



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)

Departamento de Economia

Flexibilidade no mercado de trabalho: Panorama geral

Mateus de Paula Galdiano

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Ramos

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Brasília – DF

2017

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à minha mãe, por todo o apoio durante minha vida e minhas escolhas sobre o modo de viver nem sempre tradicionais.

Agradeço ao meu pai pelo constante incentivo ao conhecimento e aos estudos e por estar sempre me motivando a saber sobre temas diversos.

À minha irmã, não pelo que fala nas horas erradas mas pelos conhecimentos de mundo que me transmite nos momentos de necessidade.

Agradeço aos meus colegas de curso que me ajudaram nas dificuldades com a realização deste trabalho a distância.

À Gabi, pelas correções que fez; à Lari, por ter intermediado minhas conversas com o orientador e à Thainá por estar sempre respondendo minhas dúvidas.

Ao 97 e Paulo, por serem os primeiros motivadores que tive para procurar crescer profissionalmente.

Ao Hecht e Abdalla por ouvirem meus papos viajados sobre a vida.

E ao Artur, Thiago e Tiago que estavam sempre do meu lado quando o objetivo era aproveitar a vida e pensar como ela funciona.

Agradeço ao meu orientador Carlos Alberto, por ter aceitado o desafio de me guiar nesse trabalho mesmo a distância e com todas as dificuldades, por em todos os momentos tido a disponibilidade de ajudar-me, não importando a hora.

Ao amor da minha vida, Joyce Ferreira Pereira, que, mais do que todos, sempre cobra que eu seja uma pessoa melhor, e por incentivar-me a sonhar cada vez mais longe.

Por fim, obrigado Deus, por tudo que o Senhor tornou possível e por ter-me dado oportunidade de conhecer todos a quem pude agradecer.

Resumo

Este trabalho visa a explicar a importância que as discussões sobre flexibilidade deveriam ter nas agendas políticas e os efeitos que este tema tem sobre a sociedade. Inicialmente, é explicado o conceito de flexibilidade abordado pelo estudo. Em seguida, será explicado as formas de flexibilidade e suas consequências. Por fim, os motivos pelo os quais o Brasil deveria aprofundar o estudo das mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Arranjos de trabalho flexíveis, Trabalho temporário, Trabalho a tempo parcial, Ajuste do emprego, Flexibilidade do trabalho.

Abstract

This paper aims to explain the importance that discussions about flexibility should have on political agendas and the effects that this issue has on society. Initially, the concept of flexibility discussed in the study will be explained first. Then the forms of flexibility and their consequences. Finally, the reasons why Brazil should deepen the study of changes in the Consolidation of Labor Laws.

Key-words: Flexible work arrangements, Schedule flexibility, Temporary work, Part-time work, Employment adjustment, Labour flexibility.

Súmario

| | | |
|------|--------------------------------------|----|
| 1. | Flexibilidade: | 10 |
| 1.1. | Origem do debate: | 10 |
| 1.2. | Definições e conceitos..... | 12 |
| 1.3. | Estado da Arte | 16 |
| 2. | Flexibilidade quantitativa | 19 |
| 2.1. | Modelos..... | 19 |
| 2.2. | Dias de hoje | 22 |
| 2.3. | Os dois lados da Moeda | 24 |
| 3. | O mercado de Trabalho no Brasil..... | 28 |
| 3.1. | Histórico cultural | 28 |
| 3.2. | Reestruturação nacional | 30 |
| 3.3. | Expectativas Futuras | 32 |
| 4. | Considerações Gerais | 34 |
| 5. | Referências Bibliográficas | 35 |

Introdução

Durante o período pós II Guerra Mundial até o final dos anos 60, as principais economias do mundo apresentaram um crescimento estável e melhoria nas condições de vida da população em geral. Na década de 70 ocorreu uma quantidade expressiva de incidentes na economia, que fez com que o estudo da Economia do Trabalho ganhasse atenção, em especial a flexibilidade em suas diversas formas.

Segundo a Economia Neoclássica, firmas pagam a seus empregados os salários de equilíbrio do mercado e estes, por sua vez, se esforçam o mínimo possível. Entretanto, a hipótese do salário eficiente (Akerlof, 1982 e Akerlof e Yellen, 1990) amplia esse conceito quando explica salários acima do preço de equilíbrio utilizando-se do modelo de troca de presentes.

A partir deste ponto, a economia comportamental, através da psicologia, analisa fatores que não são comumente analisados pela Teoria Neoclássica que poderiam afetar tanto a oferta de trabalho quanto a produção das firmas.

Este estudo irá analisar um destes fatores: a flexibilidade. Esta deve ser estudada tanto do ponto de vista da produção do trabalhador quanto do ponto de vista do empregador.

Existe na Economia do Trabalho conceitos denominados *margem intensiva* e *margem extensiva*. É através dessas margens que usualmente são avaliados os efeitos de medidas para alterar a produção em uma dada economia e a oferta de trabalho da mesma.

Margem extensiva se trata de quantas pessoas trabalham, enquanto margem intensiva trata do quanto um grupo de pessoas trabalha (CARPENTER, J., 2016). De forma simplificada, o primeiro trata da quantidade de pessoas que está no trabalho e o segundo mede o quanto essas estão se esforçando.

Como é bem conhecido na economia (Carrington et al., 1996), o trabalhador por conta própria tende a trabalhar por mais horas que o empregado. Uma das possíveis hipóteses sugeridas para isso por Pencavel (2015) são devido ao trabalhador por conta própria poder moldar melhor seu

ambiente de trabalho.

Esse efeito da flexibilidade para a produção do trabalhador deve também ser analisada do ponto de vista do empregador. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, jornadas longas são associadas a efeitos de fadiga, como sonolência e desatenção, favorecendo erros e acidentes. Já uma carga horária pesada na semana traria também riscos de problemas crônicos de saúde e conflitos entre a vida pessoal e a profissional.

Se as empresas brasileiras levassem em conta um estudo feito pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho, adotaríamos meio período e horários flexíveis para empregar pessoas mais comprometidas no trabalho e mais relaxadas fora dele.

Levando em consideração estes argumentos, vemos que há um caminho a ser seguido, caminho este que aparentemente muitos empregadores não levam em conta quando imaginam que é através do máximo tempo de trabalho que se alcança uma maior produção.

Algumas dúvidas então pairam sobre:

I.) Quais são os efeitos que a flexibilização do trabalhador tem sobre a produção do indivíduo no ambiente de trabalho?

II.) Quais são os efeitos que esta flexibilização gera nos custos das firmas?

O objetivo deste trabalho é explicar os modelos de flexibilidade e seus efeitos na sociedade como um todo.

Dado esse objetivo, esta monografia está dividida em 3 capítulos. No primeiro capítulo abordaremos o conceito de flexibilidade e seus princípios e as suas diversas formas. No segundo capítulo, iremos aprofundar a flexibilidade quantitativa, seus modelos e os impactos que estes modelos geram na sociedade. No terceiro capítulo, analisaremos os planos adotados no Brasil durante os anos 90-2002 com objetivo de medir os efeitos das políticas implantadas neste período. O quarto capítulo concluirá o trabalho, fazendo uma análise geral dos pontos vistos e identificando direcionamentos para o aprofundamento do tema no futuro.

1. Flexibilidade:

Ao longo dos anos, o termo flexibilidade foi tratado, de forma errônea, como um termo “autoexplicativo”; vê-se, porém, na literatura que este conceito se confunde muitas vezes com definições como adaptabilidade, maleabilidade, desregulamentação entre outros. Assim, torna-se necessária uma definição mais precisa para que os leitores não se percam nestes conceitos.

Neste capítulo serão apresentadas definições de artigos que sejam mais robustos e expliquem este conceito de forma mais detalhada explicitando assim alguns tópicos:

- III.) A origem do debate sobre a flexibilidade;
- IV.) O conceito de flexibilidade que será tratado neste trabalho;
- V.) Estado da Arte

1.1. Origem do debate

Em meados da década de 60, o sistema capitalista em vigor girava em torno do Fordismo e do Taylorismo, modelos constituídos de produção em massa em tempo rápido e padronização dos produtos. Deste modo, os modelos visavam a intensificar o trabalho e o ritmo produtivo, sem a necessidade do emprego de avanços tecnológicos.

Com o decorrer do tempo e avanço da tecnologia, estes modelos foram causando uma superprodução devido à incapacidade do consumo de acompanhar a lógica de produção em massa. Isso acarretou um aumento nos custos da produção, o que contribuiu para uma maior precarização das condições de trabalho, dado que o desperdício era altamente prejudicial para uma indústria tendo em vista o ambiente de concorrência.

Esta precarização causou uma resistência por grande parte dos trabalhadores para com o trabalho repetitivo e monótono e assim ajudou a agravar a crise deste modelo. David Harvey (2006, p. 124) menciona que, devido a essa resistência por parte dos trabalhadores, havia uma significativa rotatividade na força de trabalho nas fábricas de Ford.

Diversos setores industriais tiveram que reorganizar sua estrutura de produção, a concorrência internacional foi afetando mais as economias devido à globalização das novas potências econômicas, o que fez com que no final dos anos 60/ início dos anos 70 um fenômeno que ficou marcado no sistema capitalista do mundo todo surgisse: a estagflação. Este fenômeno tornou necessário a mudança das disposições dos fatores de produção.

Nessa época, na década de 50, um novo modelo iniciado no Japão começa a ganhar atenção. Para superar as limitações do fordismo-taylorismo ou talvez pelas necessidades de adequar os processos à dimensão do País, o Toyotismo surgiu como modelo que introduziu a flexibilidade nas estruturas econômicas como resume Harvey (2006, p. 140): “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”.

A principal diferença deste modelo para o fordismo-taylorismo, foi o abandono da lógica de produção em massa, adotando agora um modelo em que a mercadoria caminha no mesmo ritmo da oferta e da procura tendo assim um estoque mínimo e um custo menor na produção. Além disso decompõem-se o trabalho em etapas de maneira que não houvesse nenhum gargalo.

No início dos anos 1980, nos países desenvolvidos, prevaleceram altas taxas de juros, instabilidade cambial, crescimento econômico lento e volátil, assim como altas taxas de desemprego.

Foi nesse contexto que se iniciou uma ampla e intensa reestruturação industrial, que não pode ser desvinculada das mudanças macroeconômicas e do processo de financeirização da riqueza. Este novo regime macroeconômico implicou em 2 pontos:

I.) Redefinição das condições de financiamento do Estado que se encontrava diante da deterioração das finanças públicas e do aumento da dívida pública.

II.) Queda na rentabilidade das grandes empresas nos países desenvolvidos, levando-as a maior internacionalização e acirrando a concorrência em escala global.

Em paralelo, o foco da gestão empresarial em um horizonte de curto prazo, secundada pela ascensão da “soberania acionarial” , que conforme

Aglietta e Rebéríox (2004) causou uma maior racionalização da produção, com impactos diretos sobre a organização do trabalho no interior das firmas.

A globalização econômica do final do século XX combinou a ampliação do comércio mundial com as inovações tecnológicas ligadas ao “complexo eletrônico” (COUTINHO, 1992, p. 4). As empresas verticalizadas da era fordista deram lugar às formas organizacionais em rede, ao passo que suas cadeias de valor foram reposicionadas em escala global, mediante estratégias complexas de integração de processos produtivos sediados em diversos países (UNCTAD, 1993).

Foi nesse ambiente que a China se estabeleceu como a “grande fábrica” do mundo, utilizando de sua mão de obra de baixo custo, de suas taxas de câmbios desvalorizadas e também de sua estratégia de desenvolver grandes polos industriais para obter benefícios de escala. Provêm da associação desse conjunto de fatores uma queda vertiginosa dos custos de produção e, conseqüentemente, uma revolução no consumo de massas (CASTRO, 2012, p. 36).

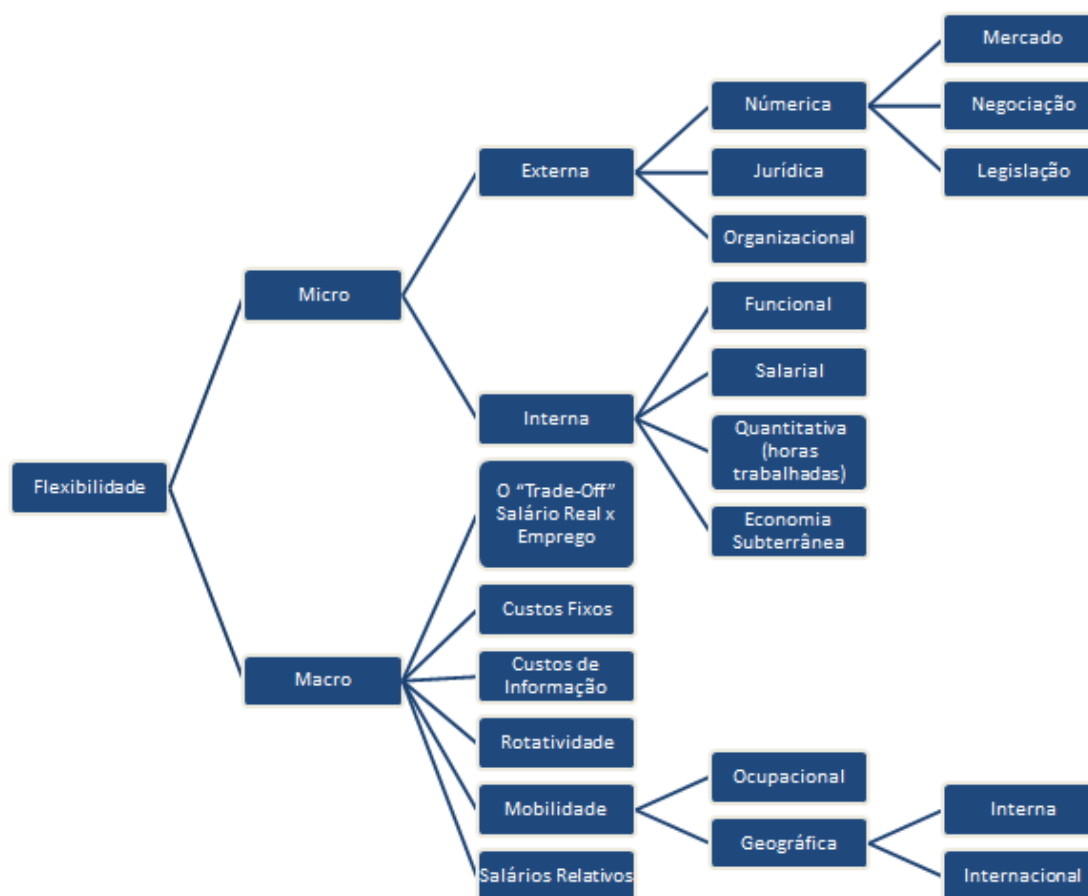
Assim, pôde-se perceber que seria necessária uma revisão nos elementos que compõem a produção, sendo fatores como tempo, local, salário, além também das legislações trabalhistas que regem a forma como a economia de um país é empregada.

1.2. Definições e conceitos

Dentre as muitas definições de flexibilidade a exposição mais aceita é a de Boyer (1985, p. 9): “... a flexibilidade é geralmente definida como a aptidão de um sistema ou subsistema a reagir às diversas perturbações...”

Tendo esta definição como ponto de partida, há na literatura muitas esquematizações que permitem ao leitor perceber as divisões e conceitos da flexibilidade do trabalho. Dado isso, serão apresentadas duas destas (BOYER, 1986; RAMOS, 1992) que são complementares à medida que através da combinação destes modelos será elaborado um conceito e definido um campo de análise.

Em Ramos (1992, p.7), o autor divide os conceitos de forma ramificada (Quadro 1), separando assim as análises:



Fonte: RAMOS, C. A. Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Rio de Janeiro: IPEA. Texto para discussão, n.271, (1992). (Quadro 1)

Neste quadro identificamos uma separação dos campos de estudo que a flexibilidade pode adotar e, dado este modelo, iremos aprofundar neste trabalho sobre a vertente Micro da flexibilidade. Ramos explica em seu artigo os diferentes resultados que cada incentivo gera em cada vertente diferente, conforme será explicado mais adiante neste capítulo. Assim se torna necessário uma escolha de que tipo de flexibilidade irá se estudar.

Boyer (1986) explica em seu modelo que existem outras formas de repartições (Quadro 2) de modo que é possível traçar semelhanças entre os dois autores:

Flexibilidade: cinco princípios de base

Organização da produção

Definição: aptidão para ajustar os equipamentos a uma demanda variável em volume e composição.

Componentes: equipamentos de múltiplos usos; adaptação do produto às necessidades do consumidor e à demanda instantânea.

Hierarquia de qualificações

Definição: adaptabilidade dos trabalhadores a tarefas variadas, complexas ou não.

Componentes: ampliação da formação técnica ou geral; rotação no seio de um coletivo de trabalho; proximidade relativa das tarefas de produção e controle; ausência da barreira mestre-operários.

Mobilidade dos trabalhadores

Definição: possibilidade de alterar o emprego e a jornada de trabalho em função da conjuntura local ou global.

Componentes: ausência de restrição maior de defesa ao direito do trabalho; fluidez das migrações inter-regionais; inexistência de direitos específicos a uma empresa (vantagens sociais, aposentadoria).

Formação dos salários

Definição: sensibilidade dos salários à situação das firmas e do mercado de trabalho.

Componentes: (a) ao nível macro – o salário médio é função do desemprego, da produtividade e dos termos de troca; ausência de salário mínimo obrigatório – (b) no plano micro – revisão permanente em função da conjuntura local.

Cobertura social

Definição: eliminação das disposições desfavoráveis ao emprego em matéria de fiscalidade e de transferências sociais.

Componentes: redução dos encargos pagos pelas empresas; abertura de escolha entre seguridade privada e cobertura coletiva.

Fonte: Adaptado de: Boyer, R. Des flexibilités défensives ou offensives? In: BOYER, R. (Org.). La flexibilité du travail en Europe. Paris: La Découverte, 1987. (Quadro 2)

Iremos tratar sobre uma destas repartições: A Mobilidade dos trabalhadores.

Conforme o quadro acima, o estudo focará principalmente no nível de flexibilidade da jornada de trabalho em função da conjuntura local ou global. Para isto, alguns componentes devem ser tratados de maneira que, caso haja necessidade, conforme definição de Boyer, o sistema consiga reagir às perturbações do ambiente econômico.

A necessidade para uma alteração na jornada de trabalho pode vir de uma necessidade na adequação dos meios de produção para satisfazer melhor a demanda, quanto também de forma a reduzir os custos para a oferta em caso de necessidade.

Segundo modelo de Ramos, este tipo de flexibilidade se enquadraria na

Flexibilidade – Micro – Interna – Quantitativa. Ramos, define este tipo da seguinte forma:

“A flexibilidade quantitativa interna é definida a partir das horas trabalhadas pelo ocupado, sendo esta uma das alternativas que a firma possui para gerenciar, de forma eficaz, as flutuações no nível de atividade. Aqui nos encontramos, outra vez, entre as restrições ou rigidez introduzidas pelas legislações. “ (Ramos 1992, p. 11).

Ao longo dos estudos sobre os efeitos da flexibilidade, viu-se a necessidade de contextualizar o ambiente onde as medidas estavam sendo aplicadas. Assim, verificou-se que existem diversas medidas a serem tomadas para remediar perturbações na economia, e que cada uma destas medidas mesmo que similares traziam efeitos distintos dependendo do setor, da indústria e do ambiente aonde eram empregadas.

Boyer (1993, p. 56) aprofunda sua análise e inicia seus estudos separando suas análises sobre a flexibilidade por períodos e por região, começando assim por um estudo neste momento sobre os países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o efeito que as restrições trabalhistas geram nestes países a partir da percepção de que estas desenvolvem uma estabilidade, mas não atingem o efeito esperado de diminuir o desemprego, pois, pelo contrário elevaram este problema na década de 70.

Bastos (1995) mostra em seu estudo que a flexibilidade pode vir de diversas formas, destacando em seu artigo a defensiva-estática e a ofensiva-dinâmica. Para esta análise ele utiliza de um estudo anterior elaborado por Sengenberger (1992) que avalia as medidas diversas de flexibilidade para tipos diferentes de economia mostrando que uma mesma ação poderia ter resultados diferentes dependendo de como o ambiente econômico esteja, como, por exemplo, a aplicação de uma medida em uma economia, cujas relações de trabalho estejam voltadas para o corte de gastos, teria resultados diferentes de uma mesma medida aplicada numa economia voltada para a inovação.

Assim, ao longo do tempo, os países foram estruturando e reestruturando as suas legislações trabalhistas para melhor organizar sua

estrutura econômica e melhorar o bem-estar social dos indivíduos de seu país.

Isso se deu por diversos motivos distintos; alguns dos fatores que fazem com que esse assunto seja relevante ao ponto de desde 1970 a OCDE estudar formas de estruturar da melhor forma a flexibilidade em seu mercado de trabalho são descritos a seguir:

- Fatores econômicos e tecnológicos

Fator este que faz com que tenha havido esta mudança na forma de ver a flexibilidade da década de 60 para a de 70, já que, devido à tecnologia, os insumos de trabalho necessários para o processo produtivo diminuíram causando a necessidade de uma revisão no modelo capitalista em vigor.

- Fatores ideológicos

Numa época em que se questionava qual era a verdadeira função do Estado, correntes distintas debatiam o quanto o governo deveria influenciar ou não no mercado inclusive provendo a qualidade de vida através por exemplo da flexibilidade.

- Fatores culturais

Num momento de pós-guerra, onde muitos dos trabalhadores começaram a entrar cada vez mais velhos no mercado de trabalho e advindos de um ambiente de guerra, além de fatores como o aumento das mulheres no mercado de trabalho, fez-se necessário a adaptação do próprio mercado para esse novo público, precisava-se flexibilizar.

1.3. Estado da Arte

Tendo como base essa mudança necessária, fica clara a relevância deste tópico até os dias de hoje, dado que atualmente, temos esses fatores ainda não claramente atendidos pelo sistema vigente: ainda temos hoje o efeito da tecnologia diminuindo cada vez mais os insumos necessários para o processo produtivo; ainda hoje se mantêm a discussão da real função do Estado para com sua nação e, nos dias de hoje, em relação aos fatores culturais, a inserção da geração Y no mercado de trabalho com todas as suas

visões de mundo diferenciadas do *Mainstream* cria a necessidade de novamente flexibilizar o mercado de trabalho.

As propostas que se referem à duração do trabalho, em sua maioria, foram criadas com a tentativa de melhorar o custo de produção das empresas frente aos efeitos sazonais que estas sofriam. Em épocas de alto nível necessário de produção, as empresas necessitavam de um aumento nas horas de trabalho que muitas vezes era proibido, ou então mais caro ao ponto de não compensar.

Com a flexibilidade, algumas das empresas perceberam que se em épocas de baixo nível de produção seus empregados fossem liberados mais cedo com o combinado de repor estas horas restantes do contrato de trabalho em um momento de maior necessidade, todos saiam ganhando.

A regulamentação do trabalho limita as possibilidades de flexibilização; mesmo que se permita trabalhar horas extras, há um limite para estas. Há também as proibições quanto a trabalhos noturnos, feriados, domingos, além dos altos custos para se ter um trabalhador num período destes.

Outra regra torna custoso uma liberação de seu empregado mais cedo. Supondo que o trabalhador não queira repor em outro momento, ele não pode optar por trabalhar menos e receber menos, já que o empregador tem que pagar o empregado, tendo este trabalhado ou não efetivamente durante a rotina diária.

Nos países industrializados houve um foco enorme para a redução da quantidade de horas trabalhadas. As antigas 15 horas de trabalho diárias, com o tempo, se transformaram em 8, depois passaram a 44 horas semanais e, em alguns dos países de hoje, chegaram a 40. Esta redução se deve principalmente aos avanços tecnológicos e ao aumento do desemprego. A tecnologia gerava um aumento no desemprego, que por sua vez não era positivo do ponto de vista social. Desta forma, uma redução nas horas de trabalho por trabalhador e uma consequente redistribuição destas horas para mais trabalhadores se tornou necessária.

Nos dias de hoje, um modelo de anualização das horas de trabalho tem

sido amplamente estudado. Este modelo permitiria a alocação de forma que os assalariados trabalhariam menos num período de baixa necessidade de produção e trabalhassem mais num período de alta produção necessária sem que fossem necessários aumentos nos custos.

Antes mesmo da regulamentação do banco de horas no Brasil em 1998, já era possível notar brechas na legislação que tornavam possíveis uma extensão na jornada de trabalho.

Neste período, porém o principal avanço foi a regulamentação destas possibilidades. Giuseppine de Grazia escreveu o seguinte sobre o caso Francês:

[...] a jornada flexível não é uma novidade trazida com a Lei de 35 Horas. Ela já existia antes pela ampla utilização do recurso às horas extras – modo corrente de as empresas se ajustarem às flutuações da produção e do mercado. A diferença é que antes ela não tinha nenhuma regulamentação. Por meio das negociações para implantação da RJT, essa modulação aparece formalizada, estabelecendo-se claramente sua amplitude e seus limites. (Grazia, G. 2007, p. 104).

Percebe-se ainda o grande papel que o Estado possui na regulamentação da flexibilização. Inicialmente, o Estado deveria ofertar empregos mais flexíveis justamente para alinhar as necessidades do seu povo com os níveis de produção das empresas de seu país. Porém, mais importante do que isso é o Estado perceber a importância que ele tem quando se refere a necessidade de regulamentação da flexibilização.

A entidade que coordena todo o funcionamento institucional do mercado de trabalho de um país é o Estado, e é ao Estado que compete a responsabilidade de criar as normas necessárias para o melhor funcionamento deste.

Por fim, vemos que a diferença no cenário em que a flexibilidade atua gera diferentes resultados. Percebe-se, nesse sentido, que há sim semelhanças entre as economias da Europa e da América Latina em suas fases de flexibilização, porém em outros fatores o que se percebe são muitas diferenças: fatores tecnológicos, competitividade internacional, nível de abertura das economias.

2. Flexibilidade quantitativa

Quando nos referimos à flexibilidade quantitativa, podemos nos referir ao ambiente interno ou externo a empresa. Em relação ao ambiente externo, a flexibilidade compreende a variação do número de trabalhadores da empresa em função das necessidades produtivas; em outras palavras, seria o caso onde se torna necessário contratos de duração limitada para atender a quantidade necessitada pela empresa em um período determinado.

Já no ambiente interno, a flexibilização quantitativa consiste na capacidade da empresa de tornar variável a quantidade de horas dos trabalhadores sem alterar o número deles. Há várias formas de se alcançar a flexibilização: flexibilidade de horários, isenção de horários, trabalho a tempo parcial por turnos e realização de horas suplementares. Isso, aliado com uma flexibilidade funcional, possibilita uma melhor resposta por parte da empresa às variações externas do mercado por via de um alargamento das tarefas e das qualificações dos trabalhadores; e, por fim, uma flexibilidade salarial auxiliaria a tornar os salários corretos em função dos resultados econômicos obtidos conjuntamente pela empresa.

2.1. Modelos

Importante destacar nos modelos a noção de flexibilidade de tempo de trabalho (Flexibilidade – interna – quantitativa), a qual pode assumir várias formas: (Falcão Casaca, 2005):

- Tempo parcial;
- Job sharing;
- Semana comprimida;
- Horários flexíveis/variáveis (variação diária, semanal, mensal ou anual);
- Trabalho por turnos (fixos ou rotativos);
- Bancos de horas

Cada um desses modelos têm suas peculiaridades e por isso possuem benefícios e prejuízos dependendo do ambiente onde são implementados. Dado isso tentaremos mostrar a seguir as peculiaridades de cada um dos modelos:

Tendo como base as definições utilizadas por Chahad (2002), estes modelos podem ser explicados da seguinte forma.

a) Trabalho em tempo parcial

Para diferenciarmos o trabalho em tempo parcial do trabalho permanente deve-se olhar para dois pontos: primeiro, distinguir o que é imposição da demanda e o que é aspiração do próprio trabalhador; segundo, entender sobre o encurtamento da jornada semanal de trabalho e mesmo redução diária do número de horas trabalhadas.

Por regra geral (Chahad 2002), os trabalhadores em tempo parcial são considerados mais eficientes, e mais produtivos do que os trabalhadores em tempo integral. Isso acontece principalmente porque eles ficam menos exaustos do que trabalhadores que permanecem o dia todo na empresa tendo uma perda menor de rendimento ao longo do dia.

Do ponto de vista da empresa, o trabalho em tempo parcial permite a esta elevar a produção em momento de aumento da demanda, sem aumentar seu custo devido ao uso de horas extras. Isso contribui para redução dos custos do trabalho de duas formas: os trabalhadores revelam-se mais produtivos e seus os gastos com encargo trabalhistas diminuem.

b) Job sharing

Consiste em dividir uma mesma tarefa para dois ou mais indivíduos e/ou compartilharem a remuneração pelo término do trabalho. A forma como a divisão é feita depende do tipo de produto e serviço podendo ser diária, semanal, mensal. Este tipo de flexibilização faz com que seja possível ocupar trabalhadores qualificados que não estão interessados ou, então, estão incapazes de ter uma ocupação de tempo integral no momento.

Para a empresa, a prática do *job sharing* permite-lhe enfrentar a redução do nível de atividade em tempos de crise, sem despedir trabalhadores.

c) Semana comprimida

Este modelo confere maior flexibilidade aos trabalhadores já que permite que estes agrupem um número fixo de horas em uma parte da semana, utilizando o resto para descanso e repouso mantendo, contudo, a jornada semanal de trabalho.

Essa prática ganhou relevância com a crescente demanda dos trabalhadores em desfrutar períodos de descanso mais prolongados como parte do desenvolvimento de sua cultura de lazer.

Assim como as outras, é uma forma de reduzir a jornada semanal em períodos de crise, tornando possível para a empresa reduzir seus custos sem realizar demissões.

d) Horários flexíveis/variáveis

Modelo em que o indivíduo tem um número fixo de horas e deve estar na empresa quando sua produção estiver em alta; porém, tem horários flexíveis em momentos determinados do dia (chegada, saída e almoço) de modo que possibilite ao trabalhador escolher a melhor forma de alocar este tempo.

Neste modelo deve haver um acordo bem estabelecido entre trabalhadores e empregadores sobre a forma de acerto das horas ao longo do período pré estabelecido seja diário, semanal, mensal, semestral ou anual.

e) Trabalho por turnos

É um modelo que torna possível às empresas estender o dia de trabalho pela substituição periódica dos trabalhadores.

Permite que as empresas se mantenham funcionando em tempo integral sem prejudicar o períodos de descanso de seus trabalhadores.

f) Banco de horas

Este modelo é o mais debatido devido aos vários efeitos que sua aplicação ocasiona. Sabemos que ao longo do ano a necessidade de produção da empresa varia devido à demanda da sociedade e aos efeitos sazonais. Desta forma, existirão períodos em que os empregados estarão com eficiência menor e períodos em que será exigido mais trabalho deles.

O Banco de horas assim como outros modelos deve ter períodos pré acordados, com o objetivo de conseguir coordenar as necessidades do empregador e do trabalhador.

O efeito da aplicação deste modelo é uma menor utilização de horas extras e menor pressão por parte empregadores no momento de pico de demanda.

A experiência tem demonstrado que a anualização das horas trabalhadas tem implicações para a produtividade dos trabalhadores, seja porque se sentem recompensados em permanecer no emprego, seja porque seu esforço produtivo é espalhado no tempo. Efeitos negativos sobre estes modelos serão apresentados no capítulo “Os dois lados da Moeda”.

2.2. Dias de hoje

Nos dias de hoje, dá-se grande importância à fluidez no trabalho com contrapartida na instabilidade e insegurança. Segundo pesquisa CNI/IBOPE são vários os pontos em que os trabalhadores gostariam de ter mais flexibilidade:

(<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/03/brasileiros-desejam-mais-flexibilidade-no-trabalho-aponta-pesquisa-cniiboep.html>)

- 73% dos trabalhadores gostariam de poder trabalhar de casa;
- 62% gostariam de poder dividir suas férias em mais de dois períodos (16-24 anos)
- 63% gostariam de poder entrar em acordo com o chefe para trabalhar mais horas por dia e ter mais folgas na semana

Antes, no período fordista, o modelo de trabalho ocorria pela escassa flexibilidade no emprego e nas leis trabalhistas, por uma uniformização e rigidez nos horários de trabalho. No contexto da economia dos serviços e do apogeu do “capitalismo flexível”, assistimos uma crescente desregulação do mercado de trabalho e a acentuação da flexibilidade de trabalho e de emprego (fenômeno que compreende a descontinuidade dos percursos laborais, a

alternância entre estatutos de emprego e tempos de trabalho, as sucessivas ocorrências de empregos e de relações com diferentes empregadores, eventualmente intercaladas por períodos de desemprego ou de inatividade) (Kovács, 2002; Falcão Casaca, 2005).

Os modelos anteriores, ao ignorarem às estratégias desenvolvidas pelas empresas ou organizações, não integram na sua análise os efeitos da flexibilidade de trabalho e de emprego. Vemos então modelos mais recentes abordando os pontos que modelos anteriores de trabalho não abordavam de forma a auxiliar na flexibilidade dos percursos laborais e profissionais, a qual compreende situações como:

- A descontinuidade dos percursos laborais, entrecortados por transições entre emprego, formação/aprendizagem, assistência à família;
- A mobilidade entre empregadores/empresas e, eventualmente, entre profissões (mobilidade profissional), a qual pode ser voluntária ou involuntária.

Cada vez mais vemos a expansão da variedade de formas de emprego que tem como princípio básico a flexibilidade – seja em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e estatutos (emprego a tempo parcial, trabalho no domicílio, emprego por conta própria, emprego temporário, entre outras) (Kovács e Falcão Casaca, 2001).

Assim como afirma Anna Pollert (1994), ao se ter como referência positiva o emprego típico está-se, erroneamente, a dizer que todos os trabalhadores no passado foram felizes e tiveram um vínculo de emprego permanente a tempo integral e com todos os benefícios que lhe estão assegurados. Tal pensamento, porém, só é visto como real para um número privilegiado de trabalhadores – por natureza, aqueles de pele branca, do sexo masculino e com qualificações escolares e profissionais (cf. Bradley, H., et al., 2000).

Não podemos assim, afirmar que todo e qualquer tipo de trabalho flexível de emprego se traduz somente em vantagens (considerando aqui

situações em que os indivíduos estão inseridos em modalidades flexíveis de emprego por opção, voluntariamente). Trataremos mais sobre este assunto na seção “Os dois lados da Moeda”.

Sobre este ponto ainda, é importante esclarecer que a perspectiva que este trabalho procura adotar é uma perspectiva imparcial. Não se trata de analisar a flexibilidade como um fenômeno novo e unidimensional. Se fossemos por este lado, estaríamos ignorando o que foi dito anteriormente sobre as singularidades de cada sociedade, as especificidades dos setores e das empresas, e estaríamos dando como verdade toda e qualquer afirmação feita sobre a flexibilidade. Por outro lado, buscamos mostrar a sua pluridimensionalidade e ambiguidade já que sabemos que são diversas as realidades em cada país em relação aos seus ambientes socioeconômicos.

As atuais condições da economia internacional e as novas possibilidades tecnológicas favoreceram a constituição de formas de produção mais flexíveis e adaptadas às oscilações do mercado e à diversificação da demanda. Bem como prega a lógica Schumpeteriana, o movimento de flexibilidade é fortemente relacionado à destruição criadora.

Segundo José Dari Krein (2001, p. 20), a reorganização produtiva impõe consequências econômicas e sociais, que irão se diferenciar nos diversos espaços nacionais. Mas, como tendência geral, induz as empresas (as grandes corporações) a adotarem mudanças organizacionais, tornando as mais enxutas (“downsizing”), flexíveis e descentralizadas (“outsourcing”), tanto nos processos de produção como de distribuição.

2.3. Os dois lados da Moeda

Procurando uma abordagem não unilateral em relação a flexibilidade, iremos procurar mostrar que este tema pode tanto conter riscos (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de gênero), como abrir janelas de oportunidade (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e

aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar/pessoal, maior controle sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género) (Falcão Casaca, 2005; Kovács, I., org., et al., 2005).

Giuseppina de Grazia (2007, p.148) aponta três tendências da flexibilização dos direitos trabalhistas: uma delas proveniente da exaltação da negociação coletiva, entre sindicatos e empregadores; acompanhada, também, pelas desregulamentações trabalhistas; e, por fim, as imposições unilaterais dos empregadores de mudanças na relação de trabalho sem qualquer previsão legal ou negociada.

Segundo Andréia Galvão (2003, p. 221) os princípios neoliberais “(...) propõe a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho – medida que beneficia todas as frações do capital – em nome da competitividade, da produtividade e, até mesmo, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego”.

Desta forma, não podemos prosseguir neste trabalho sem esclarecer que temos conhecimento sobre os riscos que algumas das flexibilizações poderiam trazer para os direitos trabalhistas tão dificilmente conquistados ao longo do tempo.

Aprofundaremos então estes riscos analisando por exemplo a tendência de anulação da jornada de trabalho, que se fortifica nesse período, haja vista que este debate está entre os pontos centrais da compreensão do banco de horas. É um dos elementos de flexibilização da jornada, ou seja, uma disposição “flexível” do tempo de trabalho que em um primeiro momento poderia ser vista como positiva dado os argumentos citados anteriormente neste trabalho sobre os benefícios para a economia deste tipo de flexibilidade (tipo f – banco de horas, citado na seção Modelos), porém temos dois pontos a destacar:

Segundo a Constituição Federal de 1988 e a CLT, a jornada normal de trabalho está determinada em 8 horas/dia ou 6 horas/dia para os turnos ininterruptos, podendo a jornada semanal chegar ao máximo de 44 horas. As horas extras são permitidas no limite máximo de 2 horas diárias, sendo

remuneradas com no mínimo 50% adicional do valor da hora normal de trabalho, conforme prevê o artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal. Ainda, a Carta Magna faculta a redução da jornada de trabalho e a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XIII, recepcionando assim o antigo artigo 59, parágrafo 2º da CLT.

Um dos pontos que a anualização traria grande prejuízo para os trabalhadores seria no rebaixamento de sua remuneração, uma vez que o banco de horas prevê a exclusão do dever legal de pagamento do adicional devido às horas excedentes à jornada legal. Significa que mesmo havendo a compensação das horas realizadas durante o banco de horas (para uma hora trabalhada a mais, uma hora de compensação em outro dia) o tempo de trabalho convertido em banco de horas é defasado em relação às horas extras.

Assim, não existindo o banco de horas, a hora excedente de trabalho, ou seja, a 9ª e a 10ª hora de trabalho apresenta, cada uma, o valor de 1 (uma) hora de trabalho + o adicional de hora extra (mínimo de 50%); já com o banco de horas a 9ª e a 10ª hora de trabalho apresentam o valor de apenas 1 (uma) hora de trabalho, paga em forma de compensação. Assim, mesmo havendo a compensação, o tempo de trabalho é sub-remunerado no banco de horas.

Outro conflito acentuado pelo banco de horas estaria na disputa entre capital e força de trabalho iniciando-se a negociação coletiva, através do enfrentamento de pactuar ou não o banco de horas e acentuando-se pelas resistências encontradas pelos trabalhadores diante da pressão patronal por acordos individuais para o banco de horas. O próprio movimento sindical se encontrou na delicada decisão de barrá-lo ou não, ou pelo menos impor critérios para sua utilização e limitação.

É importante ressaltar que não se pode generalizar a posição das representações sindicais, pois mesmo após mais de quinze anos da aprovação do banco de horas, ainda é polêmico o debate sindical referente à sua utilização, até mesmo pela ligação de diversos sindicatos de trabalhadores aos interesses patronais.

Vemos também que um aumento na quantidade de horas trabalhadas nos períodos de alta demanda, acarretariam na maior possibilidade de

acidentes do trabalho, stress, doenças decorrentes de esforços repetitivos e tantos outros males que estão diretamente ligados ao trabalho excessivo e sua intensificação.

Concluimos este capítulo então elucidando, que caso a flexibilização comece a ser implementada, deveria ser feita com cautela e de forma que a lei estivesse ao lado do elo mais fraco da corrente, de forma que o debate entre o empregador e empregado não se tornasse num massacre pelo lado mais forte do embate.

3. O mercado de Trabalho no Brasil

3.1. Histórico cultural

Percebemos que para que sejam atingidas as condições para o bom funcionamento do mercado de trabalho e para regulação social das relações trabalho, é necessária a intervenção do Estado na economia e o que os conflitos entre empregador e empregado sejam resolvidos de forma justa.

No Brasil, essas condições sempre estiveram ausentes (BARBOSA DE OLIVEIRA, 1998). O crescimento populacional e o intenso fluxo migratório rural-urbano (causado pelo descaso com a questão agrária) criaram um excedente de mão de obra nas metrópoles, que ajuda a explicar a informalidade e os baixos salários.

Ao longo da década de 80, a crise econômica crônica provocou uma profunda tensão entre governantes, intelectuais e representantes da sociedade civil brasileira. Os ganhos de bem-estar que haviam sido prometidos pela ideologia desenvolvimentista não se concretizaram e os níveis de pobreza e de desigualdade continuavam alarmantes. O nível de produtividade média do trabalho mantinha-se relativamente baixo. O ritmo de crescimento do emprego e da renda havia desacelerado bastante, ao passo que a inflação atingira patamares inusitados, corroendo o poder de compra dos salários. (BALTAR, 2006).

Nesse contexto, os problemas do mercado de trabalho foram vistos pela ortodoxia como resultantes de interferências provocadas por políticas econômicas pautadas na proteção ao mercado interno, que, em última instância, causavam desincentivo à geração de empregos (WELLER, 2000). Logo, tais problemas só poderiam ser devidamente mensurados se a intervenção governamental fosse abandonada e, em seu lugar, fosse adotada uma estratégia neoliberal de crescimento econômico, baseada em abertura comercial e financeira, privatizações, duro ajuste fiscal e flexibilização do mercado de trabalho (BANCO MUNDIAL, 1995b).

Muito embora a CEPAL compartilhasse do diagnóstico de que era

preciso ampliar o grau de abertura das economias latino-americanas e evoluir o estilo de desenvolvimento, ao lançar as bases do “neoestruturalismo”, pretendia-se diferenciar do discurso neoliberal atentando para a necessidade de manter políticas proativas para o desenvolvimento dos países da região, em especial no que se refere à inovação e ao progresso técnico, à educação e ao conhecimento, ao controle dos fluxos de capitais externos e à regulação das finanças (RODRÍGUEZ, 2009; BIELSCHOWSKY, 2009).

No final do século XX, portanto, havia poucos discursos dissonantes sobre a urgência de abertura das economias latino-americanas à concorrência externa, o que impulsionaria, presumia-se, maior eficiência e aprendizagem tecnológica das indústrias locais, estimularia a incorporação na nova divisão internacional do trabalho e diminuiria as falhas tecnológicas e produtivas com relação aos países desenvolvidos. Porém, a estratégia aconselhada pela CEPAL – de abertura “gradual e administrada” das economias latino-americanas à concorrência internacional – sucumbiu frente à avalanche ideológica promovida pelo pensamento neoliberal na região. (OLIVEIRA; PRONI, 2016)

Após esta desorganização econômica e financeira nos anos 80, quando a economia brasileira se viu obrigada a realizar transferências de recursos reais para o exterior, coagida pela crise da dívida e pela consequente suspensão do financiamento externo fez com que nos anos seguintes uma abertura comercial abrupta fosse implantada, apressada pela forte redução de barreiras tarifárias e não tarifárias e pela valorização cambial. Desta forma como consequência, assistiu-se à uma desarticulação de importantes relações das cadeias produtivas instaladas na economia brasileira, provocando uma intensa redução da participação da indústria de transformação no PIB e uma “reprimarização” da pauta de exportações (aumento relativo do peso relativo dos produtos agrícolas e minerais no PIB).

Este movimento de abertura econômica do país não se restringiu à sua dimensão produtiva. A partir dos anos 90, desenvolveu-se uma progressiva liberalização financeira, vista como pilar de sustentação para o equilíbrio do balanço de pagamentos na esfera de programas de estabilização de preços adotados pelos países da região, mas também como um meio de acesso

facilitado ao financiamento externo e de compartilhamento e diversificação de riscos. Porém, ao contrário do prometido, a consequência mais evidente desta medida foi o aumento da vulnerabilidade externa da economia brasileira, tornando-a dependente de capitais de curto prazo (CARLEIAL, 2010).

Assim, nos anos 1990, os discursos em prol da “flexibilização” das relações de trabalho ganham expressividade (PASTORE, 1994; CAMARGO, 1996) em favor de uma maior liberdade empresarial. Isto porque se acreditava que as regulamentações encareciam o preço da mão de obra elevando-o acima do nível de equilíbrio e restringiam a capacidade de ajuste do mercado de trabalho brasileiro. Como resultado, a geração de empregos no país ocorria abaixo do seu potencial, a eficiência dos mecanismos de equilíbrio do mercado de trabalho ficava comprometida, a formação de capital humano ficava limitada e se reforçava a polarização entre um segmento formal e outro informal (WELLER, 2000)

3.2. Reestruturação nacional

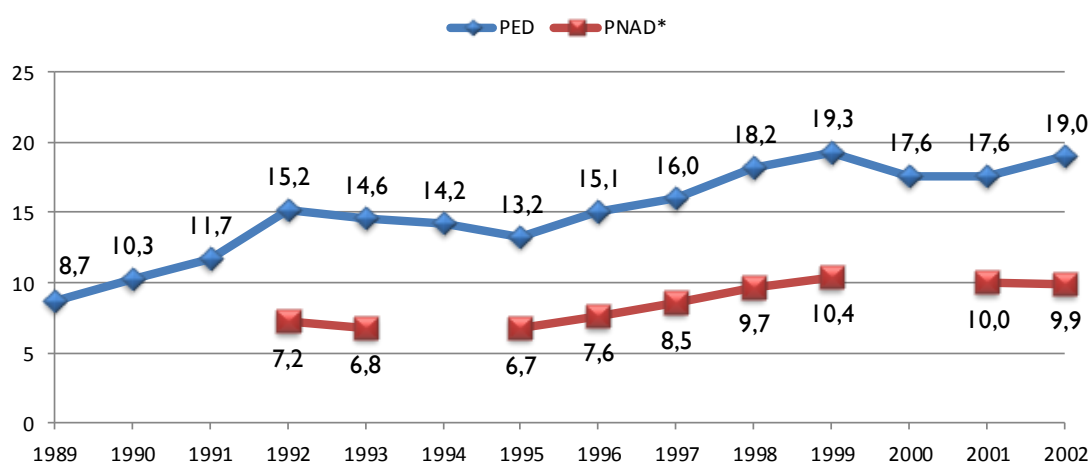
Em resposta a isso, medidas “flexibilizadoras” das relações de trabalho começaram a ser implementadas, independente de inexistir no Brasil a rigidez diagnosticada em países europeus (BALTAR; PRONI, 1996). Tais medidas procuravam facilitar a demissão e reduzir seus custos, desvalorizar o salário mínimo, diminuir os encargos sociais, tornar as normas contratuais mais adaptáveis, concentrar as negociações trabalhistas no nível empresa e, por fim, desregulamentar os instrumentos de solução de conflitos trabalhistas (KREIN, 2012).

As propostas neoliberais aplicadas na economia brasileira obtiveram um sucesso relativo no que se refere ao controle inflacionário. Entretanto, do ponto de vista de retomada do crescimento econômico, a experiência neoliberal falhou, mesmo a taxa de crescimento na média tenha sido maior do que na década anterior, em um cenário externo pontuado por crises. Assim, o que se viu na economia brasileira foi uma escalada das taxas de desemprego.

De acordo com o IBGE, a taxa de desocupação brasileira, medida pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, aumentou de 7,2% em

1992 para 10,4% em 1999, depois se manteve nesse patamar no início dos anos 2000. Tendência semelhante se verificou para a taxa de desemprego da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. Entre 1989 e 1992, a taxa de desemprego na região mais industrializada do País avançou de 8,7% para 15,2% (aumento de 6,5 pontos percentuais). Após uma pequena melhora no triênio 1993-1995, a taxa de desemprego voltou a uma trajetória de alta consistente, atingindo seu ponto mais elevado em 1999 (19,3%). Em 2002, ela foi de 19,0%, excedendo o dobro do percentual observado no final dos anos 1980 (Gráfico 1).

Gráfico I
Taxas de Desemprego (1989-2002)¹



Fonte: IBGE; DIEESE/SEADE. Elaboração própria.

* Refere-se à taxa de desocupação para o Brasil. Em 1994 e 2000 a PNAD não foi realizada.

Conforme afirmado por Oliveira e Proni em seu estudo (OLIVEIRA; PRONI, 2016), além do aumento das taxas de desemprego, nos anos 90 e no início da década de 2000, houveram importantes mudanças no mercado de trabalho brasileiro. Essas mudanças afetaram a composição setorial e a qualidade das ocupações. Nesse sentido, quatro principais movimentos atuaram destacadamente: as privatizações, a terciarização das atividades, a informalização e a precarização das ocupações.

Enquanto o mercado de trabalho formal diminuiu em termos absolutos, ocorreu um aumento no segmento informal. Em paralelo, o rendimento médio

¹ As informações do gráfico param em 2002 com a intenção de medir os efeitos das medidas neoliberais aplicadas efetivamente de 90-2002.

real dos ocupados foi diminuindo (devido ao impacto da oferta excedente de força de trabalho, ao enfraquecimento dos sindicatos e à moderação no reajuste do salário mínimo). Com baixas taxas de crescimento econômico, a geração de empregos era insuficiente para absorver os jovens ou para reabsorver adultos desempregados. Dada a dificuldade de inserir o conjunto da população trabalhadora no setor organizado em moldes capitalistas ou no setor público, foram adotadas políticas destinadas a incentivar o empreendedorismo e a oferecer suporte técnico e financeiro para as microempresas, procurando tirar da ilegalidade as atividades geralmente classificadas como informais.

3.3. Expectativas Futuras

Na década atual, o debate sobre a regulação do mercado de trabalho no Brasil continuou confrontando pelo menos duas posições básicas (BALTAR; KREIN, 2013):

- uma valoriza os efeitos da abertura da economia e o aumento da competição entre empresas defendendo uma mínima interferência do governo;
- outra destaca a importância da regulação pública para sustentar um padrão de desenvolvimento.

A primeira avalia o marco regulatório em função dos estímulos ao comportamento de empregadores e empregados, ressalta os efeitos prejudiciais sobre a eficiência microeconômica e argumenta que a flexibilidade do trabalho é fundamental para viabilizar negócios expostos a competição internacional. (OLIVEIRA; PRONI, 2016)

A segunda posição, ao contrário, destaca a necessidade de manter um nível razoável de proteção aos trabalhadores e fortalecer relações de trabalho democráticas, contribuindo para a redução das desigualdades sociais e dos conflitos trabalhistas. (OLIVEIRA; PRONI, 2016)

Em 2015, em face das propostas apresentadas pelo PMDB, de Michel Temer, no documento “Uma ponte para o futuro”, ganhou força a posição que defende uma reforma trabalhista para reduzir o custo do trabalho, por meio da

redução da proteção que a Constituição Federal confere aos trabalhadores (BIAVASCHI; KREIN, 2016).

Percebe-se então que o motivo pelo o qual o país está pensando na flexibilização é mais motivado pelo benefício do empregador do que do empregado e que fatalmente isto poderá causar uma flebilização mais benéfica aos empregadores, deixando claro neste estudo que não necessariamente isto acontecerá. Deve-se, portanto, atentar para se obter flexibilidade de forma correta, o país deve buscar um melhor funcionamento do mercado de trabalho, mantendo a justiça entre o trabalhador e empregador.

4. Considerações Finais

Neste trabalho mostrou-se que o estudo e aprofundamento sobre a flexibilidade teve uma evolução gradual conforme a sociedade mostrava a necessidade de mudança. No início, o tema surgia com foco no empregador como forma de aumentar a sua produção e/ou diminuir seus custos; nos dias de hoje, esse debate “começa” a ouvir o interesse da sociedade, deixando claro que o foco ainda não são os empregados.

Destacou-se então os diferentes modelos que a flexibilidade pode adotar, os efeitos que os vários tipos de modelo geram na sociedade, mostrando que eles geram tanto benefícios quanto prejuízos, visto que há uma diferença entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Mostrou-se que as medidas aplicadas pelo governo brasileiro no período de 1990-2002 não obtiveram êxito devido principalmente à falta de diferenciação dos modelos aplicados no exterior e no Brasil.

Por fim, estudos no estado da arte, mostram os motivos pelos quais deve-se procurar uma flexibilidade maior do que a que há hoje, e que, se as propostas apresentadas escutarem as necessidades de ambos os lados, estará um passo mais próximo de uma melhoria na sociedade.

5. Referências Bibliográficas

AGLIETTA, M.; Rebérioux, A. **Dérives du capitalisme financier**. Paris: Albin Michel, 2004.

AKERLOF, G. A.: "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," **Quarterly Journal of Economics**, 97, 543–569, 1982.

AKERLOF, G. A.; YELLEN, J. L.: "Fairness and Unemployment," **American Economic Review, Papers and Proceedings**, 83, 44–49, 1988.

AKERLOF, G. A.; YELLEN J. L.: "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment," **Quarterly Journal of Economics**, 105, 255–283, 1990.

BALTAR, P; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, v. 26, n. 68, p. 273-292, 2013.

Bradley, Harriet, et al. **Myths at Work**, Cambridge: Polity Press, 2000.

BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVERIA, M. A. (Org.) **Economia & trabalho**. Campinas: Unicamp.IE, 1998.

BASTOS, R. L. A.. Flexibilidade do trabalho: uma caracterização introdutória. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 23, n.1, p. 266-279, 1995.

BIAVASCHI, M. B.; KREIN, J. D. A ponte para a desproteção ao trabalho: o canto da sereia e os desencantos na nova ordem. **Carta Social e do Trabalho**, n. 33, p. 81-86, 2016.

BOYER, R. . Des flexibilités defensivos... ou offensives? **La flexibilité du travail en Europe**. Paris: La Decouverte. 1996.

BOYER, R. Latjour institutions and economic growth: a survey and a "regulationist" approach. **Labour**, Oxford: Blackwell, v.7, n.1, p.25-72, 1993.

Casaca, S. "Flexibilidade, trabalho e emprego:- ensaio de conceptualização " **Socius Working Papers**. Nº 10, 2005

Carpenter, J. The labor supply of fixed-wage workers: Estimates from a real effort experiment. **European Economic Review**, v.89, p. 85-96, 2016.

Carrington, William J., et al. "The Role of Employer/Employee Interactions in Labor Market Cycles: Evidence from the Self-Employed." **Journal of Labor Economics**, vol. 14, no. 4, p. 571–602, 1996.

CASTRO, A. B. As tendências pesadas do capitalismo atual. In: CASTRO, A. C.; CASTRO, L. (orgs.) **Do desenvolvimento renegado ao desafio sinocêntrico: reflexões de Antônio Barros de Castro sobre o Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CHAHAD, J. P. Z.. Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 2, n. 2, 2002.

COUTINHO, L. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 1, agosto de 1992.

DEDECCA, C. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas: Instituto de Economia/ UNICAMP, 1999.

Falcão C. S. Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. **SOCIUS Working Papers** Nº 10/2005, 2005.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A prevenção do absentéismo no trabalho. Sinopse da investigação. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias; 1997.

GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Unicamp/IFCH. p. 182-276, 2003.

GRAZIA, G. **Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão**. 1º ed., São Paulo: Xamã, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15 ed., São Paulo: Editora Loyola, p. 115-184, 2006.

Kovács, I.; Falcão C. S. (2001), "A Abordagem qualitativa como instrumento indispensável para a compreensão das formas flexíveis de emprego", Actas das Comunicações apresentadas ao IX Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – Globalização e Competitividade: Novos Cenários para o Trabalho, 15 e 26 de Março de 2001.

KREIN, J. D. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. p. 194, 2001. Dissertação - mestrado - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000236043>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

MATTOSO, J. POCHMANN, M. **Brasil: mudanças estruturais e o trabalho**. Campinas:s.n, 1998.

Moreira, A. J. **Compêndio de Leis de Trabalho**. Coimbra: Livraria Almedina. 2001

OIT. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011.

OLIVEIRA, T.; PRONI, M.W. Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasil. **Revista da ABET**, v. 15, n. 2, 2016.

PENCAVEL, J. The labor supply of self-employed workers: The choice of working hours in worker co-op. **Journal of Comparative Economics**, 43, p. 482-486, 2015.

POCHMANN, M. **Subdesenvolvimento e trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

Pollert, A. "Dismantling flexibility", **Capital and Class**, v.34, p.42-75, 1988.

RAMOS, C. A. Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Rio de Janeiro: **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Texto para discussão n.271, 1992.

ROSENBERG, S. From segmentation to flexibility: a selective survey. **Review of Radical Political Economies**, São Francisco: URPE, v.23, n.1/2, p.71-79, 1991.

UNCTAD. **World Investment Report: Transnational corporations and integrated international production**. New York: United Nations, 1993.

VIGNOLI, V. A. Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2010.