

## A IDÉIA DA “FLEXISSEGURANÇA”. UMA POSSÍVEL SOLUÇÃO PARA A “MODERNIZAÇÃO” DO DIREITO DO TRABALHO?

**VICENTINE XAVIER, Alexandre<sup>1</sup>; TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo**<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Universidad de León/España- alexandrexavier2@hotmail.com*

<sup>2</sup>*Universidad de León/España- rtasl@unileon.es*

### 1. INTRODUÇÃO

Para enfrentar as grandes transformações do “novo” mundo globalizado, os países de todo o mundo começaram a adotar medidas de flexibilização. Em essência, estas medidas referem-se a mecanismos jurídicos, reformas e estratégias destinadas a acabar com a rigidez das legislações laborais a fim de permitir que o fator trabalho se “acomode” e se “adapte” facilmente as necessidades e conveniências do sistema produtivo.

Assim, a flexibilidade deve garantir o progresso econômico juntamente com o progresso social. Adaptando as normas laborais as novas circunstâncias, sem eliminá-las, sem alterar os fundamentos e a essência do Direito do Trabalho. Trata-se de buscar um equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança, o que hoje é chamada de “flexissegurança”.

A análise da “flexissegurança” que começa a chegar ao Brasil demonstra-se atual e necessária, pois a recente crise da economia global, ainda em curso, tem trazido à pauta das grandes questões nacionais, uma vez mais, a necessidade de assegurar-se maior flexibilidade aos mercados de trabalho como forma de garantir-se maior competitividade às empresas. Por outro lado, além da preconização de modelos que impliquem maior flexibilidade, acena-se agora com uma preocupação com a segurança do trabalhador. Neste sentido, a pergunta óbvia é: até que ponto é realmente possível conciliar flexibilidade para a empresa e segurança para o trabalhador?

## **2. MATERIAL E MÉTODO**

A presente pesquisa foi fruto de um estudo realizado na Espanha entre os anos de 2010 e 2011. Para a realização do presente estudo foi necessário fazer uma análise criteriosa do chamado Livro Verde- Modernizar o Direito Laboral para afrontar os retos do século XXI, da Comissão Européia. Também foram analisadas diversas bibliografias científicas sobre o referido tema, procurando fazer uma abordagem extensa e detalhada.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A idéia de “flexissegurança” ou “flexcurity” como também é usada por muitos doutrinadores, começou a ser debatida pelos Ministros do Trabalho que integram a União Européia no ano de 2006, ela traz dois conceitos, a flexibilidade e a segurança, devidamente projetados ao mercado de trabalho, com a finalidade de beneficiar tanto o trabalhador como o empresário. Quer dizer, “uma combinação de flexibilidade numérica na contratação e nas demissões, uma proteção social generosa – apoiada em um dos regimes impositivos mais generosos do mundo – e umas políticas ativas de empregos eficazes” (LANDA ZAPIRAIN, 2009, p. 21), conforme demonstrado no Livro Verde – Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XXI.

Inspirados nos exemplos da Dinamarca, Holanda e Suécia, o que se pretende é flexibilizar ainda mais a mobilidade no trabalho, facilitando as formas flexíveis de contratação e a dispensa sem ônus e por outro lado compensar a classe trabalhadora através de um robusto seguro-desemprego aliado a uma rigorosa política de recolocação de trabalho, tudo aliado a uma importante presença sindical (MONTROYA MELGAR, 2008, p. 83).

Aqui no Brasil já foi defendida a idéia de que a flexisseguridade dinamarquesa deveria ser o ponto de partida para a reforma dos marcos regulatórios do mercado de trabalho, como se o mercado de trabalho na Dinamarca e as condições econômicas, sociais e culturais desse país guardassem uma mínima relação com a realidade brasileira. Mas, analisando friamente percebe-se que os que assim pensam tem somente o objetivo de facilitar a vida dos empresários, ou seja, da iniciativa privada, em detrimento das condições de trabalho que se tornarão mais precárias em face das políticas flexibilizatórias e seus diversos

aspectos, como por exemplo: empregos temporários, dispensa sem ônus, modalidades de salário vinculadas ao resultado, etc...

É necessário ter cuidado, no Brasil em 2001, se editou a MP n. 2164-41, e se introduziu, através do artigo 476-A da CLT a possibilidade do empregador suspender o contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, para que o empregado participasse de curso ou programa de qualificação profissional. Estes programas, custeados pelo FAT, na prática foi um fracasso, ajudando a suspender sem ônus os contratos de trabalho das montadoras em períodos de recessão e para “engordar” os cofres das Centrais Sindicais responsáveis pela realização de tais cursos profissionalizantes. Os dois objetivos básicos desta medida, qualificar o trabalhador e combater o desemprego, ficaram longe de acontecer.

Por outro lado, não podemos deixar de frisar que dos países que integram a União Européia a Dinamarca está em primeiro lugar em: competitividade internacional; segurança e satisfação no emprego; nível de bem-estar econômico. Todos os trabalhadores na Dinamarca recebem subsídios de desemprego até obter novo trabalho, sendo que o Estado gasta 5% do seu PIB com despesa pública com emprego. Ademais, na Dinamarca a política de recolocação de trabalho (*outplacement*) proíbe o trabalhador de se negar a empregar-se, sendo a proteção mais propriamente do indivíduo do que dos postos de trabalho. Existe uma efetiva política de cooperação entre empresários e trabalhadores para o interesse geral de todos.

#### 4. CONCLUSÕES

O que temos que entender é que a idéia atual de “flexissegurança” é essencialmente injusta: ela impõe sacrifícios aos trabalhadores à custa do sinalagma entre empresários e trabalhadores, com uma distribuição de poderes e posições jurídicas entre ambos que reforça a posição do empresário em detrimento da posição do trabalhador. A tal “segurança” que é oferecida ao trabalhador é concentrada em uma rede de proteção social custeada por todos, inclusive por ele próprio.

Segundo a OIT é necessário que a idéia da “flexissegurança” esteja pautada ademais pelo regresso ao emprego seguro, mas especialmente pelo respeito às leis laborais e pela negociação coletiva. Na base da flexibilidade deve estar um diálogo eficaz entre o governo, sindicatos de trabalhadores e

empresários com o objetivo de melhorar a competitividade dos empreendimentos econômicos sem prejuízo da questão social. Em diversos países da Europa, com poucas exceções, os especialistas da OIT verificaram que a aplicação de variados modelos de “flexissegurança” provocaram um crescimento impressionante do trabalho precário, temporário ou a tempo parcial, sem a contrapartida em segurança para os trabalhadores. Será este um modelo a aplicar-se no Brasil? O sentido mais genuíno do direito do trabalho não pode ser outro que não a tutela do trabalhador, especialmente em tempos de crise.

É importante levar em consideração que existem diversas formas de colocar em prática a “flexissegurança” e muitas combinações possíveis de políticas para obter êxito, mas é importante que se aprecie as “características próprias de cada sistema nacional, as instituições do mercado de trabalho e as relações laborais, sem deixar de levar em consideração é claro, o importante papel que se deve conceder nesta matéria ao diálogo social, para lograr uma “flexissegurança” negociada (TOSCANI GIMÉMEZ, 2009, p. 128).

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LANDA ZAPIRAIN, J. P. **Estudios sobre la estrategia europea de flexiseguridad: una aproximación crítica**. Albacete: Bomarzo, 2009, p. 21.

MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre la globalización, “Flexiguridad” y Estabilidad en el Empleo”, **Aranzadi Social**, Madrid, núm. 6, p. 75-93, 2008.

MARCONATTO, A. **Instrumentos Jurídicos de Lucha contra la Precariedad Laboral**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Curso de Doctorado Estructura y Coyuntura del Derecho del Trabajo, Universidad de León.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: Algunas propuestas de reforma del Derecho del Trabajo como punto de partida para el diálogo social, **Aranzadi Social**, Madrid, núm. 5, p. 123-164, 2009.