

CONSIDERAÇÕES SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO, GLOBALIZAÇÃO E FLEXISSEGURANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli
Aluana Costa Itiberê da Cunha
Silvana Souza Netto Mandalozzo

RESUMO

As relações de trabalho, como o passar dos tempos, perpassam por processos de alterações de paradigmas quanto ao seu objeto de estudo e proteção. A ideia do progresso social ilimitado, com a vedação ao retrocesso na seara das conquistas sociais, por si só, demonstra-se desgastada em relação às novas realidades do mercado de trabalho, decorrentes da revolução tecnológica. Tanto essa assertiva é verdadeira, que a Reforma Trabalhista permitiu negociações coletivas que em tese, podem representar minoração de direitos assegurados anteriormente aos trabalhadores, como se verifica no artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho. O presente artigo busca analisar as implicações e decorrências das relações de trabalho, nestas, englobadas tanto as em sentido amplo, quanto as relações formais de emprego, sob o enfoque da flexibilização das normas do Direito laboral, bem como a questão da flexissegurança. Para este estudo, se analisaram alguns dispositivos legais e constitucionais relacionados a cada

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli

Mestre pela UEPG e Doutora pela PUC/PR. Professora Adjunta na UEPG, nos cursos de Graduação em Direito e Mestrado Profissional em Direito. Endereço eletrônico: adricampagnoli@hotmail.com

Aluana Costa Itiberê da Cunha

Advogada especialista em Direito do Trabalho e processo do trabalho. Mestranda em Direito pela UEPG. Endereço eletrônico: aluanacunha@hotmail.com

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Professora Associada na UEPG, nos cursos de Graduação em Direito e Mestrado Profissional em Direito. Endereço eletrônico: silvanasouza@uepg.br

questão levantada. A pesquisa bibliográfica se demonstrou adequada para a análise, ante o entendimento da temática extraído de algumas obras, artigos e revistas jurídicas para obter as constatações da realidade. Utilizou-se o método dedutivo, partindo de conceitos gerais da matéria, perpassando algumas questões, findando-se com o tema específico.

Palavras chaves: Flexibilização; Revolução Tecnológica; Relações de trabalho.

ABSTRACT

As time goes by, labor relations undergo paradigm shifts in terms of their object of study and protection. The idea of unlimited social progress, with the prohibition of retrogression in the area of social conquests, is in itself worn out in relation to the new realities of the labor market, resulting from the technological revolution. This assertion is so true that the Labor Reform allowed collective bargaining that, in theory, could represent a reduction in the rights previously guaranteed to workers, as can be seen in article 611-A of the Consolidation of Labor Laws. This article seeks to analyze the implications and consequences for employment relationships, including both those in the broad sense and formal employment relationships, from the point of view of the flexibilization of employment law rules, as well as the issue of flexicurity. For this study, some legal and constitutional provisions related to each issue raised were analyzed. Bibliographical research proved adequate for the analysis, given the understanding of the subject extracted from some works, articles and legal journals in order to obtain the findings of reality. The deductive method was used, starting with general concepts of the subject, going through some issues, ending with the specific theme.

Key words: Flexibilization; Technological revolution; Work relations.

INTRODUÇÃO

Com o incessante avanço tecnológico nos sistemas de produção e na gestão empresarial, o cenário das relações de trabalho, em amplo sentido, demonstra-se cada vez mais complexo, tornando-se imprescindível a implementação de medidas aptas a cumprirem os preceitos constitucionais estabelecidos. Nesse panorama, se faz

necessária uma releitura na dogmática do Direito do Trabalho, eis que surgem novas modalidades de labor, em decorrência da constante evolução.

É inegável que o Direito do Trabalho tem como característica a desigualdade existente entre as partes, especialmente na relação entre empregado e empregador. Contudo, é ineficaz analisar o trabalho sob a ótica do passado, mormente em razão das metamorfoses decorrentes do avanço tecnológico que desafia os operadores do direito.

Não se olvida, portanto, que com a expansão advinda da globalização em âmbito mundial, com a finalidade de suprir exigências de consumo e reduzir os custos da produção, o trabalho precarizado se apresenta como alternativa por parte da sociedade, para acompanhar os fluxos econômicos, em constante crescimento.

Assim, o movimento que caracteriza o fenômeno típico de adaptação da legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica, denomina-se flexibilização da legislação trabalhista.

Considerando tais pontos, ante a irrefreável evolução nos meios de produção, com múltiplas frentes de trabalho, há que se avaliar a pertinência da flexibilização nas relações laborais, com garantias mínimas voltadas ao bem-estar social. Também é salutar que os interesses entre empregadores e empregados restem convergentes, na medida do possível, com a finalidade impedir que determinados preceitos rígidos obstem a sobrevivência dos trabalhadores.

A hipótese construída pretende oferecer elementos jurídicos que permitam compreender o fenômeno da flexibilização nas relações laborais na perspectiva do direito pátrio a partir da doutrina e da jurisprudência e suas implicações sociais e jurídicas.

O presente artigo será estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo, serão abordadas breves considerações acerca de flexibilização, a crise experimentada nos anos 1970 e 1980 e suas intercorrências, abordando as distinções entre flexibilizar e desregulamentar.

No segundo capítulo, tratar-se-á da incidência da globalização e do reflexo das mutações tecnológicas nas relações de trabalho.

No terceiro, analisar-se-á a flexissegurança da legislação trabalhista nas relações laborais, buscando-se o estudo doutrinário e contrapontos aptos a aprimorar a temática ora proposta.

1 FLEXIBILIZAÇÃO: BREVE CONSIDERAÇÕES

No final do século XX, múltiplos fatores transformaram a economia mundial, destacando-se a crise do petróleo que desestruturou e impediu o crescimento do mercado de trabalho, acarretando o agravamento do processo inflacionário em alguns países, desemprego e ao aumento de *déficit* público.

Nesta senda, acerca dessa fase, Ricardo Antunes (2009, p. 33-34) leciona que:

A crise deu ensejo a um processo de reorganização do capital identificado pelo advento do neoliberalismo, pela privatização do Estado, pela desregulamentação dos direitos do trabalho, pela desmontagem do setor produtivo estatal e pelo intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho.

Acerca da crise dos anos 70, leciona Luiz Carlos Robortella (1990, p. 440): “A combinação de fatores como a inflação, recessão e preços do petróleo, trouxe como resultado a desestabilização de muitas economias, até mesmo as do então chamado Primeiro Mundo”.

Denota-se, portanto que, no Brasil, o processo flexibilizatório iniciou com a implementação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) instituído pela Lei 5.107 de 1966, sendo que este modelo, substituiu a estabilidade nas relações de emprego.

Rompeu-se, conseqüentemente o vínculo existente entre a norma e as exigências econômicas. Essas alterações foram influenciadas pelas transformações que desde então se verificaram no sistema de produção, com o surgimento de blocos econômicos, de novas tecnologias como a robotização e a informática.

Somando a esse cenário, “surge a questão da dívida externa nos anos 80, principalmente nos países de Terceiro Mundo, com consideráveis reflexos econômicos internos, com altas taxas de inflação e quedas ainda maiores nos níveis de emprego e de remuneração do trabalho” (Robortella, 1990, p. 443).

Nesta perspectiva, Jungen Weller (1998, p. 17) na obra do estudo Emprego e Desenvolvimento Tecnológico salienta que: “Durante a década de 1980, a América Latina passou por uma crise econômica, cujo impacto negativo sobre o emprego e os salários foi amplamente documentado”.

Assim, no que tange a década acima descrita, Arnaldo Sússekind (1999, p. 33-34) sustenta que: “A flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em virtude do choque petrolífero”.

Ante a necessidade de novas modalidades de contratações laborais, em razão do desemprego crescente, “ganha relevo o trabalho autônomo, o terceirizado e o trabalho em cooperativas” (Beltran, 1998, p. 157). Não se olvida que tal período representou marco divisor entre o desenvolvimento do Direito do Trabalho que, até então respaldado pelo Estado do bem-estar social¹ e a retração na geração de empregos.

Neste contexto, o objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de “[...] propiciar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho e, bem assim, o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas” (Sússekind, 1999, p. 46).

Nesta via, segundo Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (1991, p. 27):

Diversos fatores atentaram contra o padrão tradicional do emprego, tais como as reestruturações do capital, resultantes, por exemplo dos conglomerados de empresas multinacionais, o processo tecnológico, as dificuldades econômicas, que conduziram à precarização do emprego ou desembocaram no desemprego estrutural.

Verifica-se, portanto, a necessidade de flexibilização das normas aplicáveis a relação empregatícia, mediante novas formas até mesmo de contratação, numa lógica capitalista.

Flexibilizar, portanto, pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações laborais estabelecendo condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida digna do trabalhador, mas autorizando, em certos casos, regras menos rígidas, de forma que possibilite a geração de empregos (Martins, 2009, p. 15). Não se trata de revogação irrestrita de direitos, mas de modular em casos específicos,

1 A definição de *welfare state* pode ser compreendida como um conjunto de serviços e benefícios sociais de alcance universal promovidos pelo Estado com a finalidade de garantir uma certa "harmonia" entre o avanço das forças de mercado e uma relativa estabilidade social, suprimindo a sociedade de benefícios sociais que significam segurança aos indivíduos para manterem um mínimo de base material e níveis de padrão de vida, que possam enfrentar os efeitos deletérios de uma estrutura de produção capitalista desenvolvida e excludente. (Martins, 2009, p. 180).

preceitos rígidos que harmonizem com as necessidades profissionais, via negociação coletiva.

A desregulamentação², por sua vez, ocorre quando se tem ausência de legislação protetiva, ou seja, não há interferência estatal na elaboração das leis, afastando a norma trabalhista da esfera da relação laboral.

Assim, flexibilizar não se confunde com desregulamentar, mas adequar o trabalho as modernas exigências do mercado, com estreita observância constitucional, com o fim social que o Direito do Trabalho se propõe a cumprir.

Nesse sentido, existe influência direta no crescimento do vínculo laboral, incrementando o contrato de trabalho autônomo, dentre outras medidas adotadas nesse campo. A flexibilização tem como critério teológico, romper a rigidez da incidência das normas trabalhistas sendo que, as exigências contemporâneas decorrentes da ordem tecnológica, mitigam o modelo clássico de emprego, salário e os demais benefícios resguardados pela proteção conferida ao empregado.

2 GLOBALIZAÇÃO E A INCIDÊNCIA NAS RELAÇÕES LABORAIS

A globalização tem suas raízes no neoliberalismo, decorrente das expansões econômicas, políticas e culturais em âmbito mundial. Desta forma, a concorrência empresarial, anteriormente restrita ao mercado interno de um país, passou a competir com a economia em âmbito internacional.

Por conseguinte, a definição de globalização vincula-se a uma proposta de interconexão, que se preocupa com “a emergência do mundo enquanto sistema único” (Conrad, 2019, p. 119).

Essa percepção foi inicialmente compreendida com viés econômico, em razão dos discursos políticos da década de 1990, interlaçadas com o desenvolvimento da economia mundial, que “pauta-se numa interação entre as diversas economias nacionais e uma expansão da influência das corporações transnacionais que afetam o intercâmbio de produtos, fluxos de capitais e transações financeiras” (Teubner, 2018, p. 6-7).

2 Gabriela Neves Delgado (2006, p. 69): “[...] aponta que no Brasil, a desregulamentação ocorreu com o cooperativismo na década de 1990, por meio da Lei 8.949/94, inserido no artigo 442 parágrafo único, do texto consolidado”.

O conceito de globalização é amplo, pois não se restringe apenas ao contexto econômico, “caracteriza um processo de interconexão e interação entre pessoas e nações promovidas pelo desenvolvimento dos transportes, das comunicações, do turismo, das migrações, das informações, dos avanços tecnológicos e científico” (Paoli Bolio, 2016, p. 17).

Neste contexto, preocupado com os rumos tomados pelo fenômeno, Luigi Ferrajoli (2014, p. 162) adverte:

[...] a globalização seria a responsável por provocar um vazio no direito público, consistindo este fenômeno numa condição sine qua non para a ausência de regras efetivas no que toca à garantia dos direitos humanos e fundamentais frente aos novos poderes transnacionais.

Assim, o mercado globalizado de capitais “[...] tende a reduzir a autonomia econômica dos governos nacionais, eliminando a possibilidade de manipular as taxas de câmbio, as taxas de juros ou de recorrer a financiamentos orçamentários deficitários. Esse é particularmente visível no Brasil, cuja política econômica está fortemente condicionada pelas regras da globalização neoliberal” (Furtado, 1999, p. 34).

Todavia, esse fenômeno irreversível, impõe aos empresários uma postura ativa e preventiva, no que tange às inovações e mudanças que constantemente se apresentam no cenário moderno. Pode-se afirmar que há uma corrida infundável em busca das novas tendências mundiais, pois quem não se adaptar à dinâmica das mutações, deverá suportar o insucesso da empreitada.

A tecnologia determinou todas as fases das Revoluções experimentadas ao longo da história. Originária do Século XXI a Quarta Revolução Industrial, segundo Jeremy Rifkin (2004, p. 8):

É impulsionada pelas tendências de conectividade, materiais avançados que permitem o desenvolvimento de novos sensores, tecnologia de processamento mais rápidos, redes de produção avançadas, redes de dispositivos de fabricação e controlados por computadores, permitindo uma interação entre o real e o virtual de maneira muito mais integrada.

No mesmo sentido, Klaus Schwab (2016, p. 8) entende que: “a Quarta Revolução Industrial causará impactos que farão com que as empresas repensem seus modelos de funcionamento para que operem com maior velocidade e agilidade”.

Hodiernamente, a tecnologia encontra-se presente desde o fruteiro no sinaleiro, até, obviamente, nas grandes corporações, seja em maior ou menor amplitude e dimensões.

Nessa conjuntura, “a quarta revolução industrial parece estar criando menos postos de trabalho nas novas industriais do que as revoluções anteriores”. (Schwab, 2016, p. 32).

A dificuldade de concorrer neste mercado multifacetário, mundialmente aberto e em constante expansão, desafia as empresas a buscarem melhorias no seu sistema de produção diuturnamente.

Neste contexto, a contratação por profissionais capacitados para atender as demandas empresariais complexas, como o setor da tecnologia da informação, revela-se inevitável para suprir as demandas de um mercado em plena expansão. A inserção da tecnologia da informação, fluidificou os postos de trabalho, eis que a atividade exercida é na rede de computadores, autorizando que empregados e empregadores pertençam às cidades, estados ou até mesmo países diferentes e, muitas vezes, nem sequer se conhecem.

Adverte-se por oportuno, que não se trata de mitigar direitos dos trabalhadores em prol das exigências de consumo, mas adaptar o real cenário vivenciado ante um mercado pujante, aliado a vontade do trabalhador em executar serviços com regras menos rígidas.

Em economias cada vez mais abertas, o crescimento econômico depende, cada vez mais, da capacidade de competir nos mercados externos (caso dos exportadores) e internos (caso dos setores de produção que competem com as importações).

A economia mundial em plena ascensão, constrói um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e, conseqüentemente, o avanço tecnológico impacta os postos de trabalho em diversos segmentos, sendo que, essa renovação encontra-se presente em todo o cotidiano da sociedade.

3 FLEXISSEGURANÇA

Como alternativa para a crise apresentada na perspectiva do mundo globalizado, a flexissegurança é aventada, em acirrados debates pelos estudiosos do

Direito do Trabalho contemporâneo, se apresentando como uma espécie de terceira via entre o modelo de total desregulamentação e o modelo de Constitucionalização dos Direitos Sociais.

Com relação ao presente instituto, José Affonso Dallagave Neto (2008, p. 87) consigna que: “pretende conciliar dois valores sensivelmente antagônicos, quais sejam a flexibilidade do mercado do trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego que amarga o número de 16 milhões de trabalhadores europeus no fechamento do ano de 2007”.

Para se ter uma ideia, segundo o IBGE, no quatro trimestre de 2023, o Brasil contava com 8,1 milhões de desempregados (desocupados).

Depreende-se, portanto, que a flexissegurança aborda questões relacionadas à segurança social, que devem ser atribuídas ao trabalhador, “[...] de forma a assegurar o sustento no momento de desemprego e o aprimoramento na sua capacitação profissional, facilitando a reinserção no mercado de trabalho”. O objetivo perseguido é garantir maior competitividade empresarial, aliada à inclusão dos trabalhadores (Romita, 2008, p. 38).

A ideia central, portanto, é a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho e não a preservação de um determinado emprego, fomenta-se o aprimoramento do aprendizado e a formação durante a vida laborativa. A proteção do emprego, pode não ser suficiente pois, para preservar a carreira, os trabalhadores necessitam de um outro tipo de segurança, que permita a sua manutenção econômica, deslocando de um trabalho para o outro. Nesse caminho, Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p. 40) esclarece que: “flexissegurança não é a segurança no emprego, mas, essencialmente, a segurança no desemprego dos trabalhadores”.

A temática foi objeto de análise no “Livro Verde-Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”, publicado em novembro de 2006 pela Comissão Europeia”, que visou fomentar debate público acerca da evolução do Direito do Trabalho sob o prisma da Comunidade Europeia.

Os temas abordados, em apertada síntese, são: o pleno emprego, a produtividade laboral e coesão social, dentre outros. Destaca-se a mobilização de recursos para a promoção de uma mão de obra competente, formada e adaptável e um mercado de trabalho que corresponda aos impactos da globalização e do envelhecimento do povo Europeu.

O modelo atual de relações de trabalho e o próprio Direito do Trabalho, segundo a análise do referido livro, Jacob Gorender (1997, p. 317), aduz que:

[...] são considerados como totalmente inadequados às necessidades das empresas e dos mercados que, face à evolução tecnológica e às pressões da globalização, exigem uma organização mais flexível em termos de horários, salários e número de trabalhadores ao serviço.

Neste sentido, seria necessário que as normas laborais fossem menos rígidas e menos protetoras para todos os trabalhadores, ou seja, que todos os trabalhadores tivessem condições de trabalho adaptáveis e legislação também flexível.

Por outro lado, o Livro Verde constata que as formas contratuais atípicas laborais integrante dos mercados de trabalho europeus “surgiram por necessidade das empresas e por imposição das regras da economia global, cuja rigidez normativa constitui um obstáculo à competitividade empresarial” (Gorender, 1997, p. 315).

Como exemplo seguido por alguns países Europeus, a Dinamarca foi a pioneira na adoção da flexissegurança, com disposições contratuais flexíveis, com farto sistemas de indenizações e políticas públicas fortalecidas, acrescido de um mercado de trabalho constituído de pequenas e médias empresas (Martins, 2009, p. 53).

No âmbito nacional, já houve manifestações desfavoráveis no que se refere ao fenómeno, segundo Rodrigo Garcia Scharz, (2008, p. 86):

No Brasil, recentemente, a FIESP e a Força Sindical iniciaram um diálogo devotado à flexibilização; o patronato propôs a flexibilização das relações de trabalho, mas não ofereceu a devida contrapartida, enquanto a central sindical propôs certa garantia de manutenção dos contratos de trabalho em troca de concessões como o corte parcial de salários. No entanto, diante da falta de flexibilidade do patronato, que insiste na perspectiva da flex-flexibility, a Força Sindical suspendeu, de forma muito compreensível, a negociação.

Ao realizar, ainda que sumariamente a diferença entre a realidade brasileira e a dinamarquesa, o autor acima citado faz a seguinte distinção:

O sistema de segurança social dinamarquês (e os correspondentes indicadores de distribuição de bens econômicos, sociais e culturais) não guarda a menor relação substantiva com o débil correspondente

brasileiro (de forma lógica, não se pode tratar de empregabilidade no Brasil, que convive com uma abundante economia submergida e com um número escandaloso de trabalhadores reduzidos a condições análogas às de escravos, além de amplas desigualdades sociais e regionais, a partir de um paradigma forjado no campo da governança e das relações econômicas, sociais e culturais da Dinamarca). (Scharz, 2008, p. 68).

Extraí-se que, para haja a implementação do modelo de flexissegurança, com prudência, deve-se estudar as diversas peculiaridades vivenciadas em cada país de forma multidisciplinar. Não se olvida que o Brasil, com dimensões continentais, apresenta regiões mais prosperas que outras, de modo que, em certa medida pode haver localidade que a flexibilização com segurança seria algo mais positiva do que em outras.

José Affonso Dallegrave (2008, p. 7) conclui sobre o assunto:

[...] o que combate o desemprego não é a flexibilização da lei trabalhista nem o endividamento do Estado com 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.

Infere-se, portanto, conforme o estudo em apreço, que a participação ativa do Estado seria inegável na formação desse modelo e necessitaria de uma postura vigilante para evitar que houvesse uma sobrecarga na carga tributária do contribuinte, já que teria que custear programas e benefícios para garantir a empregabilidade em sentido amplo. Em outras palavras, dar-se-ia com uma mão e retirar-se-ia de outra, descaracterizando a finalidade precípua da flexissegurança, o que geraria mais custos do que benefícios ao destinatário da benesse, o trabalhador.

Miriam Olivia Knopik Ferraz, João Maciel de Souza Gonçalves Lopes e Marco Antônio César Villatore (2019), comungam do mesmo entendimento:

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.

A flexissegurança ainda não é aplicada no Brasil, pois não há uma empregabilidade plena, e só pode ser alçada com medidas governamentais aptas a atingir esse objetivo, não existindo simplesmente a possibilidade de se copiar modelo entabulado em outros países. Seria ideal que os trabalhadores pudessem ser protegidos com essa flexissegurança, desde que, isso não onerasse a classe empregadora e trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações laborais, pautadas pelas revoluções, desde a Revolução Industrial até a Quarta Revolução Tecnológica, evolui constante e rapidamente, de forma que algumas normas do Direito do Trabalho se encontram, de uma maneira geral, defasadas, procurando se reinventar incessantemente.

A década de 70, foi marcada pela crise do petróleo, com altos índices inflacionários, desempregos em larga escala, chegando na América Latina, nos anos 80. Como resposta ao cenário caótico, iniciou-se o trabalho com regras mais flexíveis, abertos a mudanças, com a finalidade de adequar-se as novas realidades.

Uma das adequações do Direito do Trabalho surgiu como tentativa de diminuição dos custos de produção. Assim, há uma corrente doutrinária, que advogam no sentido que o fenômeno da flexibilização se revela positiva ante a ineficiência econômica e a manutenção de trabalhadores em atividade.

Neste contexto solidifica-se, dentre outros o trabalhador autônomo, o cooperado e o terceirizado, resultado da fragilidade mundial e a incapacidade empresarial em absorver multidões de desempregados em razão da economia em declínio.

A globalização traduz-se uma nova cultura, no contexto das transformações do capitalismo liberal, com conceito polissêmico e multidimensional, constitui um

novo modo social, com método de produção e processo civilizatório de âmbito mundial.

Assim, nessa conjuntura, em âmbito internacional, especialmente na Dinamarca, onde foi implementada, a flexissegurança, obteve resultados positivos, resultando em empregabilidade constante do trabalhador em atividade.

No âmbito nacional, por sua vez, a flexissegurança demonstrou-se infrutífera, em razão da inflexibilidade empresarial nas tratativas para a implementação do instituto. Ademais, como analisado, a realidade brasileira é totalmente díspar em relação com a dinamarquesa, considerando que ainda persiste, no Brasil, trabalho em condições análogas à escravidão.

A flexissegurança, para que alcance a finalidade esperada, faz-se necessária a estrita observação das normas heterônomas e autônomas do Direito do Trabalho, que proporcionem em regra a ocupação dos trabalhadores, com empregabilidade. Deve haver medidas governamentais eficientes, aliadas a uma economia forte, porém, sem a sobrecarga de impostos para subsidiar o fenômeno, mormente porque a oneração recai no empregador e contribuinte/trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo Luis Couto de. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho**: globalização e direitos sociais. São Paulo, LTr, 1998.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, Livro verde- **modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI**, Bruxelas, 22.11.2006, p. 03. Disponível no site: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2006/com2006_0708pt01.pdf. Acesso em: 04 ago 2023.

CONRAD, Sebastian. **O que é a história global?** Lisboa: Edições, 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **“Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?** In: Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, nº 25: LTr, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DESEMPREGO. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 08 mai.2024.

FERRAJOLI, Luigi. **A democracia através dos direitos: o constitucionalismo garantista como modelo teórico e como projeto político**. Trad. Alexander Araújo de Sousa et. Al. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

FURTADO, C. **O capitalismo global**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

GORENDER, Jacob. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados**, p. 311–361, Abr/1997. <https://doi.org/10.1590/S0103-40141997000100017>. Acesso em: 4 ago. 2023.

Knopikr Ferraz, M. O.; de Souza Gonçalves Lopes, J. M.; Villatore, M. A. C. Flexibilização e Flexissegurança: os Paradigmas e as Possibilidades para a Adaptação da Legislação Trabalhista. **REVISTA DA AGU**, [S. l.], v. 20, n. 02, 2021. DOI: 10.25109/2525-328X.v.20. n.02.2021.2558. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/2558>. Acesso em: 8 maio. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed, São Paulo: Atlas, 2009.

NASSAR. Rosita de Nazaré Sidrin Nassar. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 1991.

PAOLI BOLIO, Francisco José. **Constitucionalismo en el siglo XXI. A cién años de la aprobación de la Constitución de 1917**. Ciudad de México: Senado de la República, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A flexibilização do direito do trabalho - Crise econômica e novas tecnologias e política social do Estado. Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1990.

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

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipo, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A flexibilização no direito do trabalho**. Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, Rio de Janeiro, v. 19, n. 23, p. 25-34, jan./jun. 2003.

TEUBNER, Gunther. **Reflexões sobre a constitucionalização do sistema mundial**. Revista Brasileira de Sociologia do Direito. Recife, v.5, n.1, p. 4-23 jan/abr., 2018.