

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS COMO FORMA DE COMBATE AO TRABALHO INFORMAL

Amanda Nairana Stefani Wojahn¹

Fernanda Meller²

Resumo: O presente artigo visa discutir a flexibilização das normas trabalhistas como meio para a diminuição e combate à incidência do trabalho informal no Brasil. Inicialmente será realizada definição do conceito de trabalho informal e formas de aplicação da flexibilização, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, trazendo as espécies de trabalhadores informais, as causas da informalidade, a flexibilização da legislação trabalhista e a diferença com a desregulamentação das normas. Neste trabalho científico é realizada uma análise da flexibilização das normas trabalhistas como meio de diminuir as altas taxas do trabalho informal. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa através de pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial.

Palavras-Chave: Flexibilização das normas trabalhistas. Combate. Trabalho Informal.

THE FLEXIBILITY OF LABOR STANDARDS AS A WAY TO COMBAT INFORMAL WORKING

Abstract: This article aims to discuss the relaxing of labor standards as a way to reduce and combat the incidence of informal employment in Brazil. At first will be established the

¹ Acadêmica – Faculdade Assis Gurgacz.

² Docente orientador – Faculdade Assis Gurgacz Curso de Direito.

definition of informal work and it's applicability forms for flexibility, differentiating the working relationship of employment, bringing the species of informal workers, the causes of informality, flexibility of labor legislation and the difference between the deregulation of standards. At this scientific work, we performed the analysis of the relaxing labor standards as a way to reduce the high rates of informal work. To this end, a qualitative approach through literature, doctrinal and jurisprudential research was conducted.

Keywords: Easing of labor standards. Combat. Informal Working.

1. INTRODUÇÃO



próprio conceito de trabalho informal gera controvérsias, vez que se trata de problema antigo e que vem se arrastando com o decorrer dos anos. Entretanto, há necessidade de esclarecê-lo.

Desta forma, trabalho informal é aquele que não observa formalidade, onde o contrato de trabalho é firmado verbalmente e o obreiro não trabalha com a Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, sendo submetido à situação precária, uma vez que não tem a garantia de seus direitos trabalhistas resguardados (ULYSSEA, 2005).

O trabalhador informal é geralmente relacionado a atividades exercidas por autônomos, vendedores ambulantes, camelôs, pequenos comércios; onde se incluem desde os mais bem sucedidos aos que vivem em estado de miséria.

No Brasil, diferenciam-se os trabalhadores formais dos informais como aqueles que trabalham com e os que trabalham sem a carteira de trabalho assinada ou aqueles que não recolhem INSS.

As principais causas da economia informal estão relaci-

onadas à tributação, quais sejam impostos e taxas, rigidez das normas trabalhistas, tais como férias, cumprimento de horários de almoço, carga horária rígida, inflexibilidade de horários; há também a falta de qualificação profissional que leva ao desemprego, gerando a necessidade de sustento à família de modo satisfatório (PASTORE, 2004).

A regulamentação de normas para o mercado de trabalho, geralmente eleva e muito os custos trabalhistas na constância da formalidade, que por muitas vezes são transferidos ao próprio trabalhador.

Em seus artigos 1º, IV e 170, a Constituição Federal estabelece a valorização do trabalho e, também, a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III da Constituição Federal); direitos estes, indisponíveis não se admitindo sua renúncia nem a determinação de obrigações destinadas essencialmente a fatores econômicos em prejuízo ao empregado.

Há de se destacar que, a flexibilização das normas trabalhistas se faz necessária, uma vez que o direito não é uma ciência estática, bem como as relações de trabalho. Sendo assim, a legislação trabalhista de um país deve acompanhar a evolução deste, modificando-se conforme a necessidade e as possibilidades de sua nação sob pena de tornar-se obsoleta.

Assim, adequando-se as normas trabalhistas à necessidade que o mercado de trabalho brasileiro tem atualmente, desonerando as empresas do cumprimento de alguns encargos, é possível que as taxas de desemprego caiam, diminuindo assim, conseqüentemente o número de trabalhadores informais.

Por várias razões a informalidade é um problema, trazendo as mais diversas conseqüências a curto e longo prazo.

Em curto prazo, há que se ressaltar a informalidade, a qual está diretamente ligada à falta de proteção ao trabalhador, uma vez que este fica exposto a acidentes e doenças ligadas ou não ao trabalho, e em razão disso não gozam de benefícios previdenciários. Por vezes, o trabalhador informal não desfruta de

férias remuneradas, 13º salário, reajustes salariais, descanso semanal remunerado, recolhimento de FGTS e INSS, entre outros direitos trabalhistas e previdenciários.

Já a longo prazo, ressalta-se que este trabalhador informal não tem direito à aposentadoria, ficando desamparado em sua velhice ou em caso de invalidez permanente, já que não recolheu INSS durante o tempo de serviço. Também, o trabalho informal é causa prejudicial à economia de seu país, pois não há o recolhimento de impostos e tributos que impulsionam a economia do mesmo.

Desta forma, o presente artigo pretende analisar a flexibilização das leis trabalhistas como forma de combater ou diminuir a incidência do trabalho informal; através de pesquisa de abordagem qualitativa a ser realizada através da técnica bibliográfica com fontes em artigos científicos, documentos jurídicos de toda ordem, doutrinas e jurisprudências.

Diante do exposto acima, resta discutir acerca da flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que sua rigidez contribui para o aumento da procura pelo trabalho informal.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. DEFINIÇÃO DE TRABALHO INFORMAL

Num primeiro momento, é necessário o entendimento deste conceito tão controverso, que é o do trabalho informal.

Desta forma, de acordo com Rocha (2005, p. 396), informal é o “que não é formal, que não observa formalidades”.

Já a literatura apresenta vários autores, doutrinadores divergentes em relação ao conceito. Isto se dá pela complexidade da natureza da matéria que abarca os mais diversos tipos de trabalho e trabalhadores, das mais diferentes regiões, grau de instrução e classe social.

Entre estes doutrinadores, vale ressaltar Viana (1999, p.

89), “a economia informal é um mundo a parte, diferente, com suas próprias regras, seus sentimentos e sua própria ética, em que o negociado já prevalece sobre o legislado.”

O trabalhador informal é visto no Brasil principalmente como os que executam suas atividades e seus trabalhos de forma marginal à lei trabalhista, ou seja, os trabalhadores que laboram por conta própria, de forma autônoma, ou simplesmente aqueles que trabalham sem a carteira de trabalho assinada, que não contribuem com a previdência social (ULYSSEA, 2005).

No mercado de trabalho informal há um mínimo de intromissão do governo, não há a observância da legislação e tampouco registro dos trabalhadores junto a qualquer órgão de proteção, também não há previsão do tempo e duração do serviço (CACCIAMALLI, 1982).

Assim, o trabalhador informal realiza suas funções sem vínculo empregatício, negocia de acordo com suas necessidades e as necessidades do tomador de serviços, abrindo mão de alguns direitos previstos em lei, tais como FGTS, INSS e vale-transporte; suportando riscos, o que neste aspecto torna tal modalidade de trabalho danoso tanto para o trabalhador quanto para o Estado.

Por outro lado, este tipo de trabalhador auferir vantagens e liberdades que o trabalhador formal, empregado, não possui; tais como disponibilidade de horários, jornada flexível, uma vez que o trabalhador informal não está subordinado a um empregador.

No plano informal, a negociação entre o tomador de serviços e trabalhador não fica limitada à legislação trabalhista, deixando-os mais à vontade para estabelecer horários, remuneração, e inclusive instituindo novos contratos que se adequem as necessidades de ambos os contratantes.

2.2. DIFERENÇAS ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Faz-se necessário diferenciar relação de trabalho da relação de emprego, uma vez que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Como explica Maurício Delgado Godinho, a relação de trabalho:

[..] tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2007, p.285).

Enquanto que a relação de emprego é apenas uma das modalidades do gênero relação de trabalho:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (DELGADO, 2007, p.285).

Entende-se, portanto, que a relação de trabalho é gênero e abarca todas as relações de prestação de serviços geradas a partir do trabalho humano, enquanto que a relação de emprego é espécie da relação de trabalho.

Assim, são tratadas de formas distintas, ainda que a relação de emprego seja uma espécie do gênero relação de trabalho.

As relações de emprego são protegidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e em legislação complementar, enquanto que a relação de trabalho em geral, excluída a relação de emprego é tratada pelo Código Civil entre os artigos 593 a

609, como prestação de serviços.

Para haver relação de emprego, há de se observar o disposto no “caput” do artigo 3º, Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Pela leitura deste artigo, entende-se que para que seja caracterizada a relação de emprego, o empregado deve cumprir alguns requisitos, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade.

O trabalho deverá ser realizado por pessoa física, a figura do empregado deve ser sempre o de uma pessoa física, uma vez que os direitos tutelados pelo Direito do Trabalho dizem respeito apenas às pessoas físicas, naturais (DELGADO, 2009).

A prestação de serviços deve ser prestada de forma pessoal, *intuitu personae*, ou seja, o empregado originalmente contratado é quem deve prestar o serviço, não podendo se fazer substituir por um terceiro. Já a onerosidade se dá pela contraprestação, ou seja, o empregado realiza seu trabalho, e em troca, recebe seu salário.

A habitualidade caracteriza-se pela não eventualidade na prestação do serviço, ou seja, a prestação de serviços deve ser contínua.

A subordinação jurídica traduz-se na realização de tarefas vinculadas aos serviços sob a orientação do empregador. Como define Evaristo de Moraes Filho, a subordinação é:

[...] o direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la à vontade, de lhes fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois pólos da subordinação jurídica (MORAES FILHO, 2000, p. 242).

Havendo a falta de qualquer destes requisitos, a relação de emprego é descaracterizada e, conseqüentemente, não é re-

gulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesta esteira, é necessário frisar que os trabalhadores informais não estão abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que não são empregados, mas trabalhadores, prestadores de serviços, visto que o que há, não é uma relação de emprego, mas uma relação de trabalho, de prestação de serviços entre o tomador de serviços e o trabalhador.

2.3. TRABALHADOR AUTÔNOMO

O maior exemplo de trabalhador informal no Brasil é o trabalhador autônomo.

O trabalhador autônomo é segurado obrigatório da Previdência Social como contribuinte que presta serviços, sem relação de emprego, o que se verifica pelo artigo 12, V, “g” da Lei 8.212/91.

Neste conceito, encontram-se aqueles que exercem suas tarefas por conta própria, sem liame empregatício, de forma independente, negociando de forma livre, horários, modo de pagamento, salários e adicionais. Tais como, pedreiros, taxistas, eletricitas, costureiras, barbeiros, vendedores ambulantes, representantes comerciais autônomos, entregadores, manicures.

Os trabalhadores informais, como se percebe, são principalmente presentes no setor terciário da economia, ou seja, na prestação de serviços e pequenos comércios, voltados à venda ou prestação de serviços em geral. Resumindo-se, via de regra a pequenas empresas sem regulamentação ou registro.

Este tipo de trabalhador assume sozinho os riscos de seu trabalho, uma vez que não ficam amparados pela legislação trabalhista. Neste sentido, Ost (2008) diz que "o trabalho autônomo, à medida que é realizado, por conta própria, rende benefícios diretos ao trabalhador, que em troca, também deve suportar os riscos desta atividade”.

Pode-se dizer então que é autônomo, o trabalhador que

exerce de forma habitual e por sua conta, sem ser empregado, qualquer atividade profissional remunerada em seu próprio proveito (MARANHÃO, 1992).

Vilhena (2005) explica que o trabalhador autônomo é aquele que trabalha a seu próprio modo, determinando sua própria organização, empreendimento e discricionariedade.

Desta forma, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado ao passo que o primeiro não é tutelado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assume o risco da atividade que desempenha (lucros e prejuízos), recebe remuneração, não estabelecendo relação de subordinação para com o tomador de seus serviços, seja esta pessoa física ou jurídica.

Enquanto que o empregado, trabalhador formal tem seus direitos resguardados pela Consolidação das Leis do Trabalho e leis esparsas, como por exemplo, o trabalhador rural regido pela Lei nº 5.889/73 e o doméstico (Lei nº 5.859/72), portanto, não assume os riscos da atividade que realiza, cabendo naturalmente este papel ao empregador. Por seu labor, o empregado formal recebe salário, mantendo com o empregador relação de subordinação jurídica.

Os trabalhadores autônomos não devem ser confundidos com os profissionais liberais.

Pode-se dizer, conforme Paulo Luiz Neto Lobo (1998, p. 162) que o profissional liberal é "todo aquele que desenvolve atividade específica de serviços, com independência técnica, e com qualificação e habilitação determinadas pela lei ou pela divisão social do trabalho".

Ou seja, os profissionais liberais possuem autonomia na prestação de seus serviços e atividades, além de serem regidos por estatuto próprio, como por exemplo, advogados, médicos, dentistas, contadores.

Os autônomos são dotados apenas de independência financeira e econômica, trabalham por conta própria como vendedores ambulantes, mecânicos, manicures. Como não são em-

pregados, não existe subordinação jurídica, e, portanto, a legislação trabalhista não se aplica a estes trabalhadores.

Desta forma, com a crescente expansão do mercado de trabalho informal, torna-se necessário uma maior atenção do legislador para que busque diminuir a busca por esse meio alternativo de trabalho, que se mostra prejudicial ao Estado que deixa de arrecadar impostos, e ao próprio trabalhador que fica sem proteção trabalhista e previdenciária.

2. 4. A RIGIDEZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COMO UMA DAS CAUSAS DA INFORMALIDADE

O protecionismo e a rigidez da legislação trabalhista, por vezes, assustam demasiadamente os empregadores, fazendo com que invariavelmente este busque suprir sozinho a função de mais um empregado ou que, inevitavelmente, busque a solução em um trabalhador informal, que além de possibilitar negociação direta entre trabalhador e tomador de serviços, torna a mão-de-obra mais barata, refletindo diretamente no valor do produto final.

A contratação de um trabalhador informal ou mesmo a busca do desempregado pelo trabalho informal se dá devido à possibilidade da redução da carga horária, a negociação direta acerca de horários, valores e o modo de trabalho. Ainda, para o trabalhador informal e ao tomador de serviços, não há a incidência de encargos sociais, reduzindo assim os custos ao tomador e aumentando a renda do trabalhador informal.

Em estudos realizados pelo Banco Mundial, verificou-se que o Brasil possui uma das mais complexas e rígidas legislações trabalhistas, característica dos países menos desenvolvidos, onde a legislação não admite que as negociações entre empregado e empregador tornem-se lei entre as partes (PASTORE, 2004).

A legislação trabalhista, ao longo dos anos e das con-

quistas dos trabalhadores, tornou-se excessivamente onerosa para a grande maioria dos empregadores; uma vez que o mercado econômico não evoluiu de modo igual a todas as empresas, pois no Brasil a economia é sustentada principalmente em empresas de micro, pequeno e médio porte (PASTORE, 2004).

Importante salientar que, de acordo com pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, o trabalhador chega a custar para o empregador quase o triplo de seu salário em decorrência do pagamento de INSS, FGTS, vale-transporte, vale-alimentação, dentre outros encargos trabalhistas, impossibilitando, por muitas vezes, a contratação de forma legal; uma vez que isto aumentaria muito o preço do produto final, tornando-o pouco competitivo frente ao de empresas maiores, com mais recursos financeiros e maquinário (SOUZA et al., 2012).

A legislação trabalhista é rígida, não permite, em regra, negociações entre o empregado e o empregador em razão do princípio da proteção ao trabalhador e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, limitando muito as relações estabelecidas, muitas vezes prejudicando as partes, impedindo que sejam atendidas as necessidades reais de ambos os contratantes.

Assim, a contratação de um trabalhador informal por vezes parece ser a solução.

Portanto, para que se possa reduzir as taxas de trabalhadores informais, é de evidente necessidade a mudança na legislação trabalhista, buscando principalmente a flexibilização de suas normas, a fim de possibilitar a negociação direta entre empregado e empregador.

A partir da flexibilização das normas trabalhistas é que se pretende a redução do trabalho informal com o consequente aumento na contratação de empregados formais.

2. 5. FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

A flexibilização das normas trabalhistas é, sem dúvida,

um dos assuntos mais controversos no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que, num patamar geral encontra-se os direitos do trabalhador de encontro os interesses do empregador.

Como flexibilização cita-se que:

O verbo português "flexibilizar" provém do latino "flecto, flectis, flectere, flexi, flectum", que significa curvar, dobrar, fletir. Depois, por complementação semântica, possui vários sentidos conexos ou paralelos, tais como fazer voltar, dirigir o rumo, tornar, mover, comover, mudar, modificar. (SILVA, 2002, p.106).

Já Martins (2009, p. 13) conceitua a flexibilização no campo do Direito do Trabalho da seguinte forma, "a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho".

Diante da conceituação acima, verifica-se que a flexibilização das normas trabalhistas sustenta-se pelas mudanças que ocorrem no âmbito das relações de trabalho, as quais devem ser acompanhadas por suas normas. Assim, manter um sistema trabalhista rígido revela-se incapaz de resolver os novos conflitos trabalhistas.

Entende-se, portanto, que a flexibilização visa compatibilizar as normas trabalhistas à situação econômica e social, buscando alternativas ao modelo rígido da Consolidação das Leis Trabalhistas para a solução de conflitos e, conseqüentemente, mantendo os trabalhadores em seus empregos e garantindo a continuidade da produção, principalmente em tempos de crise econômica e empregatícia.

Desta forma, a diminuição da intervenção do Estado nas relações empregatícias se faz necessária, sem, entretanto, deixar de proteger o que é fundamental ao exercício das funções do trabalhador.

A flexibilização é essencial para diminuir os índices de desemprego, bem como frear o fortalecimento da economia e

do trabalho informal. Uma vez que a manutenção da rigidez das normas trabalhistas causa aumento dos níveis de desemprego no setor formal (ROBORTELLA, 1994).

Para que se possibilite a flexibilização, existem várias formas que podem se dar “modernizando a legislação, suprimindo ou acrescentando-lhes dispositivos, oferecendo alternativas para a solução dos problemas existentes e incentivando a negociação” (CREPALDI, 2003, p. 68).

Como já visto, a flexibilização da legislação trabalhista é um tema bastante controverso. Assim, apresentam-se duas correntes: uma primeira que defende a possibilidade de flexibilização, e outra que apresenta argumentos desfavoráveis à flexibilização das normas trabalhistas.

Os que defendem a possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista como José Pastore, Joaquim Donizetti Crepaldi, Luiz Carlos Amorim Robortella, entre outros autores; afirmam que as conquistas feitas ao longo dos anos pelos trabalhadores acabaram por onerar o empregador além de suas possibilidades, impossibilitando assim a criação de novos empregos e gerando, inclusive “cortes” de pessoal, uma vez que os encargos sociais e o custo do próprio trabalhador se elevaram de sobremaneira, impossibilitando à empresa manter este empregado e contratar novos.

[...] atualmente, o Direito do Trabalho passa por uma fase de adaptação à realidade, depois de ter passado pelas outras fases de conquista e promocional. Assim, deveria ser possível, para que se modernizassem as relações de trabalho no país, que as convenções coletivas de trabalho pudessem ter cláusulas in melius e in pejus para o trabalhador, possibilitando uma maior adequação à realidade da época, do setor, do tamanho da empresa, etc. Assim, se o país passa por uma época de crise econômica, não há lugar para a exacerbação dos direitos trabalhistas, o que existirá somente em épocas de abundância, ou seja, os direitos trabalhistas existiriam como reflexos da economia e não seriam inerentes à condição de empregados, de força de trabalho (NASCIMENTO, 2005, p. 121).

Nesse sentido, verifica-se que a flexibilização das nor-

mas trabalhistas busca a adaptação da legislação trabalhista às modificações que aconteceram na sociedade ao longo dos anos.

Assim, aumenta a possibilidade de negociação do trabalhador para com a empresa no tocante a salários, jornada de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento, modo de trabalho e demais pontos que assim, poderão ser discutidos de forma ampla pelas partes, evitando que tanto o empregador quanto o trabalhador busquem o trabalho informal como saída para atender suas necessidades.

Atualmente, a flexibilização é permitida nos casos previstos na Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos VI que rompe com o princípio da irredutibilidade salarial; XIII com a criação do banco de horas; e XIV, reduzindo a jornada de trabalho para seis horas em caso de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Importante observar que há a necessidade, em todos os casos previstos na Constituição Federal, da negociação ou acordo coletivo para que tais modificações no contrato de trabalho de determinados empregados sejam possíveis. Em nenhum momento há a possibilidade de negociação direta entre empregado e empregador no tocante a estes assuntos.

Em linhas gerais, porém, pode-se esclarecer que as diversas garantias fixadas pela ordem jurídica não tem caráter absoluto, usualmente acolhendo restrições. Ilustrativamente, a proteção relativa ao valor do salário ainda não o preserva de perdas decorrentes da corrosão monetária; a vedação a mudanças contratuais e normativas provocadoras da redução de salários pode ser flexibilizada mediante negociação coletiva (Art. 7º, VI, da CF/88); a garantia de integralidade salarial, com controle de descontos em seu montante, é excepcionada pela própria norma jurídica que a instituiu (Art. 462, CLT); a proteção contra constrições externas, como a penhora, embora ampla, encontra exceção na prestação alimentícia (art. 649, CPC). (DELGADO, 2008, p. 207).

Entretanto, há entendimento divergente contrário à flexibilização, que toma como principal argumento um possível aniquilamento dos direitos sociais conquistados ao longo dos

anos.

Há, porém, que se ponderar que a destruição, o aniquilamento dos direitos trabalhistas, não é o objetivo da flexibilização, mas da desregulamentação; o que não se propõe pelo presente estudo.

Para alguns doutrinadores como José de Mello Freitas, Vólia Bomfim Cassar, entre outros; a flexibilização da legislação trabalhista só pode ocorrer nos países ricos, não sendo possível aos países subdesenvolvidos o mesmo resultado, uma vez que não há um senso comum desenvolvido ou um sistema de seguridade social eficiente, pois o interesse estaria voltado apenas para a diminuição da proteção ao trabalhador, objetivando apenas o lucro.

Quando pensamos poder ou buscar restrições a direito, o risco de aumentar o grau de desigualdade apresenta-se latente. Afinal, ao se tratar de direito do trabalho, estaremos sempre diante de um quadro de desigualdades, que as normas protetivas pretendem, pelo menos, diminuir. Assim se for restringido o alcance destas normas, estaremos, sempre e cada vez mais, aumentando o tamanho do fosso que separa os interesses do capital e os do trabalho. (FREITAS, 2007, p. 64)

Aos que defendem a manutenção da rigidez das normas trabalhistas, a maior causa de desemprego e busca pelo trabalho informal se dá pela crise no sistema econômico, e não pela inflexibilidade da legislação trabalhista.

A flexibilização seria um modo de reduzir os direitos do trabalhador visando maior amparo apenas ao empregador, não havendo através dela possibilidade de melhoria aos trabalhadores.

Entretanto, esta corrente negativa em relação à flexibilização trabalhista não encontra respaldo na realidade brasileira, uma vez que o Brasil possui, em sua maioria, empresas de pequeno e médio porte.

Dessa forma, há uma universalidade dentro do mercado de trabalho brasileiro, sendo lógico que uma Lei não consegue abarcar todas as possibilidades e necessidades tanto do traba-

lhador quanto do empregador.

É notória a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas. Nesse sentido, Cassar explica que:

A flexibilização é possível e necessária, desde que as normas por ela estabelecidas através da convenção ou do acordo coletivo como previsto na Constituição, ou na forma que a lei determinar, sejam analisadas sob duplo aspecto: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para manutenção do emprego e redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa (CASSAR, 2009, p. 35).

O Brasil tem como exemplo bem sucedido de flexibilização a opção pelo Simples Nacional.

Esta opção proporcionou às micro e pequenas empresas uma diminuição de cerca de 19% nas despesas com a contratação formal. Em 1997, ano da adoção do SIMPLES, setecentos e setenta e três mil trabalhadores foram registrados nestas empresas. Não houve a contratação de novos trabalhadores, apenas a formalização dos empregados que já trabalhavam anteriormente na condição de informais (PASTORE, 2000).

O Simples Nacional além de diminuir o valor das despesas, desburocratizou a questão contábil para a contratação de novos empregados; onde o empregador contrata o empregado e o recolhimento de impostos e os cálculos são feitos pelo contador.

Insta salientar que observando o sucesso de contratações formais que a aplicação do Simples Nacional gerou, fica claro que o que de fato é necessário, não reflete apenas num menor custo ao trabalhador ou ao tomador de serviços para a sua formalização no mercado de trabalho, mas o que se busca é a facilidade, a simplicidade ao contratar trabalhadores e recolher os tributos.

Ainda há outros exemplos de flexibilização já implantadas no Brasil, quais sejam o uso de trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/74), a terceirização do vigilante (Lei nº 7.102/83), a criação do FGTS e a possibilidade da dispensa imotivada (Lei

nº. 8.036/90), o contrato provisório (Lei 9.601/98), o trabalho por tempo parcial com a proporcional redução salarial (art. 58-A da CLT), a ampliação das hipóteses de terceirização (Súmula 331 do TST) e a limitação da integração ao salário das gorjetas (Súmula 354 do TST) (CREPALDI, 2009).

Por fim, o que se busca com a flexibilização das normas trabalhistas não é a redução dos direitos trabalhistas, mas aumentar o número de trabalhadores formais, facilitando a regularização destes trabalhadores informais respeitadas às particularidades do trabalhador e do tomador de serviço.

Importante observar que muitos empregados trabalham mantendo vínculo empregatício, atendendo a todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, entretanto, encontram-se na informalidade apenas pela falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Tal fato se dá tanto a pedido do empregado quanto por imposição do empregador. O empregado, ao ter sua Carteira de Trabalho assinada, pode perder alguns benefícios como bolsa-família, seguro-desemprego, PROUNI, entre outros.

Já o empregador por não recolher FGTS, INSS e demais encargos trabalhistas e previdenciários consegue maior lucro em seu negócio e, por vezes, até repassar um salário mais alto ao seu empregado.

Devem ser observados os direitos conquistados pelos trabalhadores, mas principalmente os limites legais, desde que não cause prejuízos ao trabalhador ou sem autorização expressa, seja na Constituição Federal ou por Lei (MARTINS, 2009).

Portanto, deve o Direito do Trabalho regulamentar a relação entre empregado e empregador, atendendo às suas particularidades, às suas necessidades, adequando-se à realidade atual brasileira.

2.6. DESREGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

A desregulamentação é a eliminação dos direitos trabalhistas afastando a proteção do Estado ao empregado, delegando a função de regulação das normas trabalhistas ao empregador, para que simplesmente o trabalhador não fique desempregado, recebendo um mínimo para sua sobrevivência.

A flexibilização das normas trabalhistas não pode ser confundida com a desregulamentação, uma vez que a desregulamentação é o abandono do Estado na interferência junto às relações de trabalho, conforme Sérgio Pinto Martins:

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. (MARTINS, 2002, p.26-27).

O objetivo da desregulamentação é o retorno ao regime da livre contratação, de maneira que o Estado não mais interfira de qualquer modo entre o que foi convencionado entre as partes, o que fere de sobremaneira os princípios da legislação trabalhista bem como à dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III da Constituição Federal, exatamente o contrário do que busca a flexibilização das normas trabalhistas.

3. CONCLUSÕES

Ante o exposto no presente trabalho, fica evidente a necessidade da flexibilização do atual ordenamento jurídico bra-

sileiro no âmbito do Direito do Trabalho, a fim de que a legislação acompanhe as mudanças ocorridas no cenário econômico brasileiro.

Não é possível a diminuição do quadro da informalidade em que o país se encontra sem que haja a flexibilização das normas trabalhistas, que atualmente, por sua rigidez, contribuem para a manutenção do mercado informal.

É preciso que sejam trazidos aos empregadores e tomadores de serviços soluções práticas, possibilitando a negociação direta entre o trabalhador e o contratante, a diminuição da carga tributária, dos custos e da burocracia envolvendo a contratação e a manutenção de um empregado formal.

Não se fala em desregulamentação das normas trabalhistas no afastamento absoluto do Estado nas relações de trabalho, mas na adaptação da regulamentação do Direito do Trabalho às necessidades sociais atuais.

Deve, portanto, o Estado regulamentar de forma a atender estas necessidades tanto dos empregados quanto dos empregadores a fim de resguardar e proteger os direitos trabalhistas, de forma que a busca pelo trabalho informal seja combatida através da flexibilização das normas trabalhistas.



REFERÊNCIAS

BRASIL. *Código Civil*. Promulgada em 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em 12 out. 2014.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Aprovado em

- 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 05 out. 2014.
- BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02 abr. 2014.
- BRASIL. *Lei nº 8.212/1991*. Promulgada em 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 05 out. 2014.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Impetus, 2008.
- CREPALDI, Joaquim Donizeti. *O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ªed. São Paulo: LTR, 2007.
- _____, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2008.
- _____, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2009.
- FREITAS, José Mello de. *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*. Passo Fundo: UPF, 2007.
- LOBO, Paulo Luiz Netto. Responsabilidade Civil dos Profissionais Liberais e o ônus da prova. *Revista de Direito do Consumidor*. São Paulo, nº 26.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4. Ed. – São Paulo : Atlas, 2009.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 16ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do traba-*

- lho. 8ª Ed. São Paulo: LTR, 2000.
- NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2005.
- OST, Stelamaris. *Trabalho autônomo*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 51, mar 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4755>. Acesso em 10 abr. 2014.
- PASTORE, José. *Informalidade: Estragos e Soluções*. 2004. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_014.htm> Acesso em: 02 abr. 2014.
- _____, José. *Como ampliar o mercado formal?*. 2000. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_002.htm>. Acesso em: 12 out. 2014.
- RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. *Relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1994.
- ROCHA, Ruth. *Minidicionário da língua portuguesa*. São Paulo: Scipione, 2005.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- SOUZA, André Portela. et al. *Custo do Trabalho no Brasil. Proposta de uma nova metodologia de mensuração*. 2012. Disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2014
- SOUZA, Maria Cristina Cacciamalli. *Um Estudo sobre o Setor Informal Urbano e Formas de Participação na Produ-*

ção. 1982. Disponível em:
<http://www.fecilcam.br/nupem/anais_iv_epct/PDF/ciencias_sociais/11_CORREA_LOPES.pdf>. Acesso em:
12 out. 2014.

ULYSSEA, Gabriel. *A informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura*. Rio de Janeiro: IPEA, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho: crise e transformações*. Belo Horizonte: 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego*. São Paulo: LTR, 2005.