**APLICABILIDADE DA FLEXISEGURANÇA NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA:** FLEXIBILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO EM DETRIMENTO DA SEGURANÇA DOS TRABALHADORES[[1]](#footnote-1)

*Isabela Pessoa Lima[[2]](#footnote-2)*

*Ianna Pessoa Lima[[3]](#footnote-3)*

*Ana Carolina Cardoso[[4]](#footnote-4)*

**Sumário:** 1 Introdução; 2 Flexisegurança e flexibilidade frente ao direito do trabalho: conceito e aspectos relevantes; 3 Pilares do instituto de flexisegurança à dinamarquesa; 3.1 Aplicabilidade do modelo de flexisegurança no Brasil; 3.2 Contrapontos entre sistema brasileiro e o dinamarquês; 4 Flexisegurança **e a precarização estrutural do trabalho no Brasil:** saída eficaz para solucionar a crise de desemprego? 5 Conclusão. Referências.

**RESUMO**

O presenteestudose pauta no fim de analisar o fenômeno da *flexisegurança* na seara trabalhista brasileira, fenômeno próprio da pós-modernidade, de modo a compreender seu conceito, objetivo e aplicabilidade, uma discussão atual e inata da pós-modernidade, consistindo em instituto importado da Dinamarca que tem por objetivo *flexibilizar* as normas trabalhistas de modo a simplificar a rigidez excessiva das contratações de trabalho, concomitante à promessa de segurança e reforço da proteção social ao empregado, amparo ao desempregado e aumento de oportunidades de qualificação profissional, uma resposta para dirimir a crise do desemprego. Nesse contexto, passa-se a argumentar quanto à adoção ou aplicabilidade deste fenômeno e seus reflexos na legislação trabalhista, protecionista quanto ao empregado, em face do contexto da realidade econômica, política e social brasileira, diante da proposta que o é de flexibilização das relações na legislação trabalhista em equilíbrio a segurança de empregados do mercado de trabalho.

**INTRODUÇÃO**

O presente *paper* apresenta enquanto enfoque uma abordagem analítica acerca da aplicação no Direito do Trabalho brasileiro do instituto de *flexisegurança,* de modo a compreendê-lo, um dilema próprio da pós-modernidade e constantemente debatido nos dias atuais. Trata-se de conceito importado da Dinamarca que objetiva flexibilizar as normas trabalhistas de modo a simplificar a rigidez excessiva das contratações de trabalho, concomitante à promessa de segurança e reforço da proteção social ao empregado, amparo ao desempregado e aumento de oportunidades de qualificação profissional, uma resposta à crise do desemprego enfrentada na seara trabalhista.

Nesse contexto, passa-se a argumentar quanto à adoção deste fenômeno dinamarquês e se servirá para o contexto da realidade econômica, política e social brasileira, diante da proposta que o é de flexibilização das relações na legislação trabalhista em equilíbrio a segurança de empregados do mercado de trabalho, tomando como paradigma medidas flexibilizadoras já adotadas pelo país como a Medida Provisória nº. 2164-41 que introduziu o 476-A na CLT e que não cumpriu seu objetivo de qualificar o trabalhador e inibir o desemprego.

Trata-se, pois, de tema de grande relevância social e democrática e diante desta problemática questiona-se: *flexisegurança* é o modelo eficaz para solucionar a crise de desemprego frente à um ordenamento jurídico pátrio protecionista quanto ao trabalhador no que se refere a sua rigidez de normas do Direito do Trabalho, sendo, pois, necessário normatização mais maleável em âmbito trabalhista?

**2 FLEXISEGURANÇA E FLEXIBILIDADE FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO E ASPECTOS RELEVANTES**

O direito do trabalho se origina de fortes e intensas disputas de classes por melhorias nas condições trabalhistas, concebido como meio de proteção legal e fonte de equilíbrio da relação “empregado e empregador”, e principalmente com o fito de garantir e assegurar os direitos dos trabalhadores nas relações de ordem laboral, caracterizando-se por se tratar de uma ciência dinâmica, que passa por frequentes alterações e influências ao longo de sua consolidação, como o neoliberalismo e a globalização, tornando-se alvo de calorosos debates na doutrina atual quanto à possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas já que estas são extremamente rígidas, de modo a facilitar as relações de contratação entre empregado e empregador, uma proposta de normatização do Direto do Trabalho mais maleável, argumentando-se sobre a flexibilização das legislações do trabalho, (DALLEGRAVE NETO, 2007).

O fenômeno da *flexisegurança* consiste em um modelo “econômico ou uma forma global de política” do mercado de trabalho traz consigo a ação de flexibilizar as normas do direito do trabalho, combinando “disposições contratuais flexíveis” de modo a facilitar novas contratações de empregados, mitigando a rigidez excessiva das contratações previamente estabelecidas em legislação trabalhista, amparado de fortes promessas de segurança ao permitir acessíveis oportunidades de empregos e proteção social dos empregados sustentados por “políticas ativas de formação e criação de emprego”, (ALMEIDA, 2008).

Deste modo, flexibilização seria a noção de ruptura com a rigidez e facilidade em se amoldar a diversos contextos, especificamente no âmbito laboral no que diz respeito à “contratação de trabalhadores, a duração do trabalho, o estabelecimento de salários, à negociação coletiva e as formas de cessação do contrato de trabalho”, uma vez que a sociedade em seu todo vivência uma era tecnológica e de desenvolvimento econômico, uma verdadeira relação entre sociedade capitalista e acumulação do flexível, com menos interferência do Estado e institutos sindicais na organização do trabalho, (SILVA, 2013, p. 99). “[...] O Direito do Trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos,” (ROMITA, 2008, p.25).

Com a globalização ficou ainda mais evidente a necessidade de mecanismos protetivos dos direitos dos trabalhadores e de sua dignidade, com isso, criaram os princípios trabalhistas objetivando a proteção do trabalhador e o equilíbrio da relação trabalhista, pois, o empregado consiste em parte hipossuficiente frente ao empregador, resultando em uma relação desequilibrada. Assim, surge à indagação sobre a flexibilização das leis trabalhistas que visa à redução do rigor das leis trabalhistas resultando no desenvolvimento econômico, flexibilidade para os empregadores e segurança para os trabalhadores, o desafio é reduzir o desemprego acrescido à necessidade de melhoria da qualidade de vida, (PEREIRA, 2000, p. 80).

A Flexibilização no Direito do Trabalho tem sido interpretada de várias maneiras e conceituada com os mais diversos significados, não há uma definição precisa e unânime deste fenômeno entre os autores deste ramo, vez que sua definição está atrelada às particularidades do sistema legal de cada país, assim como, aos aspectos de desenvolvimento econômico, político, sociológico, jurídico, cultural, globalização e avanços tecnológicos, crises econômicas e desemprego. Um fenômeno que envolve fatores de diversas ordens, o que gera inúmeras configurações nas diferentes sociedades a depender de suas peculiaridades, (PEREIRA, 2000, p. 81).

Arion Sayão Romita de forma excelente pontua o contexto político-social em que que se faz presente o elemento flexível:

[...] A nova política social, patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto espectro, desde uma flexibilidade das relações sócias (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego de tempo de trabalho). (ROMITA, 2008, p.26).

Por flexibilização pode se entender como “um conjunto de normas que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política, ou social existente na relação entre o capital e o trabalho”, flexibilizar não consiste em “revogação ou exclusão de direitos trabalhistas”, mas sim a alteração de determinados direitos através de negociação coletiva, quando se vive um momento de crise econômica na busca por dirimir seus efeitos, (MARTINS, 2009, p. 13).

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem formas opcionais ou flexíveis de estipulações de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia. (SÜSSEKIND *apud* SILVA, 2013, p. 100).

O que se pode interpretar de tais definições é que a flexibilização no cenário jurídico das relações trabalhistas faz com que trabalhadores “abram mão” dos seus direitos básicos previstos e garantidos em lei, por isso uma flexibilização/mitigação das normas trabalhistas, como forma de superar uma crise econômica (enfrentar o desemprego), consentindo formas de contratação atípicas, facilitando a organização das relações laborais, tornando-as rápidas e eficazes para conduzir e atender a novas necessidades produtivas e competências, assim como unir responsabilidades profissionais e privadas, tudo com a finalidade de se obter melhorias na produtividade, com maiores lucros e melhor relação “custo/benefício”, o caráter maleável conferido as normas trabalhistas pela adoção de medidas que tem por finalidade flexibilizar a legislação do trabalho no Brasil através de um “acordo de vontades entre trabalhador e empresa, trocando recíprocas concessões, sem total subordinação ao Estado”, (MALHADAS, 1991, p. 143 apud MARTINS, 2009, p. 12).

Logo, neste contexto apresenta-se o conceito de *flexisegurança* (flexibilidade + segurança) que objetiva a conjugação simultânea de flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança do emprego e seus rendimentos no contexto econômico e social pós-moderno:

[...] A flexicurity (ou flexicurité, em francês) é uma nova forma de equilibrar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho (não propriamente na empresa nem no emprego), baseada na observação de que a globalização e o processo tecnológico acarretam uma rápida evolução das necessidades dos trabalhadores e das empresas, (ROMITA, 2008, pp. 80-81).

Deste modo, a flexisegurança tem por fim “conciliar dois valores antagônicos: flexibilidade do mercado de trabalho, onde as empresas alegam precisar aumentar sua produtividade e competitividade, e segurança dos trabalhadores contra o desemprego”, (DALLEGRAVE NETO, 2007). A classe trabalhadora necessita garantias e estabilidade no mercado de trabalho, valorizando-os quanto qualidade e a especialização, bem como, oportunidades de se adaptar as alterações socioeconômicas vivenciadas na atualidade. O conceito de flexisegurança “passa da preconizada segurança no emprego para a segurança da empregabilidade, privilegia-se a proteção da pessoa em detrimento da proteção do emprego”, (SILVA, 2013, p. 108).

Tal fenômeno suscita o dilema de compatibilizar estabilidade e flexibilidade, satisfazendo o interesse e necessidades tanto do empregado quanto do empregador. Flexibilidade em seus seguintes aspectos (interna, externa, numérica, funcional e salarial):

[...] Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência da gestão, negociação mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa, adaptação do volume de emprego, através da flexibilidade em despedir e contratar, horário de trabalho, do trabalho suplementar e do trabalho a tempo parcial, pluralidade de empregadores e organização flexível, (ROMITA, 2008, p.25).

Por sua vez segurança aos trabalhadores quanto: i) ao posto de trabalho, “garantindo-lhes a manutenção de um emprego com um dado empregador”; ii) segurança do emprego, “garantindo-lhes a manutenção de um emprego com um outro empregador”; segurança do rendimento segurança, “protegendo-lhes em caso de perda de trabalho remunerado (seguro-desemprego) e níveis salariais estáveis e adequados”; e segurança combinada, que reflete a “capacidade de combinar o trabalho remunerado com outras responsabilidades e obrigações profissionais, privadas e familiares, como a assistência a filhos”, (NUNO BRÁS, 2008).

**3 PILARES DO INSTITUTO DE FLEXISEGURANÇA À DINAMARQUESA**

A flexisegurança surgiu na Dinamarca por meio do Primeiro Ministro Poul Nyrup Rasmussen nos anos 90 devido a episódios históricos com o objetivo de uma um mercado de trabalho maleável e seguro, resultando em uma conciliação entre acordos coletivos entre sindicatos e associações patronais, assim como afirma Dallegrave Neto(2007): “A Flexisegurança (ou “flexiseguridad” ou “flexicury”) almeja conciliar dois valores antagônicos, quais sejam, a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego (DALLEGRAVE NETO, 2007).”

De acordo o doutrinador Aduz Paulos (2008):

O conceito de flexisegurança foi criado na Dinamarca, tendo sido desenvolvido ao longo dos tempos, não como um objetivo consciente, mas como consequência de acontecimentos históricos que foram harmonizando os acordos coletivos entre sindicatos e associações patronais. Pode ser definido como uma estratégia que pretende alcançar, ao mesmo tempo, flexibilidade e segurança do mercado de trabalho.

É necessária uma análise da flexisegurança no campo prático, pois, na Dinamarca a flexisegurança é utilizada de acordo com seus embasamentos e características, assim como afirma Ricardo Nascimento (*online*):

A flexisegurança, conceito importado da Dinamarca trata-se aos olhos de muitos, de uma receita mágica para o gravíssimo problema de desemprego europeu. Neste modelo, quanto maior for a flexibilidade, maior proteção será dada aos trabalhadores e é na experiência dinamarquesa e de outros países do norte da Europa que se encontra o mais elevado nível de apoio ao desempregado, ao mesmo tempo que se dá aos empregadores mais flexibilidade nos despedimentos.

Essa flexisegurança trazia pelo sistema dinamarquês surgiu de uma norma de trabalho maleável e o amparo ao trabalhador, no qual as empresas possuem a liberdade de tomar decisões que sejam imprescindíveis dentro de um mercado de trabalho competitivo, assim como afirma, Leirião (2006):

O conceito de flexisegurança, pretende justamente combinar a proteção ao trabalhador e a flexibilidade no mercado de trabalho, de modo a permitir que as empresas tomem medidas necessárias para se manterem competitivas, em um processo de proteção das pessoas e não de proteção do posto de trabalho.

A flexibilização no direito do trabalho é um tema que vem sendo discutido em vários países, já a flexisegurança é um tema novo e discutido inicialmente na Europa e aos poucos o resto do mundo vem adotando essa medida como remédio para o desemprego e a sustentação das empresas.

O mercado de trabalho na Dinamarca é regido por uma norma laboral maleável o que diminui o amparo ao emprego no mercado, adotando como meios de conhecimentos as próprias experiências da vida e artifícios funcionais de emprego, como por exemplo, o amparo a seguridade social. A ampliação da capacidade da flexisegurança foi incitado por um preceito de postos de colocação de trabalho possibilitando que os laboriosos, quando desempregados que participem no curso de formação podendo substituir provisoriamente os trabalhadores, esse preceito é conhecido como triângulo dourado, assim como afirma Cassar (2009, p. 25):

A Flexissegurança repousa sobre uma relação triangular: mercado flexível pela desregulamentação das regras trabalhistas; sistemas de indenização generosos proporcionados por um Estado social; política estatal de 'ativação' do mercado de trabalho, isto é, o Estado oferece cursos de qualificação e métodos de motivação à procura de novo emprego.

 Jorgensen (2009, p. 52) faz uma análise dos meios utilizados pela Dinamarca no mercado de trabalho para que a flexisegurança obtivesse sucesso:

Na Dinamarca, a flexibilidade não se reduziu, mas a precariedade associada a ela diminuiu, e os fatores mais ofensivos de segurança do emprego e ampliação de capacidades contribuíram para o desenvolvimento socioeconômico positivo do país. Para que sejam eficazes, o fomento dos mercados de trabalho flexíveis e a garantia de segurança devem permitir que os assalariados sejam adaptáveis para ingressar e reingressar no emprego produtivo e impulsionar suas carreiras. Isto exige uma clara ênfase pública em mercados de trabalho ativos, estratégias de aprendizagem permanente e sistemas estáveis de segurança social para oferecer segurança de renda e permitir que as pessoas combinem a vida profissional com o cuidado privado e a vida familiar. A igualdade de oportunidades para homens e mulheres também deve ser um atributo do modelo de flexisegurança.

Na Dinamarca a flexisegurança é um sistema que atendeu as expectativas da sua criação, com resultados satisfatórios, que são:

1. A alta flexibilidade que trouxe novos empregos aos trabalhadores e cria 10 % anualmente.
2. Sistema de contribuição vigoroso onde todos os trabalhadores auferem auxílios e quando o trabalhador esta sem emprego esse auxílio e pago até ele encontrar outro emprego.
3. Política funcional no desenvolvimento e no comércio de trabalho que oferece empregos de alta qualidade aos trabalhadores com vantagens de qualificações e com avaliações de acessibilidade.

**3.1 APLICABILIDADE DO MODELO DE FLEXISEGURANÇA NO BRASIL**

A flexibilização ganhou espaço no Brasil por meio da legislação brasileira através da Constituição Federal de 1988, que por meio dela ouve modificações na atividade laboral quando aceitou a diminuição dos salários, alterou o modelo de jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e etc., atribuindo como exceção à interferência do órgão sindical que atua em nome dos empregados, podendo ser considerados inexistente para o ordenamento jurídico brasileiro, assim como esta exposto no art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.................................................................................................................................

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

O legislador ao incluir o art. 7 à Constituição Federal objetivou imputar as leis trabalhistas dinâmicas, foi ai que Estado passou a aceitar que a relação de trabalho seja concordada entre os próprios empregadores e seus trabalhadores desde que seja feita por meio dos órgãos que os represente.

 Assim como afirma a súmula 453 do Tribunal Superior do Trabalho:“Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada à oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.”. É a Súmula 364, em seu inciso II, do Tribunal Superior do Trabalho: “A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas”.

A busca por uma relação de trabalho mais flexível e vista desde 1960 a edição da Lei 4.923/65 que tratava sobre a diminuição dos salários em até 25% quando acordado com o sindicato. Também a Lei 5.107/66 que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) onde os empregados poderiam ser demitidos sem qualquer justificativa. E a Lei n º 6.019/74 que tratava sobre os meios de contratação provisória.

Assim como afirma Lygia Cavalcanti (2008, p. 171):

“A reestruturação produtiva do capital passou-se a desenvolver no Brasil com a adoção do receituário da acumulação do flexível, a intensificação de lean production e a disseminação das formas de subcontratações e terceirizações da força de trabalho.”

Através do art. 59, § 2º da CLT o direito do trabalho passa a aceitar o banco de dados- horas extras por meio de um acordo coletivo, onde o empregador que passar do horário da sua jornada de trabalho ou trabalhar na sua folga deve receber o pagamento pelas horas extras trabalhadas.

Chahad(2009) trata sobre a flexisegurança no Brasil e afirma:

O crescimento da economia mundial e as modificações por ela causadas, ocasionaram uma nova realidade para as sociedades da era moderna, gerando uma incessante busca por soluções satisfatórias que tornem as empresas mais competitivas, proporcionem aos empregados treinamentos que colaborem para o aumento da produtividade, bem como, um novo sistema de proteção social, para abrigá-los diante da vulnerabilidade trazida pela flexibilidade do trabalho.

No Brasil há um alto nível de pobreza o que acarreta na eliminação social dessa classe social, essa flexisegurança esta dirigida para mudanças na atividade laboral em nome da autonomia privada visando sempre a proteção integral do trabalhador por meio de legislações.

**3.2 CONTRAPONTOS ENTRE O SISTEMA BRASILEIRO E O DINAMARQUÊS**

A flexisegurança na Dinamarca alcançou os resultados esperados, isso se deu por meio da união da flexibilidade da relação de trabalho e a segurança social e econômica do trabalhador, concebida por meio do sistema do triângulo dourado.

A flexibilização do sistema brasileiro é apontado por Chahad(2009):

O sistema de leis trabalhistas brasileiras torna rígidas as condições de contratação de um trabalhador, ao tempo que torna inflexíveis as condições de dispensa e de emprego dentro das empresas. Além disso, confere ao empregado brasileiro um grau de proteção social muito alto, enquanto o trabalhador está vinculado à empresa.

A proteção ao trabalhador brasileiro no aspecto social se da por meio do FGTS e o Seguro Desemprego, como meio de garantir aos empregados um mínimo de segurança, após serem despedidos sem justa causa que segundo Chahad (2009, p. 92):

O Brasil dispõe de dois instrumentos principais de assistência ao desemprego involuntário: (i) o pagamento de benefícios do seguro-desemprego (SD) aos desempregados, que pode ser considerado a única política passiva, nos moldes internacionalmente conhecidos; e (ii) o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) que é uma indenização compulsória que deve ser paga ao trabalhador demitido sem justa causa, nos moldes propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambos são devidos ao trabalhador colocado em situação de desemprego involuntário e destinados aos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal.

Em relação às políticas ativas criadas no Brasil, temos por exemplo, o SINE que segundo Chahad (2009, p.97):

O Sistema Nacional de Emprego (SINE): instituído pelo Decreto nº 70.403/1975, coordenado e supervisionado pelo atual Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, sendo sua criação inspirada na Convenção nº 88 da OIT. As ações do SINE são executadas de forma descentralizada pelas Unidades da Federação. Elas visam atividades buscando, fundamentalmente, a inserção produtiva dos trabalhadores, bem como dos desempregados no mercado de trabalho. Para isso, o SINE é responsável pela intermediação da mão de obra; pelos serviços de apoio aos desempregados; pela geração de informações sobre o mercado de trabalho; e pelo aconselhamento sobre a formação e qualificação profissional da força de trabalho.

Envolve-se, também, parcialmente na questão da oferta de micro-crédito.

A inserção de políticas ativas no Brasil não obteve o resultado esperando, além de proporcionar um gasto muito alto para o governo, não houve a desempenho das autoridades federais para que elas fossem fixadas definitivamente, o que torno-a políticas inadequadas para o Brasil, assim como analisa Dallegrave Neto (2007):

As diretrizes da flexisegurança geram ao Estado um ônus econômico. Tal modelo deve ser analisado com parcimônia, anteriormente a sua aplicação em qualquer país, pois a compensação para os trabalhadores implica em um ônus para os cofres públicos, aumentando substancialmente os impostos a serem pagos pela sociedade. Para a implantação da flexisegurança no sistema brasileiro, seriam necessários dois fatores: “o primeiro é o aquecimento da economia, baseado numa política de concessão de crédito com juros baixos, aumento de consumo e, por conseguinte, alta oferta de trabalho” e o segundo é a “disponibilidade de mão – de – obra qualificada, sendo que para tanto o Estado invista em ensino profissionalizante”.

Através da Medida Provisória n. 2164-41/2001 foi feita uma experiência da introdução da flexisegurança no Brasil por meio do art. 476-A da CLT, visado a oportunidade do empregador interromper o contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses quando o empregado for participar do programa de qualificação profissional, onde todas as despesas desse empregado seriam garantidas pelo FAT. Essa experiência foi falhada, pois, a conseqüência que esse modelo trouxe foi à interrupção sem qualquer ônus os contratos de trabalho durante a recessão aumentando assim os caixas dos Órgãos Sindicais responsáveis pelos cursos.

Diante disso surge uma indagação: Tal modelo dinamarquês servirá para o Brasil? Dallegrave Neto (2007) afirma:

O que combate o desemprego não é a flexibilização da lei trabalhista nem o endividamento do Estado com o aumento de quotas de seguro-desemprego, mas o aquecimento da economia propiciado pelo aumento da oferta de crédito pessoal com juros baixos e a elevação do consumo aliada a uma política de desoneração previdenciária da folha de pagamento.

 De acordo com o autor esse modelo não poderia ser aplicado no Brasil, pois, o Brasil não possui estrutura e nem possui condições econômicas para implementar esse sistema devido ao déficit interno alto e um sistema de desemprego sútil e restringida à três meses e não vai ser por meio desse sistema que vai acabar com o desemprego do Brasil, ao contrário da Dinamarca que é um país que possui condições econômicas e sociais totalmente diversas do Brasil.

**4 FLEXISEGURANÇA E A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NO BRASIL: SAÍDA EFICAZ PARA SOLUCIONAR A CRISE DE DESEMPREGO?**

Diante da exposição acerca dos institutos da flexibilidade e flexisegurança uma vez aplicados no Direito do Trabalho Brasileiro frente à um ordenamento jurídico pátrio protecionista quanto ao trabalhador, cujo sistema de leis trabalhistas caracteriza-se por rigidez quanto as condições de contratação e dispensa do trabalhador vinculado à uma empresa, conferindo-lhe elevado grau de proteção social, se realizará uma busca ao questionamento: “Seria o instituto da *flexisegurança* o caminho eficaz e efetivo para combater a crise do desemprego e precariedade das condições de trabalho que oprime e sufoca vários países, inclusive o Brasil?”

Alerta as previsões da Organização Internacional do Trabalho que a “taxa de desemprego no Brasil foi de 6,3% ao final de 2012, e esta subirá para 6,5% em 2013, atingindo em 2014 a marca de 6,6%, a maior desde 2009 e acima da média mundial”, os dados revelam que o número de brasileiros sem trabalho está sujeito a aumentar em 500 mil desempregados, “somando o País em 2013 aproximadamente 6,9 milhões de desempregados e em 2014 a possibilidade de superar a marca de 7 milhões de brasileiro”, (CHADE, 2013).

Estimativas preliminares de desemprego no Brasil, inclusas no relatório “Tendências Mundiais do Emprego 2014”, indicam que a taxa de desemprego “atingiu 6,7% em 2013, cairá levemente neste ano para 6,6%, e chegará a 6,5% em 2015 e também em 2016”, (FERNANDES, 2014). Tais índices apontam a crescente tendência à precarização estrutural dos vínculos trabalhistas e corrosão do trabalho visualizados de forma clara frente aos índices de desemprego sofridos no Brasil.

Nesse sentido, a classe trabalhadora atual passa por um momento histórico no qual “pode-se constatar de um lado a intelectualização do trabalho manual; de outro, e em sentido inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização, expressa no trabalho precário, informal, etc (...)”, (ANTUNES, 2000, p. 214). As relações de trabalho enfrentam a existência simultânea do avanço tecnológico e precarização quanto à empregabilidade o que gera insegurança e instabilidade a classe trabalhadora, e revela uma necessidade de sua readequação.

Alguns autores entendem o instituto da flexisegurança como verdadeiro “atropelamento e golpe nos interesses do trabalhador e exercício de seus direitos humanos vez que facilitará a vida da iniciativa privada em detrimento das condições de trabalho que se tornarão ainda mais precárias”. Outros doutrinadores, como uma oportunidade de benefício mútuo para empresas e trabalhadores que podem se favorecer de flexibilidade e de segurança frente à uma flexibilização que permite uma mobilidade que resulta em investimentos e melhoria de competências para as empresas e segurança para os trabalhadores que serão capacitados para progressão profissional e oportunizados com novos empregos por intermédio da criação e manutenção dos postos de trabalho, (PEREIRA, 2000, p. 81).

Deste modo, preceitua José Affonso Dallegrave Neto (2007):

O problema do desemprego não se combate com flexibilização ou precarização das relações de trabalho, muito menos endividamento do Estado com aumento de cotas de seguro-desemprego, mas antes pelo aquecimento da economia propiciado pelo aumento da oferta de crédito pessoal com juros baixos e a elevação do consumo aliada a uma política que reduza os encargos previdenciários sobre a folha de pagamento.

Este sustenta seu entendimento em medidas flexibilizadoras já adotadas pelo sistema trabalhista brasileiro como a “Lei 9601/98, que introduziu o banco de horas e o contrato a prazo com redução do FGTS para 2%, a edição da MP 1709/98 que introduziu o art. 58-A e regulamentou o trabalho parcial com a redução do período de férias”, ainda a MP 1779/99 que introduziu o art. 476-A, da CLT, e a Lei 10.243/01 que beneficia os empregadores que concedem salário-utilidade sem qualquer incidência de encargos (art. 458, § 2º.), flexibilização das normas trabalhistas que não levaram a diminuição dos índices de desemprego entre os anos de 1998 a 2001, segundo índices do DIEESE e BACEN:

Em 12/97, registrou-se 4,5% da PEA, período que iniciou a Reforma Trabalhista do Governo FHC. Em 12/99 subiu para 6,7%. Em 12/02 subiu novamente para 10,50%, quando findou a “reforma trabalhista”. Em 12/03 e 12/04 a taxa de desemprego fechou próxima da casa dos 10%. Somente a partir de 12/05 a taxa de desemprego começou a cair, alcançando a sua menor taxa em 12/07, na casa dos 7,40%, (DALLEGRAVE NETO, 2007).

Nesse contexto, defende Francisco Quintanilha Véras Neto, (2008, p. 385):

A flexibilidade pode apresentar-se como uma ferramenta que vem a contribuir com este processo de precarização dos vínculos trabalhistas, na medida em que a incerteza e a exploração da produção acarretam a perda de postos de trabalho em diferentes setores da economia, de modo que “[...] amplia-se a exclusão social e a pobreza incluindo também, o aumento da economia informal, que sofre os efeitos e os impactos de uma maior precarização, das relações de trabalho” [...].

Assim, de acordo com este entendimento, a flexisegurança consiste em instituto que contribui com a precarização dos vínculos trabalhistas, uma vez que força a classe trabalhadora a abdicar de garantias que lhes são asseguradas em legislação, sob a justificativa de vigência de um ordenamento jurídico rígido quanto suas normas na seara trabalhista, o que coopera com o aumento dos custos de produção e onera os ganhos do capital, um instrumento que ao flexibilizar os direitos trabalhistas pode oferecer um risco às garantias legais, (VERÁS NETO, 2008, p. 428).

Diante dos mais diversos pontos de vista acerca da aplicação do fenômeno da flexibilização no âmbito brasileiro, importante salientar que as diretrizes deste instituto e sua instauração efetiva no País geram ônus econômico para o Estado, vez que este modelo deve ser apreciado cuidadosa frente seus objetivos, vantagens e desvantagens de sua aplicação em qualquer país, visto que a compensação proposta frente a flexibilidade do mercado de trabalho em detrimento da segurança dos trabalhadores, implicaram gastos aos cofres públicos, aumentando consideravelmente os impostos a serem pagos pela sociedade.

Destarte, é preciso debruçar-se de forma intensa sobre esta questão e suas consequências, principalmente por se tratar de direitos dos trabalhadores superprotegidos pelo Estado que deve emprenhar-se em diminuir os efeitos nocivos que possam recair sobre a classe trabalhadora, em um Pais que não demonstra possuir estrutura para receber um fenômeno de tamanha carga frente suas condições econômicas e sociais, que o é a implementação da flexisegurança, sistema que trará ainda mais ônus ao Estado, mostrando-se grande parte dos doutrinadores desfavoráveis a aplicação da flexisegurança no Brasil enquanto saída eficaz para solucionar a crise de desemprego, podendo até mesmo agravá-lo caso haja falha em sua implementação e funcionamento.

**CONCLUSÃO**

O direito do trabalho já passou por inúmeras transformações históricas, político-econômicas e sociais que influenciaram diretamente no modo de organização do trabalho e seu regimento quanto se trata de legislação.O ordenamento jurídico que rege as relações laborais entre empregador e empregado tem se manifestado poradaptação à flexibilidade das relações vivenciadas neste momento histórico de globalização e tecnologia.

Neste contexto, eis que surge enquanto promessa de solução às crises econômicas, o fenômeno da flexibilização capaz de superar e mitigar a rigidez das regras trabalhistas mantendo eficazmente a competitividade das empresas no mercado de trabalho, facilitando as formas de contratação trabalhistas e preservando a segurança da empregabilidade dos empregados, de modo a atender a realidade experimentada na sociedade.

Deste modo, forma-se um binômio composto por um viés da flexisegurança, e por outro a precarização das condições de trabalho e desemprego. De um lado, admissão de empresas adotarem medidas para manter sua competitividade no mercado de trabalho e aumento de produtividade, de outro limitação dos direitos do empregado, colocando-os em situação de desvantagem na relação contratual, vez que há diminuição das garantias mínimas ao trabalhador conquistadas arduamente ao longo dos tempos.

Assim, a doutrina dialoga de forma latente na seara trabalhista e assume postura quando se questiona acerca dos benefícios, e principalmente, desvantagens da efetiva aplicação do instituto da flexisegurança no Brasil enquanto instrumento para solucionar a crise de desemprego. A recepção deste instituto no País não tem sido aceita positivamente entre os doutrinadores que se dedicam ao direito trabalhista, diante da incerta de seus reflexos e alcance de seu fim último, se tratando se ferramenta que equipara equiparar trabalhadores e empregadores.

Em resposta ao questionamento levantado, “flexisegurança é saída à crise do desemprego?”, conclui-se que por si só o fenômeno da flexisegurança não cumpre esta finalidade, cabendo às leis trabalhistas e atores sociais dirimirem as controvérsias advindas quanto os limites da flexibilização, priorizando sempre a melhoria da vida do trabalho.

**REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, António de. **Forum Europa-Portugal – Flexigurança, perguntas e respostas. Flexibilidade + segurança** **= Flexigurança.** Fundação, 12 de abril de 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** SãoPaulo: Boitempo Editorial, 2000.

BRASIL. **Constituição (1988**). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL.**Lei nº 4.923**, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Leis/L4923.htm. Acesso em: 21 abril. 2014.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 21 abril. 2014

BRASIL. **Súmulas do TST**. In: Vade Mecum Saraiva. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do trabalho no Brasil**: desregulamentação ou regulamentação anética do mercado? São Paulo: LTr, 2008.

CHADAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho: a busca da melhoria da proteção social dos trabalhadores brasileiros.** In: WELLER, Jürgen (Ed.). O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho> Santiago: CEPAL, 2009. cap. 4, p. 87 – 110. Disponível em: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/38197/O\_novo\_cenario\_laboral\_document.pdf>. Acesso em: 21 abril 2014.

**CHADE, Jamil. Brasil terá aumento de 500 mil desempregados até 2014. Disponível em <**<http://blogs.estadao.com.br/jamil-chade/2013/01/21/brasil-tera-aumento-de-500-mil-desempregados-ate-2014/>>. Acesso em 23 abril 2014.

DALLEGRAVE, José Affonso Neto. **Flexisegurança nas relações de trabalho. O novo debate europeu.** Disponível em: < <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_neto/jose_dallegrave_neto_flexiseguranca.pdf>>. Acesso em 21 de abril de 2014.

FERNANDES, Daniela. **Brasil continuará com desemprego acima de média global até 2016, diz OIT**. Disponível em <<http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/01/140120_desemprego_oitrg.shtml>>. Acesso em 23 abril 2014.

GIROTTO, Luís Leonardo. **Limites a flexibilização do direito do trabalho no Brasil.** Disponível em <<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27341/000764658.pdf?...>>. Acesso em 23 abril 2014.

GONÇALVES, Alanna Gomes Oliveira. **DA FLEXIBILIDADE À FLEXISEGURANÇA: um caminho eficaz para combater o desemprego? Disponível em <**<http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/55362/flexibilidade_flexiseguranca_caminho_goncalves.pdf?sequence=1>>. Acesso em 23 abril 2014.

JORGENSEN, Henning. **O modelo dinamarquês da “flexigurança” e as lições pertinentes para a América Latina.** In: WELLER, Jürgen (Ed.). O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho. Santiago: CEPAL, 2009. Disponível em: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/38197/O\_novo\_cenario\_laboral\_document.pdf>. Acesso em: 21 de abril 2014.

LEIRIÃO, José. **A Flexisegurança: o caso exemplo da Dinamarca**. Notícias da AIRO, Lisboa, n. 36, ago./set. 2006. Disponível em: <www.airo.pt/Download.aspx?x=138d10ec-8eee-40d89742>. Acesso em: 21 de abril 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Ricardo. **Flexisegurança ou flexibilizar a insegurança?** 2ª. Edição, n. 36, Acesso: 21 de Abril de 2014 . Disponível em: <[www.oadvogado.direitonline.com/artigo/artigo.asp?id=36](http://www.oadvogado.direitonline.com/artigo/artigo.asp?id=36)>. Acesso em : 21 de abril. 2014.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Flexisegurança nas relações de trabalho.** **O novo debate europeu.** Disponível em <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexiseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Affonso%20Dallegrave%20Neto.pdf>>Acesso em 23 abril 2014.

NUNO BRÁS, Liliana Chouco. **Flexisegurança. Disponível em <** [http://prof.santana-e-silva.pt/gestao\_de\_empresas/trabalhos\_07\_08/ppt/Flexisegurança.pdf](http://prof.santana-e-silva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_07_08/ppt/Flexiseguran%C3%A7a.pdf)>. Acesso em 23 abril 2014.

PAULOS, Margarida Ramires. **Consequências da Flexibilidade**. Disponível em: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/7043/1/CONSEQ\_FLEX.pdf>. Acesso em: 21 de abril. 2014.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do Trabalho: Desafios e perspectivas.** São Paulo. Jurúa Editora, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança**. São Paulo: Ltr, 2008.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas. Disponível em <**<http://www.utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_4/tcc_46_programas/pdf_46/art6_um_olhar.pff>>. Acesso em 23 abril 2014.

VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha. **Análise crítica da globalização neoliberal.** Curitiba: Juruá, 2008.

1. *Paper* apresentado à disciplina de Direito Individual do Trabalho Curso de Direito – 7º Período – UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluna do 7º período de Direito vespertino da Instituição de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Aluna do 7º período de Direito vespertino da Instituição de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB. [↑](#footnote-ref-3)
4. Professora e orientadora. [↑](#footnote-ref-4)