

A CULPA DA FLEXIBILIZAÇÃO É DA REFORMA? UM ESTUDO SOBRE AS TENDÊNCIAS FLEXIBILIZATÓRIAS DA SOCIEDADE BRASILEIRA

THE REFORM IS GUILTY OF THE FLEXIBILITY? A STUDY ON THE FLEXIBILIZATION TRENDS OF BRAZILIAN SOCIETY

Miriam Olivia Knopik Ferraz*

Miriam de Fátima Knopik**

Marco Antônio César Villatore***

Resumo: Analisa-se se a reforma trabalhista é o marco inicial da flexibilização das relações de trabalho na sociedade brasileira. Realizou-se o estudo bibliográfico multidisciplinar com o enfoque no direito e na economia para a solução do questionamento principal. Subdividiu-se o estudo em três tópicos: o estudo conceitual da Flexibilização para a delimitação e a verticalização do estudo. Posteriormente se adentra no entendimento da flexibilização como fenômeno global: como ela se desenvolve em diferentes realidades sociais e normativas. Por fim, se estuda a tendência flexibilizatória brasileira eminentemente como fenômeno social e o possível papel da normativa. Com o presente estudo conclui-se que a sociedade brasileira possui uma tendência à adoção de formas flexíveis de trabalho, e que portanto, isto não se iniciou com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Assim, questiona-se se a estrutura normativa brasileira se formará para uma proteção ou para uma desregulamentação sem contrapesos.

Palavras-chave: Tendências da flexibilização. Reforma trabalhista. Flexibilização.

Abstract: The present study aims to analyze if the labor reform is the initial mark of the flexibilization of labor relations in Brazilian society. In order to do so, a multidisciplinary bibliographic study was conducted with a focus on law and economics to solve the main question. Thus, the study was subdivided into three topics: The conceptual study of Flexibilization for the delimitation and verticalization of the study. Subsequently, it enters into the understanding of flexibilization as a global phenomenon: how it develops in different social and normative realities. Finally, the

* Doutoranda em Direito pela PUCPR (bolsista PROSUP). Especialista em Direito Constitucional pela ABDCONST. Pós-graduanda Legal Tech: Direito, Inovação e Start Ups pela PUC Minas. Editora Adjunta da Revista da ABDCONST. Membro Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento e do Grupo de pesquisa Análise Econômica do Direito da PUCPR. Membro da Comissão de Igualdade Racial e da Verdade da Escravidão Negra da OABPR. Email: m.okf@hotmail.com.

** Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCPR. Membro da Comissão de Igualdade Racial da OABPR. Sócia fundadora do Escritório Miriam de Fátima Knopik Advocacia. Email: mfk.11616@hotmail.com

*** Pós-Doutor em Direito Econômico pela Universidade de Roma II, “Tor Vergata”. Doutor em Direito pela Universidade de Roma I, “Sapienza”. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor do UNINTER. Professor Adjunto III da Universidade Federal de Santa Catarina. Titular da Cadeira 73 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Advogado. Email: prof.villatore@gmail.com

Brazilian flexibilization tendency is studied mainly as a social phenomenon and the possible role of regulation. The present study concludes that Brazilian society has a tendency to adopt flexible forms of work, and that therefore, this did not begin with the labor reform, Law n. 13.467/2017. Thus, it is questioned whether the Brazilian normative structure will be formed for protection or deregulation without counterweights.

Key-words: Tendencies of flexibilization. Labor reform. Flexibilization.

INTRODUÇÃO

Com o Estado de Crise que se vivencia mundialmente, questionam-se diversos paradigmas estruturantes das relações sociais e, principalmente, das lógicas de trabalho e do capital. O fenômeno da flexibilização é clamado como discurso.

A este estudo se propõe analisar se a ideia da flexibilização na sociedade brasileira e sua necessidade de realização surgiu apenas no contexto da Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467/2017.

Para tanto, subdivide-se o presente estudo em três tópicos: a. primeiramente busca-se verticalizar a abordagem e direcionar o estudo conceitual da flexibilização; b) adentra-se nas perspectivas globais da flexibilização, analisando como se desenvolve em diferentes realidades sociais e normativas; c) responde-se ao questionamento inicial, ao abordar a tendência flexibilizatória brasileira eminentemente como fenômeno social e o possível papel da normativa trabalhista.

Nesse sentido busca-se compreender a flexibilização no âmbito normativo brasileiro enquanto um fenômeno, e não somente associado a discursos esporádicos. Assim, constrói-se a base para de forma cristalina desenvolver-se o Direito do Trabalho que sopesse o equilíbrio entre os interesses empresariais, dos trabalhadores e do Estado.

1. ESTUDO CONCEITUAL DA FLEXIBILIZAÇÃO

O Estudo da flexibilização é a muito tempo objeto de questionamento no âmbito da doutrina justtrabalhista mundial. Hector Hugo Barbagelata já relatava em 1996 a crescente tendência do estudo dessa temática, justificando com a própria

mudança da filosofia trabalhista, que busca a postulação da flexibilidade como objetivo.¹

O que se observa é que este fenômeno se desenvolveu por décadas, principalmente após o segundo pós-guerra e o início da década de 1970, com o enfoque nos países industrializados e voltados ao capitalismo.² Efetivamente se combinou o crescimento econômico com ampliação de empregos formais, o que efetivamente transformou diversas realidades.³ Entretanto, essas expansões social e econômica não perduraram, e posteriormente, avanços legislativos trabalhistas foram direcionados como culpados por déficits econômicos.

No ápice, verificaram-se direcionamentos diversos em cada região, as quais destaca-se que no sistema europeu foram fortalecidas políticas públicas relacionadas ao trabalho; no sistema japonês observou-se uma maior cooperação entre os atores, sem a “institucionalização dos procedimentos”; no sistema norte-americano não se consumou nenhuma das iniciativas públicas ou cooperativas vislumbradas.⁴ Com a consolidação se observou não só a reestrutura de gestão das empresas, mas também a forma como se vislumbrava regulação do trabalho então consolidadas.

O Direito do Trabalho vislumbrou, então, uma reestruturação capitalista, que modificou as formas de emprego. A própria economia inflou o mercado de trabalho com perspectivas globais e as próprias tecnologias (em cada época) estruturam e reestruturam a forma como se desenvolvem os trabalhos.⁵

Eminentemente a tendência flexibilizatória que se vislumbra hoje é um fenômeno neoliberal e pode abranger graus diversos. As posições que direcionam a necessária completa desregulamentação e as que possuem formas mais brandas e abordagem. Oscar Ermida Uriarte propõe uma análise sobre três vertentes, de acordo com os fins, o objeto e a forma.⁶

¹ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1996, p. 115.

² SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. São Paulo em perspectiva, 11(1) 1997.

³ HOBBSAWM, Eric. Era dos extremos. São Paulo, Companhia das Letras, 1995, p.15.

⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. São Paulo em perspectiva, 11(1) 1997.

⁵ ROMAGNOLI, Umberto. **Las transformaciones del derecho del trabajo**. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. (org.). Experiencias de flexibilidad normativa. Santiago, Universidad Andres Bello, 1992, p. 14.

⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar. **La flexibilidad en algunas experiencias comparadas**. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. (org.). Experiencias de flexibilidad normativa. Santiago, Universidad Andres Bello, 1992, p.29-54.

Quanto aos fins é possível vislumbrar a flexibilidade como uma forma de proteção, e assim, adaptável ao trabalhador, e assim, propondo uma adequação das normas rígidas as perspectivas da negociação coletiva com o viés protetivo do empregador e, também, como desregulamentação que propõe exaurir as proteções. Quanto ao objeto, a flexibilidade pode ser interna, referente as normativas que compõe um contrato de trabalho que já existe, ou externa, que trata de regulamentações a respeito do ingresso e saída do mercado de trabalho. Por fim, quanto à forma, a flexibilidade pode ser imposta, seja pelo empregador, seja por ato do Estado, ou ainda, negociada.⁷ O que se observa com a reforma trabalhista é a proposição que abarca as três formas de flexibilização elencadas, reestruturando a proposta de negociação coletiva, desregulando proteção (como a hora *in itinere*), a contratos já existentes e no caso de contratações e dispensas (como a desnecessidade de homologação da dispensa), e ainda possibilitou as três estruturas de flexibilidade quanto à forma.

Richard Sennet explicita em que condições a flexibilização se desenvolve e elenca que ela está relacionada com a mudança repentina de negócios que passam de uma estruturação viável para a destruição e o abandono, o desemprego estrutural e também, “simplesmente porque a organização tem de provar ao mercado que é capaz de mudar”.⁸ Assim, a busca pela adaptabilidade das organizações resulta em mudanças e propostas drásticas. No mesmo sentido, a “aversão à rotina burocrática e busca de flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criar condições que nos libertassem”.⁹

Zygmunt Bauman de forma ampliativa relaciona a flexibilidade à construção e ao desenvolvimento da modernidade líquida, afirmando que aquela é a “marca registrada da modernidade líquida, um trunfo para os governantes e uma desvantagem para os governados, decerto é uma nova estratégia de dominação”.¹⁰

⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. **La flexibilidad en algunas experiencias comparadas**. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. (org.). *Experiencias de flexibilidad normativa*. Santiago, Universidad Andres Bello, 1992, p.29-54.

⁸ SENNET, Richard. **The corrosion of Character: the personal consequences of work in the New Capitalism**. W.W. Norton & Co., 1998. Ed. brasileira. *A corrosão do caráter*, Rio de Janeiro, Record, 2004, p.51.

⁹ SENNET, Richard. **The corrosion of Character: the personal consequences of work in the New Capitalism**. W.W. Norton & Co., 1998. Ed. brasileira. *A corrosão do caráter*, Rio de Janeiro, Record, 2004, p.47.

¹⁰ BAUMAN, Zygmunt. **Collateral Damage: social inequalities in a global age**. Polity, 2011. Edição Brasileira: *Dano colaterais*, Rio de Janeiro, Zahar, 2012.

O autor prossegue sua análise sob dois vieses da flexibilidade, em um primeiro momento analisa a transformação do Estado social, como o “fiador social”, que possui o papel de subsidiar a saúde, o trabalho, os serviços essenciais e etc.¹¹, o que desenvolve a valorização da capacidade de fuga, que “mantém os subordinados em estado de servidão e impotência”.¹² Na segunda análise, o autor aponta que a “mobilidade é o principal elemento de estratificação na sociedade líquido-moderna”.¹³

É possível, neste momento, estabelecer um diálogo com Richard Sennet que elenca que a flexibilização se torna um princípio que caminha em movimento diverso a tendência labora, a quebra um vínculo de relações, sendo um “princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo”.¹⁴

A própria ideia de flexibilização alcança também a estruturação das empresas, uma vez que diante de um cenário de globalização e o rompimento de fronteiras, se proporcionou a possibilidade que diversas empresas não tivessem a necessidade de se fixar em locais¹⁵, escolhendo vários ou estruturando setores em países que possibilitam o desenvolvimento de seus interesses ao menor custo.

Por meio dessa perspectiva de mutação das próprias relações humanas com a globalização, observa-se a necessidade de manutenção dos trabalhadores em boas condições, como alimentação, vestimentas, abrigos, educação e treinamento “já não faz sentido econômico para um capital agora consciente de pertencer ao ‘espaço de fluxos’ de Manuel Castells – um espaço eminentemente imune aos caprichos das políticas locais”.¹⁶

¹¹ BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 71.

¹² BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 107.

¹³ BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 108.

¹⁴ SENNET, Richard. **The corrosion of Character: the personal consequences of work in the New Capitalism**. W.W. Norton & Co., 1998. Ed. brasileira. A corrosão do caráter, Rio de Janeiro, Record, 2004, p.24.

¹⁵ FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica**. Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 30.

¹⁶ BAUMAN, Zygmunt. BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 52.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO COMO FENÔMENO GLOBAL: COMO ELA SE DESENVOLVE EM DIFERENTES REALIDADES SOCIAIS E NORMATIVAS

Como se observou, o fenômeno da flexibilização caminhou com o desenvolvimento e a estruturação do capitalismo e ganha cada vez mais força na sociedade tecnológica e eminentemente globalizada.

Para entender como esse fenômeno se desenvolve globalmente, adentra-se no estudo realizado por Simeon Djankov e outros pesquisadores, que analisaram 133 países sob três perspectivas laborais: i. facilidade de contratar, ii. condições de emprego, iii. facilidade de demitir e custo da demissão¹⁷, assim, com esse estudo é possível traçar como a legislação trabalhista brasileira se encontra no patamar protetivo ou flexibilizador, como se observa na figura 1.¹⁸

Figura 1 - Indicadores de regulação no emprego; 2004 - (Índice varia entre 0 e 100, com maiores valores indicando regulação mais rígida)

¹⁷ DJANKOV, Simeon e outros (2004), **Doing Business in 2004–Understanding Regulation**. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA.

¹⁸ Para uma leitura aprofundada e crítica sobre a presente pesquisa, consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica**. Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 45.

Flexibilidade de contratar		Condições de emprego		Flexibilidade de demitir		Legislação sobre emprego ^a	
Países com regulação mais flexível							
China	17	Hong Kong (China)	22	Hong Kong (China)	1	Cingapura	20
Rep. Tcheca	17	Zimbabue	22	Cingapura	1	Estados Unidos	22
Namíbia	17	Dinamarca	22	Uruguai	3	Malásia	25
Nigéria	17	Malásia	22	Papua Nova Guiné	4	Dinamarca	25
Papua Nova Guiné	17	Cingapura	26	Estados Unidos	5	Papua Nova Guiné	26
Austrália	33	Estados Unidos	29	Japão	9	Hong Kong (China)	27
Canadá	33	África do Sul	36	Reino Unido	9	Zimbabue	27
Dinamarca	33	Suécia	39	Austrália	13	Reino Unido	28
Polónia	33	Noruega	39	Áustria	14	Áustria	30
Uganda	33	Kuwait	40	Malásia	15	Nova Zelândia	32
Países com regulação menos flexível							
Brasil	78	Brasil	89	Brasil	68	Paraguai	73
Tchad	78	Nicarágua	90	Panamá	68	Perú	73
Grécia	78	Mongólia	90	Perú	69	Moçambique	74
Guiné	78	Paraguai	90	Ucrânia	69	Venezuela	75
Tailândia	78	Turquia	91	México	70	Belarus	77
Venezuela	78	Polónia	92	Belarus	71	México	77
El Salvador	81	Hungria	92	Federação Russa	71	Angola	78
México	81	Ucrânia	93	Paraguai	71	Brasil	78
Panamá	81	Tchad	93	Portugal	73	Portugal	79
Twain (China)	81	Ruanda	94	Angola	74	Panamá	79
		Bolívia	95				

FONTE: Djankov e outros (2004).¹⁹ Total de 133 países. Pastore (2005).²⁰

Adentra-se então, no entendimento de como esses critérios se desenvolvem na referida pesquisa.

Com relação ao item i. facilidade de contratar, observa-se que há duas perspectivas entre os países mais flexíveis. A primeira diz respeito aos países desenvolvidos, como Austrália, Canadá e Dinamarca, onde se aponta que, apesar de estarem entre os mais flexíveis, possuem outros mecanismos de proteção.²¹ A segunda traz uma abordagem sobre países com legislações flexíveis, mas que refletem uma precariedade, como os casos da Uganda, Nigéria e Namíbia. No mesmo campo de

¹⁹ DJANKOV, Simeon. *Et al, Doing Business in 2004–Understanding Regulation*. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA. 2004.

²⁰ PASTORE, José. *A Modernização das Instituições do Trabalho: Encargos Sociais, Reformas Trabalhista e Sindical*. São Paulo: LTr, 2005.

²¹ CHAHAD, José Paulo Zeetano. As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro, *in: Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). 2003. São Paulo: Editora Ltr. p.75.

análise, é possível verificar que em países de transição a regra geral é a pouca flexibilidade, e, no caso da América Latina a maioria dos países possui regras de pouca flexibilidade para contratar.

Com relação aos itens de índice de condições de emprego (ii) e índice de flexibilidade para demitir (iii), observa-se que dentre os países que adoram regulamentações mais flexíveis a diferença que sopesará entre a precariedade ou não, está em proteções além da esfera trabalhista. Denota-se ainda, que as nações menos flexíveis nessas duas questões são as latino americanas e as dos países em transição do leste europeu.

Adentra-se então no estudo em separado do Brasil, por meio do mesmo estudo e seus parâmetros. O Brasil alcança a pontuação de 78 no que se refere ao tópico de legislação de emprego. Dessa forma, enquadra-se entre os países com a regulação menos flexível, atrás do Panamá e de Portugal que alcançam o índice de 79, que, a título de exemplo, possuem legislações mais rígidas com relação ao emprego. Ressalta-se que o presente estudo não foi atualizado aos patamares atuais, podendo, com as recentes reformas e principalmente a Reforma Trabalhista culminada pela Lei nº 13.467/2017, alterar o índice de normativa flexível alcançável pelo Brasil.

Com este estudo se observa que os parâmetros internacionais de flexibilização não estão relacionados com fatores de ampliação dos empregos, o que ocorre em realidade são outros atores e outros setores legislativos que atuam fortalecendo estruturas protetivas, como no caso da Austrália, do Canadá e da Dinamarca; e por outro lado a ausência de outras proteções que permitem o afloramento da precarização, como no caso da Uganda, da Nigéria e da Namíbia.

3. A TENDÊNCIA FLEXIBILIZATÓRIA BRASILEIRA EMINENTEMENTE COMO FENÔMENO SOCIAL E O POSSÍVEL PAPEL DA NORMATIVA

Com o estudo e com os parâmetros elencados nesse trabalho, começa-se a observar que a tendência flexibilizatória é predominantemente um fator social do que um fator de construção de normativa.

A própria natureza do trabalho se modifica com a 4ª revolução tecnológica, com a globalização e com o Estado de Crise, como apontam Zygmunt Bauman e Carlo Bordoni que não é transitório.²² A realidade das relações trabalhistas brasileiras começa a se proliferar pelas margens, ou seja, busca-se, como um fator estruturado dessa sociedade, formas alternativas à tradicional relação de emprego estruturada na Constituição de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. Como se observa das plataformas de nuvem, o fenômeno da pejetização, ilegal, mas recorrente²³, as terceirizações, o empreendedorismo por necessidade e a informalidade em geral. Essas modalidades que se proliferam, permitem a inobservância de vários direitos como salários mínimos, intervalos, benefícios sociais, e etc., o que efetivamente traça um caminho para as precarizações.

Contrário a esse entendimento de que se está consolidando relações de trabalho precarizadas, adentra Klaus Schwab que indaga: “será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências?”²⁴. No mesmo sentido se tem Daniel Bell que afirma ser essa nova forma de se pensar a sociedade, e, também, as relações de trabalho possuem como potencial de controlar e de planejar o crescimento econômico.²⁵

A tendência pela utilização de formas “atípicas de trabalho” foi objeto da tese de doutoramento de José Dari Krein, no qual se mapeou quais as formas mais utilizadas, e também, o acréscimo no período de 1995-2005.²⁶

O autor adotou o entendimento de que formas “atípicas de trabalho” seriam todas que buscassem pela diversificação na forma de contratação da mão de obra, diferente da tradicional contratação por prazo indeterminado. Observam-se os resultados na figura 2.

FIGURA 2 - Crescimento das formas atípicas de contratação do trabalho- 1995-2005.

²² BAUMAN, Zygmunt. BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 23.

²³ BRASIL. Receita Federal. **O fenômeno da “pejetização” e a motivação tributária. Receita Federal, Abril de 2016**. Disponível em: <<https://idg.receita.fazenda.gov.br/dados/receitadata/estudos-e-tributarios-eaduaneiros/estudos-e-estatisticas/estudos-diversos/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-a-motivacaotributaria.pdf>>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

²⁴ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016.

²⁵ BELL, Daniel. **El advenimiento de la sociedad post-industrial**, Madri: Alianza Editorial: 1991, p.49

²⁶ KREIN, José Dari. D. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007, p.116.

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

FONTE: José Paulo Zeetano Chahad, 2009²⁷ com base no capítulo 2 de Krein, 2007.²⁸

Informações do autor referentes ao gráfico:

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

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

c. RAIS/MTE. Ver Krein (2007).²⁹

Observa-se na presente pesquisa que as formas “atípicas de trabalho” tiveram aumentos significativos no período analisado, como por exemplo o contrato temporário, com aumentos 93,2% em contraposição ao contrato por prazo indeterminado que alcançou o aumento de 38,8%. Questiona-se se esse crescimento realmente está atrelado ao empoderamento do indivíduo, ou precarizações, marginalizações e barreias para o desenvolvimento de direitos.

Esta pesquisa também não possui dados mais recentes, mas serve como um grande paradigma comparativo. Quando o Brasil estava em uma situação de normativas mais rígidas, a tendência a flexibilização aumentava e se desenvolvia plenamente.

²⁷ CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em: 20 de março de 2018. p. 41.

²⁸ KREIN, José Dari. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007.

²⁹ KREIN, José Dari. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007, p.116.

Cabe a este momento a crítica realizada por José Paulo Zeetano Chahad³⁰, ainda em 2003, quando afirmava que a flexibilidade que existia no mercado de trabalho brasileiro não é decorrência da legislação trabalhista, ou do sistema de negociação coletiva. Segundo o autor, a legislação tornava rígida as condições de contratar e as condições de dispensa, mas a última pode ocorrer a um alto custo; Além disso, enrijecia as condições dentro das empresas quando comparado a outros cenários internacionais. Dessa forma, afirmar que o sistema legislativo trabalhista anterior a reforma era inflexível não é cabível.

Argumentos de que haveria a necessidade de uma reforma trabalhista (o que se efetivou com a Lei nº 13.467/2017), uma vez que a normativa trabalhista brasileira “não permitiria adaptações e flexibilizações” não possui condão baseado em pesquisas da estrutura da sociedade e da estruturação das relações laborais no Brasil, como se observou. Mesmo com uma legislação rígida, proliferava-se as formas flexíveis de trabalho.

A reforma trabalhista trouxe várias formulações que possibilitam a ampliação da flexibilidade tanto pré-contratual, como contratual e pós-contratual. O questionamento que resta é se esse fator, assim como na Dinamarca, não influenciará na qualidade dos empregos por haver outras estruturas protetivas; ou se essa mudança legislativa permitirá a ampliação de precariedades como a de Uganda. Acreditar que uma legislação exclusiva trará todas as mudanças e melhorias necessárias ao equilíbrio das relações trabalhistas, é utópico.³¹

Nesse patamar da pesquisa já é possível responder ao questionamento principal do trabalho: não é culpa da reforma trabalhista a flexibilização, uma vez que já se desenvolvia como uma tendência para as “formas atípicas”. A questão que insurge é que a Lei nº 13.467/2017 não adveio acompanhada de políticas públicas de valorização de emprego, ampliação da fiscalização das arbitrariedades, e de incentivos fiscais as empresas que valorizassem a melhor condição para os trabalhadores. Há o contraponto

³⁰ CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em: 20 de março de 2018. p. 41.

³¹ FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica**. Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 45.

direto com a realidade da Dinamarca, presente nos estudos de Chahad³², no qual a flexibilização foi acompanhada da segurança laboral, não sendo elementos contraditórios. Inclusive isto se materializa de forma conjunta entre os empregadores e os empregados.

O advento de novos conceitos e tentativas de modificação da lógica laboral, são válidas na medida em que se contestam conceitos e paradigmas pré-estabelecidos. Entretanto, não se pode negar a realidade social, a necessidade de se equilibrar a lógica capital-trabalho, bem como o fundamento de construção social que sempre acompanhou o desenvolvimento do Direito Laboral. A estruturação de novas perspectivas legislativas deve ser acompanhada de uma estruturação tanto dentro da perspectiva do direito do trabalho, como para além dele, alcançando um verdadeiro Direito Social.

Com a Lei nº 13.467/2017, desenvolveu-se em realidade uma política cega de flexibilização, que se desenvolverá em um campo sem opções para contrabalanceio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade do Estado de crise e as constantes reformas trabalhistas no Brasil, trouxe o questionamento da necessidade da flexibilização como única saída à adaptabilidade.

Este estudo por meio da abordagem teórica e prática da flexibilização, demonstrou como ela pode se desenvolver em diversos campos e em vários graus. Além disso, esse fenômeno já se materializa de diferentes formas a depender mais da realidade social do que efetivamente das legislações. Por fim, se adentrou na tendência flexibilizatória brasileira comprovando-se este ser um fenômeno eminentemente social e, a partir dessa contestação, propõe repensar o papel das normativas.

Assim, diante da realidade das flexibilizações aponta-se que o papel da norma deve ser visto como limitador e protetivo das relações de trabalho dignas, sendo esta uma atuação essencial para a fortificação do direito laboral sopesando os diversos interesses que norteio o trabalho.

³² CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018. p. 41.

REFERÊNCIAS

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1996.

BAUMAN, Zygmunt. BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Collateral Damage: social inequalities in a global age**. Polity, 2011. Edição Brasileira: Dano colaterais, Rio de Janeiro, Zahar, 2012.

BELL, Daniel. **El advenimiento de la sociedad post-industrial**, Madri: Alianza Editorial: 1991.

BRASIL. Receita Federal. **O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária. Receita Federal, Abril de 2016**. Disponível em: <<https://idg.receita.fazenda.gov.br/dados/receitadata/estudos-e-tributarios-eaduaneiros/estudos-e-estatisticas/estudos-diversos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacaotributaria.pdf>>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro, *in*: **Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho**, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). 2003. São Paulo: Editora Ltr.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em: 20 de março de 2018.

DJANKOV, Simeon *et al.* **Doing Business in 2004—Understanding Regulation**. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA, 2004.

ERMIDA URIARTE, Oscar. La flexibilidad en algunas experiencias comparadas. In: ERMIDA URIARTE, Oscar. (org.). **In: Experiencias de flexibilidad normativa**. Santiago, Universidad Andres Bello, 1992, p.29-54.

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

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**. São Paulo, Companhia das Letras, 1995.

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

PASTORE, José. **A Modernização das Instituições do Trabalho: Encargos Sociais, Reformas Trabalhista e Sindical**. São Paulo: LTr, 2005.

ROMAGNOLI, Umberto. **Las transformaciones del derecho del trabajo**. In: ERMIDA URIARTE, O. (org.). Experiencias de flexibilidad normativa. Santiago, Universidad Andres Bello, 1992.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016.

SENNET, Richard. **The corrosion of Character: the personal consequences of work in the New Capitalism**. W.W. Norton & Co., 1998. Ed. brasileira. A corrosão do caráter, Rio de Janeiro, Record, 2004.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. São Paulo em perspectiva, 11(1) 1997.

Recebimento em: 16/07/2019.

Aprovação em: 13/11/2019.