**UM ESTUDO COMPARADO NO QUE TANGE O INSTRUMENTO FLEXISEGURANÇA NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.[[1]](#footnote-1)**

*Alberth Felipe Assunção Rodrigues[[2]](#footnote-2)*

*Mateus Coelho Maia Lago[[3]](#footnote-3)*

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

**Sumário:** Introdução; 1 Flexibilização no direito trabalhista; 2 Flexisegurança: conceito e análise em direito comparado; 3Consequências e limites no sistema jurídico brasileiro; Conclusão.

**RESUMO**

O presente trabalho irá tratar sobre a flexibilização no direito trabalhista, tema muito importante na atualidade, eis que vem ocorrendo mudanças significativas nas relações laborais com a crescente globalização e evolução tecnológica, que cada vez mais vem exigindo uma maior qualificação de quem ingressa no mercado de trabalho, sendo assim vale um estudo mais específico sobre tal instrumento, onde será abordado conceito de flexibilização em consonância com uma análise da aplicação do mesmo com o direito comparado. Abordar-se ainda as consequências que este mecanismo pode ocasionar na legislação trabalhista e por fim levantar um estudo sobre os possíveis limites a serem impostos no sistema jurídico brasileiro.

**Palavras-chave**: Flexisegurança. Direito Trabalhista. Sistema jurídico. Limites e Consequências.

**INTRODUÇÃO**

O trabalho em vitrine busca fazer um estudo acerca da flexibilização na legislação trabalhista, uma vez que esta se tornou tema de grande importância tanto no brasil, quanto mundialmente, pois engloba o mercado de trabalho em conformidade com a evolução tecnológica e a crescente globalização, a qual vem exigindo mais e mais daqueles que visam ingressar no mercado de trabalho. Esta globalização vem ocasionando um elevado número de desempregos, haja vista que o Brasil não dispõe de mão de obra qualificada a qual é tida como principal requisito para conseguir oportunidades de trabalho em grandes empresas.

Isto, aliado á desregulamentação do direito trabalhista acaba por ensejar na maior flexibilização do mercado de trabalho, pois os ideias de liberdade, igualdade e fraternidade, pilares da revolução francesa não vem sendo satisfeitos no plano concreto, permanecendo apenas como utopia para maior parte da população brasileira e mundial.

Diante do exposto, faz-se necessário um estudo do conceito de flexisegurança, em consonância com uma análise no direito comparado no que tange tal instrumento, eis que o mesmo surge na Europa, consequente das constantes mudanças na economia, que acabaram por ensejar em uma necessidade de rever e até mesmo extinguir alguns direitos trabalhistas. Para isto, faz-se necessário um estudo minucioso no que diz respeito ao tratamento que vem sendo dado ao instrumento da flexisegurança por juristas europeus.

Destaca-se ainda os objetivos pretendidos por este mecanismo, que de certa forma é tido até como antagônico por parte da doutrina já que visa tanto a proteção jurídica do trabalhador, quanto a sua flexibilidade no mercado de trabalho, isto com o intuito de tornar as empresas mais competitivas e ao mesmo tempo proporcionar mais oportunidade de ingresso pela população nas grandes empresas, reduzindo assim o elevado índice de desemprego.

Por fim, torna-se necessário trazer a ótica de alguns doutrinadores e estudiosos a respeito do tema para abordar as possíveis consequências e limites a serem impostos a flexibilização da legislação trabalhista, sopesando os suas benefícios e malefícios tanto para a sociedade, quanto para a classe dos trabalhadores.

Portanto, o presente estudo visa, traçar os caminhos da flexibilização trabalhista no contexto histórico atual, dando enfoque em como este instrumento irá interferir no sistema jurídico brasileiro e no direito comparado, uma vez que a sua utilização poderá trazer consequências para a sociedade, além de elencar quais os possíveis limites a serem adotadas para impor limites a esta flexibilização para que ela se dê de modo gradual e equilibrado.

1. **FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA**

Para que se possa fazer compreendida a flexibilização do direito trabalhista, é necessário primeiramente fazer um breve aparato histórico no que tange a origem do direito do trabalho tanto no Brasil, quanto na Europa, a qual teve como principal pilar para seu surgimento a revolução industrial do século XVIII, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil, pelo trabalho assalariado. (COSTA, Helcio Mendes, 2010). Deste momento em diante foi apenas se atualizando com o tempo e se ajustando as necessidades de cada sociedade.

Já no Brasil segundo Dhayane Pinheiro dispõe que os direitos do trabalhador:

Os direitos do trabalhador foram promulgados no dia 1º de maio de 1943, quando o então presidente Getúlio Vargas baixou o Decreto Lei 5..452, com a Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT, como ficou mais conhecida essa peça jurídica.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o ordenamento jurídico principal que rege as relações trabalhistas, possuindo mais de 900 artigos. (PINHEIRO, Dhayane, 2012).

Esta ideia de direitos trabalhistas foi implantada com o intuito de promover a igualdade e a proteção dos trabalhares para que a relação de emprego entre patrão e empregado não se torne tão desproporcional. Ocorre que este “modelo de direito do trabalho, assegurando a tutela dos trabalhadores, na atualidade, tem sido acusado de constituir fator de rigidez ao mercado de trabalho e de, nessa medida, contribuir para o decréscimo dos níveis de emprego.” (MOTHÉ, Claudia Brum, 2002).

Ante o exposto, vale destacar que no Brasil existe, sem dúvida, a necessidade da flexibilização da legislação trabalhista, isto, pois, “os defensores da flexibilização sustentam que a rigidez das normas trabalhistas vem contramão da globalização da economia mundial e traz prejuízos ao desenvolvimento econômico do Brasil.” (MOTHÉ, Claudia Brum, 2002).

Com isso, o Poder Executivo propôs o PL 5.483/2001, o qual possui intuito de modificar o artigo 618 da CLT Decreto- Lei 5.452/43, “estabelecendo que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.” (SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Silva, Osvaldo Alencar, p. 10)

Para o ilustre doutrinador Arion Sayão Romita, esta tentativa de flexibilização das normas trabalhistas mostra que “o desenvolvimento de uma consciência sindical no Brasil pode ser lembrado como um dos fatores predominantes na busca de novos caminhos, decorrentes da noção de autonomia coletiva privada. Passa-se a admitir a participação dos autores sociais na criação do ordenamento jurídico que diz respeito.”( ROMITA, Arion Sayão *apud* Brião, Andréa, 2009).

Sendo assim Claudia Brum Mothé preleciona que de fato a flexibilização trabalhista deve ocorrer no Brasil, mas caso ela realmente se concretize

“deverá ser realizada de forma gradual e mediante a utilização de mecanismos de controle, pois acreditamos que apenas a flexibilização das normas trabalhistas, poderá se tornar inócua como medida propulsora da economia, haja vista que somente um programa de desenvolvimento econômico, social e agrário, em conjunto com a flexibilização das normas, poderão ser medidas eficazes no propósito da geração de empregos e expansão da economia brasileira. ( MOTHÉ, Claudia Brum, 2002).

**2. FLEXISEGURANÇA: CONCEITO E CRÍTICAS**

A flexisegurança consiste, basicamente, numa política legislativa de afrouxar consideravelmente as normas trabalhistas para, reduzindo a “super-proteção” do trabalhador, incentivar os empregadores a contratarem mais. O próprio nome já revela muito sobre o que é o instituto: uma flexibilização da segurança oferecida, pela legislação, ao trabalhador. É uma política que tem como objetivo principal a redução do desemprego. Esse modelo surgiu na Europa na década de 1990, mais precisamente na Dinamarca, com o primeiro-ministro Poul Rasmussen, pioneiro na flexisegurança(VASCONCELOS, p[?], 2011). O objetivo de Rasmussen era reduzir um pouco as proteções dadas pela legislação ao trabalhador, mas ao mesmo tempo, aumentar a proteção ao desempregado com maiores períodos de subsídio, formação e apoio na procura de emprego. Essa prática seria uma forma de tentar aquecer o mercado laboral, incentivando os empregadores a contratar pessoas e, com isso reduzir o desemprego, e, ao mesmo tempo, dar uma maior proteção aos desempregados. Teve um efeito positivo na Dinamarca naquele momento, gerando uma redução da taxa de desemprego de 12% para 4,4%. Essa política foi, então, adotada por outros governos, principalmente na Europa Ocidental. A flexisegurança foi portanto uma maneira que estados europeus encontraram, na década de 90, de tentar reduzir as altas taxas de desemprego que preocupavam quase todos os países do velho continente naquele momento. O estado deveria, então, normatizar o direito trabalhista de maneira um pouco menos protetiva, para fomentar a contratação de pessoas desempregadas. Tornava-se mais fácil a contratação e a demissão de funcionários por parte das empresas e, assim, os empregadores, com menos encargos e burocracias decorrentes normalmente do processo de contratação e demissão, se sentiriam mais confortáveis para contratar uma maior quantidade de trabalhadores.(VASCONCELOS, P[?], 2011). Seria, portanto, uma técnica de “compensação”. O trabalhador até então desempregado conseguiria um emprego mas, em troca, teria menos proteção justrabalhista. Já o empregador teria, nessa menor quantidade de encargos trabalhistas, e nesse afrouxamento da proteção ao trabalhador, um incentivo a contratar.

A flexisegurança também objetiva aumentar a rotatividade de empregados nas empresas. Pois, facilitando-se a contratação e demissão de trabalhadores, aumenta-se a possiblidade de que empresas contratem e demitam diversos empregados diferentes em um menos ano e, por outro lado, um mesmo trabalhador passe por várias empresas diferentes em um curto espaço de tempo. Dessa maneira, aumenta-se a possibilidade de que um número maior de pessoas tenha acesso a pelo menos um posto de trabalho, ainda que temporário, e pouca gente fique durante muito tempo sem trabalho algum.

Essa política gerou muitas opiniões divergentes. Para os defensores dessa política, ela consiste numa técnica eficaz no combate ao desemprego, pois seria, nada mais, que uma redução na “dureza” e “superproteção” da legislação justrabalhista, como uma forma de ajudar, acima de tudo, os trabalhadores a saírem da condição de desempregados. Já os críticos dessa prática afirmam que se trata apenas de uma maneira que o Estado encontrou de, disfarçadamente, retirar direitos dos trabalhadores em benefício dos empresários, sob o pretexto de combate ao desemprego. Maria Luisa Vasconcelos fala dessa dicotomia de posicionamentos acerca da flexisegurança:

“Para uns, a flexisegurança permite ultrapassar a rigidez do mercado de trabalho, sendo um caminho para a produtividade e competitividade das empresas, em si mesmas necessárias ao bem estar (posto de trabalho) das pessoas. Para outros, a flexisegurança é pretexto para facilidade de despedimentos, obrigatoriedade na mobilidade geográfica e funcional, abusos na gestão de tempos de trabalho, negociações salariais desproporcionadas e redução de valores das indenizações em caso de despedimentos nas empresas.” (VASCONCELOS,2011).

Para Eugenio Rosa, essa política é uma aramadilha contra o trabalhador. Para ele, a flexisegurança representa uma concessão absurda de poderes ao empregador de contratar e despedir funcionários quando bem entender, tendo o mínimo de responsabilidade legal possível com relação a isso. Seria, portanto, a flexisegurança, extremamente prejuducial para os trabalhadores de um modo geral:

“Utilizando uma conhecida técnica de manipulação – as chamadas "palavras armadilha" usadas no enquadramento manipulatório – estudadas pelas ciências da comunicação. Tal como sucedeu com o chamado "factor de sustentabilidade", em que o governo procurou esconder o seu verdadeiro objectivo – reduzir as pensões de reforma – utilizando uma palavra positiva: "sustentabilidade" (Quem é que não está de acordo com a sustentabilidade da Segurança Social?). Também neste caso procura-se ocultar o verdadeiro objectivo, a liberalização dos despedimentos, utilizando a palavra "flexigurança". Pretende-se, como se isso fosse possível, conciliar interesses de classe contraditórios, a saber: o interesse da entidade patronal em despedir como e quando quiser, e o interesse do trabalhador em ter um emprego seguro. Como mostraremos, se a "flexigurança" fosse introduzida em Portugal, a realidade seria bem diferente daquela que os seus defensores apresentam, pois aconteceria o seguinte: a entidade patronal ficaria com o poder de despedir livremente, e o trabalhador ficaria sem qualquer segurança de emprego”(ROSA, 2007)

Pois bem, com o sucesso da flexisegurança no combate ao desemprego observado na Dinamarca, e a despeito das severas críticas feitas por alguns defensores dos trabalhadores, outros países europeus começaram a adotar essa política legislativa. A própria União Européia começou a incentivar os estados-membros a aplicar essa política:

“A Comissão Europeia enviou aos Estados Membros um opúsculo com 17 paginas, a que chamou “Livro Verde”, que é um verdadeiro manual ideológico que visa ajudar (com "argumentos") os governos e as entidades patronais a introduzir, nos respectivos países, a "flexigurança", que é a liberalização dos despedimentos sem justa causa através do alargamento da definição de justa causa. O artº 53 da Constituição proíbe os despedimentos sem justa causa em Portugal.”(ROSA, 2007).

**3.FLEXISEGURANÇA: LIMITES NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO**

A flexisegurança, por se tratar de uma espécie de flexibilização de normas trabalhistas, encontra limites, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, na Constituição Federal. A Carta Magna consagra a “valorização do trabalho” como um dos princípios da República Federativa do Brasil e postula, na parte de direitos sociais, mais precisamente no Art. 7º, vários direitos do trabalhadores. O art. 7º possui 34 incisos. De todos eles apenas três abrem espaço para a flexibilização: o VI, o XIII e o XIV(CUNICO e OLIVEIRA, p. 30, 2011). O caput também traz uma brexa para a relativização das normas constitucionais trabalhistas pois diz: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros **que visem à melhoria de sua condição social**”(GRIFO NOSSO). Nota-se que o caput autoriza a relativização das normas trabalhistas previstas na CF por normas infraconstitucionais estatais ou privadas **desde que essas sejam mais benéficas ao trabalhador**. E, como se sabe, no Direito do Trabalho uma norma inferior hierarquicamente pode se sobrepor a uma superior e até a uma norma constitucional, desde que mais benéfica ao trabalhador. Logo, o que se infere logicamente do que foi dito é que, só seria possível uma flexibilização justrabalhista infraconstitucional de normas trabalhistas previstas na CF se fossem mais benéficas ao trabalhador ou, que flexibilizassem os direitos previstos nos incisos VI, XIII e XIV, uma vez que os próprios dispositivos admitem essa relativização. Portanto, apenas os direitos previstos pela CF em seu Art. 7º , incisos VI, XIII, XIV, que tratam, respectiviamente da irredutibilidade salarial, da jornada de trabalho e do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, poderiam ser flexibilizados e, com isso, feita uma **redução da proteção ao trabalhador** no que diz respeito a esses direitos. De resto, em hipótese alguma uma norma infraconstitucional estatal ou privada poderia reduzir direitos trabalhistas previstos na CF. Não há que se falar em interpretação extensiva. Esse também é o posicionamento de CUNICO e OLIVEIRA:

“Não teria sentido algum fixar um sem-número de direitos fundamentais sociais na Constituição, para depois permitir a alteração de seus parâmetros, de modo a retirar toda a “fundamentalidade” das garantias, atacando o rigor inerente a estes tipos de direitos. Permitir uma interpretação extensiva afronta os Princípios Constitucionais da Dignidade Humana e da Valorização Social do Trabalho, em manifesto desacordo ao perfil solidarista da Carta Magna. Note-se que a norma fundamental delineou quais as possibilidades de relativização dos direitos sociais na esfera juslaboral e a forma em que estas alterações legislativas e sua aplicabilidade podem ocorrer. Elegeu a negociação coletiva como instrumento hábil a validar e promover a flexibilização, respeitando-se as garantias fundamentais do trabalhador, tornando-se o instrumento promotor da flexibilização no Direito do Trabalho” (CUNICO e OLIVEIRA, p. 31 e 32, 2011).

Esse seria, portanto, o limite da flexibilização e da flexisegurança consequentemente. Direitos dos trabalhadores podem até ser reduzidos e garantias justrabalhistas colocadas num patamar inferior ao previsto na Constituição Federal. No entanto, só se esses direitos reduzidos forem os direitos previstos no Art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, pois esses trazem consigo uma reserva legal para sua própria relativização. Eis, ao nosso ver, o limite da flexisegurança no sistema jurídico brasileiro.

**CONCLUSÃO**

A presente pesquisa teve como proposta apresentar as principais divergências no que tange a implementação da flexisegurança no Brasil, fazendo uma analogia da aplicação da mesma no direito comparado, eis que, a globalização e a evolução tecnológica vêm fazendo com que alguns países utilizem deste instrumento com um objetivo meio antagônico, pois visa ao mesmo tempo reduzir o índice desemprego, mas para isto, acaba por reduzir alguns direitos trabalhistas.

É nítida a importância deste instrumento, principalmente no Brasil, no qual a proposta de mudança do artigo 658 da CLT já fora aprovada pela Câmara dos Deputados e que agora tramita no Senado para ser aprovada, isto porque a CLT no Brasil como é de consenso na doutrina encontra-se defasada, pois a mesma é a da época de Gétulio Vargas. Sendo assim, e tendo em vista a sua eficácia nos países europeus, poderia ser uma medida bem vinda para flexibilizar a legislação trabalhista brasileira.

Porém, a partir dos estudos realizados, percebe-se um descontentamento por parte de alguns doutrinadores no que tange a esta flexibilização dos direitos do trabalhador, haja vista que, estes direitos são protegidos pela Carta Política de 1988 e só poderiam ser restringidos, se esta medida trouxesse apenas benefícios para o trabalhador, o que de fato não ocorre integralmente, já que ao receber mais oportunidade de emprego, o mesmo também fica limitado em seus direitos, dando mais poder para o empregador.

Portanto, é cediço que a flexibilização no Brasil, ainda é ponto bastante divergente na doutrina no que se refere aos possíveis benefícios e malefícios que a mesma pode causar. Sendo assim, para evitar que a mesma seja aplicada no Brasil de modo errôneo, e que traga problemas na relação de trabalho, torna-se necessário a sua aplicação de maneira gradual.

**REFERÊNCIAS**

BRIÃO, Andréa. **Flexibilizar com segurança.** Visualizado em: 20/04/2014

Disponível em:http://pauladireito.blogspot.com.br/2009/06/flexibilizar-com-seguranca.html

COSTA, Helio Costa. **Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil.**> Visualizado em: 20/04/2014

Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\_dh=4553

CUNICO, Dayane Souza. OLIVEIRA, Lourival José de. **Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva constitucional.** Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR, v.14, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. - 12 ed. - São Paulo : Ltr, 2013.

MOTHÉ, Claudia Brum. **A flexibilização da legislação trabalhista no Brasil.** > Visualizado em: 20/04/2014

Disponível em: http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=4544

ROSA, Eugénio.  **A flexigurança: o que é e quais as consequências para os trabalhadores.** 2007. > Visualizado em: 17/02/2014

Disponível em: <http://resistir.info/e_rosa/flexiseguranca.html>

ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança. A reforma do mercado de trabalho.** São Paulo. LTr, 2008.

PINHEIRO, Dhayane. **A Carta constitucional de 1988 e a transição democrática justrabalhista. >**Visualizado em: 20/04/2014

Disponível em: http://sociohojemdia.blogspot.com.br/

PORTELA, Liana Maria Mota dos Santos Rocha.  **A Flexibilização no direito do trabalho**.> Visualizado em: 20/04.2014

Disponível em: http://www.faete.edu.br/revista/Prof.%20Liana.pdf

SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. SILVA, Osvaldo Alencar. **Flexibilização da legislação trabalhista.** >Visualizado em: 20/04/2014

Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/11195/9953>

URIARTE, Oscar Ermidaa. A flexibilidade. São Paulo: Ltr, 2002.

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. **Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. >** Visualizado em: 17/02/2014

Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541>

1. *Paper* apresentado à disciplina de Direito individual do trabalho, do curso de Direito da UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Aluno do 7º período do curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco. [↑](#footnote-ref-2)
3. Aluno do 7º período do curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco. [↑](#footnote-ref-3)
4. Professor e Orientador [↑](#footnote-ref-4)