos fundamentais é necessária, porque não existe outro meio alternativo para alcançar o objeto proposto, que beneficie o direito afetado –, o Tribunal Constitucional afirma que a legislação trabalhista diferenciada do regime comum do trabalho é menos onerosa, em virtude da singularidade do setor agrícola²⁴. Há, aqui, uma falta de motivação, por parte do Tribunal Superior, pois ela reduz seu argumento ao fato de que os direitos trabalhistas, em termos de remuneração, descanso de férias e indenização por demissão, são mais benéficos do que a aplicação do regime comum do trabalho, que concede plenamente esses direitos trabalhistas. Em outras palavras, para o Tribunal Constitucional, as unidades econômicas agroexportadoras não podem assumir os custos econômicos do cumprimento da norma trabalhista geral. Entretanto, não há uma avaliação jurídica sobre a violação do conteúdo integral dos direitos trabalhistas representar a violação de seu conteúdo essencial. Desse modo, o próprio Tribunal não justifica que o regime de trabalho rural seja menos oneroso, nem se existem outras alternativas jurídicas que evitem a criação de uma regulamentação de trabalho desfavorável.

Em quarto lugar, com relação ao subprincípio da razoabilidade – a interferência é legítima porque o grau de realização deve ser equivalente ou proporcional ao grau do impacto sobre o direito fundamental. O Tribunal Constitucional considera que o grau de intervenção é leve porque o Estado promove e fomenta, progressivamente, o acesso ao emprego, no setor agrário²⁵. Novamente, o Tribunal Superior não desenvolve seus argumentos, simplesmente, afirma que a aplicação da nova legislação irá favorecer o emprego, sem avaliar se o regime comum do trabalho constitui um impedimento à promoção do emprego, ou é a causa da informalidade no setor.

²³ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 21 de noviembre de 2007*. Processo nº 00027-2006-PI/TC. Fundamento Jurídico 78º.

²⁴ Idem, Fundamento Jurídico 79º.

²⁵ Idem, Fundamento Jurídico 80º.

Em suma, consagrou-se, erroneamente, um regime especial de trabalho que promove uma atividade econômica com uma normativa desfavorável, que materializa um tratamento discriminatório, no qual a afirmação do Tribunal Constitucional, de que se trata de um tratamento diferenciado, não se encontra devidamente justificada, de maneira objetiva e razoável.

No final de novembro de 2020, teve início uma série de greves, mobilizações e ocupações de estradas, em Ica, pelos trabalhadores agroexportadores dessa região. A força do protesto obrigou que o Congresso revogasse a Lei nº 27.360, substituindo-a pela Lei nº 31.110, de 6 de dezembro de 2020, que traz melhorias trabalhistas. Então, curiosamente, são publicadas duas regulamentações paralelas à nova lei, na mesma data. Por um lado, o Decreto Supremo nº 005-2021-MIDAGRI, do Ministério da Agricultura; e, pelo outro, o Decreto Supremo nº 006-2021-TR, do Ministério do Trabalho.

A Lei nº 31.110 estabelece que os contratos de trabalho podem ser indeterminados, ou sujeitos à modalidade, com aplicação supletiva do regime geral nas matérias não reguladas pelo regime rural; incorpora a solicitação dos trabalhadores de conceder direito preferencial de contratação àqueles que tenham trabalhado anteriormente no mesmo ramo da atividade agrícola; mantém os adicionais legais e a indenização na remuneração básica, concedendo ao trabalhador o direito facultativo de receber as gratificações previstas em lei e a compensação por tempo de serviço de forma independente. O Decreto Supremo nº 005-2021-MIDAGRI permite a remuneração por desempenho, calculada com base na tarefa atribuída, a partir de critérios objetivos, para evitar qualquer discriminação. Entretanto, a regulamentação não é precisa ao declarar quais são os critérios objetivos, por exemplo, se a tarefa atribuída pode ser realizada dentro da jornada de trabalho, com base na duração, ou no número de unidades trabalhadas. Portanto, fica a critério do empregador estabelecer esses critérios objetivos, o que os torna menos válidos, se não forem acompanhados de uma justificativa técnica.

Da mesma forma, o novo regime de trabalho rural concede a bonificação especial por trabalho rural, que equivale a 30% do salário mínimo, mas sem caráter remuneratório, porque não tem efeito legal sobre os benefícios sociais do trabalhador. Desaparecem as diferenças do descanso de férias e da proteção contra a demissão arbitrária, em se tratando do regime geral. Ainda, reconhece o salário família, a participação nos lucros, o pagamento de horas extras, o pagamento adicional por jornada noturna e os descansos semanais remunerados, como disposto no regime geral.

A contribuição do novo regime de trabalho rural é a regulamentação sobre as condições particulares de trabalho, que não havia sido estabelecida no regime original: o transporte dos trabalhadores até os centros de trabalho, a alimentação, o atendimento em casos de emergência,

os serviços de higiene adequados e sua localização e a implementação de condições de saúde e higiene adequadas. O Decreto Supremo nº 006-2021-TR especifica a regulamentação sobre a hidratação, as áreas de descanso, a proteção contra o sol, os equipamentos de proteção pessoal, o uso e o manejo de produtos químicos e os planos de emergência. Ele também estabelece uma regulamentação específica sobre as condições de trabalho das trabalhadoras mulheres: a proteção contra o assédio sexual, a capacitação em direitos humanos com enfoque em gênero, os espaços de aleitamento, a licença maternidade, a proteção contra demissão, tratamento discriminatório e discriminação salarial.

Finalmente, a Lei nº 31.110 e sua regulamentação (Decreto Supremo nº 006-2021-TR) reconhecem uma série de direitos coletivos, especialmente, o direito de negociação coletiva, com disposições similares ao regime geral do trabalho.

Em suma, o novo regime de trabalho rural tem origem nos protestos dos trabalhadores, preocupados com um modelo normativo de um regime especial de trabalho que constitua uma regulamentação protetora da liberdade das pessoas, no mundo do trabalho, e que seja adequado às particularidades da atividade laboral. Além disso, o novo regime de trabalho rural derruba os argumentos do Tribunal Constitucional que declarou constitucional a origem do regime. Finalmente, o êxito da aplicação do regime de trabalho rural dependerá do seu cumprimento pelos empregadores e pela inspeção contínua e permanente das empresas agroexportadoras, especialmente sobre as pequenas e médias empresas, nas quais se produz a maioria das violações dos direitos trabalhistas.

2.3. O regime de trabalho de micro e pequenas empresas

Durante o governo de Toledo, com seu Ministro do Trabalho Fernando Villarán a frente, impulsionou-se um regime especial para a promoção e formalização de micro e pequenas empresas, resultando, desse esforço governamental, a promulgação da Lei nº 28.015, de julho de 2003. De acordo com essa norma, entende-se que a microempresa é a unidade econômica na qual trabalham entre um e dez trabalhadores, e seu faturamento anual não excede o montante de 150 Unidades Impositivas Tributárias (UIT). A pequena empresa é a unidade econômica na qual trabalham entre um e cinquenta trabalhadores, e seu faturamento anual é entre 150 e 850 UIT.

Seguindo os mesmos argumentos que justificaram a flexibilização trabalhista de Fujimori, argumentou-se que os custos trabalhistas estabelecidos pela lei impediam a formalização de micro e pequenas empresas peruanas e, portanto, era necessário um regime especial de trabalho, que se adequasse às particularidades desse tipo de empresa. Apesar da evidencia estatística desmentir tal argumentação (CANESSA MONTEJO, 2017, p. 75-78), a lei estabeleceu um regime especial de

trabalho de transição para microempresas por um período de cinco anos, que encerrou em julho de 2008.

Esse regime especial estabeleceu que os trabalhadores da microempresa têm direito a receber o salário mínimo, sendo aplicado o regime geral, em relação à jornada de trabalho e às horas extras, mas não sendo aplicada a taxa de 35% por trabalho noturno. Igualmente, não se aplica o descanso semanal remunerado, e os feriados acompanham o regime geral. Por outro lado, as férias remuneradas têm duração de 15 dias corridos de descanso, a cada ano completo de serviço. Da mesma forma, a indenização por demissão sem justa causa é inferior àquela do regime geral.

Antes do final do governo de Toledo, em julho de 2006, foi aprovada a Lei nº 28.851, ampliando a vigência da Lei Mype (Lei de micro e pequenas empresas) por um período de dez anos, a partir da lei original, ou seja, a lei foi prorrogada até julho de 2013. Mais uma vez, o período de transição foi estendido, e seus três anos de validade pareceram insuficientes para a formalização das microempresas peruanas.

No contexto da vigência do Tratado de Livre Comércio com os Estados Unidos (doravante denominado TLC), o segundo governo de Alan García recebeu poderes legislativos do Congresso para adaptar as regulamentações peruanas, segundo os compromissos assumidos. Uma das questões abordadas pelo governo García foi a regulamentação da Lei Mype, para a qual se emitiu o Decreto Legislativo nº 1.086, de junho de 2008.

Entre as principais modificações do Decreto Legislativo nº 1.086 estava a ampliação do número de trabalhadores da pequena empresa. Segundo a nova regulamentação, nessa unidade econômica, trabalhariam entre um e cem trabalhadores, e o seu faturamento anual não excederia o montante de 1.700 UIT, ou seja, o escopo de uma pequena empresa é dobrado, em relação à regulamentação de Toledo. Da mesma forma, a aplicação do regime especial de trabalho, tanto da micro como da pequena empresa, é diferente da norma anterior, que somente se aplicava às microempresas. Além disso, fica estabelecido que somente os trabalhadores da pequena empresa têm direito à compensação por tempo de serviço, ainda que em condições inferiores àquelas do regime geral, pois têm direito a 15 remunerações diárias, por ano completo de trabalho, até um máximo de noventa 90 remunerações diárias. Da mesma forma, os feriados e gratificações de feriados e Natal são reduzidos para meia remuneração, cada, para os trabalhadores de pequenas empresas.

O Decreto Legislativo nº 1.086 mantém o pagamento do salário mínimo para os trabalhadores de microempresas. O intervalo de férias de 15 dias corridos e a indenização por demissão sem justa causa, estabelecidos para as microempresas, estendem-se às pequenas empresas, de modo que os direitos trabalhistas desses trabalhadores são reduzidos. Em uma de

suas disposições finais, a norma estabelece que sua regulamentação é aplicável a microempresas agrícolas. Ele também concede uma anistia trabalhista e previdenciária para as empresas que se enquadram no escopo da lei, para que possam regularizar suas obrigações trabalhistas. Por fim, o decreto mantém o regime especial de trabalho de transição em vigor, até julho de 2013.

Independentemente do fato de a reforma desfavorável ser justificada com base na vigência do TLC, o objetivo da norma é ampliar consideravelmente o regime especial de trabalho, alcançando a maior quantidade de empresas e trabalhadores. A própria estrutura de porte das empresas peruanas faz com que um número significativo de trabalhadores peruanos esteja sujeito a essa normativa, ainda que o artigo 5º do próprio Decreto Legislativo nº 1.086 afirme que essa regulamentação não se aplica aos contratos de trabalho celebrados anteriormente à vigência da lei. Isso ocorre porque a predominância de contratos de trabalho temporários faz com que, em seus novos contratos, seja aplicado o Decreto Legislativo.

Entretanto, a deterioração da proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores peruanos não parou com a Lei Mype, do governo García, mas se agravou com o governo de Humala. De fato, o período de transição do regime de trabalho de micro e pequenas empresas terminou em julho de 2013, de modo que, seguindo o “costume” de que o período de transição deve ser renovado indefinidamente, o Ministério da Economia e Finanças, e o Ministério do Trabalho, subordinado, pressionaram o Congresso para a aprovação de uma nova regulamentação. Como resultado, foi aprovada a Lei nº 3.056, substituindo a promoção e a regulamentação de micro e pequenas empresas pela “promoção do desenvolvimento produtivo e do crescimento empresarial”, estendendo sua regulamentação às empresas peruanas de médio porte.

Na nova lei, o critério que define micro e pequenas empresas de acordo com o número de trabalhadores na unidade produtiva desaparece, restando como critério o faturamento anual da empresa. Assim, com a Lei nº 30.056, uma microempresa é definida como uma unidade econômica com faturamento inferior a 150 UIT; para a pequena empresa, esse montante não pode exceder 1.700 UIT; e a média empresa é classificada pelo faturamento inferior a 2.300 UIT. Além dessa nova caracterização das empresas peruanas, em função do seu faturamento, a nova lei desconsidera o caráter temporário do regime especial de trabalho de micro e pequenas empresas, tornando-o permanente.

O Quadro 3 mede o impacto da aplicação das mudanças do regime de trabalho das micro e pequenas empresas, ao comparar os custos trabalhistas salariais e não salariais, entre o regime geral e o regime especial. O quadro considera o salário mínimo como referência para definir o custo salarial e, desse modo, compara-os, em termos percentuais. Deve-se considerar que

aproximadamente 1.400.000 trabalhadores do setor privado (30%) receberão o salário mínimo em 2022, de acordo com o Ministério do Trabalho²⁶.

O quadro evidencia que os custos trabalhistas do regime especial de trabalho de micro e pequenas empresas estão muito abaixo dos custos trabalhistas do regime geral. Assim, a pequena empresa tem um custo trabalhista que representa 84,5% do regime geral e, para a microempresa, esse número é ainda menor, com 69,2%. Em outras palavras, os trabalhadores de micro e pequenas empresas têm um custo salarial inferior, em comparação aos seus colegas, sob o regime geral. Desse modo, a aplicação da Lei Mype significa que os custos trabalhistas não são mais a principal causa da informalidade das unidades econômicas, e que o objetivo é transferir empregos da economia informal à economia formal.

Quadro 3: Custos trabalhistas dos regimes de trabalho peruanos (porcentagem)

Regime de trabalho	Geral	Pequena empresa	Microempresa
Salário de referência	100.0	100.0	100.0
Custos trabalhistas “não salariais” a serem pagos pelo empregador	51.7	28,2	5.0
Compensação por tempo de serviço (CTS)	10.0	4.9	---
Gratificações	17.3	8.3	---
Férias	8.6	4.2	4.2
Seguro-saúde	9.3	9.0	0.8
Salário família	3.8	---	---
Seguro de vida	0.6	0.6	---
Seguro de trabalho de risco suplementar	1.3	1.2	---
SENATI ²⁷	0.8	---	---
Custos trabalhistas totais a serem pagos pelo empregador	151.7	128.2	105.0

Fonte: CUADROS LUQUE, 2018, p. 71.

Com a promulgação do Decreto Legislativo nº 1.086 e da Lei nº 30.056, que modificam substancialmente o regime especial de trabalho de micro e pequenas empresas, a Ordem dos Advogados de Arequipa apresentou uma ação de inconstitucionalidade contra tais normas, argumentando que a regulamentação viola o direito de igualdade. O Tribunal Constitucional declarou a ação improcedente, na medida que se dirigia ao Decreto Legislativo nº 1.086, devido à prescrição, mas, em vez disso, tramitou a ação contra o artigo 11 e a segunda disposição complementar da Lei nº 30.056. Embora a sentença de 11 de fevereiro de 2020 (Processo nº 0021-2014-PI/TC) não tenha alcançado os cinco votos que a Lei Orgânica do Tribunal Constitucional exige para declarar uma lei inconstitucional, de modo que a lei continua em vigor, os argumentos jurídicos presentes na sentença e seus votos individuais são uma contribuição para a análise jurídica dos regimes especiais de trabalho.

²⁶ *Gobierno aumentó el sueldo mínimo a S/ 1 025 - Noticias - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Gobierno del Perú* (www.gob.pe).

²⁷ Serviço Nacional de Treinamento em Trabalho Industrial.

A ação se concentra no questionamento da constitucionalidade da retirada do número de trabalhadores como um dos critérios que definem o porte da empresa – que, por sua vez, estabelece o escopo da aplicação do regime –, deixando apenas o faturamento como critério único. Além disso, o regime especial de trabalho deixa de ser transitório, tornando-se permanente.

Em relação à primeira petição, os magistrados divergem. Em primeiro lugar, os magistrados Ferrero e Sardón argumentam que o faturamento é um critério objetivo e suficiente para o cumprimento das obrigações tributárias, portanto, é também um critério objetivo mais preciso para identificar micro e pequenas empresas²⁸. Em outras palavras, estender o critério das obrigações tributárias à esfera trabalhista é válido. Em segundo lugar, os magistrados Miranda e Ramos citam um pronunciamento da Comissão de Peritos da OIT, que identifica os três principais critérios quantitativos para estabelecer o porte de uma empresa: i) o número de trabalhadores, ou assalariados; ii) o valor dos ativos fixos; e iii) o volume de negócios de cada empresa²⁹. No entanto, os magistrados consideram que a definição de micro e pequenas empresas é uma competência do legislador, com base em critérios quantitativos e qualitativos (e suas combinações), embora reconheçam que, mesmo que o número de trabalhadores não seja o único critério para determinar o porte de uma empresa, é obrigatório incorporá-lo³⁰. Portanto, eles incitam o Congresso a alterar a regulamentação para introduzir o critério do número de trabalhadores. Em sentido estrito, ambos reconhecem que a exclusão do critério do número de trabalhadores viola a Constituição, explicando a insistência para que o legislador remedeie tal fato, reformando a lei. Em terceiro lugar, a magistrada Ledesma ressalta a grande contradição que permite que a lei reconheça uma unidade produtiva com 50 trabalhadores como uma microempresa, porque o seu faturamento não supera o parâmetro legal para essa categoria³¹. Logo, destaca o argumento irrazoável da lei, ao adotar o faturamento como único critério para definir as diferenças entre micro, pequenas e médias empresas, o que viola o princípio do direito à igualdade, ao estabelecer um tratamento legal diferenciado desfavorável aos trabalhadores das microempresas³². Em quarto lugar, o magistrado Espinosa-Saldaña argumenta que não se pode estabelecer o faturamento como único critério, porque ele distorce a categorização de uma

²⁸ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular de los magistrados Ferrero Costa y Sardón de Taboada*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamentos Jurídicos 17º y 18º.

²⁹ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 11 de febrero de 2020*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 58º.

³⁰ Idem, Fundamento Jurídico 61º.

³¹ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular de la magistrada Ledesma Narváez*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 12º.

³² Idem, Fundamento Jurídico 16º.

empresa³³. Em suma, uma maioria insuficiente de magistrados conclui que estabelecer o faturamento como único critério para a definição do porte de uma empresa é inválido, ainda mais quando resulta na titularidade ou não dos direitos trabalhistas para os trabalhadores³⁴.

Quanto à segunda petição, referente à concessão do caráter permanente do regime especial de trabalho, também há divergência nos posicionamentos. Os magistrados Ferrero, Sardón e Blume não se pronunciaram sobre essa questão em seus votos. Os magistrados Miranda e Ramos afirmam que a interpretação constitucional válida é aquela que sustenta que o regime tem um caráter permanente e especial, no ordenamento jurídico peruano, desde que a micro ou pequena empresa possa passar para outro regime de trabalho, em razão do seu crescimento. Em contrapartida, os magistrados rejeitam a interpretação na qual as empresas constituídas como micro ou pequenas permanecem sob seu regime de trabalho, em caráter permanente. Isso é inconstitucional por violar, simultaneamente, o princípio da progressividade e da não regressividade, e o princípio da igualdade (subprincípio da necessidade)³⁵. Em minha opinião, a lei não impede que, devido ao aumento do faturamento de uma empresa, seus trabalhadores possam ser transferidos para a regulamentação sob o regime geral. A controvérsia não é a permanência em uma unidade econômica de um regime trabalhista, mas, sim, a permanência sob o regime de trabalho de micro e pequenas empresas. A magistrada Ledesma afirma que o estabelecimento do caráter permanente do regime especial de trabalho constitui um retrocesso e contraria o princípio da progressividade e não regressividade³⁶. Inclusive, argumenta que não existe uma justificativa precisa sobre a necessidade de tal modificação, estabelecida pelo Decreto Legislativo nº 1.086 e pela Lei nº 30.056, que afetam, nas palavras da magistrada, o nível de satisfação dos direitos fundamentais de caráter trabalhista dos trabalhadores de micro e pequenas empresas³⁷. Da mesma forma, o magistrado Espinosa-Saldaña destaca que a permanência do regime especial é manifestamente inconstitucional. Em primeiro lugar, porque o caráter temporário do regime foi o argumento utilizado na sentença constitucional de 21 de novembro de 2009, sobre o regime de trabalho rural, para corroborar sua excepcionalidade. Isso é alterado ao

³³ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 4º.

³⁴ Existe uma evidente falta de motivação no voto individual do magistrado Blume, de modo que não há uma contribuição substancial em termos de argumentação para nosso tema de análise, ele simplesmente conclui que não existe nenhuma infração constitucional, pela harmonia, concordância e compatibilidade da lei com o artigo 59 da Constituição (liberdades de trabalho, empresa, comércio e indústria). Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular del magistrado Blume Fortini*. Processo nº 0021-2014-PI/TC.

³⁵ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 11 de febrero de 2020*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 148º.

³⁶ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular de la magistrada Ledesma Narváez*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 24º.

³⁷ Idem, Fundamento Jurídico 25º.

conceder-lhe o caráter permanente. Em segundo lugar, o regime de trabalho permanente significa um claro retrocesso, no campo dos direitos dos trabalhadores³⁸. Em suma, como na petição anterior, a maioria dos magistrados concluiu que conceder permanência ao regime de trabalho de micro e pequenas empresas representa uma violação do direito-princípio à igualdade.

A parte mais marcante da sentença se apresenta quando os pronunciamentos abordam a natureza jurídica de um regime especial de trabalho, e aventam se uma regulamentação desfavorável significa a violação do princípio de não regressividade dos direitos sociais dispostos nos instrumentos internacionais de direitos humanos, ratificados pelo Peru.

Assim, os magistrados Miranda e Ramos argumentam que a natureza dos regimes especiais se baseia em critérios objetivos e subjetivos, respectivamente. O primeiro se refere às situações particulares da atividade econômica desenvolvida, como o regime especial dos trabalhadores portuários, da construção civil, de minas, etc. O segundo se refere às pessoas que desempenham a atividade laboral, como trabalhadores estrangeiros, artistas, adolescentes, etc. Ambas legitimam a promulgação de um tratamento trabalhista diferenciado³⁹. Embora os próprios magistrados reconheçam que o regime de trabalho de micro e pequenas empresas não se enquadra em nenhuma dessas situações descritas: “No entanto, no caso de micro e pequenas empresas, o fator da especialidade para elaborar um regime especial de trabalho não reside em um elemento objetivo ou subjetivo, mas na *intenção estatal de apoiar um setor empresarial concreto, com o objetivo de gerar crescimento e emprego, o que tem reconhecimento constitucional*”⁴⁰ (grifo meu). Esse fundamento jurídico resume o caráter instrumental que esse regime especial de trabalho tem, cujo objetivo é reduzir os custos trabalhistas, por meio da redução do conteúdo e da aplicação dos direitos trabalhistas. Os próprios magistrados advertem a esse respeito, quando afirmam: “Como se adverte, a redução desses custos trabalhistas para o fortalecimento de micro e pequenas empresas necessariamente se traduz na restrição de alguns benefícios para os trabalhadores sujeitos a esse regime de trabalho, em comparação com aqueles previstos para o regime geral do trabalho”⁴¹. O que é perigoso nesse argumento, como venho sustentando, é que ele mina diretamente a base dos direitos trabalhistas, ainda mais grave quando esses são direitos fundamentais resguardados pelo texto constitucional peruano. Apesar disso, Miranda e Ramos consideram que a restrição dos direitos e benefícios trabalhistas dos

³⁸ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 5º.

³⁹ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 11 de febrero de 2020*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 24º.

⁴⁰ *Idem*, Fundamento Jurídico 25º.

⁴¹ *Idem*, Fundamento Jurídico 29º.

trabalhadores de micro e pequenas empresas é válido, porque os custos trabalhistas do regime geral do trabalho são um obstáculo à criação e formalização das micro e pequenas empresas, por sua onerosidade⁴². Em outras palavras, nesse ponto de vista, o custo econômico da proteção da liberdade das pessoas no mundo de trabalho é impeditivo para a lucratividade de uma empresa – independentemente de seu porte –, justificando a redução do conteúdo e da aplicação dos direitos trabalhistas. Assim, se a racionalidade instrumental governa o Direito, qualquer emprego sujeito a condições indignas ou indecentes se justifica, já que os custos econômicos são o critério essencial para validar uma regulamentação.

Os magistrados Ledesma e Espinosa-Saldaña se opõem aos argumentos acima expostos, com seus votos. A magistrada Ledesma argumenta que existem meios alternativos mais adequados e benéficos para a promoção das pequenas empresas, conforme estabelecido pelo artigo 59 da Constituição. Por exemplo, o aumento da produtividade por meio de políticas de desenvolvimento empresarial: incentivar o investimento em capital físico, inovações, tecnologia, capital humano, melhoria da organização do trabalho e facilidade de acesso ao crédito, para uma maior geração de valor agregado e um crescimento sustentável da produtividade, que levem à maior competitividade, ao crescimento econômico em longo prazo e a maiores níveis de salário real e empregos de qualidade⁴³. O magistrado Espinosa-Saldaña é mais direto em sua crítica: “considero que a legislação especial dada com a intenção de promover e incentivar a formalização de micro e pequenas empresas [...], *não pode sacrificar, do modo que fez, o direito dos trabalhadores, em nome do crescimento econômico ou de alguma ideia reduzida de progresso*”⁴⁴ (grifo meu). Além disso, argumenta que não foi estabelecido qualquer vínculo ou relação de causalidade entre o regime trabalhista desfavorável (a redução dos direitos trabalhistas), questionando, assim, não apenas a necessidade de existência da norma, mas também a própria adequação da medida adotada, como ficará mais claro nos parágrafos seguintes.

Sobre o retrocesso que significa o regime de trabalho das micro e pequenas empresas, comparado ao regime geral do trabalho, discute-se seu caráter desfavorável. Por um lado, os magistrados Miranda e Ramos consideram os direitos trabalhistas no rol da categoria dos direitos sociais⁴⁵, ou seja, eles têm um caráter prestacional e, portanto, estão sujeitos à progressividade.

⁴² Idem, Fundamento Jurídico 130°.

⁴³ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular de la magistrada Ledesma Narváez*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamentos Jurídicos 39°, 40° e 41°.

⁴⁴ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 3°.

⁴⁵ Uma visão crítica para identificar os direitos trabalhistas junto aos direitos sociais pode ser consultada em: Miguel F. Canessa Montejo, em *Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*. 3 ed. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2020, p. 138-142.

Nas palavras do Comitê da ONU sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, isso significa que esse tipo de direitos se materializa, gradualmente, para alcançar sua plena realização. No entanto, como o próprio órgão de controle internacional destaca, isso não significa que deva ser obrigatório. Existe uma obrigação mínima em assegurar a satisfação dos níveis essenciais de cada um dos direitos⁴⁶. Por outro lado, o caráter progressivo dos direitos sociais também inclui a obrigação do retrocesso condicionado. Nas palavras do Comitê da ONU sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, isso significa que “todas as medidas de caráter deliberadamente retrógrados a esse respeito exigirão mais cuidadosa consideração e deverão ser plenamente justificadas com referência à totalidade dos direitos previstos no Pacto e no contexto do uso pleno do máximo de recursos disponíveis”⁴⁷. Em outras palavras, o retrocesso na aplicação de um direito social está proibido, a menos que seja devidamente justificado. Para Courtis, há dois campos de aplicação da noção geral de regressividade: a) a regressividade aos resultados de uma política pública (regressividade de resultados); b) a extensão dos direitos concedidos por uma norma (regressividade normativa) (COURTIS, 2006, p. 3-4). O regime especial de trabalho de micro e pequenas empresas está no escopo de aplicação da classificação de Courtis.

Embora o regime especial de trabalho seja um retrocesso, os magistrados Miranda e Ramos argumentam que a lei atende à forte motivação exigida pelo Tribunal Constitucional, para adotar uma medida regressiva⁴⁸, com base no fato de que o interesse geral é um argumento que justifica o retrocesso de um direito social⁴⁹. Sem mencionar expressamente qual é o interesse geral, deduz-se que seus argumentos se referem à promoção do emprego em micro e pequenas empresas. Novamente, a justificativa instrumental é usada como argumento para validar um regime de trabalho desfavorável.

No entanto, o argumento de que o regime especial de trabalho promove empregos em micro e pequenas empresas também não se mostra verdadeiro, com base nos resultados estatísticos. Como bem ressalta o magistrado Espinosa-Saldaña: “a política que estabelece condições de trabalho reduzidas para micro e pequenas empresas não constitui um novo regime, mas, pelo contrário, está materializada há mais de dez anos no Peru. Se assim for, devido ao longo período que opera essa diretriz, deveria ser fácil reconhecer ou comprovar se ela realmente

⁴⁶ Organização das Nações Unidas, em *La índole de las obligaciones de los Estados Partes (pár. 1 del art. 2 del Pacto)*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 3, Documento E/1991/3, parágrafos 9 e 10.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Cf. Tribunal Constitucional do Peru. *Sentencia de 11 de febrero de 2020*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 42º.

⁴⁹ Idem, Fundamento Jurídico 44º.

cumpra com sua suposta finalidade, que vem justificando sua decisão (a saber, a promoção e formalização de micro e pequenas empresas)”⁵⁰.

Se a aplicação da Lei Mype é bem-sucedida, deveria existir uma clara tendência no aumento do emprego formal em micro e pequenas empresas, de 2003 adiante; e se, pelo contrário, não há um decréscimo significativo do emprego informal em micro e pequenas empresas, a política empreendida por Villarán e aprofundada nos governos posteriores é um fracasso.

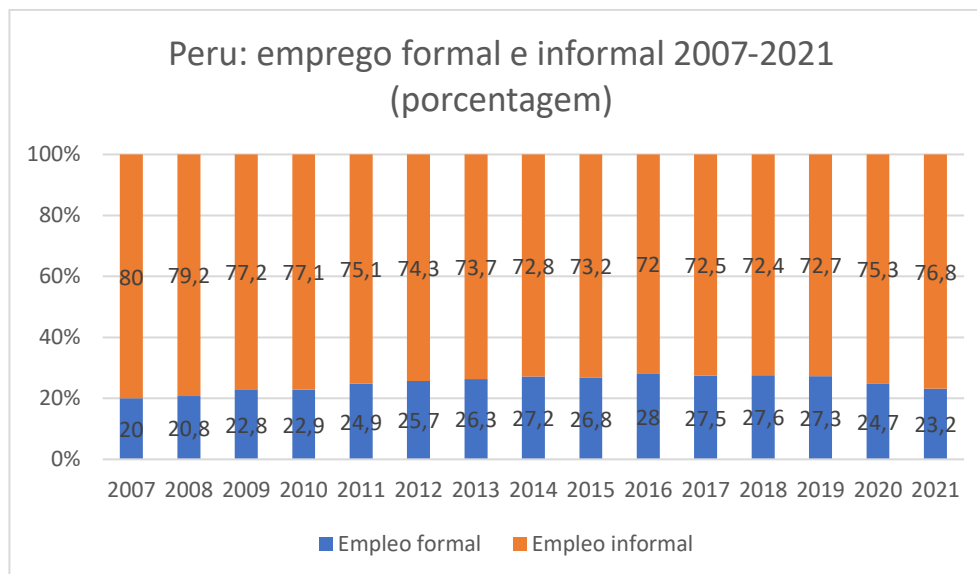
O Gráfico 2 mostra a evolução do emprego formal e informal no país, de 2007 a 2021, quando a Lei Mype passa a ser totalmente aplicável. O resultado dos últimos dois anos deve ser qualificado, em razão da paralisação econômica ocasionada pela pandemia, no país. O gráfico também inclui, em sua medição, o pico mais alto de crescimento econômico, entre 2006 e 2013, e sua desaceleração, a partir do ano seguinte.

Em 2007, o emprego formal era de 20% e o emprego informal era de 80%, ou seja, oito a cada dez trabalhadores peruanos trabalhavam na informalidade. Entre o período de 2008 a 2016, há uma leve tendência crescente do emprego formal, que alcança 28%, sendo o melhor ano em termos de resultado e coincidindo com o fim do *boom* econômico exportador. Em 2016, o PIB do país cresceu 3,1%, número muito distante do 9,1% do PIB de 2008, o que é um sinal do que está por vir. Nos anos seguintes, o crescimento do emprego formal estagnou, pela desaceleração econômica. Em 2019, antes da pandemia, o emprego formal caiu para 27,3% da população ocupada. Com a pandemia, os resultados de 2020 e 2021 são bem ruins. O emprego formal caiu a 24,7% e, depois, a 23,2%, respectivamente, retrocedendo dez anos. Esses resultados expõem o fracasso em diminuir o emprego informal.

A pesar do *boom* econômico vivido pela economia peruana, os números de empregos formais não mudaram substancialmente, porque apenas um trabalhador informal passa a ter seu trabalho formalizado. Em 2019, 7 de cada 10 trabalhadores trabalham informalmente. Durante esse período de tempo, o emprego formal sempre manteve estatísticas abaixo de 30%, e a informalidade, acima de 70%. Em suma, o gráfico demonstra que a aplicação da Lei Mype não tem um impacto significativo na redução do emprego informal.

Gráfico 2 Peru: População Economicamente Ativa Ocupada, por emprego formal e informal 2007-2021 (em porcentagem)

⁵⁰ Tribunal Constitucional do Peru. *Voto singular del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera*. Processo nº 0021-2014-PI/TC. Fundamento Jurídico 7°.



Fuente: INEI, 2022.

O Quadro 4 relaciona a distribuição do emprego formal, segundo o porte da empresa, entre 2007 e 2020, o que nos permite avaliar o peso quantitativo do emprego informal nesses anos, no contexto de micro e pequenas empresas, aproximando-nos da medição do impacto da lei. Ainda que a última versão da Lei Mype identifique as unidades econômicas pelo faturamento, aqui, mantemos a medição com base no porte da empresa.

O Quadro 4 corrobora que a grande maioria dos trabalhadores da economia informal estão em microempresas (entre 1 e 10 trabalhadores, conforme o registro do INEI, na década de 1990). Em 2007, as microempresas representam 87,4% do emprego informal nacional, uma tendência que cresce, em três anos, até alcançar 89,2%. Na sequência, há um decréscimo leve, nos anos seguintes, com 86,6%, em 2013; e 87,6%, em 2016, mas volta a crescer até 89,2%, em 2018; 88,9%, em 2019; e 91,2%, em 2020, respectivamente. Também se ressalta o desaparecimento de 1.263.000 empregos, concentrados especialmente em microempresas, representando 873.000.

Uma leitura conjunta do Quadro 4 com o Gráfico 2 evidencia um comportamento similar em seus resultados, que pode ser explicado pela interrelação entre o emprego formal e as micro e pequenas empresas. Em suma, reitera que a interrelação não desaparece com a aplicação da Lei Mype.

Embora não seja possível medir, nos mesmos termos, as pequenas empresas, porque os dados estatísticos ultrapassam o limite de 20 trabalhadores, os resultados também demonstram, indiretamente, que sua evolução é relativamente similar ao que ocorre em microempresas, ainda que de forma mais acentuada. Há uma tendência crescente, entre 2007 e 2010 e, na sequência,

decrecente até 2019. No ano de 2020, há uma queda drástica, inclusive mais acentuada do que em microempresas.

Pode-se argumentar que o emprego informal não diminui significativamente em micro e pequenas empresas. Isso confirma o impacto limitado da Lei Mype na diminuição substancial dos trabalhadores da economia informal, em micro e pequenas empresas.

Quadro 4 Peru: População Economicamente Ativa Ocupada por emprego informal, segundo porte da empresa 2007-2020 (em milhares de pessoas)

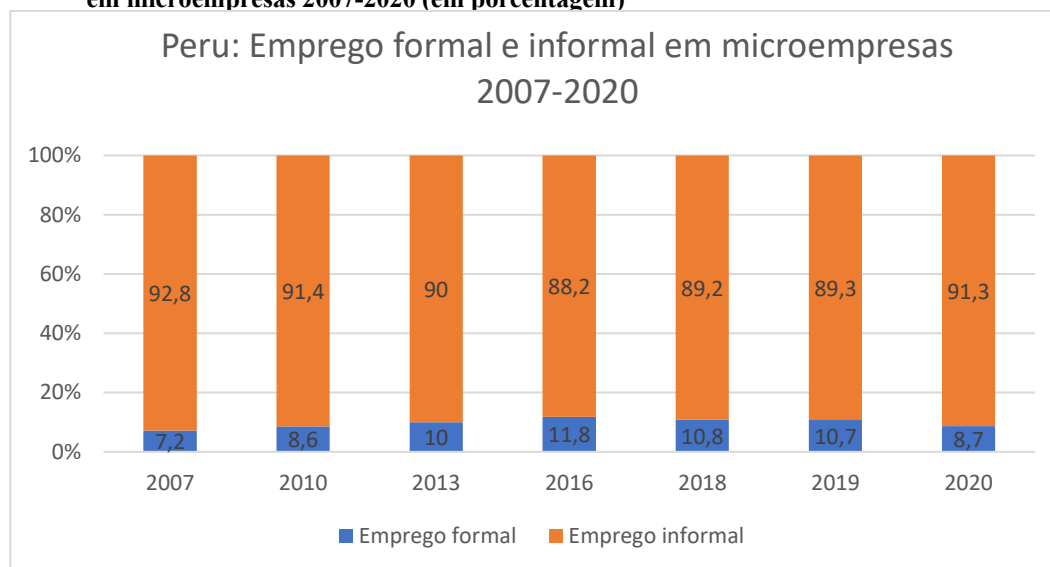
Indicadores	2007	2010	2013	2016	2018	2019	2020
De 1 a 5 pessoas	8.907	9.076	9.078	9.379	10.011	10.254	9.552
De 6 a 10 pessoas	1.023	1.067	937	833	827	826	685
De 11 a 30 pessoas	551	603	592	552	558	547	371
De 31 pessoas ou mais	865	873	948	886	751	825	612
Não especificado	10	19	10	7	5	11	10
TOTAL	11.356	11.368	11.565	11.657	12.153	12.463	11.228

Fonte: INEI, 2021, p. 199-205.

O Gráfico 3 é mais preciso para medir o impacto da Lei Mype, porque distribui, no mesmo período de tempo, a evolução do emprego formal e informal de microempresas, de modo que suas unidades econômicas se inclinam, ou não, a deixar a economia informal.

Assim, a grande maioria dos trabalhadores de microempresas trabalham na economia informal. Entre 2007 e 2020, a cada dez trabalhadores em uma microempresa, nove se encontravam na economia formal, sendo, somente um, formalizado. Nem sequer os 1.362.000 trabalhadores do ano de 2016, que apresenta os melhores resultados em relação à formalização do emprego em microempresas, ofuscam aos 10.212.000 trabalhadores da economia informal, nesse mesmo ano.

Gráfico 3 Peru: População Economicamente Ativa Ocupada por emprego formal e emprego informal em microempresas 2007-2020 (em porcentagem)



Fonte: INEI, 2021, p. 199-205. Elaborado pelo autor.

A explicação do fracasso na aplicação da Lei Mype foi formulada por Rodríguez e Higa, em seu estudo sobre a informalidade no Peru. Esses economistas, avaliando a reforma da Lei Mype, promulgada no segundo governo de García, ressaltam que: “A Lei Mype considera somente as empresas que contratam, ao menos, um trabalhador. [...] 70% das UPI são unipessoais e, dos 30% que utilizam mão de obra, somente 25% são contratados. Em outras palavras, no universo das unidades de produção consideradas nesse estudo, no máximo 6% poderia ser considerado sujeito à nova Lei Mype. A grande maioria fica de fora. Esse cenário não seria muito distinto se fossem incluídas as unidades de produção dedicadas às atividades agropecuárias e florestais. Certamente, o uso de mão de obra é mais frequente, mas, ao mesmo tempo, deve ser ainda mais frequente que se enquadre na modalidade de trabalhadores familiares não remunerados. Se o único instrumento para enfrentar a informalidade é a Lei Mype, fica claro que estamos distantes de começar a resolver o problema da informalidade e suas consequências” (RODRÍGUEZ; HIGA, 2010, p. 168-169).

De acordo com essa análise, há uma falta de suporte técnico no projeto normativo da Lei Mype, porque os autores ressaltam que são poucas as unidades econômicas que realmente podem se beneficiar de sua regulamentação. A imensa maioria são as empresas unipessoais, porque não carecem de trabalhadores assalariados e, ao mesmo tempo, há poucas empresas que realmente contratam trabalhadores, porque a maioria se apoia no trabalho não remunerado de familiares.

Em outras palavras, as medidas de flexibilização trabalhista para micro e pequenas empresas não têm importância na promoção da formalização, porque o universo que pode se beneficiar dela é muito pequeno.

Para verificar se a afirmação de RODRÍGUEZ e HIGA é correta, no Quadro 5, mede-se a distribuição da população economicamente ativa ocupada, entre 2007 e 2020, indicando a real importância dos trabalhadores autônomos e dos trabalhos não remunerados de familiares, dentro da população ocupada, de modo que, com sua quantificação, é possível analisar se a Lei Mype levou em conta as estruturas de micro e pequenas empresas, em seu projeto normativo.

Os autônomos, ou trabalhadores por conta própria, sempre representam mais de um terço da população que trabalha, durante esse período, com oscilações entre 34,8%, em 2007, e 37%, em 2019, nunca fica abaixo disso (1/3). Os assalariados são a categoria ocupacional mais importante, não estando distantes dos trabalhadores autônomos. Em 2007, representaram 41,3%, somente sete pontos percentuais acima dos trabalhadores autônomos e, no melhor ano, 2019, representaram 46,3%, nove pontos percentuais acima. Se combinamos os trabalhadores familiares não remunerados aos autônomos, que são as duas principais categoriais ocupacionais em micro e pequenas empresas – formal e informal – eles sempre superam aos assalariados, em números.

Quadro 5 Peru: População ocupada, segundo categoria de ocupação 2007-2020

Ocupação	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2020
Empregador	815.600	819.000	812.000	767.700	664.000	654.100	672.100	417.800
Trabalhador independente (autônomo)	4.943.600	5.132.600	5.382.700	5.414.400	5.579.700	6.099.600	6.342.400	5.697.200
Assalariado ⁵¹	5.861.800	6.309.700	6.706.300	7.276.100	7.493.100	7.660.900	7.931.400	6.503.600
Trabalhador familiar não remunerado	2.011.300	2.011.300	1.939.700	1.782.500	1.761.500	1.669.900	1.735.100	1.998.800
Trabalhador doméstico	515.000	474.700	416.500	405.100	392.800	395.200	420.300	244.700
Outros	50.600	61.100	50.200	37.400	28.100	31.400	31.800	39.700
TOTAL	14.197.900	14.762.400	15.307.400	15.682.900	15.919.200	16.511.000	17.133.100	14.901.800

Fonte: INEI, 2021, p. 52.

Esses resultados mostram os erros no projeto normativo da Lei Mype, que enfatizou mais a redução dos custos, por meio da redução dos direitos trabalhistas, em vez de adaptar sua promoção, com base na situação real das unidades econômicas, para que um número maior de micro e pequenas empresas se beneficiasse das medidas apropriadas.

BALBÍN TORRES (2014, p.23) ressalta que, até 2013, apenas 15,5% das microempresas se registraram no livro de registro eletrônico, do Ministério do Trabalho, apesar dos 10 anos de vigência da Lei Mype. Além disso, o autor ressalta que essa porcentagem inclui as microempresas formalizadas antes do regime especial entrar em vigor, portanto, o impacto real do regime é

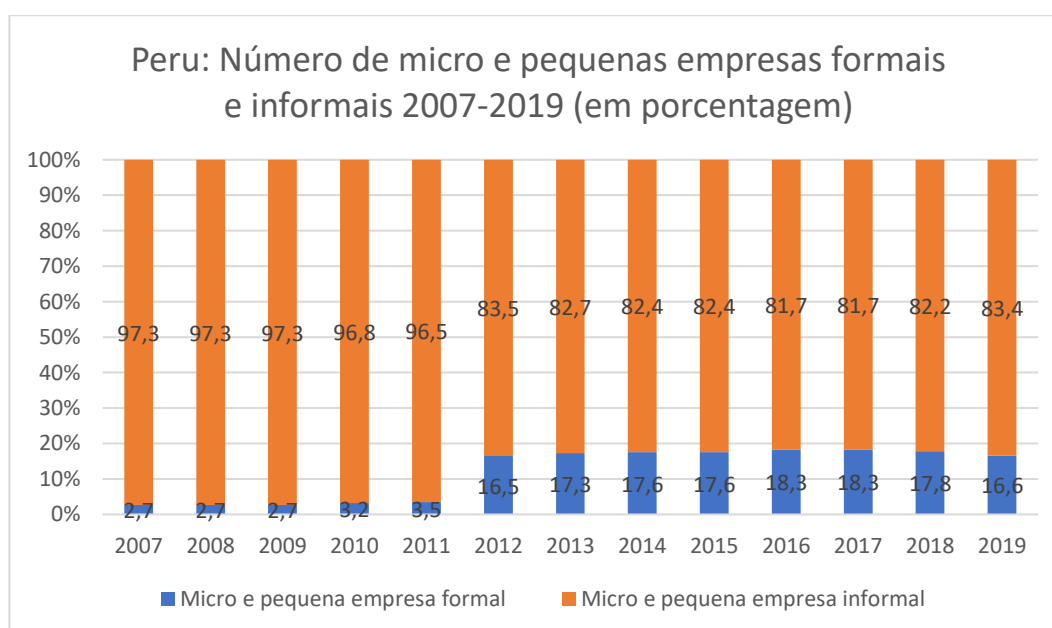
⁵¹ Inclui operários e empregados.

reduzido a 7,6% do total de microempresas existentes no país. Nos mesmos termos, Carlos postula que, até outubro de 2013, de acordo com o registro do Ministério do Trabalho, foram formalizadas aproximadamente 73 mil microempresas, o que representa 8,4% do total de microempresas, a nível nacional (CUADROS, 2018, p. 76).

O Gráfico 4, elaborado pelo Ministério da Produção, expõe a evolução de micro e pequenas empresas formais, entre 2007 e 2019, com base no registro único de contribuintes da Superintendência Nacional Alfandegária e de Administração Tributária (SUNAT), comparando-a com uma estimativa de micro e pequenas empresas, baseada na pesquisa domiciliar nacional e na declaração de pessoas como responsáveis por micro e pequenas empresas.

A periodização pode ser dividida em dois grandes segmentos. Por um lado, no primeiro período, entre 2007 e 2011, quando as micro e pequenas empresas formais não superavam 3,5% do número total estimado de empresas desse porte no país, há um crescimento nulo da formalização de micro e pequenas empresas. Por outro lado, no segundo período, entre 2012 e 2019, há um crescimento da formalização, representando 16,5%, em 2012. Esse salto se explica pela reforma da Lei nº 30.056, que elimina o critério do número de trabalhadores, e passa a medir com base somente no faturamento, reconfigurando as medições. Ainda nesse período, também se repete a estagnação nos números de formalização de micro e pequenas empresas, como mostram os dados de 2016, com 18,3%, apenas dois pontos percentuais a mais que no início. Finalmente, o ano de 2019 finaliza com uma queda das micro e pequenas empresas formalizadas, 16,6%, número semelhante ao de 2012.

Gráfico 4 Peru: Micro e pequenas empresas formais e informais 2007-2019 (em porcentagem)



Fonte: INEI, 2021. Elaborado pelo autor.

Independentemente da evolução da formalização de micro e pequenas empresas no país, interessa-nos medir seu impacto sobre o emprego de seus trabalhadores e sobre a redução da informalidade. O Ministério da Produção publica números similares sobre a informalidade em micro e pequenas empresas, com base em uma estimativa para o período entre 2007 e 2020. Esses resultados podem ser explicados porque são oriundos da mesma fonte, o INEI.

A novidade do Quadro 6 é que traz micro e pequena empresas em um único indicador, refletindo o fato de que a pequena empresa tem um número maior de trabalhadores na formalidade, ainda que seu peso seja muito inferior se comparado ao da microempresa, diluindo, assim, sua importância.

Quadro 6 Peru: Estimativa da informalidade trabalhista em micro e pequenas empresas 2007-2020 (em porcentagem)

Porte da empresa	2007	2009	2011	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Microempresa	92.9	92.6	91.1	90.0	90.0	89.4	89.4	89.4	89.8	92.2
Mícro e pequena empresa ⁵²	88.8	87.6	85.9	83.8	83.3	83.2	82.6	82.6	83.3	86.0

Fonte: INEI-ENAH0, 2017-2020. Elaboração: Produce-OGEIEE.

Em conclusão, pode-se afirmar que o regime especial de trabalho da micro e pequena empresa é um fracasso para a formalização desse tipo de unidade econômica, porque a imensa maioria de seus trabalhadores continuam na economia informal. Isso, por sua vez, revela que sacrificar a redução do conteúdo e da aplicação dos direitos trabalhistas para esse grupo de trabalhadores, por meio do regime especial de trabalho, não fortaleceu a promoção de empregos nessas unidades econômicas. Em outras palavras, o principal argumento apresentado para respaldar o modelo, por diferentes governos, bem como os pronunciamentos da maioria dos magistrados do Tribunal Constitucional, revela-se falso, a partir dos dados estatísticos apresentados.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS: O IMPACTO DOS REGIMES ESPECIAIS DE TRABALHO NO MUNDO DE TRABALHO PERUANO

O Ministério da Economia e Finanças concluiu, em seu Plano Nacional de Competitividade e Produtividade (Decreto Supremo nº 237-2019-EF), de 28 de julho de 2019, que o regime de trabalho rural é um êxito, porque conseguiu posicionar as empresas peruanas agroexportadoras no mercado internacional, representando um aumento significativo nas

⁵² O quadro combina dados de micro e pequenas empresas.

exportações. Uma das variáveis desse sucesso é explicada pela redução dos custos trabalhistas estabelecida pelo regime de trabalho rural. Assim, o Ministério da Economia e Finanças propõe estender o modelo do regime de trabalho rural como parâmetro a ser seguido pelo ordenamento jurídico trabalhista peruano.

No entanto, esse postulado desmoronou devido às mobilizações dos trabalhadores agroexportadores, que foram a causa da modificação do regime de trabalho rural de 2020 que, em linha gerais, fazem desaparecer as diferenças do tratamento normativo, em relação ao regime geral do trabalho, sem causar uma queda na lucratividade das empresas agroexportadoras. O que é notável é a visão instrumental que domina diversos setores da burocracia estatal, quando se trata de direitos trabalhistas.

Portanto, nessa última seção, centra-se em medir o impacto real dos regimes especiais de trabalho, a evolução do número de trabalhadores sujeitos a essa regulamentação, e em compará-los com aqueles que estão no regime geral do trabalho. Com base nessa avaliação, refletimos se a abordagem do Ministério da Economia e Finanças se materializa, na prática.

Para alcançar essa resposta, o Quadro 7 mostra a distribuição dos trabalhadores desse setor privado, nos últimos sete anos, segundo seu regime de trabalho. O regime geral do trabalho, elaborado sob o governo de Fujimori, que tem seu pilar na Lei da Produtividade e Competitividade do Trabalho – o antigo Decreto Legislativo 728 –, ao lado do arquipélago de regimes especiais de trabalho, especialmente dos que foram elaborados posteriormente, como o rural e o de micro e pequenas empresas.

Há um leve crescimento de 14,8% no número de trabalhadores do setor privado, no período estudado, que se distribui de maneira diferente, entre os três principais regimes de trabalho: geral, rural e de micro e pequenas empresas. O número de trabalhadores no regime geral cresceu apenas 1%, o que se destaca, junto aos demais resultados. Por sua vez, os trabalhadores de micro e pequenas empresas tiveram seu número duplicado, com um crescimento de 99,2%; e os trabalhadores rurais e agroindustriais cresceram 58%. Pode-se questionar se o impacto da pandemia distorce o resultado. No entanto, se reduzimos a análise até 2019, as tendências não são muito diferentes. O regime geral cresceu apenas 3,7% até esse ano; enquanto que o regime de micro e pequenas empresas cresceu 65,5% e, o regime rural, 51,4%, respectivamente. O que a pandemia fez foi acentuar essas tendências. Os demais regimes de trabalho – de minas, da construção civil, etc. – mantêm-se estáveis, de modo que as mudanças significativas se passam nos indicadores analisados.

Com relação à evolução da distribuição de trabalhadores nos regimes de trabalho, seus resultados também expõem o que se mencionou no parágrafo anterior. Cada vez menos

assalariados peruanos estão sujeitos ao regime geral, pelo contrário, há mais assalariados alocados em algum regime especial, particularmente, no de micro e pequenas empresas e no regime rural. De fato, o regime geral tem uma redução, nesse período, de quase dez pontos percentuais, de 77%, em 2015; a 67,7%, em 2021. Sem dúvida, dois terços dos trabalhadores assalariados peruanos ainda estão no regime geral, mas a tendência é, claramente, decrescente. Por outro lado, a evolução do regime de micro e pequenas empresas é oposta, crescendo 6,4% nesses últimos sete anos, de 8,4%, em 2015; a 14,6%, em 2021. Uma situação parecida, mas menos acentuada, ocorre com o regime rural, que cresce 3,2%. Em outras palavras, a redução proporcional do número de trabalhadores assalariados do regime geral se explica pelo aumento no número desses trabalhadores em regimes especiais.

Quadro 7 Peru: Trabalhadores do setor privado segundo o regime de trabalho 2015-2021⁵³

Regime de Trabalho	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Geral	2.584.252	2.586.136	2.559.604	2.594.234	2.680.102	2.738.375	2.611.401
Microempresa	206.145	234.991	260.866	289.276	347.530	345.949	421.571
Pequena empresa	77.368	85.259	94.609	102.938	121.771	119.389	143.085
Rural ⁵⁴	291.052	322.768	336.074	396.716	440.737	99.916	459.876
Mineiros	32.083	34.818	36.280	36.683	37.086	35.233	38.366
Construção civil	118.090	100.052	102.986	108.306	121.246	116.636	121.121
Não previstos	32.150	32.238	32.796	36.651	38.485	48.905	47.981
Indeterminados	15.543	18.927	83.102	32.319	28.735	19.237	11.836
TOTAL	3.356.683	3.415.189	3.506.317	3.597.123	3.815.692	3.518.640	3.855.237

Fonte: Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego (Anuários Estatísticos 2015-2021). Elaboração do autor.

Em minha opinião, o objetivo de construir o arquipélago normativo dos regimes especiais de trabalho, elaborados depois da flexibilização trabalhista de Fujimori, consiste na constituição de um sistema normativo com menos direitos trabalhistas, que não se aplicam à maioria dos assalariados peruanos, sem alterar o regime geral. Em outras palavras, em vez de aprofundar a flexibilização trabalhista da década de 1990, opta-se por criar um arquipélago normativo, no qual a frouxidão do escopo de aplicação permite a desregulamentação do trabalho. Dessa forma, assegura-se, simultaneamente, que a oposição dos sindicatos será menor – porque os afeta progressivamente – e que haverá uma diminuição significativa dos custos trabalhistas para as empresas formais.

⁵³ A medição é em dezembro de cada ano.

⁵⁴ O rural inclui as Leis nº 27.360 e 31.110.

Em outras palavras, a materialização do arquipélago normativo dos regimes especiais de trabalho desfavoráveis, no ordenamento trabalhista peruano, é reflexo do triunfo jurídico da racionalidade instrumental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. **Régimen laboral de los artistas en el Perú**. Lima: Palestra Editores, 2008.

BALBÍN, Edgardo. **La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales**. Lima: Instituto de Estudios Sindicales, 2014.

BERNAL PULIDO, Carlos. **El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. Empleo y salarios en el sector exportador peruano: los regímenes laborales especiales y el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. *In*: MANKY, Omar (Ed.). **Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú**. Lima: CISEPA-Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. La reforma laboral peruana: el plan nacional de competitividad y productividad (siguiendo el mismo sendero transitado). Córdoba: Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2019.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: aspectos sustantivos. *In*: **El Derecho del Trabajo y la seguridad social en época de cambios, IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020.

COURTIS, Christian. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales: apuntes introductorios. *In*: COURTIS, Christian (Org.). **Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales**. Buenos Aires: Ediciones del Puerto, 2006.

CUADROS, Fernando. Perú: estructura de costes laborales salariales y no salariales e ingreso disponible para los trabajadores. *In*: **Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos de la OIT**. Lima: Escritório da OIT para países andinos, 2018.

DE ALTHAUS GUARDERAS, Jaime. **La revolución capitalista en el Perú**. Lima: El Comercio, 2019.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE, Manuel Carlos. **Introducción a la Economía del Trabajo**, v. 1. Madrid: Editorial Debate, 1982.

DEPARTAMENTO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS. **Informe público del examen de la comunicación pública ante los Estados Unidos: 2015-1 (Perú)**. Washington: Departamento do Trabalho, 18 de março de 2016, 2016.

GAMERO, Julio; ECHEVARRÍA, Gianina. **Régimen laboral agrario. Marco normativo y situaciones de los trabajadores**. Lima: Ministério do Trabalho; PLADES, 2012.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (Peru). **Panorama de la Economía Peruana**. Lima: INEI, 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (Peru). **Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2009-2020**. Lima: INEI, 2021.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael. El marco teórico del principio de igualdad. *In*: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (Org.). **Los principios del Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2003.

MINISTÉRIO DA PRODUÇÃO (Peru). **Las Mipyme en cifras 2020**. Lima: Produce, 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PROMOÇÃO DO EMPREGO (Peru). **Anuarios Estadísticos 2005-2021**. Lima: MTPE, 2022.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 4ª ed. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Católica del Perú, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **La índole de las obligaciones de los Estados Partes (pár. 1 del art. 2 del Pacto)**. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 3, Documento E/1991/3, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo Decente en las Américas. Una agenda hemisférica 2006-2015**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, XVI Reunión Anual Americana, 2016.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El principio de favor en el Derecho del Trabajo. *In*: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (Org.). **Los principios del Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2003.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. 4 ed., por Hugo Barreto Ghione. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

PROGRAMA TRABALHO E DESENVOLVIMENTO. **Situación de las condiciones laborales del sector confecciones de prendas de vestir**. Lima: PLADES, 2008.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. **Derecho del Trabajo. Teoría General I**. 2 ed. revisada e atualizada. Lima: Editorial Grijley, 2007.

RODRÍGUEZ, José; HIGA, Minoru. **Informalidad, empleo y productividad en el Perú**. Lima: PUCP, Documento de Trabajo No. 282, 2010.

SÁNCHEZ REYES, Christian. Una aproximación a los regímenes laborales especiales en el Perú. *In*: SÁNCHEZ REYES, Christian; CUADROS LUQUE, Fernando (Org.). **Derecho y economía laboral: políticas y regulación de la última década**. Lima: Ius et Veritas, 2020.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. **Los contratos de trabajo de duración determinada**. Lima: Ara Editores, 1999.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo; GARCÍA LANDABURU, María Katia; VIVAS PONCE, Milagros. Una experiencia exitosa de defensa internacional de los derechos sindicales: el caso Topy Top. *In*: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Org.). **La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas**. Madrid: Editorial Cinca, 2015.

Como citar este artigo:

ABNT

CANESSA MONTEJO, Miguel Canessa. Os regimes especiais de trabalho: o arquipélago normativo peruano. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, TRT 9ª Região Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e056, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.56. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/56>. Acesso em:

APA

Canessa Montejo, M. F. . (2024). Os regimes especiais de trabalho: o arquipélago normativo peruano. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, 2(1), e056. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.56>