

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA
Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

Daniela Rodrigues Machado

**FLEXIBILIZAÇÃO, DESREGULAMENTAÇÃO E O FUTURO DO TRABALHO:
E o futuro do trabalho na Itália será a flexisegurança?**

Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro.

Orientador: Professor Antônio Álvares da Silva

Co-orientador: Giancarlo Perone

Belo Horizonte

2012

RESUMO

O presente estudo objetivou contrastar o elemento trabalho no tempo, através de uma breve visão do ontem, do hoje e de um possível amanhã para as relações de trabalho e para o mundo do trabalho. Enfocamos algumas mudanças no mundo do trabalho. Mostrando que ora o trabalho fora mais valorizado ora menos, mas o trabalho sempre existiu e provavelmente sempre existirá. Com mudanças de forma e sentido variando de acordo com as mudanças sociais. Foram objeto de reflexão os contornos delineadores do elemento trabalho no que diz respeito ao processo de flexibilização, desregulamentação e em relação às tendências e sinais para o futuro do trabalho. Não pretendemos fazer uma análise de futurologia, ou profética, pois qualquer tentativa de prever o futuro seria um exagero e um despropósito. Pois o futuro é incerto e imprevisível. Todavia enfocaremos um possível panorama do que será o futuro do trabalho e por via de consequência dos trabalhadores, buscamos ao longo do estudo mostrar tendências e verificar prognósticos, ou seja, sinais que pudessem indicar possíveis acontecimentos para o futuro do trabalho. Faremos ainda uma sucinta abordagem acerca do instituto da flexisegurança dizendo o que é flexisegurança. E mostrando que referido instituto pode vir a ser implantado na Itália. Assim, buscaremos esboçar em linhas gerais o mundo do trabalho. Este trabalho aborda o recorte temático supracitado por vislumbrar neste tamanha necessidade de reflexão, haja vista que não há outra maneira possível para um futuro melhor do que se repensar as respostas possíveis e postas. Tivemos empenhados em escrever para o tempo presente, mas com um olhar no passado que se projeta para o futuro, pois nada se desvincula da história, mas a história humana certamente é a da imprevisibilidade.

Palavras-chave: Flexibilização. Desregulamentação. Futuro do Trabalho.

Flexisegurança. Itália.

ABSTRACT

The present study aimed to contrast the work element in time, through a glimpse of yesterday, today and tomorrow for a possible labor relations and the world of work. We highlight some changes in the workplace. Showing that sometimes work had been more sometimes less valued, but the work has always existed and probably always will be. With changes in form and meaning varies according to social change. Were the subject of reflection contours of the delineators work element with respect to process flexibility, deregulation and in relation to trends and signs for the future of work. We do not intend to make an analysis of futurology, or prophetic, because any attempt to predict the future would be an exaggeration and an absurdity. For the future is uncertain and unpredictable. However we focus on a possible scenario of what will be the future of work and by consequence of the workers, we seek to show trends throughout the study and verify predictions, ie, signs that could indicate possible events for the future of work. We will also have a short approach on flexicurity Institute of saying what is flexicurity. And showing that such Office is likely to be deployed in Italy. Thus, we will try to outline in general terms the world of work. This paper addresses the above mentioned thematic focus to glimpse this great need for reflection, given that there is no possible way for a better future than to rethink the possible answers and slices. We had committed to writing for the present time, but in the past with a look that is projected for the future, because nothing is releasing the story, but human history is certainly that of unpredictability.

Keywords: Flexibility. Deregulation. Future of Work.

Flexicurity. Italy.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	05
2. O SENTIDO DO TRABALHO E DA PRÓPRIA PALAVRA TRABALHO AO LONGO DO TEMPO.....	08
3. O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	13
3.1. O próprio homem estará mais flexível?.....	16
4. O PROCESSO DE DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	18
5. TENDENCIAS, FATOS E PROGNÓSTICOS PARA O FUTURO DO TRABALHO.....	20
6. O FUTURO DO TRABALHO NA ITÁLIA E A FLEXISEGURANÇA.....	24
7. CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como escopo analisar brevemente os caminhos trilhados pelo trabalho ao longo do tempo. Buscaremos mostrar em linhas gerais os tipos de trabalho já experimentados. Essa sucinta descrição acerca dos tipos de trabalhos tem o objetivo de mostrar como o trabalho passou por períodos de valorização e desvalorização ao longo do tempo.

Mostraremos a dualidade da palavra trabalho presente até na acepção da própria palavra, pois trabalho vem do latim *tripalium* que era um instrumento de tortura e também utilizado como arado, ou seja, a dualidade do trabalho vem de sua própria acepção histórica.

Abordaremos assim, um breve percurso sobre as formas de trabalho já experienciadas ao longo dos tempos, desde o trabalho escravo, servil, a desvalorização do trabalho em Roma e Grécia, a valorização do ofício aprendido ombro a ombro nas oficinas e depois novamente ensinado aos aprendizes. O trabalho do operário na fábrica até os tempos atuais de exacerbação da exploração da mão de obra.

Percebemos assim, que o trabalho durante toda a sua trajetória sempre foi um elemento dual, capaz de trazer prazer e gozo para alguns e sofrimento e dor para outros. O trabalho fora assim em outrora e ainda é assim nos tempos atuais. O trabalho tanto pode proporcionar contentamento como também descontentamento.

Importante se frisar, que não será feito um detalhamento destes tipos de trabalho tampouco elaborada uma cronologia destes períodos. Não é este o objeto do trabalho. Esse breve contexto histórico é para mostrar as diferentes formas de se realizar a prestação laboral e as diferentes formas de se ver o próprio trabalho. Até porque, um tipo de trabalho coexistiu com outros vários tipos. Não há a passagem abrupta de um tipo de trabalho para outro. Tivemos por exemplo períodos em que havia trabalho escravo, servil e assalariado concomitantemente.

O que objetivamos mostrar com este breve relato acerca de alguns tipos de trabalho fora que o trabalho sempre existiu e provavelmente sempre existirá. Pois o trabalho é elemento de transformação do homem e da sociedade e do homem na sociedade.

O que pode em algum momento deixar de existir ou existir em menor quantidade é o trabalho formal hoje denominado relação de emprego. Até porque hoje é muito comum falar em trabalhos e ocupações. Trabalhos e ocupações são formas de se exercer alguma atividade

laborativa, porém sem que estes trabalhos ou ocupações gerem a percepção de todos os direitos inerentes a aqueles que são formalmente empregados.

Será objeto de abordagem a flexibilização das relações de trabalho. Através da definição do que é flexibilização. Mostraremos que na prática flexibilizar tem sido sempre em detrimento do empregado, pois o empregador não flexibiliza.

Buscaremos mostrar ainda, que o trabalho e as formas de se trabalhar têm se reconstruindo aos moldes do trabalhador. Antes o trabalhador era solidário hoje é individualista. Vivemos no trabalho o reflexo do que somos. Assim, se hoje o mundo do trabalho é um mundo de flexibilizações também o trabalhador está mais flexível. A grande questão é como melhor aproveitar as flexibilidades. Como se aproveitar as flexibilidades para o bem.

Será objeto de análise também o processo de desregulamentação das relações de trabalho. Estabeleceremos diferenças entre flexibilizar e desregulamentar. Enfatizaremos que a desregulamentação, ou seja, a ausência de regulamentação de dada relação de trabalho, é ainda mais alarmante que a flexibilização, pois no caso da desregulamentação inexiste regulamentação.

Analisaremos ainda prognósticos, ou seja, sinais indicativos já perceptíveis hoje, para o futuro do trabalho. Neste capítulo em que se discute o futuro do trabalho a primeira constatação é a de que não podemos falar sobre o futuro, pois o futuro não nos pertence. Qualquer tentativa de falar sobre o futuro, de fazer um estudo de futurologia, estaria fadada ao insucesso, o futuro é um ponto de interrogação, porém toda pesquisa é prospectiva, ou seja, busca novas possibilidades.

Todavia, possivelmente, o futuro do trabalho já se faz presente através de indicativos, pois o presente está impregnado de elementos que levam a concluir qual caminho devemos escolher no futuro.

Desta forma, no capítulo que falaremos do futuro do trabalho ao mesmo tempo em que frisaremos não ser possível fazer uma análise futuroológica do trabalho, pois não é possível falar do futuro. Também estabeleceremos em contrapartida um panorama do que temos hoje sob alguns aspectos, mostrando que o hoje já traz em si alguns elementos indicativos de caminhos que começam a ser trilhados em determinadas direções.

Por exemplo, se os sindicatos são hoje em sua maioria fracos por óbvio que se continuarem trilhando os mesmos caminhos continuaram sendo fracos no futuro. Será objeto de discussão os caminhos percorridos hoje pelo sindicato mostrando em linhas gerais que o sindicato hoje não tem se mostrado em consonância com as mudanças de seu tempo.

Será objeto de análise também, a necessária mudança adaptativa do Direito do Trabalho, pois o Direito do Trabalho clama hoje por uma necessária mudança a fim de alargar suas tutelas trazendo uma maior quantidade de trabalhadores para a sua proteção. Temos de pensar em um Direito dos Trabalhadores. Um Direito que insira sob sua proteção autônomos, estagiários, precários. Enfim, precisamos de um Direito do Trabalho que tutela uma maior quantidade de trabalhadores.

Discutiremos ainda, especificamente em um dos capítulos do presente trabalho, o futuro do trabalho na Itália no que tange ao discurso de possível implantação do instituto da flexisegurança.

Vamos exemplificar o que é o instituto da flexisegurança. Mostraremos que a Dinamarca aplica tal instituto. Todavia, é importante se analisar que a transposição de um instituto de um país para outro país deve se manter muito atenta, pois os países têm realidades distintas.

Assim é importante, que a Itália analise com cuidado a possível implantação do instituto da flexisegurança, pois deve ser medida de máxima cautela a transposição de um modelo jurídico para outro modelo jurídico, pois os contextos sociojurídicos são diversos. E neste caso de comparação entre Itália e Dinamarca os contextos jurídicos e históricos são diversos em demasia.

A questão, que será debatida acerca da flexisegurança é que mostraremos que essa suposta segurança quando da flexibilização na verdade é mais um discurso bonito que pode na verdade produz poucos resultados. Ademais, a Itália não deve copiar o modelo da Dinamarca, pois são países de realidades infinitamente distintas.

Vislumbramos uma enorme importância do tema central que é o futuro do trabalho, pois precisamos olhar para o presente e tentar aperfeiçoar o que for possível para termos sempre um futuro melhor a nos esperar. E essa premissa se aplica sim ao mundo do trabalho.

Buscaremos escrever para o nosso tempo estabelecendo um caminhar do elemento trabalho desde períodos mais remotos até o tempo atual, buscando sempre um futuro melhor. Mesmo que no presente o futuro melhor possa ser simplesmente uma melhor maneira de ver. E quem disse que ver melhor seja simples.

Vamos olhar para o passado e para o presente. O futuro é algo sobre o qual não podemos falar certamente, mas o presente sempre traz indicativos do que podemos esperar para o futuro.

Assim a proposta do presente estudo é olhar para o presente e através dele buscar um futuro melhor. É essa a proposta!

2. O SENTIDO DO TRABALHO E DA PRÓPRIA PALAVRA TRABALHO AO LONGO DO TEMPO

A origem da palavra trabalho já diz muito de seus vários sentidos. *Tripalium* era um instrumento de tortura de três paus como também era utilizado como uma espécie de arado. Vejamos o que nos diz Márcio Túlio Viana no prefácio do livro *Flexibilização Trabalhista* da autoria de Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2004), neste sentido:

Veja o leitor, por exemplo, o que acontece com o trabalho. Para uns, é rotina, suor, sofrimento. Serve apenas para comprar o lazer, ou seja, o não trabalho. Para outros é, sobretudo, prazer. Aliás, é o que está acontecendo comigo neste instante ao parafrasear este livro.

A própria etimologia da palavra sugere essa dualidade. Como se sabe, trabalho vem de *tripalium*, que significa tanto um instrumento de tortura como uma espécie de arado. Ou seja: morte e vida, sangue e terra, desespero e espera – ou esperança. . (VIANA, 2004, p. 01).

O que Márcio Túlio Viana (2004) está nos falando é que o trabalho sempre comportou vários significados e que comporta ainda hoje significados diversos. Há quem sinta prazer e satisfação com o trabalho e há quem sofra em demasia com o trabalho.

O trabalho também na bíblia já fora considerado como um desvalor. Deus utilizou o trabalho para punir o homem. E depois este mesmo trabalho trouxe consigo o significado da redenção.

Lembrado, que a primeira forma de trabalho utilizado fora à escravidão. E que na Grécia Antiga, Platão e Aristóteles não viam o trabalho como algo importante e valorizado, os nobres não trabalhavam. Trabalho não era coisa de nobre. É o que afirma Sérgio Pinto Martins (2006) em seu livro *Direito do Trabalho*, vejamos:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. (MARTINS, 2006, p. 04).

Tivemos ainda a servidão no período do feudalismo, período em que o servo trabalhava para o senhor feudal em troca de proteção.

Tivemos também as corporações de ofício, com mestres, companheiros e aprendizes. Sérgio Pinto Martins (2006) traz as seguintes afirmações nesse sentido:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. (MARTINS, 2006, p. 04).

O trabalho das corporações de ofício era um trabalho ombro a ombro, ou seja, o mestre ensinava o ofício ao aprendiz. E o aprendiz caso fosse aplicado e dedicado iria se tornar um mestre naquele ofício. Muitas vezes o aprendiz se casava com a filha do mestre. Este fora um período na história caracterizado pelo ofício que era ensinado de geração para geração.

Tivemos ainda outro período em que o ofício exercido era tão importante que através dela surgiram os sobrenomes como, por exemplo, Ferreira de ferreiro.

Tivemos ademais o período da Revolução Industrial que fora um período em que as condições de trabalho se mostraram exacerbadamente precárias. Este período fora historicamente marcado por movimentos sociais importantes, de organização social dos trabalhadores em busca da consolidação de direitos. Os trabalhadores lutavam por melhores condições de trabalho, através, por exemplo, da redução das exacerbadadas jornadas de até 18 horas de trabalho.

Após o período da Revolução Industrial o trabalho passou por um longo período em busca de sua valorização. A valorização do trabalho é algo recente. Hoje, quando conhecemos alguém, logo indagamos seu nome e em seguida o que você faz ou qual a sua profissão ou do que se ocupa.

A grande questão, é que a partir da década de 70 há uma forte transição do padrão de produção taylorista e fordista que vigorou por boa parte do século XX para um padrão de produção muito diferente, o da economia flexível.

A grande diferença é que o padrão de produção fordista, taylorista era um modelo de empresa verticalizado, no qual a empresa concentrava o passo a passo do ciclo produtivo. Era o famoso modelo-T. Era uma empresa verticalizada, hierarquizada. Havia uma divisão acentuada do trabalho, o que garantia dentre outras coisas altas taxas de produtividade.

Vejamos o que diz Márcio Túlio Viana (2004) sobre o antigo modelo:

Foi para se “segurar” dos riscos do mercado que Ford verticalizou sua empresa, dominando, passo a passo, todo o ciclo produtivo – desde o cultivo de borracha em suas plantações na Amazônia até o último parafuso do famoso modelo-T. Foi também para isso que acentuou os métodos tayloristas de divisão do trabalho, garantindo não só altas taxas de produtividade, mas sobretudo o controle da resistência operária. (VIANA, 2004, p. 156).

O que está nos dizendo Márcio Túlio Viana (2004) é que tínhamos um modelo de produção fragmentado e ao mesmo tempo também concentrado. O que bem demonstra a sátira do filme Tempos Modernos de Charles Chaplin. Claro, que neste filme há um pouco de exagero, mas em síntese o modelo de produção era feito daquela forma.

Havia, neste período posterior a revolução industrial, trabalhadores contratados para apertar parafusos e que realizavam tal tarefa durante toda a sua jornada de trabalho diariamente. Por isso, dizemos que o trabalho era fragmentado, pois cada trabalhador era responsável por uma pequena etapa do processo produtivo.

E ao mesmo tempo concentrado, porque aquela mesma fábrica concentrava todas as etapas do ciclo produtivo. Diferente de hoje que as empresas estão em rede e terceirizam parte do processo de produção.

Só que em contra partida há um trabalho repetitivo e fragmentado. Havia uma lógica de segurança nas relações de trabalho. Havia direitos consagrados. Havia uma forte normatização de direitos, conquistados com lutas, mas conquistados. Havia um sentimento de pertencimento e uma identidade de classe.

Assim, a crise do petróleo da década de 70 é um período de forte transição do modelo de produção implantado por Ford e Taylor para um modelo de economia flexível.

E por óbvio, que esse modelo de flexibilidade iria tentar estender os seus tentáculos para as relações de trabalho. Sob uma ótica mais moderna percebemos que essa flexibilidade alcança mais que as relações de trabalho, alcança também o indivíduo. Veremos esse alcance da flexibilidade no indivíduo em capítulo há parte.

Certo é, que esse modelo de flexibilização vai objetivar redução de custos na órbita das relações de trabalho. Flexibilizaremos assim, direitos dos trabalhadores. Já que sob essa ótica flexibilizante o trabalho vai ser visto como um custo.

E sob essa ótica de se reduzir custos, os custos do trabalho. Muito mais do flexibilizar as relações de trabalho. Acabamos por precarizar, ou seja, piorar e muito as relações de trabalho.

Surge na década de 80 um processo acentuado de automação, vivíamos um período de crise do petróleo com reflexos no mundo inteiro. É um momento da história que fora marcado pela saída de capitais dos países rumo a novos mercados especulativos, surge neste contexto o desemprego estrutural, ou seja, altas taxas de desemprego.

Desemprego estrutural este, que vem com maior força e com menores possibilidades de resposta dada a conjuntura do país desenhada naquele momento. Este novo modelo de produção que começa a vigorar contrata pouco e extingue vários postos de trabalho. É a máquina substituindo o homem.

Vejamos o que diz Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2004) sobre o desemprego estrutural:

Com a crise do petróleo, a saída do capital produtivo para a especulação na esfera financeira e a automação sem limites, dentre outros fatores, começa-se a viver, do final dos anos 80 em diante, o chamado “desemprego estrutural”. Os novos modelos de produção contratam pouco e extinguem postos de trabalho, aumentando a carga sobre os empregados que permanecem na empresa. Priorizam-se a terceirização e os contratos temporários. (Gonçalves, 2004, p. 112).

Surge assim, com maior força, o discurso liberalista que agora se utiliza de um novo nome, qual seja, neoliberalismo. Neo (novo), como se fosse um novo liberalismo.

Todavia, na essência esse suposto “novo liberalismo” muito pouco ou nada tem de novo. Parece mais um subterfúgio linguístico para ressuscitar algo que parece ser uma saída, mas na verdade é mais do mesmo. É um discurso novo para a reaplicação de um modelo antigo.

O que Antônio Fabrício (2004) está afirmando é que tal conjuntura de ausência de empregos leva a precarização do trabalho. Precarização no sentido de que piora e muito a prestação de serviços do empregado. E é a partir desse momento que surge um novo ou não tão novo assim discurso, vejamos o que Fabrício (2004) nos diz:

A fim de dar resposta ao desemprego, em função da pressão social, o Estado Neoliberal tenta atrair o capital externo.
Os governos que adotaram a política neoliberal aceitaram as exigências das empresas transnacionais, pois optando pelo estado mínimo, procuram formas de atrair o capital estrangeiro, justificando assim a diminuição de direitos dos trabalhadores como a única possibilidade de que o capital externo se instale, gerando empregos. (Gonçalves, 2004, p. 112).

É neste contexto que surge o famigerado processo de flexibilização da legislação trabalhista e a própria flexibilização do homem. O homem hoje está mais flexível, pois o homem é o reflexo do meio em que vive.

Assim sendo, podemos enfatizar que o processo de flexibilização das relações de trabalho, assim como a flexibilização do próprio homem são frutos de todo um contexto histórico, conforme acima desenhado e que ainda se desenha atualmente.

Traçamos este esboço para mostrar que nada se desvincula da história. Não pretendemos de maneira nenhuma exaurir conteúdos acerca destes períodos, o que seria pretensão em demasia, pretendemos, no entanto estabelecer um brevíssimo relato dos caminhos percorridos pelo mundo do trabalho em linhas gerais para estabelecer o que mais nos interessa que é um possível panorama do trabalho hoje e quem sabe, por que não, do mundo do trabalho de amanhã.

Tentamos demonstrar que o mundo do trabalho variou muito de acordo com o período analisado. Tivemos momento de maior e menor valorização do trabalho. A forma como a sociedade encarou o trabalho variou de acordo com o paradigma, ou seja, com o modelo de sociedade.

Ou seja, se naquele período descrito o trabalho fora mais ou menos valorizado isso esteve em sintonia com a forma como a sociedade encarou o trabalho. Hoje, o trabalho é fator de identidade do homem na sociedade. Hoje nos encontramos em um período em que vivemos para o trabalho.

A discussão desse tópico acerca das formas de se trabalhar experimentadas ontem e hoje objetivam afirmar que o trabalho provavelmente sempre existirá. Muitos autores falam do fim do emprego. O emprego até pode vir a se tornar mais escasso.

Isso porque, estar empregado pressupõe uma série de garantias e assim sendo, é interessante para a classe empregadora o fim dessa modalidade de trabalho. E como bem sabemos a classe empregadora tem uma força enorme para puxar as condições de trabalho para baixo, ou seja, para piorar ou precarizar as relações de trabalho.

No entanto, uma afirmação é certa, o trabalho possivelmente sempre existirá, pois o trabalho é elemento vital de transformação do homem e da sociedade em que ele vive.

3. O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO

Trataremos no presente tópico do tão famigerado no meio acadêmico trabalhista processo de flexibilização trabalhista.

Flexibilizar e em linhas gerais a capacidade de certo objeto ceder, dobrar-se e recuperar-se, desdobrar-se. É tornar algo menos rígido, tornar mais maleável.

O professor Antônio Álvares (2002) nos fazer as seguintes distinções de sentido sobre o verbo flexibilizar, vejamos:

A palavra tem, portanto, dois sentidos. Um, o etimológico, que é o básico: dobrar. O outro, figurado, mudar de curso, de posição, etc. De fato, toda vez que flexibiliza, inclusive no Direito, muda-se de situação. (SILVA, 2002, p. 52).

O que Antônio Álvares (2002) está nos mostrando é que a flexibilização não foi tão somente uma opção, foi também ou principalmente, uma necessidade, pois uma nova estrutura de trabalho começou a se fazer necessária. A automatização e a informatização também foram fatores que influenciaram na mudança.

O professor Márcio Túlio Viana, no livro Direito do Trabalho, Evolução, Crise e Perspectivas (2004) no seu artigo a Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado ao refletir sobre o processo de flexibilização, o faz nos seguintes termos:

O slogan tem certo charme e causa impacto. Mas como criar empregos? A mesma doutrina responde: Flexibilizando. O verbo é também simpático: passa a ideia de inovação, abertura, modernidade. Afinal o contrário de flexível é inflexível. Faz pensar em ditadura, mente estreita, preconceito. (Viana, 2004, p. 169).

O que o professor Márcio Túlio Viana (2004) está afirmando é que o termo flexibilização é muito simpático passa a ideia de algo moderno, compatível com o seu tempo ao contrário de rígido, retrogrado. Todavia, embora assim pareça é preciso ter cuidado, pois as aparências podem enganar e muito neste mundo trabalhista quando a questão debatida é a tal flexibilização, seja das relações de trabalho, seja da legislação trabalhista.

Assim, a grande questão que se coloca é que a flexibilização foi um processo sob muitos aspectos necessária e inevitável, mas é preciso que a flexibilização se exerça também de maneira favorável ao trabalhador. Não podemos flexibilizar sempre tirando direitos dos trabalhadores.

Direitos estes, que a classe trabalhadora conquistou com muitas lutas. É preciso que a flexibilização seja feita também por parte do empregador. Afinal flexibilizar não é uma forma de se adequar. Porque não se adequar as situações de uma forma mais equânime. Na qual saia ganhando empregados e empregadores.

A flexibilização das relações de trabalho não pode ser sempre sinônimo de supressão de direitos. É preciso que o trabalhador encontre uma contrapartida positiva do processo de flexibilização. A teoria não pode ser tão bela e nem a prática pode ser tão nefasta.

A questão é que na prática a flexibilização tem se operado sempre em detrimento do empregado, lhe causando perda de direitos e de sua dignidade enquanto trabalhador.

Talvez possamos afirmar, que o verbo flexibilizar seja usado em muitos momentos como uma espécie de subterfúgio linguístico para algo muito ruim. Uma vez que a flexibilização tem sido sempre do empregado, vejamos as afirmações do professor Márcio Túlio Viana (2004):

O problema é que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os pronomes. O capital ordena, “flexibilizem”! Mas se recusa a dizer “flexibilizo”! E o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo incorporar elementos de seu contrário: se inova nas formas, retrocede na essência, se promete liberdade, aumenta a opressão. (VIANA, 2004, p. 169, grifo da autora do trabalho).

A flexibilização se transformou na prática em busca frenética por maiores lucros e neste contexto a lei passou a ser vista como pouco moderna, ultrapassada.

A grande questão posta é repensar a flexibilização. Tão necessária e sob muitos aspectos inevitável. Repensar sobre a necessidade desse instituto. Repensar também sob o prisma de que por mais necessários que foram todos estes processos adaptativos não podemos nos esquecer de que essas mudanças e adaptações devem estar atentas à necessidade de se manter a dignidade do trabalhador face essa nova organização das relações de trabalho.

É preciso se extrair o melhor tanto para o empregado, quanto para o empregador deste processo flexibilizatório. O processo flexibilizatório não é uma opção. A flexibilização é o resultado de uma série de fatores concatenados, como a automação, a informatização e até a globalização, só para se citar alguns exemplos de fatores que contribuíram para a flexibilização.

Não estamos discutindo se a flexibilização é ou não viável. A flexibilização em muitos aspectos se fez necessária. Por exemplo, no caso da terceirização. Não era possível que uma empresa concentrasse todas as etapas do processo produtivo.

A divisão do processo produtivo em uma série de etapas e até de empresas tornou cada empresa responsável por uma fração do todo. E isso fez com que essas empresas se tornassem mais especializadas e, portanto mais eficientes e concatenadas com as mudanças.

O trabalhador muito mais que flexibilizado está precarizado. E tornar precário é tornar pior. Tornam-se piores dia-a-dia as condições de trabalho. É preciso se repensar o processo de flexibilização.

Não podemos agarrar com as mãos a evolução dos fatos e retroceder a épocas passadas. Aquele discurso de que bom era na época de nossos ancestrais não é um discurso coerente, nem viável e tampouco possível. É preciso se trabalhar com a realidade posta e com as respostas possíveis.

Resistir ao processo de flexibilização, mantendo o que tínhamos antes no que diz respeito às relações de trabalho, também não é uma resposta possível.

Poderíamos também nos adaptar a realidade posta, mas é preciso ter cuidado, pois adaptar-se não pode ser sinônimo de apenas perda e supressão de direitos para a classe trabalhadora. É preciso que os trabalhadores tenham uma contra partida positiva nesse processo de flexibilização.

O professor Antônio Álvares (2002) nos diz “que o primeiro esforço consiste na prática de uma flexibilização justa e não de uma desregulamentação. Modificar sem destruir há de ser o caminho”.

Assim, a grande questão é usar as flexibilidades para o bem.

Podemos usar as flexibilidades para o bem quando pensamos em mudanças pontuais em institutos jurídicos que trouxeram normas flexibilizantes aperfeiçoando assim estes institutos. Claro, que seria melhor que nem existissem esses institutos flexibilizantes que na prática trazem precarização a classe trabalhadora.

Assim frisamos, o processo de flexibilização precisa ser revisto e beneficiar empregado e empregadores. Essa é a necessária nova leitura do processo de flexibilização. Assim sendo, concluímos que precisamos usar as flexibilidades para o bem.

3.1 - O próprio homem estará mais flexível?

Podemos inferir que o homem especialmente o homem enquanto trabalhador está sim mais flexível. Flexível sob vários aspectos.

Podemos afirmar que houve mudança na própria forma de agrupamento social das pessoas. Isso por si só já revela muito acerca do que se esperava do trabalho, pois em tempos mais longínquos o trabalho unia as pessoas, que viviam em aldeias. Havia uma forte relação entre as pessoas, uma forte solidariedade, assim o trabalho também se desenvolvia em grupo.

Hoje vivemos um momento de exacerbação do individualismo o que se reflete nas relações de trabalho indubitavelmente, ou seja, percebemos que o trabalho é fruto e reflexo do seu tempo.

O empregado do início do século XIX não é o mesmo empregado do início do século XXI. O homem se molda ao reflexo dos costumes do seu tempo e as relações de trabalho se moldam ao reflexo do homem. Assim, se as relações de trabalho são flexíveis é porque o próprio homem é hoje um homem flexível.

Hoje, mais do que nunca, o homem se molda ao reflexo do seu tempo. O trabalho é hoje uma compulsão, o trabalhador se disciplina para o trabalho, o trabalho está no centro do mundo, há uma compulsão para a acumulação. E o processo de acumulação de certa forma se naturalizou. Ninguém se pergunta por que acumular apenas acumula, no caso dinheiro. Hoje a lógica da acumulação e a lógica do trabalho andam lado a lado, são facetas perigosas da atual lógica do mercado.

O trabalho hoje, não é um valor é uma obrigação. Todavia temos de ter cuidado para não vivermos para o trabalho, pois o lema do nosso tempo é agir duas vezes antes de pensar. O trabalho é ação.

E a lógica que impera é a seguinte: Se a única mercadoria que todos temos para vender é nosso tempo e com o dinheiro que ganhamos dessa venda de trabalho podemos comprar objetos materiais. Vamos então vender nossa força de trabalho e consumir.

Podemos afirmar certamente que o homem moderno absorveu e reflete nele valores do seu tempo.

Será que essa venda de trabalho por tão pouco dinheiro vale a pena? Você se vende, vende tudo o que tem que é você mesmo transformado em força de trabalho. E tudo que se recebe em contra partida são coisas materiais. E pior, às vezes sequer consegue consumir o necessário para viver.

É essa a lógica do consumo. E é tão perversa que você corre o risco de querer comprar freneticamente sem saber por que e para que. Essa é a atual lógica do nosso tempo. Você consome para se afirmar e busca uma identidade através do consumo. Quanto mais você estiver infeliz mais você tende a consumir.

A lógica perversa de nosso tempo é trabalhar cada vez mais para se consumir cada vez mais também, mas consumir o que não se precisa. É um ciclo infinito dentro de um planeta finito. E quando nascemos ou vivemos muito tempo nessa estrutura da lógica mercadológica do consumo temos dificuldade de questionar. O sistema cria demandas que se naturalizam com o tempo. Não sabemos responder o porquê nem o para que de consumir aquele dado produto. Apenas consumimos. Assim, houve a naturalização daquela prática ou práticas consumistas.

Outra faceta possível deste “homem flexível” é aquela proposta no texto de Robert Kurz no qual ele fala que o homem moderno se tornou tão flexível que ele trabalha em várias atividades diferentes, que há o eterno estudante, há também uma massa de pessoas superqualificadas que não vão ser absorvidas pelo mercado, sob o argumento de terem muita qualificação. O autor afirma também, que o emprego tradicional começa a ruir. E ele afirma em um dos parágrafos de seu texto que somos hoje mais do que nunca explorados e solitários.

Claro que há todas essas possibilidades de flexibilidades negativas que se refletem no trabalhador de nosso tempo. A grande questão que se coloca é como aproveitar as flexibilidades para o bem. Pois as flexibilidades negativas são inúmeras e indiscutíveis. Porém, existem flexibilidades positivas certamente.

Um dessas flexibilidades positivas, por exemplo, diz respeito à inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. Nunca falamos tanto em inclusão. Inclusão digital, inclusão tecnológica. Vivemos em uma época de grande inclusão.

Nunca falamos tanto em serviço social. Em organizações não governamentais. Nunca antes se recolheu tantos doativos em campanhas de solidariedade. Enfim é preciso se aplicar estes exemplos de flexibilidades para o bem. E se pensar em maneiras de se flexibilizar positivamente também as relações de trabalho. Essa é a questão que se coloca em nossos tempos.

4. O PROCESSO DE DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A desregulamentação é um fenômeno certamente mais intenso que a flexibilização.

O professor Antônio Álvares da Silva (2002) faz a seguinte distinção entre flexibilização e desregulamentação, vejamos:

Se a flexibilização assumir um nível intenso, até retirar do Direito do Trabalho suas características principais, estaremos diante do fenômeno da desregulamentação, que é mais do que flexibilização. Deixará ele de ser uma disciplina jurídica autônoma. Perderá seu lugar na ciência do Direito. O Direito Individual do Trabalho, que tem por base contratual, retornará ao direito comum das obrigações. Será, como os demais, um contrato de direito privado, como qualquer outro, tendo como objeto o trabalho humano, que então se transformará efetivamente numa mercancia como outra qualquer. (SILVA, 2002, p. 108).

Antônio Álvares (2002) faz ainda uma análise mais detida entre os dois institutos na nota de rodapé da página da referida citação. Afirmando, que a flexibilização se aproxima da adaptação e que às vezes pode até ocorrer alguma perda de normas quando da flexibilização, mas este não é seu objetivo. Já a desregulamentação é a supressão de normas sem nenhuma contrapartida. Retiram-se direitos, por isso que se diz que a prática intensa da desregulamentação levaria o Direito do Trabalho a deixar de existir.

Gabriela Neves Delgado (2004) faz a seguinte afirmação acerca do instituto da desregulamentação:

Inferi-se, portanto, que a desregulamentação é o fenômeno abarcado pela ideologia neoliberal, fundado na subsistência de um Estado mínimo, que exige que o Estado deixe de regular questões sociais, inclusive as de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva. (DELGADO, 2004, p. 144).

Gabriela (2004) apenas está reforçando as idéias já acima exaradas sobre a desregulamentação. Assim desregulamentar quer dizer retirar as proteções postas pelo Estado ao trabalhador. É uma ideia compatível com o liberalismo, pois Adam Smith quando do Estado Liberal no século XVIII já preconizava o afastamento do Estado.

O presente trabalho propõe uma análise dos institutos à luz dos contextos históricos. Assim, a conclusão óbvia, é que se o Estado Liberal não obteve êxito. Hoje também não

obteremos êxito se deixarmos de regular as relações de trabalho. É preciso que existam regulações sim. É preciso se preservar um mínimo regulatório.

A grande questão não é destruir as normas protetivas do trabalhador tão duramente conquistadas. A questão é modificar aquilo que é necessário dentro de uma postura de bom senso do legislador. Pois todas as medidas de cunho flexibilizante não podem ser em detrimento do trabalhador.

Talvez hoje, mais do que nunca o Direito laboral clame pelo oposto ao processo de desregulamentação. Clama o Direito do Trabalho por um processo de inclusão de mais trabalhadores sob sua tutela.

O Direito do Trabalho busca compensar o trabalhador. Compensar no sentido de que há evidentemente uma disparidade de armas, ou seja, o empregador detém o poder econômico e a gerência sob a atividade empresarial podendo inclusive retirar o posto de trabalho do trabalhador.

O outro, o empregado, só tem sua força de trabalho para vender. Assim, há uma disparidade grande de forças. E neste caso a lei traz algum respaldo, alguma proteção e tutela, a legal.

E a questão vai além, pois o Direito do Trabalho tem sua razão de existir baseada no elemento compensador da proteção, assim se inexistir proteção não há necessidade de se falar no ramo Trabalhista, pois ele perderia seu objeto, sua razão de ser.

Se inexistir proteção não há que se falar em Direito do Trabalho, pois todas as relações contratuais poderiam ser discutidas como se civilistas fossem, pois tanto a contratação como os termos do contrato seriam estabelecidos em pé de igualdade como ocorre nos contratos civis.

Assim, uma desregulamentação intensa implicaria no fim do próprio Direito do Trabalho.

5. TENDENCIAS, FATOS E PROGNÓSTICOS PARA O FUTURO DO TRABALHO

O futuro já começou. Tudo que não é passado, nem presente é o futuro. Quando dizemos que o futuro já começou é porque percebemos que existem mudanças profundas se iniciando e em curso.

Todavia, falar do futuro seria um despropósito, porque não podemos falar do futuro. Quando muito podemos falar do presente. O futuro é algo que não nos pertence.

Passamos por um momento de mudança paradigmática e percebemos alguns aspectos acerca do que podemos esperar do futuro do trabalho, do trabalhador e do próprio Direito do Trabalho. Levando em conta que a crítica é absolutamente necessária na modernidade para que possamos questionar os modelos e aprimora-los.

Uma discussão acerca do futuro do Direito do Trabalho não quer dizer que vamos pretender fazer uma discussão de futurologia, ou seja, não vamos tratar de previsões acerca do futuro, vamos tentar sim traçar um esboço do que temos no tempo presente e baseado nestes fatores apontar tendências palpáveis e possíveis.

O presente já nos aponta muito claramente para onde estamos caminhando.

Ao falar do futuro do trabalho vamos tentar utilizar a seguinte alegoria. Um desenhista quando vai desenhar primeiro traça um esboço do desenho. O esboço nada mais é do que um primeiro sombreado do desenho. Ele, o desenhista, faz uma espécie de pré-desenho.

O que pretendemos aqui é exatamente isso, mostrar em linhas gerais o esboço do que temos e com isso tentar revelar um pouco do que poderemos ter.

O desenho esboçado que pretendemos trabalhar é um triângulo.

No primeiro vértice do triângulo vamos retratar as transformações do mundo. Tanto do sistema capitalista, quanto do processo de globalização que afetam por óbvio as relações de trabalho.

No segundo vértice vamos retratar o homem, enquanto trabalhador.

No terceiro vértice retrataremos as transformações que sofrem e devem sofrer o Direito do Trabalho quando deste conjunto de transformações sociais.

Vamos analisar então o primeiro vértice deste triângulo proposto. Falar em crise no sistema capitalista como sinalizadora do fim do próprio sistema capitalista é algo muito perigoso,

pois o sistema capitalista é como a ave fênix que renasce das suas próprias cinzas. O sistema capitalista tem se mostrado capaz de receber, metabolizar, digerir e usar estrategicamente a crise em seu favor. Ele não se enfraquece com as crises, ao contrário, ele se fortalece com a crise. Ele se apropria das crises e tira proveito delas.

Falamos em crise do sistema porque estamos vivendo, por exemplo, sobre o discurso do consumismo infinito em uma sociedade de recursos finitos. Vamos ter de começar a pensar nisso a qualquer momento.

Falamos em globalização, pois é fato notório que a globalização foi e é um fenômeno que afetou sobremaneira as relações de trabalho.

Outro vértice de observação do triângulo proposto como alegoria é a análise do trabalhador. Mudaram-se as relações de trabalho, mudou também o trabalhador. Se as empresas e se os próprios trabalhadores mudaram. Porque só o sindicato, que é à força do trabalhador enquanto coletivo não mudou.

Precisamos pensar em mudanças estruturais na organização sindical. O próprio sindicato tem de oportunizar as mudanças e dar resposta ao novo de maneira renovada. O mundo do trabalho se transformou e a própria classe trabalhadora se modificou. Assim, as mudanças do movimento de trabalhadores organizados que se intitula sindicato deve também mudar para acompanhar as mudanças de seu tempo. E dar conta de interpretar as novas necessidades da classe trabalhadora.

Objetivando dar resposta a estas novas necessidades que se descortinam e se tornam realidade nós não podemos apostar em um sindicalismo assistencial com menor profundidade de propostas.

A própria história do sindicalismo se perfaz de lutas. O movimento sindical deve buscar sempre transformações profundas e significativamente positivas para a classe trabalhadora e não apenas lutas imediatas. O que se busca no sindicato hoje é muito mais que manter conquistas e direitos conquistados em tempos anteriores.

O que se quer do sindicalismo hoje, é que ele busque um sentimento maior de pertencimento da classe trabalhadora e que recupere os laços de solidariedade dessa mesma classe trabalhadora. Essa é a questão proposta ao trabalhador hoje.

Quanto ao Direito do Trabalho. Temos de buscar mudanças neste também. O que esperar do futuro do Direito do Trabalho? Importante inicialmente se dizer que o Direito anda a reboque

dos fatos, ou seja, depois, após. O Direito tenta dar conta de uma realidade que já aconteceu. É preciso que os fatos se apresentem para o Direito regulá-los.

Os fatos sociais vão acontecendo e tomando novas formas. E só a *posteriori* o direito se os reputar significativos é que irá regulá-los e lhes reputar lícitos e permitidos ou ilícitos e proibidos. No Direito trabalhamos com supostas certezas. O Direito nasce do conflito e no conflito para tentar evitar estes mesmos conflitos no futuro. O que move o Direito é o conflito de interesses.

O problema central do direito é o descompasso entre o ser e o dever ser. Todavia o Direito tem sempre de trabalhar com o dever ser, um mundo ideal. Pois a própria construção semântica da norma é construída sobre um por vir. Um mundo do dever ser, pois se já é não há sobre o que nos debruçarmos.

Acreditamos assim, que a grande questão posta para o Direito do Trabalho atualmente é como trazer mais trabalhadores para serem tutelados, ou seja, terem suas relações laborais descritas e protegidas.

A grande questão, que se propõe é que o Direito do Trabalho deve sim tutelar mais trabalhadores. Isso porque, o emprego em seus moldes tradicionais está em franca extinção.

Antônio Baylos (1999) em seu livro *Direito do Trabalho: modelo para armar* conclui que estamos vivendo um momento de espaço aberto e indeterminado no Direito do Trabalho e que devemos armar um novo modelo mais protetivo e inclusivo.

É fato que o Direito do Trabalho tem de se adaptar e de modernizar a nova realidade posta, objetivando trazer mais trabalhadores a fim de tutela-los.

Temos de ter cuidado com a lógica predatória do sistema capitalista que tem naturalizado a compra da força de trabalho, considerado o trabalho um custo e desvalorizando em demasia o preço pago por esta compra. O empregador tem uma relação cada vez mais predatória com seu empregado. O que resulta em uma desigualdade cada vez maior entre as partes. Desigualdade que tem sido naturalizada.

É inútil querer voltar ao passado, pois tudo sempre caminha para frente.

Tarso Genro no livro *Direito do Trabalho: modelo para armar* de Antônio Baylos (1999) escreve um estudo preliminar em referido livro e nos diz ainda que o velho Direito do Trabalho não pode responder as demandas do novo Direito do Trabalho, isso porque surgiram novas demandas e uma nova forma de composição das relações de trabalho. As antigas relações de

trabalho eram estáveis baseadas no princípio da continuidade, já hoje grande parte das relações de trabalho são pouco estáveis.

Tarso Genro no livro *Direito do Trabalho: modelo para armar* de Antônio Baylos (1999) enuncia ainda uma série de sugestões para o futuro do trabalho, dentre várias outras sugestões ele sugere: Que se tutele mais o autônomo, tendo em vista o grande número de profissionais autônomos hoje inseridos no mercado de trabalho.

Tarso Genro no livro *Direito do Trabalho: modelo para armar* de Antônio Baylos (1999) escreve finalizando seu estudo preliminar em referido livro, o seguinte:

Trata-se de lutar para que a norma jurídica não seja uma serva do movimento econômico, indutora da barbárie pós-moderna, mas um instrumento de humanização do mundo. Com este trabalho *Antônio Baylos* assume uma responsabilidade irrenunciável, a saber, liderar os que pretendem recriar democraticamente o Direito do Trabalho para que ele seja verdadeiramente moderno e, por isso, profundamente humanista e transformador. (Genro, 1999, p. 39).

O que Tarso Genro está sinalizando é que no livro *Direito do Trabalho: modelo para armar* de Antônio Baylos (1999) encontramos uma obra imprescindível para se pensar os novos contornos que devem redesenhar as novas relações de trabalho. Contornos diferenciados dos existentes, já que a sociedade que abarca esse novo desenho também já não é mais a mesma.

Sendo assim, concluímos que o Direito do Trabalho clama sim pela inserção de mais trabalhadores sob sua tutela.

6. O FUTURO DO TRABALHO NA ITÁLIA E A FLEXISEGURANÇA

Tudo que fora dito a respeito do futuro do trabalho pode ser aplicado à Itália, guardadas as devidas proporções, pois existem alguns aspectos pontuais entre as diferentes nações, mas no que diz respeito ao futuro do trabalho há uma aplicabilidade grande do que foi proposto ao ordenamento italiano.

Dizemos que há aplicabilidade, pois também a Itália precisa de um modelo trabalhista que se preste a proteger uma gama maior de trabalhadores como os terceirizados, os estagiários os trabalhadores a tempo parcial que lá são chamados de precários ou de trabalhadores precários.

Também a Itália assiste ao fim do emprego em seus moldes tradicionais. O que é perceptível pelo aumento da classe de trabalhadores precários, principalmente entre os jovens.

Também a Itália clama por maior força do sindicalismo que já não é mais o mesmo sindicalismo de antes. Capaz de se impor enquanto força do coletivo.

Dessa forma tudo que foi dito para o futuro do trabalho se aplica a Itália, claro que repetida as especificidades de transposição de um modelo para outro.

Quanto ao instituto da flexisegurança indagamos se seria a implantação de tal instituto o futuro do trabalho na Itália. Claro, que a flexisegurança caso seja implantada na Itália é só mais um elemento a ser incorporado ao mundo do trabalho italiano. O futuro do trabalho na Itália não se restringiria a apenas isso conforme frisamos.

Alias, conforme foi relatado em capítulo anterior nem sequer podemos falar acerca do futuro, pois o futuro não nos pertence e qualquer tentativa de falar a respeito do futuro estaria fadada ao insucesso, pois o futuro é imprevisível e incerto em demasia.

Todavia, fizemos como recorte temático a ser trabalhado sobre o futuro do trabalho na Itália especificamente a questão da flexisegurança. O que estamos dizendo é que a implantação de tal instituto ao que tudo indica é uma possibilidade factível e provável.

Dizemos que é uma possibilidade válida, pois a flexisegurança é o discurso do momento na Itália. E o modelo da flexisegurança tem sido apontado como mais uma suposta e possível solução ao trabalho precário.

A flexisegurança é um instituto de origem europeia. Que foi implantada em países como a Dinamarca. E é no modelo de dinamarquês que vamos nos espelhar.

A ideia da flexisegurança é a não responsabilização exclusiva muito menos principal do empregador. A ideia é uma responsabilidade compartilhada, compartilhada entre empregador e os poderes públicos. É como uma modulação, uma articulação de forças e recurso, passa uma ideia de mutualidade.

Os poderes públicos entram e atuam com seus recursos. E o empregador entra também com os seus recursos. Criando ambos empregadores e poderes públicos um fundo compartilhado. Há uma cotização. Cada uma das partes sejam os empregadores ou os poderes públicos entram com um montante em dinheiro para integralizar este fundo de recursos que será formado de dinheiro público e de dinheiro privado.

Com a flexisegurança tenta-se tornar a dispensa mais flexível. É mais uma forma de flexibilização. A flexisegurança propõe em contrapartida à dispensa a realização de cursos de capacitação. Essa é uma solução que tenta amenizar os efeitos de uma dispensa, proporcionando uma contrapartida, ou seja, uma espécie de compensação. É um modelo que tenta propor uma maior flexibilidade das relações de trabalho com a contrapartida de uma maior segurança.

A ideia da flexisegurança vem do meio empresarial. É uma tentativa de manter alguma segurança ao empregado em períodos de precarização das relações de trabalho e de desemprego. Todavia é preciso ter cuidado, pois talvez essas contrapartidas não se concretizem.

A flexisegurança propõe um mercado de trabalho mais flexível, com uma liberdade maior na hora de despedir e em contrapartida políticas de empregos que oportunizem ao trabalhador desempregado subsídios de desemprego melhores e cursos de capacitação.

A Itália não deve esquecer, contudo que o modelo de flexisegurança dinamarquês é muito difícil e pouco provável de se copiar, pois é resultado de uma longa evolução histórica e de toda uma estrutura social, política, econômica e cultural. É claro, que a transposição de um modelo para o outro deve respeitar e se atentar para as especificidades presente quando da transposição de um modelo de um país para o outro país.

O modelo dinamarquês é difícil de ser copiado, pois na Dinamarca há uma elevada mobilidade no emprego, pois há uma criação consistente de novos postos de trabalho anualmente. Há um regime de apoio ao trabalhador generoso com o pagamento de generosos subsídios ao desempregado até que este encontre novo posto de trabalho. E há também uma política ativa de formação para o mercado de trabalho.

A dificuldade para a Itália de ter um sistema de flexissegurança como a Dinamarca baseia-se em vários indicativos comparativos, como o de competitividade internacional, segurança e satisfação no emprego e, por exemplo, nível de bem estar econômico, pois a Dinamarca está em 1º lugar em todos esses quesitos. Cabe perguntarmos se a Itália está em condições de copiar tal modelo.

Como dissemos anteriormente temos de respeitar e de nos atentarmos para as especificidades de transposição de um modelo de um país para o outro. São países muito diferentes e que passam por momentos muito diferentes.

Resta a Itália se perguntar se suas finanças públicas estão saudáveis há ponto dela (Itália) arcar com a integralização desse fundo necessário a implementação da flexissegurança.

Todos os países que estão às voltas com o discurso da flexissegurança devem se perguntar se conseguem oferecer mais que flexibilidade se conseguem oferecer algumas seguranças a classe trabalhadora.

Não podemos afirmar se a Itália vai ou não implantar a flexissegurança a única certeza é que por lá é o discurso do momento.

7. CONCLUSÃO

Buscamos ao longo deste trabalho traçar um panorama do mundo do trabalho.

Fora objeto de estudo e de exemplificação algumas formas de trabalho já experienciadas. Falamos acerca da importância do elemento trabalho enquanto fator de transformação do próprio homem.

Tratamos da flexibilização das relações de trabalho e da flexibilidade do próprio homem. Fora objeto de análise a necessidade de se buscar usar essas flexibilidades para o bem, afinal tudo tem dois lados. Tratamos em linhas gerais do processo de desregulamentação das relações de trabalho.

Também fora objeto de estudo o futuro do trabalho. Indagamos se a Itália vai ou não implantar o instituto da flexisegurança. E concluímos que não nos cabe responder acerca do futuro, mas que nos cabe pensar com base nos elementos propostos no presente.

Concluímos, que se os problemas mudam por óbvio que as respostas também mudam, assim precisamos buscar essas novas respostas. São essas inquietações que nos tornam diferentes das máquinas, nem tudo é técnica temos o raciocínio intelectual.

Temos de buscar compreender o mundo do trabalho de maneira sistemática e científica. Para apreender melhor as mudanças e aprendendo com o que foi apreendido propor mudanças. Um saber crítico não traz respostas prontas busca respostas que serão construídas.

Não podemos nem devemos saciar nossa sede de curiosidade. E certamente será através dessa sede, ou dessa curiosidade em conhecer o ontem e de perceber o hoje que traçaremos um possível esboço do amanhã.

Estando fora vemos melhor, pois é necessário um distanciamento para se vir o todo. Afinal, quando estamos no meio, você influencia no que está acontecendo e só vê parte. Mas ver parte também já é um caminho possível para se tentar descortinar um melhor amanhã.

Um mundo em miniatura está é a tendência de nosso tempo. Nós estamos mais individualistas, pequenos, o estado, a empresa, as relações de trabalho e as relações humanas são pequenas.

A empresa hoje potencializa o que já temos em nosso interior. O contrato precário pode ser uma adrenalina para o jovem. Hoje a empresa é opaca, invisível, Ela joga com a incerteza. A

empresa e o sistema capitalista se apropriam de elementos dessa revolução do nosso tempo. Cabe aos sindicatos se apropriarem mais e melhor destes elementos também.

Quais são as palavras do nosso tempo. Certamente o individualismo e a precariedade são algumas delas. O outro é visto como um concorrente que deve ser superado, essa é a lógica perversa e alienante do mercado de nosso tempo.

A flexibilização das relações de trabalho é o reflexo da flexibilização do próprio homem. A flexibilização pressupõe a exacerbação do individualismo. E em sendo mais individualista o homem aceita melhor as regras do jogo. Hoje é muito difícil um traço de inserção.

As lutas sociais tendem a serem cada vez mais assistidas de maneira passiva, poucos se mantêm firmes na luta.

Temos de manter acesa a luta não só por novos direitos como a luta pela manutenção de velhos direitos.

Temos de pensar e de buscar um Direito do Trabalho mais inclusivo. Devemos buscar um modelo de Direito do Trabalho para os trabalhadores e não um modelo que prioriza o trabalho. O trabalho é o objeto. Precisamos inverter a ordem e pensar de maneira mais ampla contemplando os destinatários da norma.

Precisamos pensar em um modelo de Direito do Trabalho capaz de responder as novas questões, criando novas formas de tutela, capaz de proteger o indivíduo enquanto trabalhador. Reconstituindo com uma nova roupagem o equilíbrio entre capital e trabalho.

A grande questão que se coloca para o futuro do trabalho é considerar o que temos e o que tivemos para estabelecer estratégias para o futuro, mas o futuro certamente é incerto e imprevisível.

A ideia é que possamos refletir, pois um novo mundo repleto de novas possibilidades se descortina, um novo mundo do trabalho que traz à baila novas formas de se trabalhar. Aos mais desavisados fica o aviso. Abram os olhos e vejam, pois as mudanças já se instalaram no mundo do trabalho!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANTUNES, Ricardo, SILVA, Maria Aparecida Moraes (orgs). **O avesso do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora expressão Popular, 2000.

BAYLOS, Antônio. **Direito do Trabalho: Modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

DE MAIS, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio; DF: Ed. Da UnB, 1999.

DE MAIS, Domenico. **O ócio criativo**; entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FLEXISEGURANÇA, opinião trabalho. edição 1637-2006-10-27. Disponível em WWW.noticiasdaamadora.com.pt <http://64.71.144.19/nad/artigo.php?aid=8544>. Acesso em 10 de Janeiro de 2012.

FLEXISEGURANÇA, O caso exemplo da Dinamarca. <http://www.solidariedade.pt/sartigo/index.php?x=2145>. Acesso em 10 de Janeiro de 2012.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. **(Re) Pensando a pesquisa jurídica: Teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

HOUAISS, Antônio. **Diccionario da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KURZ, Robert. **O Homem Flexível: O novo caráter social da sociedade de crise global**. <http://obeco.planetaclix.pt/>. Acesso em 15/09/2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

O Trabalho no Brasil no limiar do século XXI. São Paulo: LTr, 1995.

PIMENTA, José Roberto Freire, RENAULT, Luiz Otávio Linhares, VIANA, Márcio Túlio, DELGADO, Maurício Godinho, BORJA, Cristina Pessoa Pereira. **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de Normalização:** normas da ABNT para a apresentação de trabalhos científicos, tese, dissertações e monografias. Belo Horizonte: PUC Minas, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: O Contínuo Crescimento do Desemprego em todo o mundo.** São Paulo. M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004.

SILVA, Antônio Álvares. **Flexibilização das relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador.** São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio, TERRA, Luciana Soares Vidal, JÚNIOR, Décio de Abreu e Silva. **Direito do trabalho e trabalhos sem direitos: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador.** São Paulo: LTr, 1996.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A Globalização das Relações de Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2000.