

***Flexicurity* e a aplicação de trabalho decente em face da plataformização das relações de trabalho**

Flexicurity and the application of decent work towards the platformization of labor relations

Giovanni Paolo Pilosio *

Submissão: 30 abr. 2023

Aprovação: 28 jun. 2023

Resumo: O presente trabalho busca explorar a relação entre o conceito de *Flexicurity* – o qual busca unir flexibilidade das leis trabalhistas com aumento de empregabilidade do trabalhador, aliado com políticas de segurança por parte do Estado para garantir a sobrevivência do empregado durante os períodos que não estivesse empregado – com o conceito de Trabalho Decente – conceito desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho para atender os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável lançados pela Organização das Nações Unidas. O que se verificará com o desenvolvimento do texto é que tais critérios, apesar de muitas vezes serem mostrados como complementares, na realidade são antagônicos, posto que a *Flexicurity*, em última análise, não traz em sua aplicação prática a ideia de Emprego Pleno e Produtivo, conceito bastante caro à noção de Trabalho Decente.

Palavras-chave: *flexicurity*; flexibilidade; direito do trabalho; crise; trabalho decente; plataformização.

Abstract: *The present work tries to explore the relationship between the concept of Flexicurity - which seeks to unite flexibility of labor laws with increased employability of the worker, combined with security policies by the State to guarantee the survival of the employee during the periods that he was not employed – with the concept of Decent Work – a concept developed by the International Labor Organization to meet the Sustainable Development Goals launched by the United Nations. What will be verified with the development of the text is that such criteria, despite often being shown as complementary, are*

* Graduado pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Advogado e professor do curso de Direito da Escola Superior de Engenharia e Gestão (ESEG).

actually antagonistic, since Flexicurity, ultimately, does not bring in its practical application the idea of Full and Productive Employment, a concept quite dear to the notion of Decent Work.

Keywords: *flexicurity; flexibility; labor law; crisis; decent work; platforming.*

As relações de trabalho sempre foram marcadas pela dinâmica entre o capital e a venda da mão de obra. Referidas relações foram, ao longo de toda a história, marcadas por essa luta entre esses dois polos e pela “simbiose” de tais relações, posto que o capital depende da venda da força de trabalho e o trabalho depende do capital, partindo do pressuposto de uma ótica socioeconômica capitalista.

Assim, as relações nunca foram pacíficas. Consta-se um moto-contínuo de lutas, conflitos, crises e um ciclo que sempre se renova com o passar dos tempos. Pela argumentação, o período da Revolução Industrial do século XIX (tendo essa revolução se iniciado na segunda parte do século XVIII) foi marcado por uma pressão esmagadora do capital sob o proletariado, que resultava em jornadas de trabalho completamente desumanas, sem qualquer cuidado ou proteção ao trabalhador, observando-se precipuamente os ditames dos doutrinadores liberais, em destaque para Adam Smith e sua tão famigerada Lei da Oferta e Demanda.

O chamado *trabalho livre* nessa ótica foi brilhantemente retratado por Maurício Godinho Delgado (2010, p. 81):

Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relação em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo).

Por conta da abundância da mão de obra disponível e sem qualquer intervenção estatal na relação de trabalho, verificou-se nesse momento uma completa espoliação da condição humana em detrimento dos

ganhos de capital e do lucro, condição já relatada em inúmeros trabalhos e obras.

Esse cenário levou a diversas revoltas e movimentos por parte dos trabalhadores a fim de estabelecer (ou melhor, restabelecer) patamares mínimos de humanidade na relação de trabalho. A estipulação de máximos de jornada de trabalho, de proibições de contratação e de formas de trabalho (especialmente infantil) são algumas das conquistas dos trabalhadores, após muitas lutas e mortes.

A partir desse patamar, diversos direitos foram reconhecidos pela relação de trabalho, ao passar dos anos, tais como direito às férias (depois às férias remuneradas), direito às trabalhadoras, licenças, salário mínimo, dentre outros.

A partir da década de 70 do século passado, constata-se que as crises do capitalismo seguem um padrão: há um desespero por parte do setor econômico com anseios de liberalismo, partindo de um pressuposto que as leis do mercado seriam autorregulatórias, mas o que se constata é que há uma quebra do sistema econômico-financeiros nessas crises, onde o Estado precisa intervir a fim de restaurar o equilíbrio econômico.

Quando o Estado intervém na economia, há conseqüentemente um desbalanceamento na disponibilidade de recursos para a atuação social do Estado.

Esse breve histórico tem uma razão bastante clara de figurar no presente trabalho. Como se verificará mais adiante, os ciclos dessas relações de trabalho estão, no momento atual, quase que como no início do relato, demonstrando que essas relações estão longe de um entendimento pacífico e permanente.

Após diversas crises econômicas e com nítidos contornos e conseqüências sociais bem como a constante globalização de processos e serviços, constata-se uma alteração nas relações de trabalho.

O fenômeno da globalização, conforme ilustra brilhantemente Chahad *apud* Brayn (2006, p. 61), pode ser conceituado por vários elementos que lhe dão forma. Entre eles, pode-se destacar a liberalização do comércio internacional, a privatização da produção, a desregulamentação dos mercados, a eliminação de barreiras aos fluxos financeiros internacionais, a garantia dos direitos de propriedade, a maior disciplina nos gastos públicos, a redução de impostos e a flexibilidade no mercado de trabalho.

Diante de tal fenômeno, que deve-se ressaltar que não é necessariamente atual, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo claro de oferecer uma resposta e soluções aos problemas

socioeconômicos mundiais na época, em sua Conferência Internacional do Trabalho de 1998, propôs a chamada Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, servindo como uma reafirmação universal das obrigações de cunho trabalhista e sociais de seus Estados membros.

Esse importantíssimo texto teve como ponto de referência quatro princípios fundamentais,

(a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Em 1999, o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, no relatório anual de avaliação das atividades da organização, que foi apresentado na 87ª Conferência Internacional (*International Labour Organization, 1999*) propôs a adoção de um novo referencial para as políticas sociais dos Estados membros: o conceito de Trabalho Decente.

Ericson Crivelli (2010, p. 175) ressalta que o conceito de trabalho decente é uma ideia-chave que concatena diversas noções e princípios:

O trabalho decente, como se pode perceber, é uma idéia-chave que articula, ao mesmo tempo, a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana.

A atuação da OIT, embasada nesse contexto, teve sua direção apontada para a promoção de oportunidades dos homens e das mulheres dos Estados membros de obterem um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Essa é a ideia principal do Trabalho Decente e modelo a ser encampado pelos Estados Membros.

Ocorre que esse direcionamento não agradou o capital. Não é condizente (apesar de alguns teóricos apontarem que são conceitos complementares) com a prática capitalista de deterioração do valor do trabalho em detrimento ao valor da mercadoria produzida (admitindo-se conforme a conceituação tratada minuciosamente no *Capital* de Karl Marx de que mesmo o trabalho é uma mercadoria, mas de valor

inferior à mercadoria vendida e gerada a partir do trabalho). A proposta do capital é de flexibilizar ainda mais os direitos trabalhistas, posto que eles seriam uma trava à proposta global de prática de preços.

A lógica tratada seria a seguinte: posto que existem diversas áreas do planeta onde os direitos do trabalho são desrespeitados ou praticamente não existem, para se assegurar a existência dos postos de trabalho em lugares onde os direitos trabalhistas sejam mais atuantes, seria necessário flexibilizá-los para assegurar a continuidade dos postos de trabalho.

Essa visão é bastante polêmica e requer uma análise cuidadosa. Aqueles que apoiam a flexibilização argumentam que ela é uma consequência inevitável da modernização das condições de trabalho, além de ser uma forma de dar aos empregadores o suporte necessário para competir tanto no mercado interno quanto externo.

Para aqueles que criticam a flexibilização, argumenta-se que seus efeitos são bastante prejudiciais à sociedade como um todo. Alegam que isso reduziria os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história e que a flexibilização do trabalho seria uma prática de precarização do trabalho. Além disso, essa medida aumentaria a incerteza na sociedade como um todo e teria um grande impacto econômico negativo.

Essa flexibilização do direito do trabalho está relacionada à mudança da estrutura do trabalho, com a desintegração da relação de trabalho dita por alguns de "tradicional". A *uberização* das relações de trabalho é uma expressão que se refere à utilização de plataformas digitais por meio de aplicativos, com a gestão dos trabalhadores por meio de algoritmos. Esse modelo que supostamente oferece mais "liberdade" aos trabalhadores, na realidade precariza suas condições de trabalho, sem qualquer garantia social.

A plataformação, conforme ressaltado por Franco (2020), tem por prerrogativa transformar os trabalhadores autônomos (que são chamados como "microempreendedores") em atores subordinados às plataformas de prestação de serviços, impondo regras e ditames sem ao menos prover qualquer benefício em contrapartida, formando um "emaranhado de mediações que obscurecem as novas conformações da classe trabalhadora".

Além dessa forma, a flexibilização (e em última análise, a desregulamentação) dos direitos dos trabalhadores no Brasil se deu, em sua face mais nítida, com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, intitulada por muitos como "reforma trabalhista". Na aludida lei verifica-

se a flexibilização de direitos dos trabalhadores como a mitigação da hipossuficiência (com a inclusão do parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho), a inclusão da modalidade de trabalho intermitente (denominada como “Bico Oficial” por Homero Batista Mateus da Silva, 2017) e todas as limitações impostas às entidades sindicais, especialmente quanto ao financiamento do movimento sindical como com a possibilidade de negociações entre trabalhador e empresa, sem a intermediação do sindicato profissional.

Assim, antes mesmo da pandemia de Covid-19, já havia um movimento constante de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, sempre com o mote de dar competitividade ao empresariado frente às questões econômicas.

Importante verificar que as mudanças aplicadas pela plataformização do trabalho, que consiste em criar uma intermediação entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviço, por meio de aplicativo ou software, foram criadas com o mote de “modernização” do mercado de trabalho, mas na verdade apresentam verdadeira forma de burlar o sistema de proteção aos direitos do trabalhador.

Mas, com o surgimento da pandemia de covid-19, verifica-se que o Direito do Trabalho, tão enfraquecido pelas questões econômicas, ocupa um papel fundamental na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e se apresenta, mais que nunca, como instrumento de preservação de tais direitos fundamentais.

E diante de tal situação calamitosa, verifica-se que os limites de flexibilização dos direitos trabalhistas, tratados por esse autor em dissertação de mestrado (Pilosio, 2015), foram ultrapassados, sendo que os trabalhadores restaram-se desprotegidos, tolhidos de suas garantias fundamentais conquistadas historicamente com luta.

Com números alarmantes de desemprego e com o temor da difícil retomada econômica (e social, por que não?), muitos autores voltam a propor a instituição da flexisegurança (ou *flexicurity*) no Brasil, posto que tal modelo, já nascido de diversas crises (ainda que de matrizes diversas à atual) em alguns países vem, supostamente, se mostrando eficaz.

A flexisegurança, apresentada inicialmente pelos professores Ton Wilthagen e Frank Tros às crises impostas à população trabalhadora europeia, encerra uma ideia de se conciliar a flexibilização das leis protetivas aos direitos do trabalhadores (e em última análise, promover a flexibilização dos próprios) e assegurar os postos de trabalho, fazendo com que o Estado promova a qualificação dos trabalhadores (promovendo assim o suposto aumento de empregabilidade) e

providenciando benefícios aos trabalhadores quando estes estiverem desempregados.

A ideia passada com a flexisegurança é que, a fim de se garantir a empregabilidade dos trabalhadores e, conseqüentemente, os postos de trabalho por meio de uma flexibilização dos direitos e garantias dadas à classe trabalhadora, o Estado deveria intervir na relação laboral de uma forma mais propensa a manter e “adequar” a classe trabalhadora em tempos de desemprego (seja por meio da concessão de benefícios tais como o seguro-desemprego, seja por meio de programas de qualificação).

Essa confluência de requisitos da flexisegurança são denominados por muitos estudiosos do tema como “golden triangle”, sendo o professor da Universidade de Coimbra, João Leal Amado, um grande utilizador da ideia:

Aliás, nesta matéria surgiu mesmo um fulgurante neologismo à escala europeia – a chamada flexigurança -, a qual, diz-se, assentaria numa espécie de “triângulo mágico” de políticas de articulação e compatibilização entre (i) flexibilidade acrescida em matéria de contratações e despedimentos (flexibilidade contratual, “de entrada e de saída”), (ii) proteção social elevada (leia-se: adequada) no desemprego, (iii) políticas ativas de formação, qualificação e emprego, propiciando uma transição rápida e não dolorosa entre diversos empregos. (...) A flexigurança surge, pois, como um concentrado de flexibilidade e de segurança – flexibilidade na relação laboral, no emprego; segurança no mercado de trabalho, no desemprego -, em que a tradicional “proteção do emprego/estabilidade do posto de trabalho” é sacrificada em prol da ideia de uma “mobilidade protegida/segurança na vida ativa”. (Amado, 2009, p. 11).

Esse conceito, mesmo que mascarado como uma aliança entre a iniciativa privada e políticas públicas, é contrária ao conceito de Trabalho Decente trazido pela OIT.

Considerando o diálogo social tripartite como referência, observa-se que o empregador defende a flexibilização, incluindo a flexisegurança, como uma opção competitiva e uma política social que mantém os postos de trabalho. Por outro lado, as Centrais Sindicais, representando os trabalhadores (...), aceitam a flexibilização dos direitos trabalhistas apenas nos casos previstos por lei, argumentando que isso pode levar à precarização das condições de trabalho. O Governo, por sua vez,

trabalha na reinserção do desempregado no mercado de trabalho e garante uma renda mínima, aquecendo a economia e adotando uma postura protecionista.

É importante destacar que, no meio desse conflito social que foi descrito, existem aqueles que são totalmente excluídos do mercado de trabalho, mas que são utilizados por ele por meio do modelo de flexisegurança. Essas pessoas são os chamados “empreendedores de si mesmos”, que atuam como trabalhadores de plataforma.

Trabalhadores em vários países do mundo estão operando sem a proteção de regulamentações adequadas, embora na Europa haja um movimento recente para introduzir regulamentações básicas de proteção. No Brasil, a Lei n. 14.297/2022 é uma das poucas leis criadas especificamente para proteger os entregadores de aplicativos, e foi promulgada com base na pandemia de Covid-19.

Na citada lei, direitos básicos como garantir água potável aos empregados tiveram que estar expressamente descritos, conforme se verifica no art. 6º.

Em meio à crise pandêmica, algumas soluções (apontando o lado mais “*security*” da flexisegurança) foram adotadas em países europeus como Itália, Espanha, Dinamarca, entre outros. Políticas como instituição de *smart working*, pagamento de bônus, suspensão do contrato de trabalho, redução salarial, proteção da mulher, entre outras, são apontadas como políticas de enfrentamento da pandemia e de preservação dos postos de trabalho.

Com tais políticas se verifica que o foco que antes, conforme os ditames da flexisegurança, era de garantir empregabilidade aos trabalhadores e não visar a proteção do posto de trabalho em si, muda com a chegada da pandemia.

Por conta de tais ações, ventila-se por mais uma vez a aplicação do conceito de flexisegurança no Brasil, como uma medida salvadora, que poderia resguardar tanto os postos de trabalho quanto à economia, severamente abalada.

Medidas como o Kurzarbeit são apontados por Nassif (2021, p. 123) como já adotadas pelo Brasil:

O Kurzarbeit, ou redução da jornada de trabalho, é um dos principais instrumentos para evitar dispensas coletivas e consiste na concessão, pelo Estado, da percepção de subsídio para trabalhadores que tenham tido sua jornada reduzida.

Quem se lembra das negociações envolvendo a Volkswagen e seus

funcionários, no que tange à jornada de trabalho semanal de quatro dias por semana, que salvou quase 30 mil empregos mediante a redução da jornada laboral em 20% de toda a categoria na Alemanha? Pois, em 2020, a Volks fez o mesmo, porém, no Brasil, que adotou, pela primeira vez em sua história, com a Medida Provisória 936, um *Kurzarbeit*, ou seja, uma participação do Estado na estabilização da relação de emprego, compondo parte da redução de salário ou da suspensão do contrato.

Seria a implementação de políticas de flexisegurança a solução mais adequada para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores em um cenário já tão prejudicado pelos ataques aos direitos trabalhistas? É possível comparar as medidas propostas pelo Governo Brasileiro com as adotadas na Europa? Com o enfraquecimento dos sindicatos, ainda é possível garantir a proteção dos trabalhadores? É importante que as medidas adotadas sejam orientadas para a preservação do trabalho digno e decente, em vez de apenas visar os indicadores econômicos, considerando que o índice de desemprego é um indicador macroeconômico.

O presente autor, em dissertação de mestrado sobre o tema da flexisegurança, já alertava para a precarização das formas de trabalho em prol da flexibilização dos direitos trabalhistas:

Admitir novas formas de contratação de trabalho pode ser tanto uma flexibilização que assegura direitos ao trabalhador como pode diminuir seus direitos. Caso essa nova forma de contratação tenha sido concebida como forma de se precarizar a condição do trabalhador, a incorporação de tal contratação no ordenamento jurídico poderá ser uma forma de se oficializar essa precarização. (Pilosio, 2015, p. 148).

A situação agrava-se quando se analisa a ponta do sistema produtivo calcado nas políticas de flexisegurança: o trabalhador de plataforma digital. Como já dito anteriormente, referida modalidade de trabalho vem ganhando dimensão enorme no já fragmentado mercado de trabalho. A criação de “novas tecnologias” tem o intuito apenas de afastar o trabalhador de suas garantias e direitos mais fundamentais, em prol de uma produtividade e empregabilidade em que o trabalhador obteria pouco ou quase nenhum proveito.

A manutenção de tal sistema (de um sistema sustentado por uma grande massa de trabalhadores que não estão tutelados pelas

leis laborativas ou que tenham um tratamento diverso dos outros trabalhadores) gera um círculo vicioso no qual a exclusão é a maior marca. As empresas que são as detentoras das plataformas digitais alegam que não exploram a atividade fim, mas apenas a intermediam a prestação de serviço, buscando com isso a isenção de responsabilidade.

Além disso, observa-se a fragmentação da prestação de serviço e a necessidade de inscrição em diversas plataformas a fim de que consiga prover o mínimo para o sustento. Tal situação corrobora com o aumento do chamado trabalhador pobre, que, conforme a OIT, é aquele trabalhador que não consegue manter um emprego decente (nos moldes do Trabalho Decente) que lhe assegure a remuneração justa e equitativa. Jornadas reduzidas com ganho reduzido, prestação de serviços para múltiplas plataformas digitais geram ao final uma quantidade de horas absurdas para o atingimento do mínimo sustentável.

Conclui-se, portanto, que é preciso ter como objetivo a realização dos direitos humanos e sociais, incluindo o direito ao trabalho e, em última análise, a implementação das políticas de Trabalho Decente estabelecidas pela OIT. Além disso, é importante melhorar a aplicação de políticas tributárias e previdenciárias.

Referências

AMADO, João Leal. *Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise: em torno da flexibilização das regras juslaborais*. Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coluquiodtotrabalho2009_lealamado.pdf. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRAYN, Alessandra Serampomba Almeida. *Trabalho decente: uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito*. 2006. Dissertação (Mestrado em Economia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FRANCO, David Silva. *Uberização do trabalho: a materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes*

do capital. 2020. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/35738>. Acesso em: 21 jul. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Report of the Director-General: decent work*. Geneva, june 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 21 jul. 2022.

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

PILOSIO, Giovanni Paolo. *Limites à flexibilização dos direitos trabalhistas e flexisegurança*. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08042016-142432/pt-br.php>. Acesso em: 2 ago. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank H. The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European review of labour and research*, v. 10, n. 2, 2004. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1133932>. Acesso em: 7 ago. 2023.