

Recebido em: 17/09/2019

Aprovado em: 31/10/2019

FLEXIBILIZAÇÃO E FLEXISSEGURANÇA: OS PARADIGMAS E AS POSSIBILIDADES PARA A ADAPTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

***FLEXIBILIZATION AND FLEXICURITY: THE PARADIGMS
AND THE POSSIBILITIES FOR THE ADAPTATION OF
LABOR LEGISLATION***

Miriam Olivia Knopik Ferraz

Mestre pela PUCPR. Especialista em Direito Constitucional pela ABDCONST.

Especialista em Legal Tech: Direito, Inovação e Start Ups pela PUC Minas.

Advogada.

João Maciel de Souza Gonçalves Lopes

Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia

Universidade Católica do Paraná - PUC-PR. Pós-graduado em Direito Público pelo

Instituto Brasiliense de Direito Público - IBDP. Bacharel em Ciências Sociais pela

Faculdades Integradas Barros Melo.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, "Tor Vergata". Doutor em

Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi

di Roma, "La Sapienza", revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Advogado. Professor Adjunto III da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de Santa Catarina.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Suficiências e insuficiências das normativas laborais diante das realidades sociais; 2. Fundamentos e perspectivas sociais da Flexibilização e da Flexissegurança; 3. A realidade social e as reformas legislativas brasileiras em desencontro dos modelos de flexibilização e flexissegurança; Considerações Finais; Referências.

RESUMO: O presente estudo busca demonstrar que o sistema normativo atual brasileiro não adota nenhum dos sistemas, seja a flexibilização, seja a flexissegurança, e a proposta de reformulações deve se pautar em estruturas normativas com viés social, para além do Direito do Trabalho. Para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se bibliografia multidisciplinar com o intuito de analisar a realidade e o cenário econômico. O estudo foi subdividido em três pontos principais: o primeiro trata das suficiências e insuficiências normativas laborais diante das realidades sociais, após se adentrar nos fundamentos e perspectivas sociais da Flexibilização e Flexissegurança. Por fim, aborda-se a realidade social brasileira e as reformas legislativas, demonstrando-se o desencontro dos modelos de flexibilização e flexissegurança com as recentes propostas aprovadas e incorporadas em textos normativos.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização. Flexissegurança. Legislação trabalhista. Reformas trabalhistas. Adequação normativa.

ABSTRACT: The present study seeks to demonstrate that the current Brazilian normative system does not adopt any of the systems, be it flexibilization or flexicurity, and the proposal for reformulations should be based on normative structures with a social bias, in addition to Labor Law. For the development of the research, a multidisciplinary bibliography was used in order to analyze the reality and the economic scenario. The study was subdivided into three main points: the first deals with the adequacy and insufficiency of labor standards before the social events, after entering the fundamentals and social perspectives of Flexibilization and Flexicurity. Finally, the Brazilian social reality and legislative reforms are discussed, demonstrating the lack of flexibility and flexicurity models with the recent proposals approved and embodied in normative texts.

KEYWORDS: Flexibilization. Flexicurity. Labor legislation. Labor reforms. Normative adequacy.

INTRODUÇÃO

Compreender as mudanças do mundo do trabalho é compreender como a legislação vai interferir e regular as questões laborais. Dentre os diversos modelos existentes, alguns propõem uma liberdade contratual e outros propõem a estipulação de parâmetros mínimos a serem garantidos pelo Estado, como agente regulador.

O embate sobre a regulação do sistema laboral não é discussão nova e sim, permeia as relações de trabalho em grande parte de sua existência, entretanto, rediscute-se a urgência do repensar legislativo diante da inserção das novas tecnologias nas vivências humanas.

A hipótese da presente pesquisa é que há a possibilidade de aplicar um sistema de normas flexibilizatório no ordenamento brasileiro, no sentido de normas trabalhistas adaptáveis. Para tanto, por meio da metodologia lógico-dedutivo subdividiu-se o estudo em três eixos: primeiramente busca-se compreender o papel da legislação e qual o sistema adotado no Brasil, e assim traçar as suficiências e insuficiências das normativas laborais diante das realidades sociais, considerando as novas tecnologias. Posteriormente adentra-se nos fundamentos e perspectivas sociais da flexibilização e da flexissegurança, traçando-se as diferenciações e possibilidade dos dois modelos. Por fim, aborda-se a realidade social e as reformas legislativas brasileiras demonstrando-se o desencontro dos modelos de flexibilização e flexissegurança, e assim, a incoerência de reformas legislativas não pensadas em um plano macro. Nesse sentido apesar do histórico de normativas flexibilizatórias na legislação trabalhista brasileira, demonstra-se que há muito que se aperfeiçoar nesse sentido para a construção de um ordenamento adaptável e coerente.

1. SUFICIÊNCIAS E INSUFICIÊNCIAS DAS NORMATIVAS LABORAIS DIANTE DAS REALIDADES SOCIAIS

A cada perspectiva de avanço da sociedade, novos e antigos desafios são lançados à doutrina jurídica e normativa para a solução. Os paradigmas de inserção da tecnologia, da necessidade de se vislumbrar as realidades de margem, pobreza, miséria, desemprego, e a própria ideia de Estado de Crise (BAUMAN; BORDONI, 2016,

P. 104) trazem, dentre tantas discussões, a da flexibilização e da flexissegurança.

Busca-se, por meio desses modelos, essencialmente, uma adaptabilidade mas diversas críticas são feitas devido a possibilidades destes se desenvolverem sem a devida proteção e progressão de direitos sociais. Retomam-se esses temas, principalmente, diante das recentes reformas trabalhistas brasileiras e, pelo discurso da necessidade de normativas adaptáveis. Nesse contexto, busca-se compreender nesse trabalho as possíveis adaptações do sistema normativo brasileiro, dois pontos: se há a adoção de um sistema de flexibilização ou flexissegurança; se é possível incorporá-los ao ordenamento jurídico brasileiro.

Considerando-se a Revolução Tecnológica, é necessário depreender como ela impacta na sociedade, no ordenamento e, principalmente, nas relações de trabalho. O paradigma da sociedade tecnológica contesta a ideia de imutabilidade e controlabilidade da tecnologia, e assim, contesta-se também o paradigma de normas imutáveis. Como afirma Diana Carolina Valencia Tello a inovação tecnológica e o seu processo de desenvolvimento dependerão de múltiplas variáveis, não sendo possível que nenhum ator controle completamente ou determine efetivamente como a tecnologia se desenvolverá e se materializará. (TELLO, 2015, p. 31) Assim, a ideia da vivência na pós-modernidade permite e amplia o questionamento a noção de “ordem” e assim, eleva-se a tendência “flexibilidade” e a “inovação”, acima da estabilidade e da continuidade na hierarquia e valores. (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 104)

Nesse momento questiona-se: Com a flexibilização necessariamente se encontra a precarização? Para tanto, adentra-se no estudo de Tânia Franco e Graça Druck que elencam as seis fases/feixes da precarização laboral: a vulnerabilidade das formas de inserção e de desigualdades sociais; a intensificação do trabalho e terceirização; a insegurança e a saúde no trabalho; a perda das identidades individual e coletiva; a fragilização da organização dos trabalhadores; (FRANCO; DRUCK, 2009) e a condenação e o descarte do Direito do Trabalho. (DRUCK, 2011)

Denota-se que com a flexibilização (com base nas diversas propostas que se tem hoje) é possível alcançar um patamar de completa desestruturação do Direito Laboral e das realidades do trabalho, o que deve ser verificado quando um Estado optar pela manutenção de um sistema flexível ou

não. Sendo assim, caso um sistema flexíveis resulte no cumprimento dos seis feixes apontados haverá sim uma correlação entre flexibilização e precarização

Entretanto, observa-se que a problemática pode alcançar patamares muito maiores, como aponta Paul Singer, ao elencar que o crescimento do desemprego no mundo globalizado é apenas uma “ponta de um iceberg muito maior que é a deterioração das relações de trabalho, que por sua vez gera a exclusão social.” (SINGER, 1999) Para ele, a realidade vivenciada tem aumentado as exclusões e está alcançando um espaço progressivo juntamente com a ética da individualidade. (SINGER, 1999)

No mesmo sentido coaduna Zygmunt Bauman quando reflete sobre as relações de trabalho. Para o autor anteriormente a pós-modernidade havia uma dependência recíproca entre patrões e empregados (ou mão de obra) o que ocasionava, em algum momento, o encontro na “mesa de negociações”, a formulação de acordos e compromissos. Agora, mudaram-se os paradigmas, há a dependência unilateral, seu fortalecimento e, com ela há a facilitação de decisões não consensuais, estas tomadas de forma direcionada pelos empregadores: “agora não mais presos a um local e livres para mudar-se para outras partes do mundo”. (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 52)

Com a pós-modernidade vivencia-se um “estado de jogo” que promove a competição, divisões sociais e a desigualdade, da mesma forma que a “dependência recíproca” que se tinha antes, gerava limitação as desigualdades, fortalecimento de compromissos, alianças, e o começo da solidariedade humana. (BAUMAN; BORDONI, 2016, p. 53)

Dessa forma, observa-se que as presentes normativas hoje não estão adaptadas tanto as novas tecnologias e suas influências nas relações de trabalho, quanto as vivências de margem que requerem ações planejadas e estruturadas (como a existência de transnacionais e a escolha pelo país com a legislação trabalhista “mais favorável”/ menos custosa).

É possível se vislumbrar a insuficiência normativa, entretanto, há a necessidade de se reconhecer a importância da estruturação de garantia de direitos que deve ser preservada. Direitos socialmente construídos e que foram elevados ao patamar constitucional, mas também convencional não podem ser descartados em prol de uma adaptabilidade sem critérios. Há a necessidade de se construir um sistema que possa balancear os interesses e proteger os hipossuficientes.

2. FUNDAMENTOS E PERSPECTIVAS SOCIAIS DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA FLEXISSEGURANÇA

Na sociedade tecnológica ou quarta revolução tecnológica que se vivencia a globalização e a dissolução de fronteiras é uma realidade. Segundo Diana Tello, a tendência a flexibilização caminha junto com esses fenômenos, uma vez que a criação de redes autônomas e independentes, e a principal característica delas é a flexibilidade, já que elas “se formam ou desaparecem conforme as condições globais, os interesses ou os valores dos participantes”. (TELLO, 2015, p. 44)

Para a autora, o sistema de redes é a nova forma de organização social e econômica trazendo reflexos, inclusive, para a própria noção de autoridade, que só é tida como efetiva, quando é “aceita e reconhecida por outros atores relevantes nas diferentes redes de poder, o que muda constantemente, conforme mudam as circunstâncias”. (TELLO, 2015, p. 45) Por esse motivo também, fortalecem-se os argumentos, os defensores e as tendências ao exaurimento de um sistema regulatório trabalhista como legítimo. (FERRAZ, 2018, p. 17)

Essa realidade já é vislumbrada em diversas empresas que adotam e podem ser entendidas como “empresas em rede”, como as transnacionais. Elas possuem uma organização empresarial diferenciada, permitindo que a produção esteja dissolvida em diferentes territórios, mas a coordenação é estruturada em uma única grande empresa que avalia “em cada momento, as vantagens e desvantagens de compartilhar custos e riscos em determinados setores de produção”. (TELLO, 2015, p. 44) Assim, já é uma realidade a flexibilização de estruturação em diversos territórios.

Nesse sentido a flexibilização pode ser vista, também, sob essas duas formas, analisando-se como um sistema global: a dissolução das empresas em vários territórios permite que se escolha o melhor sistema jurídico para cada parcela do processo produtivo; e ainda, a nível regional: vislumbrando-se pressões para a flexibilização de normativas trabalhistas dentro de cada país.

No Brasil, diversas reformas possibilitaram e ampliaram o rol de formas flexíveis, bem como a terceirização¹, que não necessariamente trouxeram reflexos positivos em sua maioria, e geraram o subemprego e a precarização do direito ao trabalho. (ZOCKUN, 2010, p. 208-209)

1 Sobre a temática consultar: (ANTUNES; DRUCK, 2013 e FIGUEIREDO, 2014, p. 265-278).

Igualmente, na esfera social brasileira, também é objeto de discussão o conflito entre duas correntes defensivas: a que busca o ideal da desregulamentação progressiva, podendo alcançar a total (RAMOS FILHO, 2012, p. 49); e a que vê boa parte da regulamentação como direito, e assim, defende a permanência dos já estabelecidos e, também a ampliação da regulamentação. (PINTO, 2012, p. 85)

A primeira corrente, segundo Wilson Ramos Filho (2012, p. 49), surgiu como uma crítica à interferência estatal e o excesso de regulamentação que confrontava com a tendência e a intenção empresarial de expansão. Para os defensores dessa concepção, de matriz liberal, a disciplina normativa imposta pelo Estado, com caráter cogente e inderrogável pelas partes envolvidas no conflito, não permite a necessária maleabilidade exigida pelo mercado de trabalho globalizado. (ROMITA, 2008, p. 30)

Atualmente, diversas empresas e setores empresariais buscam realizar Lobbys nos poderes executivo e legislativo e outras ações, alcançando-se um verdadeiro “mercado dos produtos legislativos”. Como afirma João Leal Amado é a utilização do sistema e do ordenamento jurídico trabalhista para serem alcançados objetivos empresariais e do mercado financeiro. (AMADO, 2009, p. 187)

Essa atuação funciona como um “slogan” para reduzir direitos trabalhistas se confrontando com a matriz protetiva do Direito do Trabalho manifestada por meio do seu princípio basilar (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 42-43). É capitaneada por empresários e organizações multinacionais e possui como objetivo a desregulamentação, o estímulo a formas flexíveis de contratação, alterações na duração do trabalho e de enfraquecimento do viés protetivo da legislação trabalhista. (DALLEGRAVE NETO, 1997, p. 90)

Alain Supiot nomeia esse fenômeno como um “darwinismo normativo”, no qual o direito é objeto de competição. Assim quando uma empresa busca se estruturar ela irá analisar qual localidade possui as “melhores condições” para a sua instalação, baseada, também, na maior barganha de normas trabalhistas, resultando efetivamente em um “mercado das legislações”. (SUPIOT, 2005, p. 122-136) Antônio Casimiro Ferreira defende que com essa estruturação forma-se um “direito do trabalho de exceção” (FERREIRA, 2013, p. 130-131), uma vez que se calcula o custo-benefício de postos e modos de trabalho, ou seja, afasta-se completamente o princípio da proteção do trabalhador. (PADILHA, 2017, p. 127)

A segunda corrente, contrária à flexibilização, de acordo com Arion Sayão Romita (2008, p. 31), revigora o caráter reivindicatório e progressista do Direito do Trabalho, umbilicalmente ligado a fatores eminentemente históricos, inseridos no conflito entre capital e trabalho, buscando a melhoria e ampliação dos direitos trabalhistas.

Segundo aponta Arion Sayão Romita (2008, p. 32) as críticas à essa posição apontam que ela apresenta inclinação “conservadora, estatizante, autoritária, corporativista, paternalista e protecionista”. Resgata, portanto, o interesse na atividade intervencionista do Estado, com ênfase em normas imperativas, impedindo tentativas de atualização e modernização da legislação trabalhista, procurando “frear o processo de mudança”. (ROMITA, 2008, p. 33)

Reforçando o papel enobrecedor do trabalho e as tentativas de enfraquecimento de uma legislação mais protetiva, Alain Supiot (2002, p. 337) indica a existência de uma “fractura interna” no Direito do Trabalho, confrontando-se: de um lado os trabalhadores que usufruem das benesses de um contrato típico (por prazo indeterminado e a tempo integral); e de outro “aqueles que um contrato de trabalho atípico lança para o domínio do trabalho-mercadoria”.

Esse panorama representa a dicotomia de modelos normativos incorporados ao ordenamento jurídico trabalhista. Isso porque, se de um lado há a regulamentação heterônoma, por meio de normas estatais de caráter cogente e inderrogáveis pela vontade das partes é uma das principais características do Direito Individual do Trabalho (ROMITA, 2008, p. 33), tendo com maior expoente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Por outro lado, o mercado de trabalho trabalhista apresenta um funcionamento bastante flexível, segundo José Paulo Zeetano Chahad, o que se deve a grande informalidade, existência de diversas modalidades de contratos atípicos, alta taxa de desemprego, elevada taxa de rotatividade do trabalho e um baixo nível de qualificação da força de trabalho. (CHAHAD, 2008)

A partir de 1990, tendo como precursor o modelo de mercado de trabalho implementado na Dinamarca, sob a “batuta do primeiro ministro Poul Nyrup Rasmussen” (FELICIANO, 2013, p. 140), resultado de uma “longa experiência histórica de negociações, práticas trabalhistas e compromissos sociais assumidos e de intervenções governamentais” (CHAHAD, 2008), em uma país de acentuada preocupação com as propostas

do Estado de Bem-Estar Social, deu-se início o debate em torno da flexicurity² (ou flexiseguridad ou flexicury)³. Segundo Ton Wilthagen, a flexissegurança⁴ é uma estratégia política de melhorar a flexibilidade dos mercados de trabalho, a organização do trabalho e as relações de trabalho, reforçando a segurança social e no emprego. (WILTHAGEN; TROS, 2004)

Segundo Matheus Ribeiro Rezende, trata-se de um modelo que busca compatibilizar uma “flexibilização das estruturas jurídico-laborais”, promover o aumento de competitividade das empresas em um mercado globalizado e sem fronteiras, com a segurança para o trabalhador na “manutenção dos postos de trabalho como um todo, garantindo o que se chama de empregabilidade”. (REZENDE, 2002, p. 203)

Para Tomás Sala Franco e José Maria Goerlich Peset a segurança que é indicada no conceito, não se resume a “proteção do posto de trabalho”, porquanto, na maioria das vezes, está acompanhada de medidas mais amplas as quais buscam assegurar “um rápido trânsito pela situação de desemprego para novas situações de emprego, autônomo ou subordinado” (SALA FRANCO; PESET, 2008, p. 8-9). É por esse motivo que, ao se referir à segurança, tem-se o intuito de proteger o emprego considerado em seu conjunto.

Analisada como uma política de governo adotada em países do continente europeu, como Dinamarca, Holanda e Suécia (DALLEGRAVE NETO, s.d), segundo José Affonso Dallegrave Neto, surge como uma proposta de fusão de valores “sensivelmente antagônicos, quais sejam a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego”. (DALLEGRAVE NETO, 2008)

-
- 2 O termo é a fusão de duas palavras de origem inglesa “flexibility” e “security”, resultando no termo “flexicurity”, utilizado pelo Parlamento Europeu. Nesse sentido, conferir: (UNIÃO EUROPEIA, 2007).
 - 3 Como adverte José Paulo Zeetano Chahad, o termo, de fácil compreensão na língua inglesa, não tem o mesmo significado em uma única palavra, mas sim, na expressão (Flexibilidade com Segurança). Confira-se: CHAHAD, 2008. Contudo, para facilitar a compreensão do leitor e tornar a leitura mais fluída, prefere-se utilizar o termo flexissegurança.
 - 4 O termo é um neologismo decorrente da junção de duas palavras: flexibilidade e segurança, dando origem a palavra flexissegurança, a qual, também pode ser grafada como “flexissegurança”, com um “s”, em razão da origem da língua portuguesa (lusitana), em detrimento da norma gramatical que determina a grafia com dois “ss”. Neste artigo, utiliza-se a primeira forma, especialmente, em razão do Novo Acordo Ortográfico (Decreto n.º 6.583, de 29 de setembro de 2008), ao determinar, em relação a uniformização do não emprego do hífen, que “Nos casos em que o prefixo ou o pseudoprefixo termina em vogal e o segundo elemento começa por r ou s, estas consoantes dobram-se, como já acontece com os termos técnicos e científicos”, tal como ocorre, com a palavra “flexissegurança”.

A partir de diversas recomendações apresentadas no âmbito da União Europeia⁵, especialmente, com a publicação do Livro Branco sobre Crescimento, Competitividade e Empregabilidade, em 1993, complementado, em 1997, pelo Livro Verde sobre Parcerias para uma Nova Organização do Trabalho (PILOSIO, 2014, p. 35), a edição da Diretiva nº. 21 da União Europeia (DALLEGRAVE, 2008), o Livro Verde sobre Relações Laborais da União Europeia, de 2006, que busca “modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI” (UNIÃO EUROPEIA, 2006), tendo como principal desafio criar um mercado de trabalho flexível e inclusivo, o debate sobre a implementação da flexissegurança, anteriormente restrita à região da Europa setentrional (Dinamarca, Suécia), passa a receber atenção internacional⁶.

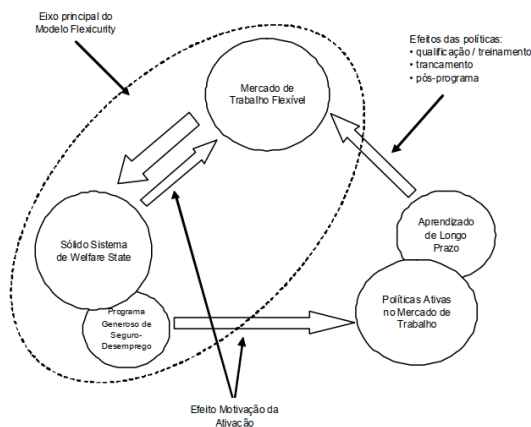
Em estudo realizado sobre o tema José Paulo Zeetano Chahad indica como elementos determinados para o sucesso do sistema dinamarquês de flexissegurança, os seguintes elementos: a) desprendimento mútuo dos atores sociais; b) o “espírito público diante do moral hazard”⁷; c) solidez das instituições e a disposição política dos governantes em apresentar proposições legislativas com conteúdo reformista; d) sistema confiável de avaliação de resultados; e) cultura e tradição do Welfare State do tipo escandinavo; f) relação de equilíbrio no funcionamentos de todos esses elementos, por meio do chamado “triângulo dourado” (ou golden triangle), representado pela figura 1.

5 Nesse sentido, a proposta de Resolução do Parlamento Europeu a respeito dos princípios comuns de flexissegurança, confira-se o Relatório do Parlamento Europeu, 2007

6 Segundo José Paulo Zeetano Chahad, isso se deve aos resultados positivos após a implementação desse modo, principalmente, com as reformas ocorridas em meados de 1990. Confira-se: “Em especial a OECD (2004), em seu informe anual, e a European Commission (2006), citaram a combinação dinamarquesa de mercado de trabalho flexível, ativação das políticas voltadas para o mercado de trabalho, e forte sistema de Welfare State, como um modelo exemplar a ser seguido por outros países europeus”. (CHAHAD, 2008)

7 Segundo o autor, esse elemento é um dos motivos de o modelo dinamarquês ter constante sucesso. Diz respeito a uma ideia de “disciplina e civismo do cidadão na presença das adversidades impostos pelas flutuações da atividade econômica. Do ponto de vista de formulação de política que deve ser usada quando o desemprego se eleva, a principal mensagem não pode ser “vamos aumentar a proteção ao emprego”. Tal procedimento acaba criando obstáculo à reestruturação produtiva das empresas, freando ainda mais o crescimento e a queda no desemprego. Os agentes sociais na Dinamarca, após décadas de intensas negociações, aprenderam que o melhor não é proteger o emprego, garantir os postos de trabalho, mas, sim, proteger as pessoas, com programas de suporte de renda, programa de seguro-desemprego, e políticas ativas no mercado de trabalho”. (CHAHAD, 2008)

FIGURA 1 – Modelo dinamarquês de mercado de trabalho



FONTE: Chahad, 2008 com base em Madsen, 2006 e Andersen, Svarer, 2006.

Informações do autor referentes ao gráfico:

a. O modelo consiste, especialmente, em três elementos principais: o primeiro, é representado por um mercado de trabalho com alta mobilidade, com grande facilidade nas regras de dispensa dos trabalhadores por parte das empresas (parte flexível); o segundo, é composto por um sistema de proteção do tipo Estado do Bem-Estar Social, com um programa de seguro-desemprego bastante liberal, onde a taxa de reposição salarial é alta e a duração do benefício é longa (parte da segurança); o terceiro, é representado por um amplo conjunto de políticas ativas voltadas para o mercado de trabalho, com destaque para os programas de treinamento vocacional.

O caráter multidisciplinar das políticas de articulação e compatibilização da flexissegurança foi sintetizada por João Leal Amado, ao investigar as tentativas de incorporação no direito português:

“(i) flexibilidade acrescida em matéria de contratações e despedimentos (flexibilidade contratual, “de entrada e de saída”, (ii) proteção social elevada (leia-se: adequada) no desemprego, (iii) políticas ativas de formação, qualificação e emprego, propiciando uma transição rápida e não dolorosa entre diversos emprego”.(AMADO, 2009, p. 187)

Segundo José Paulo Zeetano Chahad, a incorporação da flexissegurança permitiu o surgimento de quatro tipos de flexibilidade: (i) flexibilidade numérica (número de trabalhadores), (ii) flexibilidade do tempo de trabalho (jornada de trabalho), (iii) flexibilidade funcional (mobilidade dentro da empresa) e (iv) flexibilidade salarial, as quais podem ser combinadas com quatro tipos de segurança: (a) segurança no trabalho (permanecer na mesma empresa e mesma ocupação); (b) segurança no emprego (certeza de ter um trabalho a desempenhar), (c) segurança de

renda (quando ocorre interrupção do trabalho), (d) segurança “combinada” (combinação de trabalho com os benefícios da vida privada). (CHAHAD, 2008)

Como mostra a figura 2, a depender do sistema de mercado de trabalho, existem diversas formas de combinação entre flexibilidade e segurança. Essa maleabilidade permite que cada país adote, de acordo com suas políticas econômicas e sociais, a sua própria forma de flexissegurança. Assim, por exemplo, no mercado de trabalho espanhol, onde de um lado há maior insegurança para os trabalhadores submetidos a um contrato atípico, existe outro, de caráter mais rígido, com trabalhadores regidos por contratos a tempo integral e por prazo determinado. É possível adotar um sistema de flexissegurança diferente daquele que possivelmente seria adotado nos Estados Unidos, onde, tradicionalmente, “a flexibilidade numérica e salarial desfrutam de grande prioridade sobre a segurança no emprego”. (CHAHAD, 2008)

FIGURA 2 – Combinações entre flexibilidade e segurança.

Tipos de Flexibilidade	Tipos de Segurança			
	Segurança no Trabalho	Segurança no Emprego	Segurança de Renda	Segurança Combinada
Flexibilidade Numérica	1	5	9	13
Flexibilidade do Tempo de Trabalho	2	6	10	14
Flexibilidade Funcional	3	7	11	15
Flexibilidade Salarial	4	8	12	16

FONTE: (CHAHAD, 2008)

Informações do autor referentes ao gráfico:

- Possibilidade de implementação de políticas buscando flexibilidade e segurança simultaneamente.
- Identificar relações estilizadas entre diferentes tipos de mercado de trabalho entre países.

Um dos entraves para a adoção de um modelo de flexissegurança é, na visão de José Paulo Zeetano Chahad, o alto dispêndido de receitas públicas, gerando inevitável incremento da carga tributária. Para ele, isso se deve ao fato de que, no Estado de Bem-Estar Social o custeio do programa de seguro-desemprego é altíssimo. (CHAHAD, 2008) Isso porque, para manter o mercado de trabalho flexível em equilíbrio com as demais exigências do sistema de proteção, produz-se o “aumento dos gastos com seguro-desemprego, devido ao aumento do valor do benefício para aumentar a segurança dos indivíduos, e elevação dos gastos com políticas ativas”. (CHAHAD, 2008)

3. A REALIDADE SOCIAL E AS REFORMAS LEGISLATIVAS BRASILEIRAS EM DESENCONTRO DOS MODELOS DE FLEXIBILIZAÇÃO E FLEXISSEGURANÇA

Um dos principais argumentos para a estruturação da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), baseou-se na suposta rigidez da normativa brasileira, e segundo os defensores, tal fato impossibilitaria adaptações à realidade social. Por esse motivo haveria a necessidade da reformulação do ordenamento para construir-se então, uma legislação trabalhista flexível.

Entretanto, em estudo realizado José Dari Krein, em sua tese de doutorado, comprova-se que muito antes da reforma, a sociedade brasileira já adotava formas flexíveis de trabalho, e que esta atuava em expansão. Foi o que o autor demonstrou, ao mapear as “formas flexíveis de trabalho” adotadas no Brasil, e sua ampliação no período de 1995-2005. (KREIN, 2007, p. 116) Como “formas flexíveis de trabalho” entende-se as adotadas pelos empregadores brasileiros que busquem alguma diversificação à forma de contratação tradicional, ou seja, a de contrato por prazo indeterminado. Os resultados do estudo foram sintetizados na figura 3.

FIGURA 3 - Crescimento das formas atípicas de contratação do trabalho (1995-2005).

Modalidades de contratação ^a	Variação no período (%)
Contrato por prazo indeterminado - CLT ^b	38,8
Servidor público demissível	69,1
Total de contratos atípicos - CLT ^c	158,6
Modalidades atípicas selecionadas	
Trabalho temporário	93,2
Contrato por obra certa (tarefa)	39,5
Contrato por prazo determinado (Lei 9681/98) (1999/2005)	64,2
Cooperativas de trabalho	73,2
Trabalho de estágio	72,1
Terceirização (1994/2004)	44,2

FONTE: (CHAHAD, 2008) com base no capítulo 2 de Krein, 2007.

Informações do autor referentes ao gráfico:

a. Refere-se às modalidades especiais de contratação de trabalho formal existentes. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Representam formas de contratação flexível no mercado formal de trabalho brasileiro.

b. Dados originais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)/MTE.

c. RAIS/MTE. Ver Krein (2007).

Denota-se do presente estudo que as modalidades mapeadas foram: o trabalho temporário, contrato por obra certa, contrato por prazo determinado, cooperativas de trabalho, trabalho de estágio e terceirização. Não há dados atuais sobre os mesmos parâmetros desta pesquisa. Assim mesmo sem a “modernização” prometida pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, a sociedade brasileira já buscava formas alternativas e flexíveis de trabalho.

Entretanto, a forma como essas alternativas se materializam é muito diferente de um modelo ideal de flexissegurança, pois, ao contrário do comumente aplicado em um Estado Social, haveria a necessidade de se balancear os interesses e garantir o custeio de programas e de benefícios que propiciariam o aumento de segurança dos trabalhadores no emprego. (CHAHAD, 2008) Buscar a estruturação de um modelo de flexissegurança no Brasil iria requerer uma transformação estrutural.

A proposta da flexissegurança, como uma teoria de centro media o embate entre a desregulamentação do mercado de trabalho e a rigidez das normativas atuais, harmonizando os interesses. (REZENDE FILHO, 2013, p. 45) Entretanto, quando se observa as alterações realizadas pela reforma trabalhista, constata-se a carência de proposições que objetivassem essa harmonização e, assim, distanciou-se do modelo de adaptabilidade e proteção de direitos sociais dos trabalhadores.

A sociedade brasileira já caminha para a adoção de formas flexíveis, entretanto, é preciso verificar se tais mudanças efetivamente permitem a evolução e o real desenvolvimento da sociedade, e, em especial, a progressividade de direitos sociais propiciando uma melhoria das condições de vida para os trabalhadores. Como ressaltado anteriormente, diante dos mais diversos modelos e combinações de flexibilidade e segurança, é preciso uma averiguação completa de qual modelo se adapta a realidade brasileira. Desse modo, importações descuidadas podem desencadear profundas discrepâncias nas relações sociais, em especial, aquela sob a tutela do Direito do Trabalho.

O desencontro que se demonstra nesse trabalho é que o sistema normativo brasileiro não adota um modelo ideal de flexibilização e, também, não adota um modelo de flexissegurança. No ordenamento jurídico brasileiro, observa-se um rígido caráter de proteção, de valorização e progressão de direitos, os quais, a cada instante, estão permeados por decisões políticas que buscam quebrar essa rigidez por meio de novas leis sem a concessão de contraoferta para os trabalhadores. Não há a efetiva

construção de um sistema legislativo social, para muito além de exclusivas normativas trabalhistas, que comporte a utilização de normas flexíveis ou a proposição de modelos mais aperfeiçoados de flexissegurança.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação, eminentemente protetiva do Estado, dentro de uma perspectiva de Estado Social, encontra desafios principalmente quando está diante de transformações econômicas e sociais.

A ideia do Estado de Crise, de Bauman, confirma e clama por mudanças estruturais nas vivências humanas e, assim, retoma-se o debate sobre a flexibilização e a flexissegurança. Ambos os sistemas possuem cargas históricas e sociais de correto funcionamento em algumas realidades e em outros sistemas isso não se vislumbra. Essa discussão ressurgiu no Brasil, diante de afirmações sobre a “rigidez” e “engessamento” normativo.

Entretanto, como demonstrado nesse trabalho, há a necessidade de se vislumbrar que esses modelos se manifestam de forma diferente em cada sociedade, e não são facilmente solucionados exclusivamente com normativas, muito menos estritamente trabalhistas. Para a adoção de qualquer um dos sistemas, existe a necessidade de realização de um projeto de flexibilização ou de flexissegurança, adaptando o sistema às necessidades e realidades sociais. Sendo assim, comprova-se a hipótese da presente pesquisa: há a possibilidade de se aplicar um sistema flexibilizatório, entretanto, não basta ele ser transposto de outra realidade. As tentativas atuais de reforma da legislação trabalhista não demonstram uma tentativa de aperfeiçoamento do sistema, vez que não trazem mecanismos de compensação.

Apesar da proposta de se balancear os interesses em ambos os sistemas, é preciso compreender que a prospecção dos direitos do e ao trabalho no Brasil encontram-se fundados em perspectivas constitucional e convencional e, portanto, necessitam que sua construção e formação ocorra com base e à luz de critérios valorativos erigidos na base do acervo principiológico da Carta da República.

No que concerne à “Reforma Trabalhista”, Lei nº. 13.467/2017, não se realizou nenhum dos caminhos tidos como essenciais para o alcance de uma das principais funções do Direito do Trabalho: a progressividade dos direitos conquistados pelos trabalhadores. Não foi observado, em diversos aspectos, a formação da normativa sob a luz da Constituição e

dos tratados e convenções internacionais. Ademais, não se construiu uma proposta baseada na realidade e formação de elementos balanceados, que permitiriam a construção de um sistema realmente flexível e protetor.

REFERÊNCIAS

- AMADO, João Leal. Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise. *Revista do Ministério Público*, ano 30, n.120, p.187-100, 2009.
- ANDERSEN, Torben M.; SVARER, Michael. (2006), *Flexicurity: The Danish Labour Market Model*, University of Aarhus, Abril. 2006.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. *A terceirização como Regra*. Revista TST. Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez. 2013
- BAUMAN, Zygmunt. BORDONI, Carlo. *Estado de crise*. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.
- BORGES, Roxana Cardoso B. *Processo, ação civil pública e defesa do meio ambiente: os direitos difusos em busca de uma concepção não-individualista de tutela e ampla legitimidade*. In: LEITE, José Rubens Morato. Inovações em direito ambiental. Florianópolis: Fundação José A. Boiteux, 2000.
- BRANDÃO, Paulo de Tarso; SALDANHA, Carla; FERNANDES, Tycho. *Bioética e biodireito*. In: Volnei Ivo Carlin. (Org.). Ética e bioética: novo direito e ciências médicas. Florianópolis: Terceiro Milênio, p. 100. 1998.
- CHAHAD, José Paulo Zeetano. *Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)*. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexisegurança nas relações de trabalho*. O novo debate europeu. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_netto/jose_dallegrave_netto_flexiseguranca.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexissegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse?* Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, n. 25: LTr, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O Estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico*. Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v.24, 2011.

DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso*. 3. ed. São Paulo: Unesp, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. *A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica*. Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018.

FERREIRA, Antônio Casimiro. Exercício de funções públicas em tempo de crise. In: Trabalho em funções públicas em termos de crise: que direito(s)? atas da *I Jornadas de Direito do Emprego Público*. Porto: Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e sociais do norte, 2013.

FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz. (Org.). *Alguns aspectos sobre a terceirização*. Belo Horizonte: RTM, 2014, v. p. 265-278.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. *O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização*. In: SEMINÁRIO FUNDACENTRO. Salvador, 2009. (mimeo)

KREIN, José Dari. *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005*, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007.

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. *Los derechos humanos en la sociedad tecnológica*. Madrid: Universitas, 2012.

MADSEN, Kongshøj, Contribution to the EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity', *European Employment Observatory*, Denmark, novembro.2006.
E Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe, Centre for Labour Market Research–CARMA, Aalborg University, Research Paper. 2006:03.

PADILHA, Viviane Herbst. *Direito do trabalho na crise ou a crise do direito do trabalho?* In: Direito material e processual do trabalho/Maria Cecília Máximo Teodoro...[et al], coordenadores. São Paulo: LTr, 2017.

PILOSIO, Giovanni Paolo. *Limites à flexibilização dos direitos trabalhistas e flexissegurança.* São Paulo, 2014. 157 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia.* Rio de Janeiro: Contraponto, 2005, v.1.

PINTO, Flavia Aguiar Cabral Furtado. *Os Direitos Fundamentais Sociais dos Trabalhadores como Limites ao Princípio da autonomia da vontade e a Flexibilização das Relações de Trabalho no Estado Democrático de Direito.* Fortaleza, 2012. 106 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do direito do trabalho.* São Paulo: LTr, 1993.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil.* São Paulo: LTr, 2012.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros. *Do Protecionismo do Empregado à Proteção do Trabalhador: Desafios da Flexisecurity.* São Paulo: USP, 2013, 160f. Tese de Doutorado. Faculdade de direito da Universidade de São Paulo.

REZENDE, Matheus Rezende. Revisitando a flexissegurança. *Revista trabalhista: direito e processo* – Ano 1, v. 1, n. 1. Rio de Janeiro: Forense, jan/mar. 2002. p. 203.

ROMITA, Arion Sayão. *Flexigurança: a reforma do mercado de trabalho.* São Paulo: LTr, 2008.

SALA FRANCO, Tomás; PESET, José Maria Goerlich. Teoria & Direito: *Revista de Pensamento Jurídico*, Valência, n. 4, p. 8-9. Dec. 2008.

SINGER, Paul, 1932. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas.* Paul Singer. São Paulo: Contexto, 1999.

SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho:* tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

SUPIOT, Alain. O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”. *Questões Laborais*, ano XII, n. 26, 2005, p.122-136.

TELLO, Diana Carolina Valencia. *Estado, sociedade e novas tecnologias: compreendendo as transformações institucionais e sociais do século XXI*. Curitiba: Juruá, 2015.

UNIÃO EUROPEIA. *Flexigurança: implicações para uma orientação ao longo da vida*. Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida. European Lifelong Guidance Policy Network. Finlândia. 2012. Documento conceptual encomendado pela ELGPN Ronald G. Sultana. Disponível em: < <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/portuguese/flexiguranca-implicacoes-para-uma-orientacao-ao-longo-da-vida-1/>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. *Livro Verde*. Bruxelas, 2006. Disponível em: < [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_pt.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. *Relatório sobre princípios comuns de flexigurança*. 2007. Parlamento Europeu. Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais. Relator: Ole Christensen. Disponível em: < <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2007-0446+0+DOC+PDF+V0//PT>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

WILTHAGEN, Ton e TROS, Frank. *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*. *European Review of Labour and Research*, Vol. 10, No. 2, 2004. Disponível em: < <https://ssrn.com/abstract=1133932>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

WOLKMER, Antonio Carlos. Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos direitos”. *Revista Jurídica do Centro Universitário Curitiba*. v. 2, n. 31, 2013.

ZOCKUN, Carolina Zacaner. *A Intervenção do Estado na Ordem Social e o Direito ao Trabalho*. In: SPARAPANI, Priscila; ADRI, Renata Porto (Coord.). *Intervenção do Estado no domínio econômico e no domínio social: homenagem ao Professor Celso Antônio Bandeira de Mello*. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

